



*Yargıç Dr. Aydın ÖZKUL*

## **YARGIÇ DR. AYDIN ÖZKUL**

Prof.Dr. Münir EKONOMİ İ.T.Ü.  
İşletme Fakültesi

### **I. Yaşam Öyküsü**

Dr. (Emin) Aydın ÖZKUL'un, 14 Haziran 2002 tarihinde "yaş gününü" ve "emekli" statüsüne geçişini kutlamak amacıyla, Milli Komite üyeleri ve yöneticileri, yargıç arkadaşları ve Yüksek Hakem Kurulunda birlikte görev yaptığı Dr. Naci Önsal'ın genel sekreterlik görevini üstlendiği KAMU-İŞ İşveren Sendikası, Sayın ÖZKUL'a "Armağan" olarak bir seminer düzenlemiş ve bir kitapçık yayınlamıştır.

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, başlatılan bu girişimi, yargıç hukukunun yaratıcısı olan diğer dostlarımız için de uygulanacak bir projeyi gündeme getirmiş, değişik "kutlama" ve "şükranlarımızı sunma" şekilleriyle konuyu bir gelenek haline getirmeyi hedef almıştır.

Dr. Aydın ÖZKUL'a yaşam öyküsü için daha geniş bilgi alabilmek üzere ricada bulunduğumda, her zamanki "tevazuu"nu yinelemek suretiyle on üç satırlık bir yazı göndermiştir. Sayfanın geniş yan boşlukları da dikkate alındığında "tevazuu'nun ne denli büyük olduğu kolayca anlaşılır.

Dr. Aydın ÖZKUL, 14 Haziran 1937 tarihinde Ankara'da doğmuştur. Doğum yeri Ankara olmakla beraber, onun "memleket" olarak ailesinin yerleşik olduğu Konya'nın "Hadim" ilçesine ne kadar bağlı bulunduğu tüm dostlarınca bilinmektedir. Bu ilçeye adını veren ve Sayın ÖZKUL'un atalarından olan Osmanlı İmparatorluğu dönemi "ulema"sından "Hadimi Hazretleri'nin iç dünyasının Sayın ÖZKUL'a geniş ölçüde yansıdığını görmemek mümkün değildir.

Dr. Aydın ÖZKUL, 1955 yılında Erzurum Lisesinden ve 1959 yılında yüksek öğrenim gördüğü İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun olmuştur.

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

Yaşam öykülerinde sık görülen ve mezuniyet derecelerindeki "iyi", "pekiyi" veya "birincilik, ikincilik" gibi sözcüklerden hiç söz etmemesi, onun gerçekte "çok başarılı" diye açıklanabilecek mezuniyet dereceleri elde ettiğine karine teşkil edecektir.

Hukuk Fakültesindeki öğrenimini tamamladıktan sonra İstanbul'da yargıç adayı olarak yargıçlık mesleğine adını atan Sayın Dr. ÖZKUL, yaşam çizgisinde önemli bir başlangıç yaparken, "Hadimi Hazretleri'nin "halefi" olmada ilk "belirtileri"de ortaya koymuştur. Gerçekten, Sayın Dr. ÖZKUL, adaleti gerçekleştirmede büyük etkinliği olan yargıçlık mesleğine girmekle kalmamış, kısa bir süre sonra, görevine ara vererek doktora yapmak üzere İsviçre'ye gitmiştir. Lozan Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde "Resim ve Modellerin Korunması" konulu teziyle doktora öğrenimini tamamlayan Dr. ÖZKUL, o günlerde daha sonra ülkemiz açısından da sanayi ve ticari ilişkilerinde önemli bir yeri olacak bir konuyu bilimsel yönden inceleyerek "hukuk doktoru" unvanını almıştır. Bilindiği gibi Türkiye Avrupa Birliğine tam üyelikte çok gecikmiş olmakla beraber, bazı aşamaları geçirmiş ve bunlardan biri olarak da Gümrük Birliğine girmiştir. Bu yolda ilerleme için gerekli uyumu sağlayacak önlemler alınırken "sınai mülkiyet" konusunda da hızlı bir mevzuat değişikliğine gidilmiş, bu arada ÖZKUL'un doktora tezinde işlediği konularda özel düzenlemeler getirilmiş, 24.6.1995 tarihli ve 554 sayılı "Endüstriyel Tasarımların Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" yürürlüğe konularak endüstriyel tasarımların tescil sistemine dayalı özel korunmalarında önemli bir gelişme kaydedilmiştir.

Sayın Dr. ÖZKUL, doktora unvanı ve geleceği parlak bir alanda akademik çalışmaya yetkinliğini göstermiş, ne var ki tercihini akademik hayat yerine yine yargıçlık mesleği yönünde yapmıştır. 1968 yılında yurda dönen Dr. ÖZKUL, yargıçlık görevine devam etmiş, Eskişehir Sorgu Hakimliği ve Sulh Hakimliği görevlerinde bulunmuş, 1974 yılında Anayasa Mahkemesi Geçici Raportörlüğüne atanmıştır. On yıllık bir süreyi Anayasa Mahkemesinde geçirmesinin, onun "yargıç'lık görevinde ve kişiliğinde" "kemâl"e erme yönünden büyük bir etkisi olduğu söylenebilir.

19.7.1984 tarihinde Yargıtay üyeliğine seçilen Dr. ÖZKUL, Anayasa temelli yeni bir alanda, "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku" alanında faaliyetini devam ettirmiş, Yargıtay Büyük Genel Kurulunca 6.10.1995 tarihinde birinci kez, 6.10.1999 tarihinde ikinci kez 9. Hukuk Dairesi Başkanlığına seçilmiştir. Bu görevini emekli olacağı güne kadar sürdüren Dr. ÖZKUL'un doktora tezinden başka "Anayasa Yargısı" adlı ortak bir eseri, resim ve modeller, İş Hukuku ve laiklik konularında makaleleri bulunmaktadır.

Sayın Serpil ÖZKUL ile mutlu bir aile yuvası kuran Dr. ÖZKUL, üç çocuğu yetiştirmenin zevkini de değerli eşiyle paylaşmaktadır.

