

**T.C**  
**TÜRK-ALMAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**HAVA TAŞIMA İŞLERİNİN BİREYSEL İŞ HUKUKU**  
**BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İrem KORKMAZ**

**DANIŞMAN**

**Doç. Dr. Esra YİĞİT**

**İstanbul, Temmuz 2023**

**T.C.**  
**TÜRK-ALMAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**HAVA TAŞIMA İŞLERİNİN BİREYSEL İŞ HUKUKU**  
**BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İrem KORKMAZ**

**(198103001)**

**DANIŞMAN**

**Doç. Dr. Esra YİĞİT**

**T.C.**  
**TÜRK-ALMAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**HAVA TAŞIMA İŞLERİNİN BİREYSEL İŞ HUKUKU**  
**BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İrem KORKMAZ**

**(198103001)**

**Tezin Enstitüye Teslim Edildiği Tarih** : 28.08.2023

**Tezin Savunulduğu Tarih** : 28.07.2023

**Tez Danışmanı** : Dr. Öğr. Üyesi Esra YİĞİT

**Diğer Jüri Üyeleri** : Doç. Dr. Mustafa Tolga Özer  
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BAĞCI

# ÖNSÖZ

Bu tez çalışması, havacılık sektöründeki hızlı teknolojik gelişmeler ve globalleşme sonucunda, sektördeki çalışan sayısının artmasıyla beraber hava çalışanlarının İş Hukuku kapsamında sahip oldukları hak ve borçları incelemek amacıyla ele alınmıştır. Henüz üzerinde yeterince çalışılmadığını düşündüğüm “Bireysel İş Hukuku anlamında hava çalışanlarının statüsü” incelenmiş ve bu kişilerin İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmasının yarattığı sonuçlar değerlendirilmiştir.

Tez jürisinde yer almayı kabul ederek beni onurlandıran Sayın Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BAĞCI ve Sayın Doç. Dr. Mustafa Tolga ÖZER’e teşekkürlerimi sunarım. Tez konusunun şekillenmesinden çalışmanın son halini aldığı aşamaya kadar desteğini ve yardımlarını esirgemeyen, konunun içeriğini oluşturmamda ve kaynaklara ulaşmamda her zaman yol gösteren danışmanım Sayın Doç. Dr. Esra YİĞİT’e teşekkürü bir borç bilirim. Tez konusunun içeriğine dahil edebileceğim hususlar ve güncel gelişmeler hakkında fikirlerini benimle paylaşan, destekleri ile beni motive eden, isimlerini tek tek saymamın mümkün olmadığı arkadaşlarıma ve tüm eğitim hayatım boyunca beni sabırla destekleyen aileme çok teşekkür ederim. Özellikle, tezimin yazımı sırasında desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen anneme özel olarak teşekkür ederim.

**İrem KORKMAZ**

# İÇİNDEKİLER

Sayfa NO

ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
ÖZET .....	viii
ABSTRACT .....	x
KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ .....	1
<b>BÖLÜM 1: GENEL BİLGİLER ve HAVA ÇALIŞANLARININ İŞ KANUNU KAPSAMI DIŞINDA TUTULMASI.....</b>	<b>3</b>
1.1. TÜRKİYE’DE SİVİL HAVACILIK TARİHİ.....	3
1.2. HAVA ÇALIŞANI KAVRAMI .....	7
1.2.1. Yer İşçileri .....	8
1.2.2. Hava Taşıma İşçileri.....	9
1.3. HAVA ÇALIŞANLARININ KANUN KAPSAMI DIŞINDA TUTULMASI VE UYGULANAN KANUNLAR.....	10
1.3.1. İş Kanununun Kapsamı ve İstisna Hüküm.....	10
1.3.1.1. Yer İşçilerine Uygulanan Kanun: İş Kanunu.....	11
1.3.1.2. Hava Taşıma İşçilerine Uygulanan Kanun: Türk Borçlar Kanunu .....	12
1.3.1.3. Hava Taşıma İşçilerinin Toplu İş Sözleşmesine Bağlı Çalışması: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu .....	14
1.3.1.3.1. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmanın Havacılık Sektöründe Yarattığı Özel Durum: Toplu İş Sözleşmesinin Tüm İşçilere Uygulanacak Hükümleri .....	17
1.3.1.4. Havacılık Sektörünün Özel Durumundan Dolayı Havacılık Hukukuna İlişkin Kanunlar ve Hava Taşıma İşçilerinin Çalışma Düzenlerine İlişkin Talimat .....	20
1.3.2. Hava Taşıma İşçilerinin İş Kanunu Kapsamı Dışında Bırakılmasından Dolayı Kanunlardaki Hizmet ve İş Sözleşmesi Tanımı .....	22
1.4. HAVA TAŞIMA İŞÇİLERİNİN İŞ KANUNU KAPSAMINA ALINMAMASI NEDENİ VE UYGULAMADA YARATTIĞI SONUÇLAR.....	23
1.4.1. Hava Taşıma İşçilerinin Kanun Kapsamına Alınmama Nedeni.....	23
1.4.2. Hava Taşıma İşçilerinin İş Kanunu Kapsamında Korunmamasının Uygulamada Yarattığı Sonuçlar .....	24
1.4.2.1. TBK ve İK Hükümlerinin Yaklaştırılması .....	24

