

**- KARAR İNCELEMESİ -**  
**ÖDÜNÇ İŞ İLİŞKİSİNE DAİR SORUNLAR VE**  
**BASIN İŞ HUKUKUNDA ÖDÜNÇ İŞ İLİŞKİSİ**

*Avukat Murat USLU\**

**I. KARAR<sup>1</sup>**

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

**19.6.2006 T.**  
**2006/14773 E.**  
**2006/17530 K.**

**DAVA:** Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalılar avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı davalılara ait işyerinde Basın İş Yasası'na tabi olarak çalışırken, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek 5953 sayılı yasanın 6. maddesi uyarınca feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalılar işveren vekili, husumet itirazı yanında, davacının iş sözleşmesinin performansının, haber ve çektiği fotoğrafların kalitesinin diğer muhabirlere göre yetersiz olması nedeni ile feshedildiğini savunmuştur.

---

\* Avukat, İzmir Barosu Üyesi, D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

<sup>1</sup> Çalışma ve Toplum Dergisi 2006/4, s. 197-198.

Mahkemece, davacının her iki işveren ve gruba bağlı diğer işverenlere hizmet verdiği, işverenlere davacının davranışlarından kaynaklanan nedenle iş sözleşmesinin feshedildiği, ancak savunmasının alınmadığı gerekçesi ile her iki davalı yönünden feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine ve kayıtlara göre ilk dönem davalı MERKEZ GAZETE DERGİ BASIM YAY. TİC. A.Ş.'de çalışan davacının sonraki dönem ve askerlik sonrası MERKEZ HABER AJANSI A.Ş. işyerinde çalıştığı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının aynı gruba bağlı şirketlere muhabirlik yapması, diğer şirketlerin de işvereni olduğunu göstermez. Şirketler arasında geçici iş ilişkisi kurulmuş olabilir. Mahkemece her iki işveren hakkında feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi hatalıdır. Davanın son işveren olan davalı MERKEZ HABER AJANSI A.Ş. yönünden kabulü, diğer davalı hakkında husumetten reddi gerekir.

Belirtilen nedenlerle, yerel mahkeme kararının 4857 sayılı İş Kanununun 20/3. maddesi uyarınca bozularak ortadan kaldırılması ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.

**SONUÇ:** Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1. Ankara 1. İş Mahkemesinin kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,
2. Davanın davalı MERKEZ GAZETE DERGİ BASIM YAY. TİC. A.Ş. yönünden HUSUMETTEN REDDİNE,
3. Davalı MERKEZ HABER AJANSI A.Ş. yönünden KABULÜ ile
  - a) İşverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,
  - b) Davacının süresi içerisinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,
  - c) Davacının süresi içinde başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,
  - d) Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

e) Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca 400 YTL vekâlet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

f) Davacı tarafından yapılan 45 YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

4. Davalı MERKEZ GAZETE DERGİ BASIM YAY. TİC. A.Ş. lehine takdir edilen 400 YTL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak davalıya ödenmesine,

5. Temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, kesin olarak 19.6.2006 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

## II. OLAYIN ÖZETİ

Davacı, davalılara ait işyerinde Basın İş K.'ya tâbi olarak çalışmakta iken iş sözleşmesinin geçerli bir neden olmaksızın feshedildiği iddia etmiş, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalılar usûl yönünden husumet itirazında bulunmuşlar; esas yönünden ise davacının iş sözleşmesinin performansı nedeniyle feshedildiğini ve feshin geçerli olduğunu savunmuşlardır.

## III. MERCİLERİN ÇÖZÜM TARZI

### A. ANKARA 1. İŞ MAHKEMESİ

Yerel mahkemece, davacının davalılara ait işyerlerinde çalıştığı, davacının sözleşmesinin performansı nedeniyle feshedilmesine rağmen savunmasının alınmadığı ve dolayısıyla feshin geçersiz olduğu gerekçeleriyle davanın kabulü ile feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

### B. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nce, davacının iş sözleşmesi her ne kadar geçerli nedenle feshedilmemiş ise de, aynı gruba bağlı şirketlerde çalışmış olmasının, her iki davalının da işçisi olduğu anlamına gelmeyeceği, ortada bir geçici iş ilişkisinin kurulmuş olabileceği, her iki işveren hakkında feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesinin hatalı olduğu gerekçeleriyle yerel mahkeme kararı bozularak ortadan kaldırılmış ve davanın son işveren olan davalı yönünden kabulüne, diğer davalı yönünden husumetten reddine karar verilmiştir.

#### IV. ÇÖZÜMLENMESİ GEREKEN HUKUKÎ PROBLEM

Çözümlemesi gereken hukukî problem, ödünç iş ilişkisinin nasıl kurulabileceği, hüküm ve sonuçlarının neler olduğu ve Basın İş K. kapsamında kurulan ödünç iş ilişkilerine hangi hükümlerin uygulanacağı sorunu olarak belirlenmiştir.

#### V. GİRİŞ

Çalışmamızda, inceleme konusu karardaki hukukî problemlerin çözülüp gerekli değerlendirmelerde bulunulabilmesi için, öncelikle kararda geçen kavram ve konulara ilişkin temel açıklamaların yapılması ihtiyacı hissedilmiştir. Başlıklar altında yapılan açıklamalardan sonra, konu ile ilgili olarak yeri geldikçe karara gönderme yapılacak, “Sonuç” bölümünde ise her bir başlık altında yapılan değerlendirmeler derlenerek varılan sonuç açıklanacaktır.

#### VI. AÇIKLAMALAR

##### A. ÖDÜNÇ İŞ İLİŞKİSİ KAVRAMI

##### 1. Tanımı ve Unsurları

Ödünç iş ilişkisi<sup>2</sup> kavramı, 4857 sayılı İş K. öncesinde kanunda açıkça yer almamaktaydı. 1475 sayılı İş K.’da bu yönde bir hüküm bulunmama-

<sup>2</sup> Her ne kadar İş K.’da geçici iş ilişkisinden bahsedilmekte ise de, ödünç iş ilişkisini de kapsayacak nitelikte bir üst kavram olması ve hukukî ilişkiyi tam olarak karşılayamaması nedeniyle geçici iş ilişkisi yerine terminolojik olarak ödünç iş ilişkisi kavramının kullanılması tercih edilmiştir. Kanunda “geçici iş ilişkisi” kavramının kullanılmış olması, İş Kanunu Tasarısı’nın TBMM’de görüşülmesi sırasında “ödünç” kelimesinin işçinin kişiliğini zedeleyici nitelikte olduğu yönünde yapılan eleştirilerin sonucudur. bkz. **Akyiğit**, Ercan: İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995, s. 27-28; **Akıntürk Türkmen**, Hülya: “İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiye Devri: Ödünç İş İlişkisi”, YD 1999/1-2, s. 132; **Çelik**, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 16. Bası, İstanbul 2003, s. 88, dpn. 38; **Akyiğit**, Ercan: 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. I, 2. Bası, Ankara 2006, s. 344-345; **Odaman**, Serkan: Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, İstanbul 2007, s. 15; **Süzek**, Sarper: İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2008, s. 255; **Ekonomi**, Münir: “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul 2008, s. 236; karşı. **Ekmekçi**, Ömer: “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, Legal İSGHD 2004/2, s. 368; **Tuncay**, A. Can: “İş Kanunu Tasarısı’ndaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi”, Mercak Dergisi 2003/2, s. 75.

sından dolayı ödünç iş ilişkisi, doktrinde alacağın temlikıyla ilgili BK m. 162 vd. ve işçinin borçlarını bizzat yerine getirmesi ile ilgili BK m. 320 çerçevesinde hukukî temele oturtulmaktaydı<sup>3</sup>. 4857 sayılı İş K. m. 7 ile düzenlenen ödünç iş ilişkisi, bir işverenin iş sözleşmesiyle çalıştırdığı işçisini, yazılı rızasını alması ve aralarında akdetmiş oldukları sözleşmenin de devam ettirilmesi şartıyla, iş görme edimini yerine getirmesi amacıyla geçici bir süre için başka bir işverene vermesi olarak tanımlanabilir<sup>4</sup>. Ödünç iş ilişkisinin amacı, ödünç alan işverene asıl işveren sıfatını kazandırmak değil, ödünç veren işveren ile işçi arasındaki sözleşmenin korunması şartıyla geçici bazı ihtiyaçların karşılanmasıdır. Bu nedenle, genel kuralın aksine iş görme alacağının temlikinin ancak geçici bir süre için yapılabileceği kabul edilmiştir<sup>5</sup>.