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

Dr. ÖZKUL, değerli bir "yargıç" olması yanında doğa ve öncelikle orman tutkusu ile de bilinmekte, ülkenin hemen her yöresinde, dostlarıyla birlikte başlattığı ve çevresine armağan ederek adlarını yazdırdığı ormanlarıyla da tanınmaktadır. Onun gönül zenginliğini simgeleyen ormanlar, dostları için adlarının, selvi ağaçlarının simgesi olan "sonsuzluğa" kadar anılmasında görsel bir araç olacaklardır.

Dr. Aydın ÖZKUL'un, Romalıların (Labor ipse voluptas) "çalışmanın kendisi bir zevktir" sözüyle açıkladıkları gibi, "çalışmayı" hiç bir zaman tam olarak bırakmayacağını ve değişik alanlarda faaliyetlerini sürdüreceğini düşünmekteyiz. Bu bağlamda Sayın ÖZKUL'un emeklilik sonrası yaşamında da bizleri yalnız bırakmayacağını umut ediyor ve "Armağanları hazırlayan tüm dostlar ile birlikte kendisine mutluluklar ve esenlikler diliyoruz.

## **II. İş Hukukunun Gelişmesinde Katkıları**

1. Bilim adamları ve yargıçlar arasında "dialog" ve "çalışma ortamı" kurulmasında önemli rolünün bulunması

Ülkemizde üniversiteler ve yüksek mahkemeler arasında fikir alışverişi, uzun yıllardan beri yaşanan ve istekle sürdürülen bir gelişmedir. Resmi olmayan, ancak tarafların büyük özen gösterdikleri bu ilişkilerde hukuk biliminin daha çok ön plana çıktığı, hukuk dallarından da "İş Hukuku" ve "Sosyal Güvenlik Hukuku" dallarının gıpta edilen bir düzeyde geliştiğini ve de facto karşılıklı "hukuki düşünce ve uygulamasına ilişkin bir birliğin" oluşturulduğunu söylemek, herhalde hatalı olmayacaktır. Bu oluşumda ve gittikçe yoğunluk kazanmasında bir yandan İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi üye ve yöneticilerinin, diğer yandan Yargıtay 9., 10. ve 21. Hukuk Daireleri başkan ve üyelerinin çabalarının ve katkılarının büyük etkisi olduğu bir gerçektir. Başkanların istekleri ve teşvikleri olmasaydı, üyeleri de aramızda görmek güç olacaktı. Bu vesileyle adı geçen daire başkanlarını bir kez daha saygıyla anmakta ve şükranlarımızı sunmaktayız.

Bilindiği üzere 1975 yılında kurulan Milli Komitemiz faaliyetlerinden biri olarak her yıl Yargıtayın İş Hukukuna ve Sosyal Sigortalar Hukukuna ilişkin kararlarının değerlendirildiği seminerler düzenlemektedir. Bunlardan ilki 1975 yılı kararlarını incelemek üzere 1976 yılında gerçekleştirilmiş bulunmaktadır. 2002 yılında 2001 yılı kararları incelenirken Yargıtay kararları seminerlerimiz "çeyrek yüzyılı" geride bırakmış olacaktır ki, böyle bir fikir ortamının yaratılmış olmasının Türk İş Hukukunun gelişmesinde çok yönlü etkide bulunduğu yadsınamaz bir gerçektir.

Seminerlerimizin ve bunlara ilişkin tebliğ ve genel görüşmeleri kapsayan yayınlarımızın Yargıtay üyelerinin katılımı ve katkılarıyla amacına ulaştığında,

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

canlılığını koruduğunda ve ilgililerin heyecanlı beklentileri arasına girdiğinde bir kuşku yoktur. "Teori ve uygulama", "bilimsel görüşler ve mahkeme kararları" arasında kurulan bu "köprü" ve "dialog"da, Dr. ÖZKUL'un gerek 9. Hukuk Dairesinin üyesi ve gerek 1995'den itibaren başkanı olarak gösterdiği ilginin ve yardımların büyük katkısı olmuştur.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı Dr. ÖZKUL, bizlere, düzenlediğimiz ve katıldıkları her seminer sonrası kararlarını bir kez daha gözden geçirmek ve bilimsel görüşlerin ışığında değerlendirmek fırsatı bulduğunu, bu arada bazı görüş değişikliklerinin gerektiği ya da yeni kurumlara ve ilişkilere uygulanma olanağını açmak yolunda bir sonuca vardıklarını açıklamışlardır. Aynı durum bilimsel görüş sahipleri, işletmeler ve sosyal taraflardan katılan temsilciler için de geçerli olup, ortak çalışmalardan sonra tüm katılanlar kendi görüşlerini sorgulamakta, değerlendirmekte ve çoğu zaman yüksek mahkeme ile bir "uzlaşma" yolunda çözüme ulaşmak arayışına girmektedirler.

2. Temel kavramların sapmalar olmadan uygulanmasında titizlik göstermesi

a) Diğer yüksek mahkemeler gibi Yargıtayın da kararlarının oluşmasında ve üyeleri arasında görüş birliği sağlanmasında, üyelerince bir "uzlaşma" arayışına girdiklerini ve bu suretle karar için gerekli iradeyi açıklayacak duruma geldikleri bir gerçektir. Bir uzlaşmaya gidişte daima "lokomotif" görevini üstlenen birinin bulunduğu, bunun daire üyelerinden biri olacağı gibi, çoğu kez başkanların rolü olarak ortaya çıktığı bilinmektedir. Çoğunlukla uzlaşmanın ve kararın oluşmasında görüşlerin "oybirliği" şeklinde ortaya çıkmış söz konusu olmakla beraber, kararın yeterli çoğunlukla verildiği ve karara farklı görüşü açıklayan karşı oy yazısının da eklendiği görülmektedir. Doğal karşılanması gereken böyle bir durumun dahi, genellikle politik çatışmaların etkisi değil, daha "iyiye" ve "mükemmele" ulaşma sürecinin getirdiği görüş ayrılıkları olarak düşünülmesi yanlış olmayacaktır.

b) Dr. Aydın ÖZKUL, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararlarının oluşmasında, diğer üyeler gibi İş Hukukunun temel kavramlarının, özlerine, niteliklerine ve unsurlarına uygun şekilde uygulanması, bu kavramlara dayalı ilişkilerde ve doğacak sonuçlarda hiç bir sapma olmadan düzenleme amacının gerçekleşmesine özen gösterdiği bilinmektedir. Bu konularda zaman zaman eleştiriler gelse ve yorum yöntemlerinin ihmal edildiği ileri sürülse de, çözüme bağlamak zorunda kaldıkları yıllık dosya sayısı dikkate alındığında, yine de yargı mekanizmasının işleyişinde büyük fedakarlıklara katlandıkları söylenebilecektir.