1.4.2.2.	Türk Sivil Havacılığında Sendikacılık ve Toplu İş Sözleşmeleri .....	26
1.4.2.3.	Hava-İş ve Toplu İş Sözleşmeleri.....	27
1.4.2.4.	Hava Taşıma İşçilerinin Sendikalı Olmalarından Dolayı Karşılaştıkları Zorluklar .....	28
<b>BÖLÜM 2: İŞ SÖZLEŞMESİ VE HAVA ÇALIŞANLARININ HAK VE BORÇLARI .....</b>		<b>30</b>
2.1.	İŞ SÖZLEŞMESİNE AİT GENEL BİLGİLER.....	31
2.2.	İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDA HAVA ÇALIŞANLARININ BORÇLARI.....	34
2.2.1.	İşçinin Borçları.....	34
2.2.1.1.	İş Görme Borcu .....	34
2.2.1.2.	İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu.....	34
2.2.1.3.	İşçinin Özen Yükümlülüğü .....	34
2.2.1.4.	İşçinin Sadakat Borcu .....	35
2.2.1.4.1.	Sır Saklama Yükümlülüğü.....	36
2.2.1.4.2.	Rekabet Yasağı .....	36
2.2.2.	İşverenin Borçları .....	38
2.2.2.1.	Ücret Ödeme.....	38
2.2.2.2.	İşverenin İş Verme Borcu ve İş Araç ve Gereçlerini Verme Borcu .....	39
2.2.2.3.	İşverenin İşçiyi Koruma Borcu.....	40
2.2.2.4.	Hava Çalışanları Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu ve Ayrımcılık Tazminatı .....	40
2.3.	HAVA ÇALIŞMASINDA EĞİTİM, EĞİTİM GİDERLERİ VE EĞİTİM GİDERLERİNİN GERİ İSTENMESİ.....	42
2.3.1.	Hava Taşıma İşçileri Bakımından Eğitim Kavramı.....	42
2.3.2.	Hava Taşıma İşçilerinin Eğitimlerini Alma Şekli.....	45
2.3.2.1.	Hizmet Öncesi Mesleki Eğitim .....	46
2.3.2.2.	Hizmet İçi Mesleki Eğitimi.....	47
2.3.3.	Hava Taşıma İşçilerinin İş Sözleşmelerindeki Cezai Şartlar .....	48
2.3.3.1.	Hava Taşıma İşçilerinin Eğitim Giderlerinin Geri İstenmesi Olarak Cezai Şart . .....	49
<b>BÖLÜM 3: HAVA ÇALIŞANLARININ İŞİNİN DÜZENLENMESİ ..</b>		<b>52</b>
3.1.	HAVA ÇALIŞANLARININ ÇALIŞMA SÜRESİ VE ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ .....	52
3.1.1.	Hava Çalışanlarına Farklı Kanunlar Uygulanmasının Sonucu Olarak, Çalışma Süreleri .....	52
3.1.1.1.	Hava Taşıma İşçilerinin Çalışma Sürelerinin Farklı Olması ve Bu Sürelere Uyulmamasının Yapıtırımı.....	54
3.1.1.2.	Hava Taşıma İşçilerinin Çalışma Süreleri.....	56

3.1.1.2.1.	Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan Hava İşçisinin Çalışma Süreleri .....	62
3.1.2.	Hava Çalışanlarının Dinlenme Süreleri.....	62
3.2.	HAVA ÇALIŞANLARININ TATİLLERİ .....	64
3.2.1.	Hafta Tatili .....	64
3.2.2.	Resmî Tatiller .....	66
3.2.3.	Yıllık Ücretli İzin.....	68
3.3.	HAVA TAŞIMA İŞÇİLERİNİN, İŞİNİN DÜZENLENMESİNİN SONUCUNDA OLUŞAN FARKLILIKLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ .....	70
<b>BÖLÜM 4: SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİ VE HAVA ÇALIŞANLARI BAKIMINDAN YARATTIĞI SONUÇLAR.....</b>		<b>72</b>
4.1.	SÖZLEŞMENİN SONA ERME ŞEKİLLERİ .....	73
4.1.1.	İkale Sözleşmesi.....	73
4.1.2.	Sözleşmenin Tarafların Birinin Ölümüyle Sona Ermesi.....	74
4.1.2.1.	İşçinin Ölümü .....	74
4.1.2.2.	İşverenin Ölümü.....	76
4.1.2.2.1.	İşverenin Kişiliğinin Önem Arz Etmediği Yerlerde İş İlişkisinin Devri Hükümleri: İşyerinin Devri.....	76
4.1.2.2.2.	İşverenin Kişiliğinin Önem Arz Etmediği Yerlerde İş İlişkisinin Devri Hükümleri: İş Sözleşmesinin Devri.....	78
4.1.3.	Belirli Süreli Hizmet Sözleşmelerinde Sürenin Bitmesi ile Sona Erme .....	78
4.1.3.1.	Belirli Süreli Sözleşmenin Süresinden Önce Bitirilmesi Halinde Cezai Şart.....	79
4.1.4.	İş Sözleşmesinin Fesih Bildirimi ile Sona Ermesi .....	81
4.1.4.1.	Fesih bildirim kavramı: .....	81
4.1.5.	Neden Gösterilmeden Sözleşmenin Feshedilmesi Hali: Süreli, Fesih Bildirimi...83	
4.1.5.1.	Fesih Bildirimi Süreleri.....	84
4.1.5.2.	Fesih Bildirim Sürelerine Uyulmamasının Sonucu: İhbar ve Kötü niyet Tazminatı .....	86
4.1.5.3.	Fesih Bildirim Sürelerine Uyulmamasının Sonucu: Kötü niyet tazminatı .....	87
4.1.5.3.1.	Kötü niyet Tazminatına Hak Kazanabilecek Hava Çalışanları .....	88
4.1.6.	Feshin Geçerli Sebebe Dayanma Zorunluluğu ve İş Güvencesi Kavramı .....	90
4.1.7.	Süresiz Fesih Bildirimi ile Sözleşmenin Sona Erdirilmesi: Haklı Nedenle Feshi ve Sonuçları .....	93
4.1.8.	COVID-19 Sürecine Özgü Geçici Fesih Yasağı ve Ücretsiz İzin Uygulaması.....	97
4.1.8.1.	Kısa Çalışma Kavramı ve Covid-19 Sürecine Özel Düzenlemeler.....	100
4.2.	HİZMET SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN HAVA ÇALIŞANLARI BAKIMINDAN SONUÇLARI.....	101
4.2.1.	Çalışma Belgesi.....	101
4.2.2.	İşçinin ve Yeni İşverenin İşçinin İşini Usulüne Uygun Bırakmasındaki Rolü...102	