Ödünç iş ilişkilerinin kurulması farklı nedenlere dayanabilir. İşyerinde teknik bir donanımın faaliyete geçirilmesi için geçici olarak başka bir işverenin işçisinden yararlanılabileceği gibi, uygulamada sıklıkla görülen, holding bünyesi içinde kendisine güven duyulan üst düzey yönetici pozisyonundaki bir işçinin kuruluş aşamasında karşılaşılan güçlüklerin giderilmesi amacıyla başka bir işyerinde görevlendirilmesi de mümkündür<sup>6</sup>. Ayrıca fazla çalışma ile karşılanamayacak, karşılanırsa dahi maliyeti ciddi ölçüde artıracak bir siparişin hazırlanması, işyerinde önemli pozisyonda çalışan bir işçinin hastalığı ya da doğum iznine ayrılması veya mevsimsel dalgalanmalar gibi sebeplerle de ödünç iş ilişkisi kurulabilmektedir<sup>7</sup>.

İş K. m. 7/I'e göre işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi, "*holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde*" iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde, ödünç iş ilişkisi gerçekleşmiş olacaktır. Dolayısıyla, holding ve şirketler topluluğu kavramları hakkında bilgi vermek yerinde olacaktır.

<sup>3</sup> **Soyer**, M. Polat: "İşçinin Bir Başka İşverenin Yanında Çalışması ve Bireysel İş Hukukuna İlişkin Sorunlar", Yasa 1980/3, s. 342-343; **Engin**, E. Murat: Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, İstanbul 1993, s. 100-102; **Akıntürk Türkmen**, s. 141; karşı. **Akyiğit**, Ödünç, s. 107 vd.; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi: İş Hukuku, 2. Bası, Ankara 2005, s. 222.

<sup>4</sup> **Akyiğit**, Şerh, s. 340; **Odaman**, s. 23; **Süzek**, s. 255; **Çankaya**, Osman Güven/Çil, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006, s. 144.

<sup>5</sup> **Engin**, s. 102.

<sup>6</sup> **Süzek**, s. 256; **Soyer**, s. 341; **Ekmekçi**, s. 369-370.

<sup>7</sup> **Kurt**, Resul: İş Hukuku Mevzuatında Usul ve Esaslar, İstanbul 2006, s. 332.

TTK m. 466/IV'te "gayesi esas itibariyle başka işletmelere iştirakten ibaret olan 'Holding' şirketleri" ifadesi kullanılmakta, ticaret hukuku mevzuatında holdinglerle ilgili başkaca bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla uygulama, kendi kendine gelişmiş ve oturmuştur. Holdinglerin doğmasındaki temel sebebin, kârlılık esasına dayanan bir yatırım amacıyla yavru şirketlere iştirakte bulunmak olduğu söylenebilir. Bu nedenle uygulamada fiilen yatırım ve üretim yapan şirket holding ismini almamakta; holding, sermaye iştiraki ile yatırımcı şirkete destek olmaktadır. Her ne kadar iştirakin ne oranda olacağı kanun tarafından belirlenmemiş ise de, bir şirkete hâkim olabilmek için sermayesinin en az % 51'ine sahip olmak gerekeceği açıktır<sup>8</sup>.

Şirketler topluluğu ise, yönetim, işleyiş ve sermayenin kullanılması açısından birbirleriyle doğrudan bağlantılı ve her biri farklı tüzel kişiliklere sahip şirketleri ifade etmektedir. Ancak hemen belirtmeliyiz ki Türk hukukunda şirketler topluluğu kavramından teknik olarak söz etmek mümkün değildir<sup>9</sup>. Dolayısıyla şirketler topluluğunun, İsviçre - Alman hukukunda "konzern" olarak tanımlanan ortaklığa en yakın kavram olduğu söylenebilir<sup>10</sup>.

Sonuç olarak holding, bünyesindeki diğer şirketlerin sermayesinin çoğunluğuna sahip ve yönetimde söz sahibi olan anonim şirketin, bu şirketlerle oluşturduğu bir bütün olarak tanımlanabilirken; şirketler topluluğu, yönetimleri aynı olan şirketlerin oluşturduğu bir yapı olarak değerlendirilmelidir<sup>11</sup>. Holding ve şirketler topluluğu kavramlarının açıklığa kavuşturulması gereklidir. Zira İş K. m. 7/1'e göre ödünç iş ilişkisi, holding bünyesi içinde veya şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere kurulduğunda işçinin yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması şartı aranmamaktadır. İşçi, ancak başka bir işverene geçici olarak devredildiğinde benzer işlerde çalışma şartı aranmaktadır<sup>12</sup>.

<sup>8</sup> **Kumkale**, Rüknettin: Anonim Şirketler, Ankara 2003, s. 35-36.

<sup>9</sup> **Arslanoğlu**, Mehmet Anıl: İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, İstanbul 2005, s. 75-76.

<sup>10</sup> **Akyiğit**, Ödünç, s. 50. Konzern kavramıyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **Barlas**, Nami: Adî Ortaklık Temeline Dayalı Sözleşme İlişkileri, İstanbul 1998, s. 164-173. Bağlı işletmeler ile ilgili genel bilgi için bkz. **Poroy**, Reha/**Tekinalp**, Ünal/**Çamoğlu**, Ersin: Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku, 10. Bası, İstanbul 2005, s. 1019-1025.

<sup>11</sup> **Mollamahmutoglu** s. 224.

<sup>12</sup> Hükümün eleştirisi için bkz. **Serin**, İlhan: "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi", Legal İSGHD 2005/7, s. 1073; **Ekonomi**, s. 262.

Kararda, davacının aynı gruba bağlı şirketlerde çalıştığından bahsedilmekte ise de bu kavramın özenli olarak kullanılmış olduğu söylenemez. Dolayısıyla çeşitli ihtimaller, ileride yeri geldikçe tartışılacaktır.

## 2. Şekli ve Süresi

Ödünç iş ilişkisinin gerçekleşebilmesi için işçi, devir sırasında<sup>13</sup> yazılı olarak rıza göstermeli ve holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı bir işyerine veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılmak üzere başka bir işverene devredilmelidir<sup>14</sup>. Ancak yukarıda bahsedildiği gibi, işçinin holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı bir işyerine gönderilmesi amacıyla ödünç iş ilişkisi kurulduğu takdirde aynı veya benzer işlerde çalıştırılma şartı aranmamaktadır<sup>15</sup>. Kanunda “aynı iş” yerine “benzer iş” ifadesi kullanıldığına göre, benzer işin biraz daha geniş yorumlanması gerekmektedir. Dolayısıyla işçi, ödünç alan işverenin işyerinde mutlaka aynı iş görmek zorunda olmadığı gibi, geçici durumlarda benzer işlerin dışına çıkılması da mümkün olabilmelidir<sup>16</sup>. Zira ödünç iş ilişkisinin getiriliş amaçlarından biri de, işçisine geçici bir süre için ihtiyacı olmayan işverenin, işçinin iş sözleşmesini feshetmek yerine başka bir işverenin yanına gönder-

<sup>13</sup> *Mollamahmutoğlu*, yazılı rızanın iş sözleşmesi yapılırken alınmasının da mümkün olduğunu ve bu rızanın geçerli olması gerektiğini savunmakla birlikte, rıza beyanının yazılı olmasının bir geçerlilik şartı olduğunu kabul etmektedir (*Mollamahmutoğlu*, s. 223). *Arslanoğlu*, rızanın hem devir esnasında, hem de yazılı olmasını birlikte geçerlilik şartı olarak görmektedir (*Arslanoğlu*, s. 60). *Çil* ise, sonradan alınacak yazılı izin ile ödünç iş ilişkisinin baştan itibaren geçerli sayılabileceği düşüncesindedir (*Çil*, Şahin: 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. I, Ankara 2004, s. 104).

<sup>14</sup> *Çankaya/Çil*, ortada geçerli bir ödünç iş ilişkisi kurulmadığı takdirde ödünç alan işverenle işçi arasında belirli süreli bir iş sözleşmesi kurulmuş sayılması gerektiği düşüncesindedir. Yani kanunun öngördüğü şartlara aykırı olarak düzenlenmiş sözleşmede öngörülen belirli süre kadar işçi ile ödünç alan işveren arasında belirli süreli bir iş sözleşmesi kurulmuş olacaktır. Ancak yazarlar, ödünç veren işveren ile işçi arasındaki sözleşmeye yönelik hukukî durumun ne olacağına ilişkin bir açıklama getirmemişlerdir (*Çankaya/Çil*, s. 149-150). Haklı eleştirisi için bkz. *Odaman*, s. 61-62.

