



İş Hukukunda İlke Kararları

Hazırlayanlar: Meriç Bahçivancı, Aslı Rabia Savaş

Yakın zamana kadar Yargıtay'ın iş hukuku uyuşmazlıklarına 9. ve 22. Hukuk Daireleri tarafından bakılmakta iken, 2020'nin Eylül ayında 22. Hukuk Dairesi (HD) kapanmış ve bunu takiben 9. HD tarafından, iki daire arasındaki geçmiş tarihli içtihat farklılıklarının yarattığı sorunlara açıklık getirmek adına kırkbir adet ilke kararı açıklanmıştır.

Bu kararlardan, uygulamada sıklıkla karşılaştığımız üçünü aşağıdaki şekilde özetlemekteyiz:

1. Fazla çalışmanın ispatı

22. HD'nin kararlarında, bordroda yer alan fazla çalışma ücretinin banka kanalıyla eksiksiz ödenmesi durumunda, işçinin fazla çalışma alacağı iddiasını yalnızca tanık beyanlarıyla ortaya koyması kural olarak¹ kabul edilmiyordu. İlke kararıyla bordro imzalatılmamışsa fazla çalışma alacaklarının tanık dahil her türlü delille ispatının mümkün olduğuna hükmedilmiştir. Bu nedenle, bordroların imzalatılması gerekliliği işverenler için daha önemli bir hale gelmiştir.

2. Yabancı Hukuk Seçimi

Bugüne kadar verilen bazı kararlarda² Türkiye'den çalıştırılmak üzere yurtdışına götürülen işçiler ile yapılan iş sözleşmelerinde yabancı hukukun seçilmesi kabul edilmiyor; Türk hukukunun uygulanmasına hükmediliyordu. İlke kararıyla³ tarafların mutata işyeri (işçinin fiilen çalıştığı yer) hukukunun emredici hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla sözleşme ile irtibatlı olsun ya da olmasın diledikleri ülke hukukunu seçebileceklerine hükmedildi. Bu kararın uygulama alanı bulacağı iş düzenlemelerinin (örneğin fazla mesai iddialarının önüne geçebilecek uygulamaların) seçilen ülkenin hukukuna uygun olarak belirlenmesi daha da kritik bir mesele haline gelmiştir.

3. İşverenin Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin İddiaları

Belirli süreli iş sözleşmelerinin, haklı bir neden olmaksızın süresinden önce işveren tarafından feshedilmesi halinde, işçi fesih tarihi ile belirli sürenin bitimi tarihi arasındaki zaman diliminde (yani sözleşme feshedilmemiş olsaydı) doğacak ücrete hak kazanacaktır. Uygulamada ise işverenlerin, belirli süreli iş sözleşmelerinin gerçek anlamda "belirli süreli" olmadığı; çünkü kanunun belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için aradığı objektif nedenlerin⁴ somut durumda bulunmadığı argümanını ileri sürdükleri sıklıkla görülmektedir. Yargıtay'ın bu yaklaşımı desteklediği kararları da bulunmaktaydı⁵. Ne var ki Yargıtay 9 HD, vermiş olduğu ilke kararıyla⁶ bu argümanların hakkın kötüye kullanımı yasağına takılacağına ve kabul görmeyeceğine hükmetmiştir.

Bu not genel anlamda bilgi vermek amacıyla hazırlanmış olup, hukuki görüş olarak değerlendirilmemelidir. Dolayısıyla hukuki danışmanlık almaksızın somut bir olay bakımından nota itimat edilmemelidir.

© Başgöl Avukatlık Bürosu. Tüm hakları saklıdır.

¹ İlke kararlarının diğer mahkemeler nezdinde hukuki bağlayıcılığı bulunmamaktadır. 9. HD'nin verdiği bazı kararların ilke kararları olduğu hususu, iki dairenin birleşmesinden sonra iş hukuku uygulamasının nasıl şekilleneceğine dair yol göstermek amacıyla 9. HD üyelerinden biri tarafından kamuoyuna açıklanmıştır (<https://www.youtube.com/watch?v=tneFJHqC1dE>). İlke kararları aslında 9. HD'nin yakın zamanda verdiği kararlardır. Sadece diğer kararlara nazaran gerekçeleri daha detaylı bir şekilde kaleme alınmıştır.

² Kural olarak diyoruz zira bordro hilesinin varlığı durumunda imzalı bordroların aksi tanıkla da ispatlanabilir. Örneğin her ay aynı saate tekabül edecek şekilde tahakkuk ettirilen fazla çalışmalar, Yargıtay tarafından bordro hilesi olarak kabul edilmektedir.

³ Örneğin 9. HD'nin 2012/8226E.- 2012/36419K. sayılı ve 6 Kasım 2012 tarihli kararı.

⁴ Örneğin 9. HD'nin 2020/5617E.- 2020/16556K. sayılı ve 24 Kasım 2020 tarihli kararı.

⁵ Objektif nedenlerden kasıt geçerli bir belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesi için (i) işin belirli süreli olması; (ii) belli bir işin tamamlanması gerekliliği; (iii) belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi bir koşulun varlığının aranması. Örneğin bir köprü inşaatının tamamlanması işi için öngörülen süreye bağlı olarak istihdam edilen işçiler ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir.

⁶ Örneğin 9. HD'nin 2011/23217E. - 2013/20781K. sayılı ve 8 Temmuz 2013 tarihli kararı.