4.2.3.	İbraname .....	102
4.2.4.	Borçların Muaccel Olması .....	103
4.2.5.	Geri Verme Yükümlülüğü .....	103
4.2.6.	Kıdem Tazminatı.....	104
4.3.	HAVA TAŞIMA İŞÇİLERİNİN İŞ KANUNU KAPSAMI DIŞINDA TUTULMASI İLE SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİNDE MEYDANA GELEN FARKLILIKLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ .....	108
<b>SONUÇ.....</b>		<b>110</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>		<b>115</b>



## ÖZET

Türkiye’de sivil havacılık faaliyetleri 1933 yılından itibaren gelişim göstermeye başlamış ve Dünya’daki gelişmelere paralel olarak sivil havacılık ilerleme göstermiştir. Sivil havacılık faaliyetleri, hava taşıma işlerinin uluslararası ilişkisi ve uçuş emniyetinin öncelik olarak belirlenmesinden dolayı uluslararası sözleşmelerle hüküm altına alınmıştır. Ülkemiz, uluslararası gelişmelere öncülük etmekle birlikte bu sözleşmeleri kabul etmiş ve bu hususta iç hukuk düzenlemeleri yapılmaya çalışılmış ve çalışılmaktadır. Hava çalışanlarının iş hukukundan kaynaklı hak ve borçları ise her ülkenin iç hukukuna bırakılmış ve bu hususta hava çalışanlarına özel herhangi bir sözleşme imzalanmamıştır. Hava çalışanlarının, çalışma saatlerine ilişkin düzenlemeler uçuş emniyetini yakından ilgilendirdiği için uluslararası sözleşmelerle düzenlenmiş ve ülkelerin iç hukukunda ayrıca hüküm altına alınmıştır.

Türk hukukunda, hava çalışanları ikiye ayrılmış ve hava taşıma işçileri İş Kanunu kapsamında sayılmazken, yer işçileri İş Kanunu kapsamında sayılmıştır. Hava taşıma işçilerinin İş Kanunu kapsamında sayılmaması sebebiyle bu kişiler Türk Borçlar Kanunu’nun “Hizmet Sözleşmesi” başlığı altındaki hükümlere tabii olmaktadır. Hava taşıma işçilerinin İş Kanunu kapsamında tutulmamasının temel sebebi farklı çalışma şekilleri olup bu kişiler hakkında Türk hukukunda ayrıca düzenlenmiş bir Hava İş Kanunu bulunmamaktadır.

Uygulamada, bu kişilerin İş Kanunu kapsamı dışında tutulmasının sonucu olarak, toplu iş sözleşmeleri imzalanmış ve sendikal faaliyetler yürütülmüştür. İmzalanan bu toplu iş sözleşmeleriyle bir grup işçi İş Kanunu kapsamına alınmış ve iş hukukunun getirdiği haklardan yararlanabilmektedir. Ancak bu durum, bir grup işçiyi kapsadığından sektördeki tüm çalışanların sorunlarını çözmek için yeterli değildir. Hava taşıma işçilerinin, İş Kanunu kapsamı dışında tutulmasının sonucunda, hava çalışanları bakımından bağlı oldukları kanunlara göre farklı sonuçlar oluşmuştur ve bu kişilerin sözleşmesinin sona ermesi sonucunda elde edecekleri tazminat miktarları vb. farklılık göstermektedir.

İşbu sebeplerle, çalışmamızda hava çalışanlarının bireysel iş hukuku anlamında değerlendirilmesi yapılmış, hava çalışanlarına özgü olarak çalışma süreleri ve eğitim giderleri ayrıntılı olarak incelenmiş, hava taşıma işçileri ve yer işçilerinin tabii olduğu kanunlar

kapsamındaki hakları değerlendirilmiş ve bazı işçilerin toplu iş sözleşmeleriyle iş kanunu kapsamına alınmasının yarattığı farklılıklar gündeme getirilmiştir. Hukukumuzda bir Hava İş Kanununun olmamasının yarattığı olumsuz sonuçlara değinilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Hava Çalışanı, Hava Taşıma İşçisi, Bireysel İş Hukuku, Hava Yer İşçisi, Hava Çalışanlarının İş Sözleşmesi

## **ABSTRACT**

Civil aviation in Turkey began in 1933 and has since developed in parallel with the rest of the world. Generally, civil aviation activities are governed by international conventions due to the international relationship of air transport and the priority of flight safety. Turkey has been an active part of international developments in the sector, has accepted the international conventions and makes the necessary domestic legal arrangements in order to comply with provisions of said conventions. However, the rights and obligations of the flight crew as stated in labor law have been left up to the domestic law of each country and there have been no special provisions made for them in this regard either internationally or domestically.