<sup>15</sup> Hemen belirtelim ki işçi ne holding bünyesi içinde, ne de aynı şirketler topluluğuna bağlı bir işyerinde çalışacak ise benzer işlerde çalıştırılması zorunludur. *Ekmekçi*, böyle bir şartın getirilme amacının ödünç iş ilişkisinin ve ödünç işçi temininin bir meslek olarak yürütülmesini engellemek olduğu düşüncesindedir (*Ekmekçi*, s. 370). *Ekonomi* ise, 4857 sayılı İş K.’da meslekî faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin açıkça yasaklanmadığını, İş K. m. 7’nin meslekî olsun olmasın bütün ödünç iş ilişkilerini kapsar nitelikte olduğunu savunmaktadır (*Ekonomi*, s. 251 vd.).

<sup>16</sup> *Çankaya/Çil*, s. 148; *Ekmekçi*, s. 371; *Odaman*, s. 21; karşı. *Ekonomi*, s. 262; *Arslanoğlu*, s. 74; *Mollamahmutoğlu*, s. 224.

mesini teşvik etmek suretiyle feshin son çare olması ilkesini (*ultima ratio*)<sup>17</sup> hayata geçirmektedir<sup>18</sup>.

İş K. m. 7/II'ye göre ödünç iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere kurulabilecek ve en fazla iki defa yenilenebilecektir<sup>19</sup>. Ödünç iş ilişkisinin belirli bir süreyle sınırlandırılması yerinde olmuştur. Zira ödünç iş ilişkisinin yenilenebilmesi için bunu gerektiren bir ihtiyacın ispatlanmasına gerek yoktur. Bu konudaki tek şart, işçinin yenilemeye rıza göstermesi ve yenilemenin kanunda öngörülen süreyi aşmamasıdır<sup>20</sup>. Dolayısıyla, bir işçinin yıllarca başka bir işverene ait işyerinde çalışmasına rağmen, üçlü sözleşmesel ilişki nedeniyle aslında ödünç veren işverenin işçisi olması gibi sonuçların doğması önlenmiştir<sup>21</sup>.

### 3. Hukukî Niteliği

Ödünç iş ilişkisinin ayrıcı vasfı, işçinin sözleşmeyle bağlı olduğu işverene karşı ifa ile yükümlü olduğu iş görme borcunu bir üçüncü kişi olan ödünç alan işverene karşı ve onun emir ve talimatlarına bağlı olarak yerine getirmesidir. Öte yandan işçinin, ödünç alan işveren yanında çalıştığı sürece kendisine karşı bir sadakat borcu bulunduğu gibi ödünç alan işverenin de işçiyi gözetme borcu olduğu kabul edilmektedir<sup>22</sup>. Dolayısıyla ödünç veren işverenin, ödünç iş ilişkisi süresince yönetim hakkını ödünç alan işverenle paylaştığını söylemek doğru olacaktır<sup>23</sup>. Örneğin işçinin taraf olmasının düşü-

<sup>17</sup> Feshin son çare olması ilkesi ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel**, Ali: "İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları", A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, s. 57 vd.; **Çankaya**, Osman Güven/ **Günay**, Cevdet İlhan/**Göktaş**, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, 2. Bası, Ankara 2006, s. 97-102; **Alp**, Mustafa: İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005, s. 186-191.

<sup>18</sup> **Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2005, s. 95; **Odaman**, s. 19.

<sup>19</sup> **Akyiğit**, ödünç ilişkisinin altı aydan kısa süreli kurulması durumunda on sekiz aylık sınıra kadar ikiden fazla yenilemenin yapılabileceği görüşündedir. Gerekçe olarak altı aydan kısa süreli ödünç ilişkilerinin sadece iki kez ve aynı süre ile uzatılabileceğini söylemenin hakkaniyetli olmadığını göstermektedir (**Akyiğit**, Şerh, s. 351). **Odaman** ise, ödünç iş ilişkisinin altı aydan kısa bir süre için kurulabileceğini kabul etmekle birlikte, on sekiz aylık sürenin her halükârda ulaşılabilecek bir üst sınır olmadığını savunmaktadır (**Odaman**, s. 53).

<sup>20</sup> **Ekmekçi**, s. 372.

<sup>21</sup> **Serin**, s. 1070 vd.

<sup>22</sup> **Serin**, s. 1071.

<sup>23</sup> **Mollamahmutoğlu**, s. 226.



nülemeyeceği toplu iş sözleşmesinde yer alan, ödünç alan işverenin yönetim hakkı ile ilgili hükümler işçiyi de bağlayacaktır. Özellikle işyerindeki davranışlar, çalışma süreleri ve fazla çalışmaları düzenleyen hükümlere işçi de tâbi olacaktır. Zira işçinin ödünç alan işverenin talimatlarına uymak zorunda olması, bu sonucu doğurmaktadır<sup>24</sup>. Ancak ödünç alan işverenin, talimat verme yetkisinin yönetim hakkının sınırları içinde kullanabileceği unutulmamalıdır. Bu sınırın dışına çıkan talimatlar, işçiye iş koşullarının esaslı şekilde değişmesi nedeniyle derhâl fesih hakkı verebilecektir<sup>25</sup>. Keza ödünç alan işveren, talimat verme hakkını ödünç veren işveren ile işçi arasında bu açıdan mevcut olan sınırlar içinde kullanmalıdır<sup>26</sup>.

İş K. m. 7/III'e göre ödünç veren işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam edecektir. Öte yandan ödünç alan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı süre içerisinde ödenmesi gereken ücretinden ödünç veren işveren ile birlikte sorumlu olacaktır. Söz konusu sorumluluğun, kanunun amacı gereği müşterek ve müteselsil olduğu kabul edilmektedir<sup>27</sup>. Dolayısıyla ödemenin ödünç alan işveren tarafından yapılacağı kararlaştırılmış olsa da bu durum, ücret ödeme borçlusunun iş sözleşmesinin tarafı olarak daima ödünç veren işveren olduğu gerçeğini değiştirmeyecek, sadece iç ilişkide işverenler arasında hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır<sup>28</sup>.

#### 4. Sona Ermesi

Tartışmalı olan nokta, ödünç iş ilişkisinin sona ermiş olmasına rağmen işçinin ödünç alan işverenin işyerinde çalışmaya devam etmesi hâlinde hukukî durumun ne olacağıdır. Yargıtay bir kararında, işçinin ödünç iş ilişkisi

<sup>24</sup> **Engin**, s. 106-107. *Akyiğit*, işçinin kendisi üzerinde yönetim hakkı olan ödünç alan işverene karşı sadakat yükümünün bulunduğu, öte yandan ödünç alan işverenin de işçinin ücret ve sosyal sigorta primlerinden sorumlu olduğu bu değişik ilişkiyi, İsviçre hukukunun etkisiyle "hizmet akdi benzeri bir hukukî ilişki" olarak görmektedir (**Akyiğit**, *Ödünç*, s. 121 vd.). *Akıntürk Türkmen* de, bu ilişkinin Alman hukukunda "iş ilişkisi benzeri özel bir bağlılık" olarak nitelendirildiğini belirtmektedir (**Akıntürk Türkmen**, s. 139).

<sup>25</sup> **Engin**, s. 103.

<sup>26</sup> **Soyer**, s. 346.

<sup>27</sup> **Mollamahmutoğlu**, s. 229; **Süzek**, s. 260; **Akyiğit**, Şerh, s. 365; **Arslanoğlu**, s. 87; **Kurt**, s. 340-341.