Dr. ÖZKUL'un "lokomotif" işlevini üstlendiği çok sayıda karar bulunduğu gerçeği bunları ayırmanın, diğer üyelerin katkı ve çabalarından soyutlamanın

## Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002

güçlüğü açıktır. Burada sadece toplantılarda ve fikir alışverişinde bulunduğumuz ortamlarda tespit ettiğimiz konulara değinecek ve ağırlığı Sayın ÖZKUL'da olan bazı görüşlerin kısaca bir değerlendirilmesi yapılacaktır.

c) Başkan Sayın ÖZKUL ile birlikte 9. Hukuk Dairesinin tüm üyelerinin işçi ve işveren niteliklerinin kazanılmasında ilişkinin bir "hizmet akdi" ile kurulması, hizmet akdinin unsurları, bu akdi konusu iş görme olan diğer akitlerden, özellikle istisna akdi ve vekalet aktinden ayıran özellikleri üzerinde titizlikle durdukları, karar içeriklerinden de anlaşılmaktadır<sup>1</sup>. Çok sık uyuşmazlık çıkmasa da staj yapan öğrencinin sözleşmesinde öngörülen staj ücretini talepten doğan uyuşmazlıkta, işvereni ile kurduğu ilişkinin bir hizmet akdine değil, bir "staj sözleşmesine dayandığı Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin oldukça yeni bir kararında isabetli olarak karara bağlanmıştır<sup>2</sup>. Bir öğrencinin, bir hizmet akdine dayanarak işyerinde çalışması, öğretim programı gereği çoğu kez kısmi süreli bir hizmet akdi ile işverene bağımlı iş görmesi, ülkemizde de sayıları gittikçe artan istihdam türlerinden biridir<sup>3</sup>. Ancak Yüksek mahkemenin incelediği olayda Meslek Yüksek Okulu öğrencisinin, "iş mukavelesi" adı verilen belgeden 40 günlük bir staj ilişkisine dayalı işyerine kabul edildiği anlaşıldığından, bu sözleşmede "staj ücretinin"de öngörülmesi akdin niteliğini etkilemez. Bu nedenle öğrencinin sözleşmeye göre staj ücretini talep etmesi, ilişkinin hizmet akdinden doğduğu şeklinde bir sonuca götürülemez. Staj, teknik üniversitelerde ve meslek yüksek okullarında görüldüğü üzere öğretim programının bir gereği olabilir ve "zorunlu staj"dan söz edilebilir. Böyle bir stajın süresi genellikle ve değişik öğrenim yıllarında yerine getirilmek üzere 12-16 hafta civarındadır. Zorunlu stajı takiben, ilişkinin "gönüllü staj" olarak devam ettirilmesi mümkün olduğu gibi, öğretim programında staj öngörülmeleyen öğrenciler mesleki bilgilerini uygulama ile desteklemek amacıyla "gönüllü staj" ilişkisi kurabilirler. Staj zorunlu olarak başlamakla beraber öğretimin devam ettiği sürede de öğrenci işyerinde çalışmasını sürdürürse ve 10, 11 ay gibi uzun bir zaman işte kalırsa, staj döneminden sonra bir hizmet akdinin kurulup kurulmadığının incelenmesi, olayın özelliklerine göre değerlendirilmesi gereklidir<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Bu husustaki kararlar için bak. C.İ. Günay, Şerhli İş Kanunu, C.I, Ankara 1998, s. 132 vd.; NL Kılıçoğlu, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1999, s. 141 vd., 212 vd.; M. Ekonomi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları, Ankara 1998 (1996 Yılı Emsal Kararları), s. 2 vd.; avnı yazar, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1997 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2000 (1997 Yılı Emsal Kararları), s.

2 vd.; avnı yazar, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2002 (1999 Yılı Emsal Kararları), s. 5 vd.

<sup>2</sup> Yarg. 9. HD., 11.6.2001, E.2001/9175, K.2001/9903, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2001, s. 39.

<sup>3</sup> Ö. Eyrenci, Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul 1989, s. 14; T. Centel, Kısmi Çalışma, İstanbul 1992, s. 16; avnı yazar, Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir 1994, s. 241.

<sup>4</sup> Bak. Yarg. 10. HD., 7.4.1977, E.76/5883, K.77/2642, karar ve M. Ekonomi'nin İncelemesi, İş Hukuku Uygulaması (İHU), SSK. 3 (No.3).

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

Staj ilişkisi, zorunlu veya gönüllü olsun, hizmet akdinde olduğu üzere bağımlı bir iş görülmesi karşılığında ücret sağlanması unsurlarını içeren ilişki değildir. Burada öğrencinin işyerine kabulü ve uygulamaya katılması amacıyla çalışması tamamen "eğitime" özgü kalmakta ve bunun işveren yönünden iktisadi bir değeri bulunmamaktadır. Gerçekten staj yapan öğrenciler, bir meslek hakkında teorik bilgileri bulunan, ancak bunların işyerindeki uygulamasını izlemek ve bunlara katılmak suretiyle bilgisini geliştirmek ve sağlamlaştırmak imkanı tanınan kimselerdir<sup>5</sup>. Staj sözleşmesine göre işverenin öğrenciye ücret ödeme borcu yoktur; ancak uygulamada kamu işverenlerin de genellikle, özel kesimde de bazı işverenlerin ücret adı altında ödeme yaptıkları görülmekle beraber, bu ödeme gerçek anlamda bir ücret değildir. İşveren staj sözleşmesinde böyle bir ücret ödemeyi üstlendiğinde stajyer için ücret kararlaştırılması sözleşmeye hizmet akdi niteliğini kazandırmaz, öğrenciye talep için bir hak sağlamış olur. Bu açıdan Yargıtayın, staj sözleşmesinden doğan uyumsuzluğun iş mahkemesinde görüp görülme-yeceği, öğrencinin açtığı davanın değerine göre sulh veya asliye hukuk mahkemesince bakılacağı hakkındaki görüşü hukuka tamamen uygun bulunmaktadır.