In Turkish domestic law, workers in the aviation sector are divided into two, and flight crew are not counted under the Labor Law, while ground crew are. Since flight crew are not considered within the scope of the Labor Law, these persons are subject to the provisions of the Turkish Code of Obligations under the heading "Service Contract". The main reason why flight crew are not covered by the Labor Law is their non-standard working hours, and there is no domestic Air Labor Law dictating their rights and obligations as a standard.

In practice, as a result of the exclusion of flight crew from the scope of the Labor Law, collective bargaining agreements were signed, and union activities carried out. With these signed collective labor agreements, a group of workers has been included in the scope of the Labor Law and can benefit from the rights outlined in the labor law. However, this situation is not enough to solve the problems of all employees in the sector as it covers only union members. As a result of the exclusion of flight crew from the scope of the Labor Law, inequalities have arisen, for example there is great variation in the amount of compensation flight crew employees receive as a result of the termination of their contract, among other things.

For these reasons, in our study, flight crew were evaluated in terms of individual labor law. The working hours and training expenses specific to flight crew were examined in detail, the rights of flight crew and ground crew within the scope of the laws to which they were subject were evaluated, and the inequalities created by the inclusion of some workers in the

scope of labor law through collective bargaining agreements have been assessed. The negative consequences of the absence of an Air Labor Law in our law have been outlined.

**Key Words:** Flight Crew, Air Transport Worker, Individual Labor Law, Ground Crew, Flight Crew Employment Contract

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>AIRBUS</b>	: Airbus Group, Inc.
<b>ALPA</b>	: Air Line Pilots Association, International, Uluslararası Pilotlar Birliği
<b>Anayasa</b>	: Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
<b>ATPL</b>	: Havayolu Nakliye Pilot Lisansı
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>Basın İş Kanunu</b>	: 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun
<b>BOEING</b>	: Boeing Airplane & Transport Corporation
<b>CPL</b>	: Ticari Pilot Lisansı
<b>DHY</b>	: Devlet Hava Yolları
<b>Deniz İş Kanunu</b>	: 854 sayılı Deniz İş Kanunu
<b>EASA</b>	: Avrupa Emniyet Ajansı
<b>eBK</b>	: 818 sayılı Eski Türk Borçlar Kanunu
<b>ECA</b>	: Avrupa Kokpit Derneği
<b>FTL</b>	: Uçuş Süresi Sınırlamaları
<b>Hava-İş</b>	: Türkiye Sivil Havacılık Sendikası
<b>IATA</b>	: Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği

<b>ICAO</b>	: Uluslararası Sivil Havacılık Otoritesi
<b>IFALPA</b>	: Uluslararası Hava Yolu Pilotları Dernekleri Federasyonu
<b>İş Kanunu (İK)</b>	: 4857 sayılı İş Kanunu
<b>İş Mahkemeleri Kanunu</b>	: 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
<b>Nakliyat-İş</b>	: Türkiye Devrimci Kara, Hava ve Demiryolu İşçileri Sendikası
<b>Pegasus</b>	: Pegasus Hava Taşımacılığı A.Ş.
<b>RPK</b>	: KM başına yolcu geliri
<b>Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu</b>	: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
<b>SGHM</b>	: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü
<b>SHT-CCTO</b>	: Kabin Ekibi Temel Eğitim Kuruluşları Talimatı
<b>SHT – FTL</b>	: Uçuş ve Görev Süresi Sınırlamaları ile Dinlenme Gereklilikleri Talimatı
<b>SHT-6A.50</b>	: Uçucu Ekip Uçuş Görev ve Dinlenme Süreleri ile Uygulama Esasları Talimatı
<b>Şikago Sözleşmesi</b>	: Uluslararası Sivil Havacılık Konvansiyonu
<b>TAFA</b>	: Türk Havayolları Uçuş Akademisi
<b>TBK</b>	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
<b>THK</b>	: Türk Hava Kurumu

<b>THY</b>	: Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı
<b>TSHK</b>	: 2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanunu
<b>ORO-FTL</b>	: Uçuş Süresi Sınırlaması için Organizasyonel Regülasyonlar
<b>vb.</b>	: ve benzeri
<b>vd.</b>	: ve devamı

# GİRİŞ

Havacılık taşıma işleri diğer taşıma işlerine göre daha çok dikkat ve özen gerektirdiği için havacılık sektöründe çalışan sayısı oldukça fazladır. Yolcu olarak yalnızca kabin ekini ön planda görsek de arka planda bir uçağın kalkması için çalışan uçuş ekibinin yanı sıra, yer hizmetlerini de kapsayan büyük bir ekip söz konusudur. Bu çalışanların sayısı yıldan yıla artış göstermektedir. Sektördeki bu büyüme ve gelişme paralelinde bu sektörde çalışanlar için İş Hukuku korumaları sağlanması gerekliliği duyulmuştur. Sektör büyüdükçe yapılan düzenlemeler de ona göre şekillenecektir. Ancak ne yazık ki günümüze kadar olan sürede havacılık sektörünün gelişim hızıyla, çalışanlara verilen iş hukukundan kaynaklı hakların kapsamı aynı oranda gelişim göstermemektedir.