<sup>28</sup> **Mollamahmutoğlu**, s. 227; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 97. *Ekmekçi*, ödünç iş ilişkisinin kurulmasına ilişkin sözleşmede, işçinin ödenmeyen ücretini sadece ödünç alan işverenden talep edeceğini açıkça kabul etmiş olması hâlinde dahi durumun değişmeyeceği görüşündedir (**Ekmekçi**, s. 373). karşı. **Ekonomi**, s. 241-242; **Süzek**, s. 263.

sona ermesine rağmen ödünç veren işverenin işyerine dönmeyip ödünç alan işverenin işyerinde çalışmaya devam etmesi durumunda, artık ödünç veren işverenle aralarındaki iş sözleşmesini feshetmiş olduğu sonucuna varmıştır<sup>29</sup>. Buradan işçiyle ödünç alan işveren arasında artık yeni bir iş sözleşmesinin kurulmuş olduğu sonucuna varılabilir<sup>30</sup>. Ancak işçi ile ödünç veren işveren arasındaki sözleşmenin ödünç alana geçtiği, yani devredilmiş sayıldığı şeklinde bir görüş de bulunmaktadır<sup>31</sup>. Her ne kadar İş K.'da iş sözleşmesinin bireysel devri olgusuna yer verilmemiş ise de, bu tutum onun yasaklandığı şeklinde yorumlanmamalıdır<sup>32</sup>. Öte yandan devirle birlikte işçinin kıdem ve

<sup>29</sup> 9. HD 22.9.2003 T., 2003/2572 E., 2003/15250 K. "Davacının davalıya ait Beylikdüzündeki iş yerinde çalıştığı sırada başka bir işverene ait olup davalının da mallarının satıldığı Mimarobadaki işyerinde ödünç işçi olarak görevlendirildiği, iki aylık süre sonunda tekrar Beylikdüzündeki işyerine ve işine dönmesi istendiğinde dönmeyerek hizmet aktini haklı bir neden bulunmadığı halde davacının sona erdirdiği dosya içeriğinden anlaşıldığı halde yazılı şekilde ihbar, kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." (YKD 2004/3, s. 387-388).

<sup>30</sup> **Süzek**, s. 266; **Ekmekçi**, s. 381; **Serin**, s. 1083-1084; **Odaman**, s. 54-55; karşı. **Akyiğit**, **Ödünç**, s. 104-105; **Mollamahmutoglu**, s. 232.

<sup>31</sup> **Akyiğit**, **Ödünç**, s. 131; **Ekonomi**, s. 246-247. **Ödünç alan işverenin de, ödünç veren işveren ile birlikte işveren sayılması gerektiği konusunda bkz. Engin**, s. 112 vd.

<sup>32</sup> 9. HD 14.3.2001 T., 2001/225 E., 2001/3914 K. "Davacı işçi uzman ekonomist olarak özel hukuk tüzel kişiliği olan davalı P... Ticaret Limited şirketine ait işyerinde 1984 yılında başladığı bu çalışmasını 10.1.1999 tarihine kadar sürdürmüştür. Dosya içeriğine göre davacı 10.1.1999 tarihinde bir dilekçe vererek dava dışı T... P... Anonim Ortaklığı işçisi olarak aynı işyerinde aynı işte çalışmaya devam etmiştir. Bu değişiklik konusu gerek davacı işçinin gerek davalı işverenin ve gerekse dava dışı TPAO'nun mutabakatı mevcut olduğu gibi dava dışı şirkette, davalı işverenin hizmet süresi ile ilgili bütün taahhütlerini üstlenmiştir. Oluşan bu durum işçinin bir işyerinden diğerine devri anlamında olup hizmet akdinin feshi sonucunu doğurmaz. Taraflar esasen bu konuda da mutabaktırlar. İş hukukunda son yıllarda büyük bir gelişme gösteren esneklik kapsamı içinde hizmet devrine yer verildiği sıkça gözlenmektedir. Özellikle öğretide bu konuda olumlu görüşler serdedilmiş ve böyle bir olanaktan yurdumuzda da yararlanılması şeklinde sonuçlara ulaşılmıştır. Somut olayda da böyle bir durumda dava dışı anonim şirket davalı şirketin yerine geçmiştir. Bu itibarla sözleşme devam ettiğine göre davacı işçinin kıdem tazminatını talep etme koşulu gerçekleşmemiştir..." (Kazancı Bilişim-İçtihat Bilgi Bankası). Yargıtay, söz konusu kararda iş sözleşmesinin devam etmesi nedeniyle işçinin kıdem tazminatı talebinin reddedilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bunun mefhum-u muhalifinden çıkan sonuç, eski işverenin nezdinde geçen kıdem de dikkate alınacağıdır (**Mollamahmutoglu**, s. 233, dpn. 157). Ancak ekleyelim ki, çalışma hayatında iş sözleşmesinin devri suretiyle işçinin işyeri değişikliği, genellikle holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka işyerleri arasında sıkça gözlenen bir durumdur. Dolayısıyla, özellikle kıdeme bağlı işçi haklarının korunması ve hukukî çerçevenin çizil-

sair hakları yeni işverene geçmiş sayılacağından işçinin bir hak kaybına uğrayacağı da söylenemez<sup>33</sup>. Dolayısıyla somut olayın özelliklerine göre şöyle bir ayrıma gidilebilir: Eğer işçi, ödünç veren işveren tarafından geri çağırılmasına rağmen ödünç alan işverenin işyerinde çalışmaya devam ediyor ve ödünç alan işveren de işçinin işyerinde çalışmasına yönelik iradesini ortaya koyuyor ise, artık işçinin iş sözleşmesini feshettiği ve ödünç alan işverenle arasında yeni bir iş sözleşmesinin kurulduğu düşünülebilir. Oysa işçi, kanunda öngörülen azamî süre geçmesine rağmen hâlen ödünç alan işverenin işyerinde çalışmaya devam ediyor ve işverenlerin de bu yönde ortak bir iradesi bulunuyor ise artık ödünç alan işverenin, işçi ile ödünç veren işveren arasındaki iş sözleşmesini devraldığı kabul edilmelidir<sup>34</sup>.

Öte yandan iş sözleşmesinin, ödünç iş ilişkisi devam ederken işveren tarafından feshi hâlinde problemler çıkabilecektir. Ödünç veren işveren, ödünç esnasında dahi işçinin gerçek ve tek hukukî işvereni niteliğini sürdürmektedir. Zira aksini kabul, ödünç veren işvereni başkasına işçi vermiş değil de işçi bulmuş kişi konumuna sokacaktır<sup>35</sup>. Dolayısıyla ödünç veren işverenle ödünç işçi arasında imzalanmış bulunan iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak akdedilmiş olması hâlinde; gerek ödünç veren işveren, gerekse de işçi sözleşmeyi süreli fesih yoluyla sona erdirebileceklerdir<sup>36</sup>. Ancak iş sözleşmesinin, İş K. m. 18 çerçevesinde işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir sebeple feshi durumunda, söz konusu geçerli sebeplerin ödünç veren işverenin hukukî alanında gerçekleşmiş olması şartı aranmalıdır<sup>37</sup>. Zira ödünç alan işverenin işyerinde meydana gelen ekonomik değişimler, ödünç veren işverenle işçi arasındaki iş sözleşmesini doğrudan etkilememelidir. Öte yan-

---

mesi bakımından söz konusu hukukî ilişkinin kanunla düzenlenmesi yerinde olacaktır (**Mollamahmutoglu**, s. 234).

<sup>33</sup> **Akyigit**, Şerh, s. 353.

<sup>34</sup> Aynı yönde bkz. **Çankaya / Çil**, s. 162. Benzer bir ayırım için bkz. ve karşı. **Ekonomi**, s. 243 vd. Hemen belirtelim ki ödünç veren işverenin, işçinin çağırılmasına rağmen geri gelmediğine yönelik bir iddiası bulunmakta ise, o vakiya ilişkin ispat yükünün üzerinde olacağı kanaatindeyiz.

<sup>35</sup> **Akyigit**, Şerh, s. 361-362.

<sup>36</sup> Ödünç iş ilişkisinin niteliği, işçinin iş sözleşmesini feshetme konusunda ödünç alan işverenin yetkili kılınmasına engeldir. Aksi hâlde hukukî durumun iş aracılığından bir farkı kalmayacaktır (**Akyigit**, Şerh, s. 369).

<sup>37</sup> **Süzek**, s. 263; **Alp**, s. 200. Öte yandan işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacağı da, ödünç veren işverenin işyerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenecektir. bkz. **Ekmekçi**, s. 374; **Serin**, s. 1075; **Odaman**, s. 258; **Çil**, s. 108.

dan işçinin yeterliliği ve davranışlarına ilişkin sebeplerin değerlendirilmesinde ödünç iş ilişkisinin niteliğine bakılmalıdır. Keza ödünç iş ilişkisi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde çalışılmak üzere kurulduğu takdirde, işçinin benzer işlerde çalıştırılması şartı aranmayacaktır. Dolayısıyla herhangi bir tecrübesi olmadığı bir işte yetersiz olduğu gerekçesiyle işçinin iş sözleşmesinin geçerli sebebe dayanarak feshedilebileceğinin kabulü, kötüye kullanılmaya elverişli sonuçlar doğurabilecektir<sup>38</sup>. Ayrıca iş sözleşmesinin ödünç veren işveren tarafından geçerli sebeple feshedilmesi ve işçinin de işe iade davası açması durumunda; aralarındaki sözleşmesel ilişki nedeniyle işe iade kararının ödünç veren işveren hakkında verilmesi gerektiği açıktır<sup>39</sup>.