c) Dr. ÖZKUL'un ilgisinin odaklandığı konulardan birinin de "asil işveren-alt işveren ilişkisi" olduğu bilinmektedir. Bir işverenin işyerinde yürüttüğü işlerin bir bölümünü veya eklentilerde yürütülen yardımcı işleri, başka bir işverene vermesi ve bu işverenin de üstlendiği işi kendi işçilerini istihdam ederek yürütmesinin, çalışma hayatının gereklerinden olduğunda bir kuşku yoktur. Ne var ki, asil işveren-alt işveren ilişkisinin ucuz işçi çalıştırmanın, işçilerin bireysel ve kollektif iş ilişkilerinde sahip oldukları haklardan yoksun bırakılmalarının bir aracı haline getirildiği de, yargı kararlarında açıkça ortaya konulmaktadır. Bu durumu gizlemek için asil işveren-alt işveren arasındaki ilişkinin "muvazaalı" şekilde kurulduğu sık rastlanan olgudur. Bu açıdan Dr. ÖZKUL, ilişkinin her yönüyle ele alınmasını, taraflar arasındaki sözleşmenin yazılı metninden ihale belgelerine kadar tüm delillerin incelenmesini gerekli görmektedir.

Hemen belirtelim ki İş Kanunu madde I/son fıkra şartlarına göre kurulan bir asil işveren ilişkisinin hukuka ve gerçek unsurlarına uygun olanları da bulunmaktadır. Kanunda belirlenen "sorumluluk" sonuçlarını doğuracak bir alt işveren-asil işveren ilişkisinden söz edebilmek için aranılan şartlar üç tanedir: 1. Bir işverenin bir mal veya hizmet üretiminde bulunduğu bir işyeri (asil işveren); 2. Bu işverene ait işyerinde yürütülen işin (mal veya hizmet üretimi) bir bölümünde veya eklentisinde iş alan başka işveren (alt işveren) ve 3. alt işverenin üstlendiği işi

5 Bak. M. Ekonomi, İş Hukuku, C.I, 3. Bası, İstanbul 1984, s. 48; N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, 15. Bası, İstanbul 2000, s. 42; S. Süzek, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1998, s. 189; A. Hueck/H.C. Nipperdev, Lehrbuch des Arbeitsrechts, I. Bd., 7. Auflage, Berlin-Frankfurt a.M. 1963, s. 84; W. Zöllner/K.G. Loritz, Arbeitsrecht, 5. Auflage, München 1998, s. 63.

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

yürütmek üzere münhasıran bu işyerinde çalıştırdığı ve başka işyeri veya işyerlerinde işgördürmediği işçileri<sup>6</sup>. Bu şartların ve muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkileri hakkında, 9. Hukuk Dairesi üyelerinden Sayın Osman Güven ÇANKAYA'nın, "Armağan" için verdiği makalesinde çok derinlemesine incelenmektedir. Bu nedenle burada ayrıntıya girilmeyecektir. Ancak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin şartlarının bulunmasıyla alt işverenin de asıl işverenin işyeri alanında bir işyerinin oluştuğunun kısaca incelenmesinin, Dr. ÖZKUL'un düşüncelerini de yansıtacağı söylenebilecektir.

Konu ilk kez tarafımızdan ileri sürülmüştür. Bir işverene ait işyerinde yürütülen işin bir bölümünde veya eklentisinde iş alan diğer işveren, burada bir mal veya hizmet üretimine başlamak üzere işçileri ve gerekli diğer unsurları bir araya getirmek suretiyle bir birim oluşturmakta ve böylece onun adına kayıt ve işlem görmesi gereken ayrı bir işyeri meydana gelmektedir<sup>7</sup>. Alt işverenlerin faaliyete geçirdiği işyerinin gerek bölge müdürlükleri ve gerek Sosyal Sigortalar Kurumunda asıl işverenin işyerinden ayrı bir numara altında kayıt edilmesi ve asıl işverenin işyerinden bağımsız olarak işlemlerinin yürütülmesi gerekir. Alt işverenin, asıl işverenden aldığı işin, diğer bir deyişle üstlendiği mal veya hizmet üretiminin, asıl işverenin mal veya hizmet üretimiyle aynı işkoluna giren bir asıl iş olabileceği gibi, farklı da olabilir; örneğin buzdolabı üretilen bir işyerinde yemek veya temizlik işini üreten alt işverenin bu üretimi yürüttüğü kendi işyerindeki asıl iş (yemek veya temizlik işi), asıl işverenin işyerinde yürütülen asıl işten (buzdolabı üretimi) farklıdır ve her iki işverenin işyerlerinin girdiği işkolları aynı işkolu değildir. Aynı durum, iş kazaları ve meslek hastalıkları için ödenecek primler hakkında uygulanacak tehlike ağırlığı yönünden de söz konusu olabilir. Hemen ekleyelim ki, hem asıl işverenin ve hem de alt işverenin işyerlerinin, aynı işkoluna girmesi de mümkündür. Yargıtay, 2000 yılında verdiği bir kararda, doktrinle aynı doğrultuda olduğunu da açıklayarak şu görüşü getirmektedir: "Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre bir işverenden belirli bir işin bölümünde veya eklentilerinde iş alan alt işverenin bu işi yaptığı yerin müstakil bir işyeri olarak değerlendirilmesi gerektiği görüşü benimsenmiştir. Doktrinde aynı doğrultudadır. Böyle olunca bağımsız şekilde alt işverenin çalıştırdığı işçilerin bulunduğu yerin asıl işverenin işyeri ile bağlantısı olduğu kabul edilemez"<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> Bak. N. Çelik, s. 46 vd.; aynı yazar, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Doğan Bazı Uygulama Sorunları, Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993, s. 163 vd.; ÜL Ekonomi, Asıl İşveren Alt İşveren ilişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 1991, s. 5 vd.; Süzek, s. 200 vd., U. Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 3. Bası, İzmir 1998, s. 111 vd.; Günay, s. 107 vd.; Kılıçoğlu, s. 184 vd.; T. Canbolat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992, s. 7 vd.