Hava çalışanlarının, İş hukukundaki durumu İş Kanunu madde 4'de düzenlenmiştir. İlgili madde de ikili bir ayırım yapılmış ve hava taşıma işlerinde çalışanlar kanun kapsamı dışındayken yer hizmetlerinde çalışan hava çalışanları, İş kanunu kapsamına alınmıştır. Yer hizmetlerinde çalışan hava çalışanları için herhangi bir özel durum olmamasına rağmen hava taşıma işlerinde çalışanların kanun kapsamı dışında tutulması uygulamada çeşitli farklı sonuçlar doğurmakta ve hava çalışanları arasında eşitsizlik yaratmaktadır. Hava taşıma işlerinde çalışan işçileri koruyacak herhangi bir özel iş kanunu da mevcut değildir. Bu sebeple, hava taşıma işlerinde çalışanlar, İş Kanunu'na tabi olmayıp, Türk Borçlar Kanuna tabidirler. Havada çalışan personel, yani uçuş ekibinde yer alan işçilerin iş sözleşmeleri TBK 393-447 maddeleri arasında düzenlenen İş Sözleşmeleri hükümlerine göre şekillenmektedir.

Uygulamada ise hava çalışanlarının belli haklardan mahrum kalmaması için çözüm olarak uçuş ekiplerine toplu iş sözleşmeleri ile iş kanunu kapsamındaki haklar tanınmıştır. Ancak, toplu iş sözleşmesine bağlı bir işçinin direkt olarak, bu sebeple İş Kanunu güvencesi altına girdiğini söylemek yanlış olacaktır. Bu kişiler, yalnızca sözleşmelerinde İş Kanunu kapsamındaki kanunların uygulanacağı hüküm altına alınırsa İş Kanunu kapsamında sayılacaklardır. Bu sözleşmelerin yalnızca belirli bir grup hava



alışanı kapsamasından dolayı uygulamadaki sorunlar açısından gerçek bir çözüm sunmadığı göz ardı edilememektedir.

Hava taşıma işlerinde çalışan kişilerin farklı kanunlara bağlı olarak çalıştırılması, kişilerin aynı işi yapması halinde bile farklı kanunlara tabi olarak çalıştıkları için farklı muameleye maruz kalmalarına sebebiyet vermektedir. TBK'a bağlı olan bir işçi ile toplu iş sözleşmesi bulunan veya sendikalı olan bir hava taşıma işçisinin sözleşmesinin sona ermesi durumunda farklı alacakları doğmakta veya bu işçilere farklı hak ve borçlar tanınmaktadır. Aynı şekilde, yalnızca TBK koruması altında olmaları hava taşıma işçilerinin çok daha az hakka sahip olmasına ve bu kişilerin işçi olmaktan dolayı elde edebileceği birçok hakka ulaşamamasına sebebiyet vermektedir.

İşbu sebeplerle, çalışmamızda, hava çalışanlarının bağlı olduğu kanunlara değinilecek ve bunların yarattığı sonuçlar incelenecek, hava çalışanlarının iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlarına kısaca değinilecek ve eğitim giderleri konusu hava taşıma işçileri özelinde değeriendirilecek, hava çalışanlarının çalışma düzenleri ayrıntılı şekilde incelenecek ve son olarak da hava çalışanlarının iş sözleşmelerinin sona ermesinden dolayı sahip oldukları hak ve borçlar farklı kanunlara tabii olmalarından kaynaklı sonuçlarıyla birlikte ayrı ayrı değeriendirilecektir.

# **BÖLÜM 1: GENEL BİLGİLER ve HAVA ÇALIŞANLARININ İŞ KANUNU KAPSAMI DIŞINDA TUTULMASI**

Çalışmanın bu bölümünde hava çalışanları tanımlanacak, hava çalışanlarına uygulanan kanunlara değinilecek ve uygulamada yarattığı sonuçlara kısaca değinilecektir. Hava çalışanları ve havacılık sektörü tanımlanmadan önce kısaca Türkiye'deki sivil havacılık tarihine değinilme gereği kanunların sistematığı ve hukuki düzenlemelerin gelişimini daha iyi ifade edebilmek için duyulmuştur.

## **1.1. TÜRKİYE'DE SİVİL HAVACILIK TARİHİ**

Türkiye'de ilk havacılık faaliyetleri 1925 yılında Mustafa Kemal Atatürk'ün emriyle, Türk Hava Kurumu'nun (THK) kurulmasıyla başlamıştır. Bu kurumun amacı Türk havacılık sanayisini geliştirmek ve askeri, sivil, sportif ve turistik havacılığın önünü açmaktır. Bu amaç paralelinde, Türkiye'de ilk sivil havacılık faaliyetleri, 1933 yılında Devlet Hava Yolları'nın (DHY) bugünkü Türk Hava Yolları (THY) adıyla, Türkiye'nin bayrak taşıyıcı havayolu firması olarak kurulmasıyla başlamış ve THY markası zaman içerisinde Dünya'da tanınmıştır. 1955 yılına kadar kamu kuruluşu olarak çalışan THY, 1955 yılı itibariyle Anonim Şirketi statüsüne geçmiş ve devlet memuru statüsüyle çalışan çalışanları, bu tarih itibariyle işçi statüsünde kabul edilmişlerdir. Bundan öncesinde, devlet memuru statüsünde çalıştıklarından sendika kurmak vb. gibi işçi statüsünün getirdiği haklara sahip olamamışlardır.