Bu noktada karara değinmekte fayda vardır. Zira Yargıtay, ortada bir ödünç iş ilişkisi kurulmuş olabileceğinden bahsetmiş ise de hukukî sonuçlarına ilişkin herhangi bir nitelendirmede bulunmamıştır. Oysa ödünç iş ilişkisinin benzer kurumlarla karıştırılması, varılacak sonuçları da değiştirecektir<sup>40</sup>.

<sup>38</sup> Arslanoğlu, s. 92-93; karşı. Odaman, s. 258-259; Ekmekçi, s. 374; Akyiğit, Ödünç, s. 195 vd.

<sup>39</sup> 9. HD 12.12.2005 T., 2005/36006 E., 2005/39122 K. "...Mahkemece feshin geçerli nedene dayanmadığı, davalılar arasındaki sözleşmenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2 ve 7. maddelerine aykırı olduğu, her iki davalının da müştereken sorumlu olduğu gerekçesi ile feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, 4 aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatı belirlenmesine ve 4 aya kadar boşta geçen süre ücret üzerinden davalıların müştereken ve müteselsilen sorumluluğuna karar verilmiştir... Dosya içeriğine göre, davalılar arasındaki sözleşmenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2 ve 7. maddelerine aykırı olduğu ve davacının Ego Genel Müdürlüğü işçisi olduğu yönündeki değerlendirmesi ile feshin geçersizliğine karar verilmesi yerindedir. Ancak davacı Ego Genel Müdürlüğü işçisi olduğuna göre, diğer davalı hakkında feshin geçersizliği ve işe iadesine karar verilmesi yerinde değildir..." (Çankaya/Çil, s. 163-164). Bununla birlikte Ekmekçi, geçersiz fesih hâlinde mahkemenin işçinin boşta geçirdiği süre ile ilgili hükmedeceği en fazla 4 aylık ücretinden, ödünç iş ilişkisi dönemine tekabül ettiği oranda ödünç alan işverenin de sorumlu olduğunu savunmaktadır (Ekmekçi, s. 376). Çankaya/Çil ise, ücret kavramını geniş yorumlamakla birlikte, ödünç alan işverenin boşta geçirilen süre ile ilgili hükmedilecek ücretten sorumlu olmayacağını açıkça ifade etmektedir (Çankaya/Çil, s. 153 vd.). karşı. Süzek, s. 263.

<sup>40</sup> 9. HD 14.3.2005 T., 2004/19810 E. 2005/8203 K. "Davacının 20.04.2000 tarihine kadar davalı gösterilen Y. A.Ş.'de çalıştığı yönünde ihtilaf yoktur. Davacının 01.05.2000-31.01.2001 tarihleri arasında K. Şirketi'nde çalıştığı anlaşılmaktadır. Ancak davacının davalı holdingden dava dışı K. Şirketi'ne ne şekilde gönderildiği davalı holdingin sorumluluğu yönünden önem taşımaktadır. Davacı davalı holdingden dava dışı K. Şirketi'ne ödünç işçi olarak gönderilmişse davalı holdingin tüm dönemle ilgili ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve ücret alacaklarından sorumlu tutulması, fazla mesai ücretinden ise

Keza taraflar arasında bir ödünç iş ilişkisi kurulmuş ise, işe iade kararının son işveren olan ödünç alan değil, ödünç veren işveren aleyhinde kurulmuş olması gerekirdi. Aynı şekilde iş sözleşmesinin hangi işveren tarafından feshedildiği, dolayısıyla işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacağı ve ödünç alan işverenin işyerindeki yeterliliğine ilişkin sebeplerle sözleşmesinin feshedilip feshedilemeyeceği irdelenmeliydi. Ayrıca, her ne kadar İş K. m. 20/III'te işe iade kararlarının temyizi hâlinde kesin karar verileceğinden bahsedilmiş ise de uygulamada Yargıtay, yeterli araştırma yapılmadan karar verilmesi durumunda eksikliklerin giderilmesi için dosyayı yerel mahkemeye geri çevirmektedir<sup>41</sup>. Zira Hukuk Genel Kurulu, “kesin olarak karar bağlanır” ifadesinden bozma kararına karşı direnilemeyeceği sonucunu çıkarmaktadır<sup>42</sup>. Öte yandan kararın metninden anlaşıldığı kadarıyla davacı işçinin Basın İş K.'ya tâbi olduğu görülmektedir. Bu durumda eğer ortada bir ödünç iş ilişkisi mevcut ise uygulanacak hükümler de tartışma konusu olacaktır. Dolayısıyla ücret bordroları ve sigorta bildirgelerinin de tetkik edilmesi suretiyle taraflar arasındaki ilişkiye yönelik herhangi bir hukukî nitelendirme yapıldıktan sonra sonuca varılması, eğer dosyada eksiklikler mevcut ise bozma kararı verilmesi gerekirken eksik incelemeyle karar verilmiş olmasını doğru bulmamaktayız<sup>43</sup>.

---

*kendi çalıştırdığı dönemdeki fazla mesai alacaklarından sorumlu olması gerekir. Eğer davacı dava dışı şirkete hizmet akdi devri suretiyle gönderilmişse davalı holdingin kıdem tazminatı ücret ve fazla mesaiden sorumluluğu 30.04.2000 tarihine kadar kendi işyerinde geçen çalışma süresiyle sınırlıdır. Mahkemece davacının davalı holdingden, dava dışı K. Şirketi'ne ödünç işçi olarak mı yoksa hizmet akdi devri suretiyle mi gönderildiği kesin olarak belirlenmeli ve sonucuna göre davalı holdingin sorumluluğu saptanmalı ve buna göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.” (Akyiğit, Şerh, s. 393).*

<sup>41</sup> Çankaya/Günay/Göktaş, s. 251. 9. HD 11.7.2005 T., 2005/18996 E., 2005/24710 K.; 9. HD 11.7.2005 T., 2005/19178 E., 2005/24731 K.; 9. HD 26.9.2005 T., 2005/27068 E., 2005/31187 K. (Kazancı Bilişim-İçtihat Bilgi Bankası). Yargıtay, söz konusu kararlarında işe iade davalarını asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde yorumlayıp sonuçlandıran yerel mahkeme kararlarını ortada ödünç iş ilişkisi olduğu gerekçesiyle bozarak geri göndermiştir.

<sup>42</sup> HGK 1.12.2004 T. 2004/9-643 E., 2004/642 K. (Kazancı Bilişim-İçtihat Bilgi Bankası); HGK 12.4.2006 T., 2006/9-216 E., 2006/200 K. (THD 2006/12, s. 169-170).

<sup>43</sup> 9. HD 8.3.2005 T., 2004/12849 E., 2005/7697 K. “...Dosyada bulunan Sosyal Sigortalar Kurumu kayıtlarına göre davacının davalıya ait işyerinde çalıştığını ileri sürdüğü dönemde davalı şirketin dışında başka işyerlerinde çalışması görülmektedir. Hatta iş sözleşmesini fesheden de dava dışı bir başka şirkettir. Mahkemece bu işyerleri arasında ilişki bulunup bulunmadığı, geçici iş ilişkisi veya hizmet devri bulunup bulunmadığı araştırılmadan sonuca gidilmesi hatalı olmuştur...” (Akyiğit, Şerh, s. 384); 9. HD 12.10.1998

Kararın biraz daha derinlemesine incelenebilmesi için, basın iş hukukunda ödünç iş ilişkisine değinmekte fayda görmekteyiz.

### C. BASIN İŞ HUKUKUNDA ÖDÜNÇ İŞ İLİŞKİSİ

#### 1. Gazeteci Kavramı

Kararın metninden anlaşıldığı kadarıyla davacı Basın İş K.'ya tâbi olduğu iddiasında bulunmuş, davalılar da bu konuda herhangi bir itirazda bulunmamışlardır. Basın İş K.'ya tâbi olabilmek için bu kanun anlamında gazeteci sayılmak gereklidir. Gazeteci ise, Basın İş K. kapsamına giren bir veya birden fazla işyerinde, basın iş sözleşmesine göre ve başlıca geçim kaynağını teşkil etmek üzere ücret karşılığı fikir ve sanat işlerinde çalışan kişi olarak tanımlanabilir<sup>44</sup>. Öte yandan gazetecilik mesleği ile doğrudan ilgili bir fikir ve sanat işinde çalışanlar gazeteci sayılırken, bir basın organının ilân, satış veya muhasebe gibi servislerinde çalışanlar bir fikir işi yapsalar dahi gazeteci sayılmayacaklardır<sup>45</sup>. Dolayısıyla, gerek kararda davacının muhabirlik yapmış olduğunun belirtilmesi, gerekse de davalıların Basın İş. K'ya tâbi olma konusunda bir itirazda bulunmamaları karşısında uyumsuzluğa Basın İş K. hükümlerinin uygulanmasını uygun buluyoruz.