<sup>7</sup> Ekonomi, s.53; aynı yazar, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s. 20.

<sup>8</sup> Yarg. 9.HD., 28.6.2000, E.2001/10907, K.2001/11069, Tühis, Kasım 2001, s. 56.



Yukarıda değinildiği üzere asıl işveren-alt işveren ilişkisi hakkında ileri sürülen muvazaa ve kanuna karşı hile iddiaları karşısında, bütün daire üyeleri gibi Dr. ÖZKUL da çok hassas davranmakta, gerek delillerin toplanmasında ve gerek ayrıntılı incelenmesinde çok büyük titizlik göstermektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, asıl işveren ve alt işveren arasındaki ilişkiyi kuran sözleşmelerin muvazaa iddialarının açıkça ortaya koyan özel düzenlemeler getirdiğini ve bunların uygulanmasıyla da taraflar arasında ilişkinin gerçek bir asıl işveren ilişkisi olmadığını, bu halde alt işverenin işçilerinin artık onun işçisi değil, asıl işverenin işçileri sayılarak işlem yapılması gerektiğini bildirmiştir. Yüksek mahkemenin muvazaanın varlığından söz edilebilecek ölçütleri isabetli olup, bunların çoğunlukla her iki işveren arasındaki sözleşmede belirgin şekilde yer aldığı görülmektedir. Bilindiği üzere asıl işveren alt işveren arasında ilişkide büyük çoğunluk istisna akdine (eser sözleşmesine) dayanmakla birlikte, bu ilişkiyi kuran işletme amacıyla kira (bir otelin lokantasının işletmek üzere başkasına kiraya verilmesi gibi), taşıma veya diğer bir sözleşme de olabilir. İşte bu sözleşmelerde sözleşmenin olağan olarak taraflara tanıdığı hak ve yükümlülükler dışına çıkılarak asıl işverene, alt işverenin bir "işveren" olarak sahip olması gereken yetkilerin tanınması, muvazaanın kabulüne götürücü en büyük etken olmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararlarıyla belirlendiği üzere, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kuran sözleşmede yer alan "alt işverenin işçilerinin değiştirilmesinin ve yeni işe alınacak işçilerin asıl işverenin onayına bağlı tutulması", "alt işverenin işçilerinin sigorta giriş bildirgelerinde işveren olarak asıl işverenin gösterilmesi", "alt işverenin çalıştırdığı işçilerin, asıl işverenin tasvibi olmadan değiştirilemeyeceği, işyerinden kendiliğinden ayrılan işçilerin yerine yeni alınacak işçilerin asıl işverenin tasvibi olmadan çalıştırılmayacağı", alt işverenin işçilerinin işe alınmalarına ilişkin onaydan başka ücret tahakkuk ve ödeme işlemlerinin asıl işverenin personeli tarafından yürütüleceği" ve "alt işverenin işçilerinin asıl işverenin isteği üzerine işten çıkarılacağı" gibi düzenlemelerin muvazaa iddiasına güçlü bir dayanak teşkil ederler<sup>9</sup>. Belirtilenler gibi, alt işverenin işyerinde işin sevk ve idaresinin alt işveren gibi gösterilen kimseye değil, asıl işverene ait olduğunun belirlenmesi ya da asıl işverenin üretim işlerinde kendi işçilerinin yanında alt işverenin de çalıştırılması ve İş Kanunu madde I/son fıkrada öngörülen "işin bir bölümünün" bütünüyle alt işverene verilmiş olması kaydının dikkate alınmaması, alt işveren her yıl değiştiği halde, alt işverenin işçilerinin işyeriyle birlikte yeni alt işverenlere geçirilmesi durumları da asıl işveren alt işveren

<sup>9</sup> Bak. Yarg. 9.HD., 16.10.1995, E.1995/10874, K. 1995/31656, Günay, s. 187; Yarg. 9.HD., 18.6.1997, E.1997/8568, K.1997/12193, 18.11.1997, E.1997/16673, K. 1997/19164, Ekonomi, 1997 Yılı Emsal Kararları, s. 10 vd.; Yarg. HGK., (tarih gösterilmeyen karar), E. 1998/9-402, K.1998/462, Kılıçoğlu, s. 188; Yarg. 9.HD., 7.5.1998, E.1997/5893, K.1998/8560, E. Akl. Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000, s. 16; Yarg. 9.HD., 9.2.1999, E.1998/17926, K.1999/1750; 28.12.1999, E.1999/16348, K.1999/20211, Ekonomi, 1399 Yılı Emsal Kararları, s. 18 vd., 20 vd.

### Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002

ilişkisinin gerçek olup olmadığı noktasında gerekli araştırma ve incelemeye götürmektedir<sup>10</sup>.

3. Çalışma hayatında esneklik ihtiyacını karşılamaya yönelik kararlar devam ettirmesi

a) Ülkemizde ferdi ve kollektif iş ilişkilerinin geniş şekilde kanunlar ile düzenlendiği (kanuni düzenleme sistemi), çalışma şartlarının işçinin korunmasını esas alarak belirleyen emredici kurullarla "katı bir düzen" kurulduğu bilinmektedir<sup>11</sup>. İkinci Dünya Savaşından sonraki teknolojik ve ekonomik gelişmeler, yaşanan ekonomik krizler, 1980'li yıllardan itibaren etkileri görülen küreselleşme ve güç rekabet şartları, sürekli bir nitelik kazanan işsizlik İş Hukukunda "esneklik" getirilmesini zorunlu kılmakta, ülkemizde de bu hususta yasama organının harekete geçmiş olması gerekli bulunmaktadır. İş Hukukunun esnekleştirilmesi, taraflara toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdi gibi hukuki araçlarla çalışma şartlarının, ihtiyaca göre değişik şekilde düzenleyebilme imkanı veren açık bir sistemin kurulmasıdır. Esnekleştirme taraflara çalışma şartlarının kendilerince belirlenmesi yolunda daha geniş bir alan tanımakta, ayrıca bu şartların değişik ihtiyaçlara cevap vermek üzere intibak kabiliyetini artıran hukuki bir ortam yaratmaktadır.