Türkiye'deki bu gelişmelerle doğru orantılı olarak, Dünya'da da ikinci Dünya Savaşı'ndan sonra ICAO (International Civil Aviation Organisation) Uluslararası Sivil Havacılık Otoritesi 1944 yılında imzalanan Şikago Sözleşmesiyle kurulmuştur. ICAO, bir BM (Birleşmiş Milletler) örgütü olup tam olarak sözleşmenin 1947 yılında yürürlüğe girmesiyle kurulmuştur. Dünya'da sivil havacılığın standart bir şekilde gelişmesi için

düzenlemeler yapan bir kurumdur. Türkiye’ de ise Şikago Sözleşmesi 1945 yılında kabul edilmiş ve Türkiye ICAO’nun kurucu üyelerinden biri olmuştur. Bununla paralel olarak ülkemizde, 1949 yılında ise Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM) kurulmuş olup, Türkiye’de sivil havacılık faaliyetlerinin yönetimi ve denetimi Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM) tarafından gerçekleştirilmektedir. SHGM, sivil havacılıkla ilgili düzenlemeleri yapmakta, lisanslama ve denetim süreçlerini yürütmektedir.

EASA (European Union Aviation Safety Agency) Avrupa Havacılık Emniyeti Ajansı, 2002 yılında Avrupa’daki sivil havacılık güvenliği ve çevresel etkilerini düzenlemek için Almanya’da kurulmuştur. Tek Avrupa sivil havacılık marketini sağlamak ve düzenlemek esas amacı olan bir AB kuruluşudur.<sup>1</sup> Türkiye ise EASA’ya üye olmayıp, PANEP denilen AB üyesi olmayan ülkelere verilen statü ile EASA regülasyonlarına bağlı kalmaktadır. Bu sebeple 2006 yılında SGHM ve EASA arasında uçuş emniyeti konusunda iş birliği sağlanması anlaşması<sup>2</sup> yapılmış, bu sebeple SGHM’nin birçok yönetmeliği EASA yönetmeliklerine uydurulmuştur.

Türkiye’de SGHM’nin kurulması, THY’nin Anonim Şirket statüsüne geçmesi ve yukarıda belirtilen uluslararası gelişmeler eşliğinde sektörün hızla büyümesinden sonra ve karlı olması dolayısıyla, birçok havayolu şirketi kurulmuş ve sivil havacılıkta rekabet başlamıştır. THY’nin yanı sıra, Pegasus vb. gibi özel havayolu şirketleri de Türk sivil havacılık sektöründe faaliyet göstermektedir. Türkiye’nin konumu ve turizm faaliyetlerinin artışı nedeniyle dolaylı olarak havacılık sektörü her geçen gün büyümekte ve istihdam eden kişi sayısı artmaktadır. Bu sebeple hava çalışanlarının sayısının her geçen gün artmasından dolayı tarihsel olarak hava çalışanlarının birlik olması için çeşitli kuruluşlar kurulmuştur.

Merkezi Londra’da bulunan Uluslararası Hava Yolu Pilotları Dernekleri Federasyonu (IFALPA)<sup>3</sup>, Nisan 1948’de Londra’da düzenlenen bir pilot dernekleri

---

<sup>1</sup> EU, EASA, [https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-union-aviation-safety-agency-easa\\_en](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-union-aviation-safety-agency-easa_en), ET.: 21.05.2023.

<sup>2</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz.: Working Arrangement between European Safety Agency and the Directorate General of Civil Aviation of the Republic of Turkey on collection and exchange of information on the - safety of aircraft using EU airport and airports of non-EU States that participate in the EU SAFA Programme, including airports of the Republic of Turkey, <https://www.easa.europa.eu/en/downloads/5239/en>, ET.: 21.05.2023.

<sup>3</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz.: IFALPA, Member Associations, <https://www.ifalpa.org/member-associations/>, ETA.: 21.05.2023.

konferansı sırasında, dünyadaki havayolu pilotlarına resmi bir araç sağlamak amacıyla kurulmuştur. Bu kuruluş ICAO'nun düzenlediği standartların ve tavsiye edilen uygulamaların oluşturulması ve uyarlanmasında önemli fayda sağlamaktadır. Federasyonun amacı, dünya çapında en yüksek havacılık güvenliğini teşvik etmek ve pilotluk mesleğinin küresel savunucusu olmaktır. Şu anda Türkiye'de dahil olmak üzere 100.000'den fazla havayolu pilotunu temsil eden 104'ün üzerinde üye birliğe sahiptir. Avrupa'da ise Avrupa Kokpit Derneği (ECA) 1991 yılında oluşturulmuş ve Avrupa Birliği (AB) düzeyinde Avrupalı pilotlarını temsil eden organdır. Bu derneğin amacı da Avrupa'daki pilotların haklarını korumak ve havacılık anlamındaki en yüksek güvenliği teşvik etmektir.<sup>4</sup> Türkiye'de ise pilot topluluklarından ziyade hava çalışanlarının örgütlenmesi Dünya'dakilerle de<sup>5</sup> paralel olarak sendikalaşma şeklinde olmuş olup ayrıca bir pilot topluluğu mevcut değildir. Türkiye'de, THY'nin Anonim Şirket statüsüne geçmesi ile THY'de çalışan pilotlar örgütlenmiş ve HAVA-İş Sendikası kurulmuştur.<sup>6</sup>