Olayda ödünç iş ilişkisinin varlığını kabul ettiğimiz takdirde şöyle bir problemle karşılaşmaktayız: Basın İş K.'da ödünç iş ilişkisini düzenleyen herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla uyumsuzluğun çözümlenebilmesi için basın iş hukukundaki boşlukların doldurulması sorunu irdelenmelidir.

#### 2. Basın İş Hukukundaki Boşlukların Doldurulması Sorunu

Baskın görüşe göre diğer iş kanunları ile İş K. arasında özel kanun - genel kanun ilişkisi olmadığı gibi, söz konusu kanunların hepsi için Borçlar

T., 1998/11704 E., 1998/14289 K. "Davacı sigorta primlerini yatan şirketin işçisidir. Bu şirketin muvafakati ile ortağı M.E. yanında bir süre çalışması, işverenin şirket olduğu gerçeğini ortadan kaldırmaz. Öğretide de benimsendiği gibi burada bir ödünç ilişki söz konusudur. Böyle olunca davalı M.E. nezdinde ödünç işçi olarak çalıştırılan dönem için SSK ve M.E.'ye karşı açılan tespit davasının reddine karar verilmesi gerekir." (Çil, s. 109).

<sup>44</sup> Şakar, Müjdat: Basın İş Hukuku, İstanbul 2002, s. 61.

<sup>45</sup> Şakar, s. 63; Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 3. Bası, İzmir 1998, s. 97.

Kanunu genel kanun niteliğindedir<sup>46</sup>. Bazı yazarlar ise diğer iş kanunlarında hüküm bulunmayan hâllerde başvurulacak kanunun BK olduğunu, ancak BK'dan iş hukukunun özel karakterine aykırı düşmediği ölçüde yararlanılabileceğini savunmuşlardır<sup>47</sup>. İş hukukunun özel karakterini, kamu düzeni ve işçinin korunması ilkesi oluşturduğundan bahisle, boşlukların her halükârda sözleşme özgürlüğü ilkesini benimsemiş olan liberal karakterli BK ile doldurulmaması gerektiği de ileri sürülmüştür<sup>48</sup>. Yargıtay da, eski tarihli bir kararında Basın İş K.'da hüküm bulunmayan hâllerde BK'ya gidilebileceği görüşünü kabul ederken<sup>49</sup>, kısa bir süre sonra içtihat değiştirerek öncelikle İş K.'ya, orada hüküm bulunmadığı takdirde BK'ya başvurulabileceğine karar vermiştir<sup>50</sup>. Ancak yakın tarihli bir kararında iş kanunları arasında özel kanun - genel kanun ilişkisi olmadığı sonucuna varmıştır<sup>51</sup>. Kanımızca da İş K. ile diğer iş kanunları arasında özel kanun - genel kanun ilişkisi yoktur. Zira İş K.'nin diğer iş kanunlarına göre genel olduğunu gösteren bir hüküm bulunmadığı gibi, İş K.'nin birçok konuda ve daha ayrıntılı düzenleme yapması ve daha kapsamlı olması onun genel kanun olduğunu göstermeye yetmeyecektir<sup>52</sup>. Örneğin İş K. m. 116 ile Basın İş K. m. 6'nın son fıkrasına İş K.'nin 18, 19, 20, 21 ve 29'uncu maddelerinin kıyas yoluyla uygulanacağı hükmü eklenmiştir. Aynı şekilde İş K. m. 39, söz konusu hükmün kanun kapsamında olan veya olmayan bütün işçiler için uygulanacağından bahsetmektedir. Dolayısıyla amaçsal yorum yaptığımızda, eğer İş K. genel kanun niteliğinde olsa idi böyle hükümlerin getirilmesine gerek olmayacağı sonucuna kolaylıkla

<sup>46</sup> **Oğuzman**, M. Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s. 28-29; **Süzek**, s. 34-35; **Çelik**, s. 15-16; **Göktaş**, Seracettin/Çil, Şahin: Basın İş Hukuku, Ankara 2003, s. 9-10.

<sup>47</sup> **Narmanhoğlu**, s. 25-26; **Şakar**, s. 43.

<sup>48</sup> **Şakar**, s. 43-44.

<sup>49</sup> 9. HD 26.10.1964 T., 1964/6723 E., 1964/7191 K. (**Orhaner**, A. Baki: Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara 1966, s. 205-206).

<sup>50</sup> 9. HD 4.5.1967 T., 1967/4311 E., 1967/3778 K. (**Çenberci**, Mustafa: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 1969, s. 31).

<sup>51</sup> 9. HD 20.10.2000 T., 2000/8226 E., 2000/12788 K. (**Göktaş/Çil**, s. 10).

<sup>52</sup> **Çelik**, s. 16. Öte yandan yazar, iş kanunlarının değişik zamanlarda çıkarılması ve değiştirilmesinin de etkisiyle bunlar arasında genel konularda bazı gereksiz farklılıkların yaratılmış olması nedeniyle, iş sözleşmesi ile çalışanların tümü için tek bir iş kanunu ortaya koymanın daha uygun bir yol olacağını savunmaktadır (**Çelik**, s. 16-17). **Oğuzman** ise, kıdem tazminatı ile ilgili farklılıkların giderilmesi konusunda aynı görüşe sahiptir (**Oğuzman**, s. 259).

varabiliriz. O hâlde eğer bir ödünç iş ilişkisi kurulmuş ise; hukukî ilişkiye İş K. m. 7 değil, BK hükümleri uygulanacaktır<sup>53</sup>.

### 3. Uygulanacak Hükümler

4857 sayılı İş K.'dan önceki dönemde ödünç veren ile alan işveren arasında kurulan hukukî ilişkiye yönelik farklı görüşler mevcuttu<sup>54</sup>. Ancak söz konusu ilişkiyi alacağın temlik olarak kabul etsek dahi, yazılı şekil şartı ile üçüncü kişilerin ve özellikle borçlunun korunması düşünüldüğünden ve işçi de işi görme borcunu kime karşı yerine getireceğini başlangıçtan beri bileceğinden BK m. 163 uygulama alanı bulmayacaktır<sup>55</sup>. Yani kanımızca ödünç iş ilişkisinin kurulması yazılı şekil şartına bağlı değildir. Dolayısıyla farklı ayrımlara gidebilmemizi sağlayacak olan, kurulmuş olan ödünç iş ilişkisinin süresi olacaktır. 4857 sayılı İş K.'dan önceki dönemde, hukukumuzda ödünç iş ilişkisine ilişkin bir hüküm bulunmadığından ödünç iş ilişkisinin belirli bir süreyle sınırlandırılıp sınırlandırılmaması ve bu sınırın ölçütleri konusunda farklı görüşler mevcuttu. Bazı yazarlar, her somut olayda doğruluk ve güven kurallarına ve işçinin korunması amacına uygun saptama yapılması ve çalışma konusu olan işin niteliğine bakılması gerektiğini savunmuşlardır<sup>56</sup>. Ancak bu görüş doyurucu olmaması nedeniyle eleştirilmiş, kıdem tazminatının temelinde ödüllendirmeyi gerektiren bir sadakatle çalışma mevcut olduğundan işçinin ödünç alan işveren yanında çalışmasının ödüllendirmeyi gerektirecek bir zaman dilimini kapsamaması gerektiği savunulmuş ve işçinin ödünç alan işveren yanındaki kesintisiz çalışmasının bir yıldan daha az olması gerektiği ileri sürülmüştür<sup>57</sup>. Ancak Basın İş K.'daki kıdem tazminatına yönelik hükümler, gerek süre gerekse de hak kazanma açısından İş K.'ya göre oldukça farklı

<sup>53</sup> Akyiğit, Şerh, s. 351; Çankaya/Çil, s. 152-153.