Belirtelim ki esneklik kavram olarak "kuralsızlaştırma" ile eş anlamlı değildir ve işçi-işveren ilişkilerinin tamamen kuraldan arındırılması olarak düşünülmemelidir. Esasen esnek olmayan, katı olarak nitelendirilen kurulların varlığı değil, kurulların öngördüğü düzenin yapısıdır. Bu yapının esnekliği sağlayacak şekilde değiştirilmesi ve yenilenmesi İş Hukukunun bir "düzenleme sistemi" olduğu esasını bozmayacaktır<sup>12</sup>. Esneklik, işçinin korunmasını engelleyen veya onu koruma dışına çıkaran bir düzende değildir. Ancak işçinin korunmasının da çalışma hayatındaki gelişmelere ve ihtiyaçlara uygun bir anlam kazandırılarak ele alınması da kaçınılmazdır<sup>13</sup>.

b) Yargıtay, İş Kanununu katı düzenlemeleri karşısında işçi ve işverenlerin daha esnek bir düzen kurabilme iradelerine, "hukuk kuralını bilinçli olarak uygulamama" esasıyla<sup>14</sup> üstünlük tanıdığı ya da kanunların yorumuna açık katı düzenlemeye karşı bir anlam vererek ihtiyaçlara uygun bir çözüme bağlamak

<sup>10</sup> Bak. dipnot (9).

<sup>11</sup> Bak. M. Ekonomi, Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir 1994, s. 57 vd., 62 vd.

<sup>12</sup> Ekonomi, Esnekleşme Gereği, s. 60 vd., 71 vd.

<sup>13</sup> Ekonomi, Esnekleşme Gereği, s. 61 vd.

<sup>14</sup> K. Linnenkohl, Deregulierung des Arbeitsmarkets durch "ingeniöse" Nichtanwendung von Arbeitsrecht, Arbeitsrecht der Gegenwart, Bd 31, 1994, s. 89.

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

üzere çaba göstermektedir. Bu hususta ilk örnek fazla çalışma ile ilgili kararlarda ortaya çıkmaktadır. Yargıtayın arayışının fazla çalışmaya "kanuni günlük çalışma süresi" üzerindeki çalışma ölçütü yerine "haftalık çalışma süresini" aşan bir çalışma anlamı kazandırmak olduğu söylenebilecektir. Yüksek mahkemenin eleştirilen bu husustaki kararlarında işçinin fazla çalışma yaptığının kabulü için, günlük çalışma süresinin üzerinde çalıştırılması yeterli görülmeyle birlikte ayrıca haftalık 45 saatlik çalışmayı tamamlamış olması da aranmakta ve haftalık sürenin doldurulmadığı durumda fazla çalışmanın bulunmadığı yolunda sonuca varılmaktadır<sup>15</sup>. Yüksek mahkeme, Dr. ÖZKUL'un Yargıtay üyeliğine seçilmesinden sonra ve 1985 yılında verdiği bir kararda, itfaiyeci olan işçinin çalışma şeklinin 24 saat işyerinde kalması, sonra 48 saat izinli olması şeklindeki uygulaması dolayısıyla işçinin fazla çalışma ücreti talebiyle açtığı davada, belirtilen çalışma şekli kanuna aykırı olduğu halde taraflarca bu hususta bir itiraz yapılmadığı için konuyu belirtilen yönden hiç irdelenmeden, "bu çalışma biçimi hakkında taraflar arasında bir uyuşmazlık yoktur" diyerek tarafların kanun hükümlerine aykırı düzenleme ve uygulamalarının geçerliliğine hiç değinmemiş, belirtilen çalışma şekline göre işçinin fazla çalışma iddiasının incelenerek bir sonuca varılması üzerinde durmuştur<sup>16</sup>.

İşçinin hafta tatili ve iş karşılığı olmaksızın ödenecek ücreti kanunlarla açıkça düzenlenmiş olduğu halde, sözleşmelere konulan bu düzenlemelere aykırı hükümlere geçerlik tanınmasına Dr. ÖZKUL'un başkanlık döneminde de rastlanmaktadır. Yargıtay, örneğin bir toplu iş sözleşmesindeki "zaruri sebeplerle hafta tatili günü çalıştırılan işçilere müteakip hafta içinde .... 24 saatten az olmamak üzere bir gün ücretli dinlenme izni verilir. İşbu izin verilmediği takdirde o gün için işçiye toplam üç yevmiye ödenir" şeklindeki hükmünün kanuna uygun olup olmadığı üzerinde durmayarak geçerliliğini zımnen benimsemiş, ancak davada bilirkişi raporuna itirazların dikkate alınarak hükmün uygulanma şekline ilişkin inceleme yapılmasına ve sonuca gidilmesine karar vermiştir<sup>17</sup>. Oysa, Hafta Tatili Kanunu ile İş Kanunu hükümlerine göre, hafta tatili gününden önce haftalık normal çalışma süresini tamamlayan işçiye, tatil günü 24 saatten az olmamak üzere dinlenme imkanı verilmesi şarttır. İşçi, tatil verilmeyip çalıştırıldığında bu çalışma kanuna aykırı fazla çalışma olup, fazla çalışma ücretinden başka iş karşılığı olmayan hafta tatili ücretinin de ödenmesi gerekir. Böyle bir durumda hafta tatili

<sup>15</sup> Yarg. 5. HD., 8.9.1975, E.75/20820, K.75/41048, karar ve D. Ulucan'ın incelemesi İHU, İşK. 35 (No.4); 20.1.1977, E.77/3, K.77/1520, karar ve T. Akunal'ın incelemesi, İHU, İşK.35 (No.5); 9.1.1978, E.78/9, K.78/14, İşveren Dergisi, C.XVII, s.2, S.15; 9.3.1984, E.984/2019, K.984/2532, Tekstil İşveren Dergisi, S. 75, s. 19-20.