Dünya'da havayollarının haklarını korumak ve havacılığın gelişmesini sağlamak amacıyla ise IATA Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği, 19 Nisan 1945'te Küba, Havana'da kurulmuştur. Dünya tüketicilerinin yararına emniyetli, güvenilir ve ekonomik hava hizmetlerini teşvik etmek amacıyla havayolları arası iş birliğini sağlama gayesiyle kurulmuştur. Şu anda THY ve Pegasus da dahil olmak Türkiye'den ve Dünya'nın her yerinden, 120 ülkeden yaklaşık 300 üyesi bulunmaktadır. IATA'nın amacı Dünyanın dört bir yanındaki havayollarının çıkarlarını savunmak ve makul olmayan kural ve ücretleri engellemek için çalışmak ve havayollarının açıkça tanımlanmış kurallar çerçevesinde güvenli, emniyetli, verimli ve ekonomik bir şekilde çalışmasına yardımcı olmaktır.<sup>7</sup> Yani, IATA havacılık sektöründe işverenlerin hakkını korumak ve denetlemek için kurulmuş uluslararası bir kuruluştur. Bu kuruluşa üye olabilmek için ICAO'nun şartlarını sağlamak gerekmektedir. IATA, üye havayollarına uluslararası standartlar getirerek üye ülkelerin

---

<sup>4</sup> European Cockpit, News, <https://www.eurocockpit.be/news>, ET.: 21.05.2023.

<sup>5</sup> Air Line Pilots Association, International (ALPA) Uluslararası Pilotlar Birliği, dünyanın en büyük havayolu pilot birliklerinden biridir. 1931'de kurulan Dernek, AFL-CIO ve Kanada İşçi Kongresi tarafından onaylanmıştır. Uluslararası olarak US-ALPA olarak bilinen, Uluslararası Hava Yolu Pilot Dernekleri Federasyonu'nun bir üyesidir. ALPA toplu iş sözleşmeleri imzalayarak ALPA, tüm sendika üyelerinin birleşik kaynaklarından yararlanarak, üyelerinin maaşlarını, sosyal yardımlarını ve çalışma koşullarını etkileyen konularda uzmanlık sunabilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz.: ALPA, What we Do, <https://www.alpa.org/about-alpa/what-we-do2>, ET.: 21.05.2023.

<sup>6</sup> Ayrıntılı bilgi için çalışmanın 1.4.2.2 no'lu başlığına bakınız.

<sup>7</sup> IATA, International Air Transport Association, Vision and Mission, <https://www.iata.org/en/about/mission/>, ET.: 21.05.2023.

iç hukukundaki yönetmeliklerle bu standartlara uymasını sağlamaktadır. Bu kuruluş, bir işveren sendikası değil, uluslararası bir birliktir.

Görüldüğü gibi, Dünya’da ve ülkemizde havacılık faaliyetlerinin gelişimi paralellik göstermiş ve çalışmalar havacılık güvenliği, uçuş emniyeti konusu etrafında şekillenmiştir. Bu sebeple, hava çalışanlarının zorlu çalışma koşulları karşısında birlik olması gerekmiş ve Dünya’da birçok havacılık topluluğu ve sendikası oluşturulmuştur.<sup>8</sup> Ancak, Hava çalışanlarının İş Hukukundan kaynaklı hak ve borçları herhangi bir uluslararası sözleşmeyle düzenlenmemiş olup her ülkenin iç hukukuna bırakılmıştır. Ancak, hava çalışanlarının çalışmalarının iyileştirilmesi konusu her ülkede gündem olmuş ve olmaktadır.<sup>9</sup>

Türk Sivil Havacılığının, Türkiye'nin uluslararası bağlantılarını artıran, turizm sektörüne katkı sağlayan ve hava ulaşımını kolaylaştıran önemli bir sektör olduğu açıktır. Sivil havacılık altyapısının geliştirilmesi, uçuş güvenliğinin sağlanması ve hizmet kalitesinin yükseltilmesi, Türk Sivil Havacılık sektörünün sürekli büyümesine katkıda bulunmaktadır. Sektörün büyümesinin ve gelişmesinin ülkemiz bakımından yadsınamaz faydaları olduğundan, havacılık sektöründe çalışan kişilerin iş sözleşmesinde kaynaklı sahip olduğu haklar tam anlamıyla verilmeli ve istihdamın artması teşvik edilmelidir.

İşbu sebeplerle, aşağıdaki bölümlerde, ülkemizde Bireysel İş Hukuku kapsamında hava çalışanlarının kim olduğundan, hava çalışanların İş Hukuku kapsamında sahip oldukları haklarından ve hangi kanunlara tabii olduklarından, bu durumun uygulamada yarattığı sonuçlardan bahsedilecek ve uygun düştüğü yerlerde yukarıda bahsedilen kurumlara değinilecektir.

---

<sup>8</sup> GMB Sendikası ve Unite Sendikası, İngiltere’de hava çalışanlarının hakları için savaşılan sendikalardan biridir.

<sup>9</sup> Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz.: AB'nin İşgücü Göçü Politikalarına İlişkin Kamu İstişarelerine ECA Katkıları ve AB Mavi Kart, [https://Home-Affairs.Ec.Europa.Eu/System/Files/2016-12/European\\_Cockpit\\_Association\\_En.Pdf](https://Home-Affairs.Ec.Europa.Eu/System/Files/2016-12/European_Cockpit_Association_En.Pdf), ET.: 21.05.2023.