<sup>54</sup> Soyer ve Engin, bu ilişkiyi alacağın temlik kurumuyla açıklarken (Soyer, s. 341-344; Engin, s. 100-102), Odaman, bunun garanti sözleşmesinin özel tipi olduğu görüşündedir (Odaman, s. 97). Akyiğit ise, ödünç alan işverene işçiye karşı kendi adına kullanabileceği bir yönetim yetkisi verilmişken, bir yandan da ödünç esnasında işçiyi gözetme borcu ve işçinin ücreti ile ilgili olarak ödünç veren işverenle birlikte sorumluluk yüklendiğinden söz konusu hukukî ilişkiyi bizim de katıldığımız gibi kendine özgü (*sui generis*) bir sözleşme olarak kabul etmektedir (Akyiğit, Ödünç, s. 98 vd.). Aynı yönde bkz. Akıntürk Türkmen, s. 143; Tuncay, s. 58.

<sup>55</sup> Soyer, s. 343-344; karşı. Engin, s. 101.

<sup>56</sup> Engin, s. 115.

<sup>57</sup> Akyiğit, Ödünç, s. 103-105.



olduğundan<sup>58</sup>, bu görüşün Basın İş K.'ya tâbi işçiler açısından uygulanabileceği kanaatinde değiliz<sup>59</sup>. Kanımızca süre yönünden İş K. m. 7 kıyasen uygulanmalıdır. Zira genel kanun olan BK'da bu yönde hüküm bulunmadığından, somut bir ölçü getirilmesi ihtiyacı karşısında İş K. m. 7'deki azamî süreyi kıyasen uygulamak en doğru çözüm olarak gözükmektedir. Yani ödünç iş ilişkisi en fazla 18 aylık süre ile sınırlandırılmalıdır.

Buradan hareketle şöyle bir ayrıma gidilebilir: Eğer ödünç iş ilişkisinin süresi 18 ayı geçmekle birlikte işverenlerin de hukukî ilişkisinin bu şekilde devam etmesi yönünde ortak bir iradesi bulunuyor ise artık ödünç alan işverenin, işçi ile ödünç veren işveren arasındaki iş sözleşmesini devraldığı kabul edilmelidir. Bu ihtimal çerçevesinde Yargıtay'ın kararı sonucu itibariyle doğru çıkmaktadır. Ancak ödünç ilişkisi henüz 18 ayı aşmadı ise, bu takdirde ödünç veren işveren, hâlen işçinin işvereni olmayı sürdüreceğinden işe iade kararının son işveren olan ödünç alan değil, ödünç veren işveren aleyhinde verilmesi gerekirdi. Dolayısıyla işe iade talebi ödünç alan işveren yönünden reddedilmeliydi.

Yukarıda da değinildiği gibi Yargıtay, ödünç iş ilişkisinin kurulmuş olması ihtimaline değinmekle birlikte başkaca bir inceleme yapmamıştır. Öte yandan kararda, davacı işçinin aynı gruba bağlı şirketlerde muhabirlik yaptığından bahsedilmektedir. Dolayısıyla Basın İş K.'nın uygulanacağından hiç bahsedilmediğine göre, İş K. m. 7 kapsamında holding ve şirketler topluluğunun veya ödünç iş ilişkisi benzeri hukukî ilişkilerin var olup olmadığı irdelenmeliydi<sup>60</sup>. Ayrıca ödünç iş ilişkisi, henüz 18 ayı aşmadığı takdirde, yukarıda da belirttiğimiz gibi ödünç veren işveren, hâlen işçinin işvereni olmayı sürdüreceğinden; iş sözleşmesinin ödünç alan işveren tarafından feshedilmesi mümkün olamayacağı gibi, işçinin yeterliliğine ilişkin sebeplerin değerlendirilmesinde ödünç iş ilişkisinin niteliğine bakılmalıdır.

<sup>58</sup> Basın iş hukukunda kıdem tazminatı ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **Göktaş/Çil**, s. 48-59; **Şakar**, s. 109-116.

<sup>59</sup> Aksi yönde bkz. **Akyığıt**, Şerh, s. 351.

<sup>60</sup> Zira ülkemizde gazetecinin ürettiği haber, giderek tekelleşmiş ve holdingleşmiş basın işverenin irili - ufaklı, yazılı-görsel-işitsel bütün yayın organlarında kullanılmakta, buna karşın gazeteciye tek bir basın organından tek bir ücret ödenmektedir. Uygulamada da buna "havuz sistemi" denmektedir (**Şakar**, s. 31).

## VII. SONUÇ

Ödünç iş ilişkisi, bir işverenin iş sözleşmesiyle çalıştırdığı işçisini, yazılı rızasını alması ve aralarında akdetmiş oldukları sözleşmenin de devam ettirilmesi şartıyla, iş görme edimini yerine getirmesi amacıyla geçici bir süre için başka bir işverene vermesi olarak tanımlanabilir. Ödünç iş ilişkisinin amacı, ödünç alan işverene asıl işveren sıfatını kazandırmak değil, ödünç veren işveren ile işçi arasındaki sözleşmenin korunması şartıyla geçici bazı ihtiyaçların karşılanmasıdır. Bu nedenle, genel kuralın aksine iş görme alacağının temlikinin ancak geçici bir süre için yapılabileceği kabul edilmiştir. Zira ödünç veren işveren, ödünç esnasında dahi işçinin gerçek ve tek hukukî işvereni niteliğini sürdürmektedir.

Ödünç iş ilişkisinin gerçekleşebilmesi için, işçi devir sırasında yazılı olarak rıza göstermeli ve holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı bir işyerine veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılmak üzere başka bir işverene devredilmelidir. Ödünç iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere kurulabilecek ve en fazla iki defa yenilenebilecektir. Öte yandan ödünç iş ilişkisinin yenilenebilmesi için bunu gerektiren bir ihtiyacın ispatlanmasına gerek yoktur. Bu konudaki tek şart, işçinin yenilemeye rıza göstermesi ve yenilemenin kanunda öngörülen süreyi aşmamasıdır.

Ödünç iş ilişkisinin ayrıcı vasfı, işçinin sözleşmeyle bağlı olduğu işverene karşı ifa ile yükümlü olduğu iş görme borcunu bir üçüncü kişi olan ödünç alan işverene karşı ve onun emir ve talimatlarına bağlı olarak yerine getirmesidir. Ödünç veren işverenin ücret ödeme yükümlülüğü, ödünç iş ilişkisi boyunca da devam edecektir. Ancak ödünç alan işveren de, işçinin kendisinde çalıştığı süre içerisinde ödenmesi gereken ücretinden ödünç veren işveren ile müştereken ve müteselsilen sorumlu olacaktır.

Tartışmalı noktalardan biri, ödünç iş ilişkisinin sona ermiş olmasına rağmen işçinin ödünç alan işverenin işyerinde çalışmaya devam etmesi hâlinde hukukî durumun ne olacağıdır. Somut olayın özelliklerine göre şöyle bir ayrıma gidilebilir: Eğer işçi, ödünç veren işveren tarafından geri çağırılmasına rağmen ödünç alan işverenin işyerinde çalışmaya devam ediyor ve ödünç alan işveren de işçinin işyerinde çalışmasına yönelik iradesini ortaya koyuyor ise, artık işçinin iş sözleşmesini feshettiği ve ödünç alan işverenle arasında yeni bir iş sözleşmesinin kurulduğu düşünülebilir. Oysa işçi, kanunda öngörülen azamî süre geçmesine rağmen hâlen ödünç alan işverenin işyerinde çalışmaya devam ediyor ve işverenlerin de bu yönde ortak bir iradesi bulunuyor ise artık

ödünç alan işverenin, işçi ile ödünç veren işveren arasındaki iş sözleşmesini devraldığı kabul edilmelidir.

Bir diğer tartışmalı nokta, iş sözleşmesinin, ödünç iş ilişkisi devam ederken işveren tarafından feshi hâlinde ortaya çıkacak hukukî sonuçların neler olduğudur. Ödünç veren işverenle ödünç işçi arasında imzalanmış bulunan iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak akdedilmiş olması hâlinde; gerek ödünç veren işveren, gerekse de işçi sözleşmeyi süreli fesih yoluyla sona erdirebileceklerdir. Ancak iş sözleşmesinin, İş K. m. 18 çerçevesinde işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir sebeple feshi durumunda, söz konusu geçerli sebeplerin ödünç veren işverenin hukukî alanında gerçekleşmiş olması şartı aranmalıdır. Öte yandan işçinin yeterliliği ve davranışlarına ilişkin sebeplerin değerlendirilmesinde ödünç iş ilişkisinin niteliğine bakılmalıdır. Keza ödünç iş ilişkisi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde çalışılmak üzere kurulduğu takdirde, işçinin benzer işlerde çalıştırılması şartı aranmayacaktır. Dolayısıyla herhangi bir tecrübesi olmadığı bir işte yetersiz olduğu gerekçesiyle işçinin iş sözleşmesinin geçerli sebebe dayanarak feshedilebileceğinin kabulü, kötüye kullanılmaya son derece müsait sonuçlar doğurabilecektir. Ayrıca iş sözleşmesinin ödünç veren işveren tarafından geçerli sebeple feshedilmesi ve işçinin de işe iade davası açması durumunda; aralarındaki sözleşmesel ilişki nedeniyle işe iade kararının ödünç veren işveren hakkında verilmesi gerektiği açıktır.