<sup>16</sup> Yarg. 9.HD., 19.12.1985, E.1985/11894, K.1985/1225, Yargıtay Kararları Dergisi, Temmuz 1986, s. 7-8; ayrıca bak. Ö. Evrenci, Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir 1994, s. 171-172.

<sup>17</sup> Yarg. 9.HD., 30.3.2000, E.2000/874, K.2000/4184, Çimento İşveren, Mayıs 2000, s. 34.

yapması gereken günde çalıştırılan işçiye, müteakip hafta içinde 24 saatten az olmamak bir dinlenme izni verilmesi, çalıştırıldığı hafta tatilindeki kanuna aykırılığı ortadan kaldırmaz. Diğer yandan sözleşmede işçiye müteakip hafta içinde de dinlenme izni verilmediği takdirde, kendisine üç gündelik ücret ödeneceğinin kabulü, işverence işçinin adeta hafta tatillerini satın alınması şeklinde bir yola hukuka uygunluk kazandıracak bir anlam taşımaktadır ki, böyle bir görüşü paylaşmak güçtür. Nasıl kanun hükümlerinde "aşırı, ileri giden düzenlemeler" çalışma hayatında olumsuz uygulamaya sebep olan katı normlar arasında kabul ediliyorsa<sup>18</sup>, katı kurallara karşı yargının açmak istediği hukuk kuralının uygulanmaması esasına karşı taraf iradelerine esneklik için tanınabilecek imkanlarda da "aşırıya" kaçılmaması gerektiğine inanmaktayız.

Nihayet Yüksek mahkemenin, yine Dr. ÖZKUL'un öncülük ettiğine inandığımız bir kararında, toplu iş sözleşmesiyle fazla çalışma karşılığının işçiye ücret yerine izin verileceğinin kararlaştırılabileceği kabul edilmiştir<sup>19</sup>. İş Kanunu hükümleriyle bağdaştırılması zor böyle bir görüşünün yine esneklik için tanınan bir imkan olduğu, aslında konunun getirilecek yeni kanuni düzenlemeler arasında bulunmasının yararlı olacağı gözden uzak tutulmamalıdır. Beklentiler yasa koyucunun gecikmeden "esneklik" düzenini de gözönünde tutarak İş Kanununda gerekli değişiklikleri yapmasıdır.

#### 4. Menfaat dengesinde ölçütlere ve işçinin korunması ilkesine bakışı

İşçi-işveren ilişkisine devlet müdahalesi ile çalışma şartları belirlenirken, iktisaden zayıf işçinin korunması esas alınarak taraflar arasında asgari düzeyde bir menfaat dengesi kurulmaktadır. Öyle ki, asgari şartlar emredici kurallarla düzenlenirken, bunların kollektif ve bireysel özerkliğin araçları olan sözleşmeler ile değiştirilmesine de imkan verilmektedir<sup>20</sup>. Yargıtay kararlarının çoğunda bu denge gözetilmekle beraber, zaman zaman, bir yandan ölçütleri "aşırı" denebilecek bir yorumla ileri derecede işçiyi korumaya yöneldiği, diğer yandan mevcut korumayı da tamamen kaldırarak bir yorum ve sonuca varıldığı da görülmektedir. Bunlardan bir örnek olarak, Başkan Dr. ÖZKUL'un da katıldığı belirsiz süreli hizmet akdinin bildirimli feshinde uymaları gereken bildirim süreleri ve bunların özel uygulama şekilleridir. Sayın Dr. ÖZKUL'un Başkanlığı döneminde de devam ettirilen Yüksek mahkemenin görüşüne göre, İş Kanununun 13. maddesinde açıkça "öneller asgari olup sözleşme ile artırılabilir" denilmesine rağmen, bildirim süreleri sözleşmeler ile ancak işçi yararına işverenin uyması gereken süreler olarak artırılabilir, işçi

<sup>18</sup> Ekonomi, Esnekleşme Gereği, s. 60, 62 vd.

<sup>19</sup> Yarg. 9.HD., 10.7.1997, E.1997/11237, K.1997/13316, İ.C. Günay, Şerhli İş Kanunu, C.2, Ankara 1998, s. 1619.

<sup>20</sup> Ekonomi, s. 15 vd.

yönünden artırmalar geçerli sayılmaz<sup>21</sup>. Bu görüşü paylaşmak güçtür. Anılan hüküm uyarınca bildirim süreleri hem işçi ve hem de işveren için "asgari"dir ve her ikisi için geçerli olarak artırılabilir. Ancak sözleşmeler ile bildirim süresinin artırılmasında taraflar isterlerse, sadece işveren için artırıp, işçi yönünden kanundaki sürelerin uygulanacağını kabul edebilir. Yüksek mahkemenin, toplu iş sözleşmeleriyle, kanuna uygun olarak artırılan bildirim süresi kararlaştırıldığında, işçi bildirim şartına uymadan akdi feshettiği için ihbar tazminatına karar verildiğinde sözleşmedeki sürenin değil, İş Kanundaki sürelerin dikkate alınacağına karar vermesi de uygun görülemez<sup>22</sup>. Böyle bir sonuca gidilirken, toplu iş sözleşmesi özerkliği ve bu sözleşmenin esneklik için önemli bir araç olduğu düşüncesi de bir yana atılmış olmaktadır.

Aynı konu toplu iş sözleşmesi ile bildirim süreleri işveren ve işçi için artırıldığında, işçiye ödenmesi gereken kötüniet tazminatı için toplu iş sözleşmesi değil, kanunun 13. maddesindeki sürelerin dikkate alınacağına dair karar yönünden de tartışılacaktır. Bu görüşün daha ileri götürülerek işçinin koruması ilkesinin ve taraf menfaatler dengesinin işçi aleyhine dönüştüğü bir örnekle açıklanabilir. İşveren hizmet akdini feshettiğinde, bildirim şartına uymadığı gibi, kötünietle davrandığı da kanıtlandığında, birbirinden farklı amacı olan iki tazminat yerine, suni bir niteleme ile kötüniet tazminatı ihbar tazminatının vasıflı bir şeklidir, her ikisine değil, sadece kötüniet tazminatına hükmedileceği görüşü, ne adı geçen kurumlar ve ne de menfaat dengesi açısından paylaşılabilir<sup>23</sup>.

Dr. ÖZKUL'un, 9. Hukuk Dairesinin yukarıda açıklanan görüşlerinde bir değişiklik düşüncesini sezmele ve hatta yüksek mahkemenin, bildirim süresine ait ücretin peşin verilmesi halinde işçinin bildirim süresi içinde gerçekleşecek tüm haklardan yararlanması gerektiğine ilişkin doktrindeki çoğunluk görüşüne katılma temayülü de gözlenmekle beraber; bu yolda adımlar atılmadan emekli olması, bizleri konuyu umutsuz bakmaya itmekte, onun ektiği tohumların yeşereceğini beklemekteyiz.

##### 5. Hakların niteliklerine uygun uygulanmasını hedef alması

Diğer hukuk dallarında olduğu gibi İş Hukukunda işçi ve işverenlere tanınan hakların niteliklerine uygun şekilde uygulanması önem kazanmaktadır.

<sup>21</sup> Kararlar ve eleştirileri için bak. M. Ekonomi, Hizmet Akdinin Feshi ve Feshe Karşı Korunma Açısından Yargıtay Kararlarının Etkisi, Yargıtayın Kuruluşunun 120. Yılı Nedeniyle Düzenlenen Seminerde Sunulan Tebliğ, Yargıtay Dergisi, Özel Sayı, Ocak-Ekim 1989, s. 444; Çelik, s. 167, dipnot (35 g). Narmanlıoğlu, s. 271 vd.; ayrıca bak. Yarg. 9.HD., 7.10.1985, E.1985/6513, K.1985/3139, karar ve M. Ekonomi'nin incelemesi, İHU, İşK. 13 (No.25).

<sup>22</sup> Bak. dipnot (21) deki 7.10.1985 tarihli kararı.

<sup>23</sup> Yargıtay kararları ve eleştirileri için bak. Ekonomi, dipnot (21) deki tebliğ, s. 451, vd.; İHU, İşK. 13 (No.3, 13, 21).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı Dr. ÖZKUL'un bu açıdan da değerli görüşleri ve katkısı bilinmektedir. Burada sınırları aşmadan ülkemizde hak sahibi olarak işçilerin ve yükümlülük altına giren işverenlerin gerçekten hak olarak kullanımına önem vermedikleri "yıllık ücretli izinler" konusuna giren 9. Hukuk Dairesi kararlarına değinmek istiyoruz.

Kişiyeye bağlı ve vazgeçilmez bir hak olan yıllık ücretli izinlerin kullanılmasında büyük bir ihmâl gösterildiği ve sürekli ertelendiği bilinmektedir. Hak sahibi olan işçilerin, ücretlerini de alarak izin kullanmak yerine sadece ücretinin ödenmesini talep etmeleri ve bu isteklerini uyuşmazlık konusu yapmaları üzerine Yargıtay çok isabetli olarak, hizmet akdinin devamı süresinde işçinin hak ettiği izinleri gecikme ile de olsa kullanması gerektiği ve sadece ücretinin talep edilmesinin mümkün olmadığı yolunda görüşünü açıklamıştır<sup>24</sup>. İşçinin böyle bir talepte bulunmasını bir tarafa bırakalım, işveren kendisine böyle bir öneri getirdiğinde kabul etmemesi ve yıllık izninin satın alınmasına rıza göstermemesi gerekir. İşçi işverenin önerisini kabul edip sadece ücreti alsada dahi, daha sonra bunun geçersiz olduğunu ileri sürerek iznini ücreti de ödenerek kullanmak isteğinde bulunabilir; bu takdirde daha önce aldığı ücreti faizi ile birlikte iade etmek zorunda kalır<sup>25</sup>.

Yıllık ücretli izinde yüksek mahkemenin bir görüş değişikliği, her yönden bu kurumun niteliklerine uygun hukuki bir durumu yaratmıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, doktrinde hiç bir tartışma açılmadan, yıllarca temsil ettiği ve hizmet akdinin feshinde işçinin hak edip kullanmadığı yıllık izin ücretlerinin fesih tarihinden geriye doğru beş yıllık zaman aşımına tabi olduğu görüşünü değiştirerek, beş yıllık zamanaşımının geriye doğru değil, fesih tarihinden ileriye doğru işleyeceği görüşünü getirmesi, zamanaşımı kavramı ve sonuçlarına da uygun bir gelişmedir<sup>26</sup>. Yukarıda da değinildiği gibi, hizmet akdi devam ettiği sürede işçi, ücretli izin kullandırılması yerine ücretini talep edemeyeceğine göre, zamanaşımının o tarihlerden başlatmanın uygun olamayacağı, fesihle birlikte, artık izin kullanılmasına imkan kalmadığı için ücretini talep etmeye hak kazandığı tarihten zaman aşımının başlatılmasının isabetli olduğu açıktır. Bu görüşü savunan Dr. Aydın ÖZKUL'un izin hakkına ilişkin bu çok önemli değişiklik ile yargıç hukukuna değerli bir imza atmış olduğunu da söyleyebiliriz.

<sup>24</sup> Yarg. 9.HD., 27.1.1997, E.1996/18252, K.1997/1166, Günay, C.2, s. 1775.

<sup>25</sup> Ekonomi, s. 348, 353.

<sup>26</sup> arg. 9.HD., 20.11.1997, E.1997/15366, K.1997/19470, Günay, C.2, s.1779; 3.11.1998, E.12917, K.15530; bak. ve karş. E. Akı, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000, s. 39.