Basın İş K.'ya tâbi olabilmek için bu kanun anlamında gazeteci sayılmak gereklidir. Gazeteci ise, Basın İş K. kapsamına giren bir veya birden fazla işyerinde, basın iş sözleşmesine göre ve başlıca geçim kaynağını teşkil etmek üzere ücret karşılığı fikir ve sanat işlerinde çalışan kişi olarak tanımlanabilir. Öte yandan gazetecilik mesleği ile doğrudan ilgili bir fikir ve sanat işinde çalışanlar gazeteci sayılırken, bir basın organının ilân, satış veya muhasebe gibi servislerinde çalışanlar bir fikir işi yapsalar dahi gazeteci sayılmayacaklardır.

Basın İş K.'da ödünç iş ilişkisini düzenleyen herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla uygulanacak hükümlerin belirlenebilmesi için basın iş hukukundaki boşlukların doldurulması sorunu irdelenmelidir. İş K. ile diğer iş kanunları arasında özel kanun - genel kanun ilişkisi yoktur. Zira İş K.'nin diğer iş kanunlarına göre genel olduğunu gösteren bir hüküm bulunmadığı gibi, İş K.'nin birçok konuda ve daha ayrıntılı düzenleme yapması ve daha kapsamlı olması onun genel kanun olduğunu göstermeye yetmeyecektir. Örneğin İş K. m. 116 ile Basın İş K. m. 6'nın son fıkrasına İş K.'nin 18, 19,

20, 21 ve 29'uncu maddelerinin kıyas yoluyla uygulanacağı hükmü eklenmiştir. Aynı şekilde İş K. m. 39, söz konusu hükmün kanun kapsamında olan veya olmayan bütün işçiler için uygulanacağından bahsetmektedir. Dolayısıyla amaçsal yorum yaptığımızda, eğer İş K. genel kanun niteliğinde olsa idi böyle hükümlerin getirilmesine gerek olmayacağı sonucuna kolaylıkla varabiliriz. O hâlde ödünç iş ilişkisine İş K. m. 7 değil, BK hükümleri uygulanacaktır.

Basın İş K kapsamında kurulmuş olan ödünç iş ilişkisinin süresi farklı ayrımlara gidebilmemizi sağlayacaktır. 4857 sayılı İş K.'dan önceki dönemde, kıdem tazminatının temelinde ödüllendirmeyi gerektirir bir sadakatle çalışma mevcut olduğundan işçinin ödünç alan işveren yanında çalışmasının ödüllendirmeyi gerektirecek bir zaman dilimini kapsamaması gerektiği savunulmuş ve işçinin ödünç alan işveren yanındaki kesintisiz çalışmasının bir yıldan daha az olması gerektiği ileri sürülmüş ise de Basın İş K.'daki kıdem tazminatına yönelik hükümler, gerek süre gerekse de hak kazanma açısından İş K.'ya göre oldukça farklı olduğundan süre yönünden İş K. m. 7 kıyasen uygulanmalıdır. Zira genel kanun olan BK'da bu yönde hüküm bulunmadığından, somut bir ölçü getirilmesi ihtiyacı karşısında İş K. m. 7'deki azamî süreyi kıyasen uygulamak en doğru çözüm olarak gözükmektedir.

Buradan hareketle şöyle bir ayrıma gidilebilir: Eğer ödünç iş ilişkisinin süresi 18 ayı geçmekle birlikte işverenlerin de hukukî ilişkisinin bu şekilde devam etmesi yönünde ortak bir iradesi bulunuyor ise artık ödünç alan işverenin, işçi ile ödünç veren işveren arasındaki iş sözleşmesini devraldığı kabul edilmelidir. Ancak ödünç ilişkisi henüz 18 ayı aşmadı ise, bu takdirde ödünç veren işveren, hâlen işçinin işvereni olmayı sürdüreceğinden işe iade kararının son işveren olan ödünç alan değil, ödünç veren işveren aleyhinde verilmesi gerekir.

Yukarıda açıklanan hukukî nitelendirmeleri yapmaksızın sonuca ulaşan 9. Hukuk Dairesi'nin kararına gerekçe itibarıyla katılmamaktayız.

**K a y n a k ç a**

- Akıntürk Türkmen**, Hülya: “İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiye Devri: Ödünç İş İlişkisi”, YD 1999/1-2, s. 130-149.
- Akyiğit**, Ercan: İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995. (*Ödünç*)
- Akyiğit**, Ercan: 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. I, 2. Bası, Ankara 2006. (*Şerh*)
- Alp**, Mustafa: İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005.
- Arslanoğlu**, Mehmet Anıl: İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, İstanbul 2005.
- Barlas**, Nami: Adî Ortaklık Temeline Dayalı Sözleşme İlişkileri, İstanbul 1998.
- Çankaya**, Osman Güven / **Çil**, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006.
- Çankaya**, Osman Güven / **Günay**, Cevdet İlhan / **Göktaş**, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, 2. Bası, Ankara 2006.
- Çelik**, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 16. Bası, İstanbul 2003.
- Çenberci**, Mustafa: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 1969.
- Çil**, Şahin: 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. I, Ankara 2004.
- Ekmekçi**, Ömer: “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, Legal İSGHD 2004/2, s. 367-382.
- Ekonomi**, Münir: “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul 2008, s. 231-266.
- Engin**, E. Murat: Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, İstanbul 1993.
- Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2005.
- Göktaş**, Seracettin/**Çil**, Şahin: Basın İş Hukuku, Ankara 2003.
- Güzel**, Ali: “İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları”, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005, s. 57-90.
- Kumkale**, Rüknettin: Anonim Şirketler, Ankara 2003.
- Kurt**, Resul: İş Hukuku Mevzuatında Usul ve Esaslar, İstanbul 2006.

- Mollamahmutoglu**, Hamdi: İş Hukuku, 2. Bası, Ankara 2005.
- Narmanhoğlu**, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 3. Bası, İzmir 1998.
- Odaman**, Serkan: Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, İstanbul 2007.
- Oğuzman**, M. Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi, İstanbul 1955.
- Orhaner**, A. Baki: Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara 1966.
- Poroy**, Reha/**Tekinalp**, Ünal/**Çamoğlu**, Ersin: Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku, 10. Bası, İstanbul 2005.
- Serin**, İlhan: “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi”, Legal İSGHD 2005/7, s. 1055-1090.
- Soyer**, M. Polat: “İşçinin Bir Başka İşverenin Yanında Çalışması ve Bireysel İş Hukukuna İlişkin Sorunlar”, Yasa 1980/3, s. 339-348.
- Süzek**, Sarper: İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2008.
- Şakar**, Müjdat: Basın İş Hukuku, İstanbul 2002.
- Tuncay**, A. Can: “İş Kanunu Tasarısı’ndaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi”, Mercek Dergisi 2003/2, s. 56-75.

**K ı s a l t m a l a r**

<b>Basın İş K.</b>	: Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu)
<b>BK</b>	: Borçlar Kanunu
<b>bkz.</b>	: Bakınız
<b>C.</b>	: Cilt
<b>dpn.</b>	: Dipnot
<b>E.</b>	: Esas
<b>HD</b>	: Hukuk Dairesi
<b>HGK</b>	: Hukuk Genel Kurulu
<b>İş K.</b>	: İş Kanunu
<b>K.</b>	: Karar
<b>karş.</b>	: Karşılaştırınız
<b>Legal İSGHD</b>	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
<b>m.</b>	: Madde
<b>s.</b>	: Sayfa
<b>T.</b>	: Tarih
<b>THD</b>	: Terazi Hukuk Dergisi
<b>TTK</b>	: Türk Ticaret Kanunu
<b>vd.</b>	: Ve devamı
<b>Yasa</b>	: Yasa Hukuk Dergisi
<b>YKD</b>	: Yargıtay Kararları Dergisi
<b>YD</b>	: Yargıtay Dergisi