## 1.2. HAVA ÇALIŞANI KAVRAMI

Hava çalışanı kavramının ne olduğunun anlaşılması için öncelikle havacılık sektörünün tanımlanması gerekmektedir. Tarafımızca, havacılık sektörü, hava taşıtlarıyla uçmak için gerekli tüm çalışmaların yapıldığı bakım, onarım faaliyetlerini ve hava taşıma faaliyetlerini kapsayan iş kolu olarak tanımlanabilir. Hava çalışanları ise havacılık sektöründe çalışan kişilerdir.<sup>10</sup> Görüldüğü gibi hava çalışanı kavramı oldukça geniş bir kavram olup, havacılık faaliyetinde çalışan herkesi içermektedir. Ancak, her geçen gün daha çok istihdam alanı yaratan havacılık sektörünün çalışanlarına, çalışmamızda bireysel iş hukuku kapsamında değinileceğinden İş Kanunu kapsamındaki anlamıyla hava çalışanları tanımlanacak ve çalışma boyunca bu doğrultuda açıklamalar yapılacaktır.

Kanunlar incelendiğinde hava çalışanına ilişkin olarak herhangi bir tanımlama mevcut değildir. Hava çalışanı kavramı oldukça genel bir kavram olup lafzından da anlaşılabilceği gibi havacılık sektöründe çalışan kişileri kapsamaktadır. Havacılık sektörü uçuş sorumlusundan, havaalanı çalışanlarına, uçuş ekiplerine kadar birçok kişiyi istihdam etmektedir.<sup>11</sup> Hava çalışanı kavramı, genel olarak havacılık sektöründe çalışan herkesi kapsamı altına alsın bile kanundakiyle paralel olarak, bu kişileri, hava taşıma işlerinde çalışan kişiler ve havacılığın yer tesislerinde çalışan kişiler olarak ayırmakta fayda vardır. Kanunun sistematığı bakımından, benzer ayırım deniz taşıma işçileri bakımından da yapılmıştır. Bu durumda hava taşıma işlerinde çalışan kişileri, Deniz İş Kanunu'ndaki deniz taşıma işi çalışanları paralelinde tanımlamak yerinde olacaktır. Yani, bir iş sözleşmesine dayanarak havada çalışan pilot, uçuş ekibi ve kabin amiriyle diğer kimselere "hava taşıma işçisi" denir.

Çalışmanın bundan sonraki kısımlarında bu kişiler hava taşıma işçisi veya uygun düşüğü yerlerde taşıma işçisi olarak anılacaktır. İş hukuku bakımından önem arz eden

---

<sup>10</sup> Ülkemizde 2021 yılında 253.885 kişi havacılık sektöründe istihdam etmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz.: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Faaliyet Raporu 2022, <https://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/kurumsal/faaliyet/2022.pdf>, ETA: 20.05.2023.

<sup>11</sup> 2022 yılında havayolu ile taşınan yolcu sayısı, 2021 yılına göre yaklaşık olarak %47, nedeniyle ücretli yolcu-km (RPK: revenue passenger km) bazında yaklaşık olarak %70 artmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz.: ICAO forecasts complete and sustainable recovery and growth of air passenger demand in 2023, <https://www.icao.int/Newsroom/Pages/ICAO-forecasts-complete-and-sustainable-recovery-and-growth-of-air-passenger-demand-in-2023.aspx>, ETA: 20.05.2023.

diğer bir tanım ise havacılığın yer hizmetlerinde çalışan kişileridir. Bu kişiler, hava aracı içinde çalışmayan ve hava aracının uçuş faaliyetinde direkt olarak rol oynamayan işçilerdir. Kısaca, havaalanlarında çalışan personel, yani, karayla ilişkisi kesilmeyen personeldir.

Çalışmanın bundan sonraki kısmında bu kişilerden yer işçileri olarak bahsedilecektir. İş kanunu madde 4/1 (a) ve madde 4/2 (b)'da yapılan bu ayırım sebebiyle çalışmamızda hava taşıma işçilerinin ve yer işçilerinin iş hukuku kapsamında değerlendirilmesi ayrı ayrı yapılacaktır. Hava çalışanı kavramı ise yer işçileri ve hava taşıma işçilerini birlikte kapsayan genel bir kavram olarak çalışma boyunca kullanılacaktır.

Yalnızca belirtmek gerekir ki, hava çalışanları da diğer çalışanlar gibi işçilerdir. Her ne kadar, taşıma işlerinde çalışan hava taşıma işçileri geniş yetki ve sorumluluklara<sup>12</sup> sahip olsalar da bu kişiler hala daha bağımlılık ilişkisiyle işverene bağlı olarak iş sözleşmesiyle çalıştıklarından işçi statüsünde sayılmaktadırlar.

### **1.2.1. Yer İşçileri**

Yukarıda da tanımlandığı gibi yer işçileri, hava aracı içinde çalışmayıp kara parçası üzerinde çalışmaktadır. Bu kişilere örnek olarak, hava aracı bakım profesyonelleri, hava trafik kontrolörleri ve yer hizmetleri çalışanları, uçucular, araştırma ve geliştirme, tasarım ve üreticiler, yer hostesleri verilebilir. Bu kişilerin, herhangi bir işyerinde bağımlı iş ilişkisiyle çalışan işçilerden hiçbir farkı yoktur. Bu kişilerin çalışma süreli, kıdem tazminatları, dinlenme süreleri tüm diğer işçilerle ortak olup, farklı bir özellik taşımamaktadır. Çalışma düzenleri itibariyle 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren diğer işçilerden bariz bir farkları olmaması itibariyle İş Kanunu madde 4/2 (b) ile İş Kanunu kapsamı içinde tutulmuş ve işçilerin yararlandığı tüm haklardan yararlanmaları sağlanmıştır.

---

<sup>12</sup> Kaptan pilotun yetki ve sorumlulukları hakkında daha fazla bilgi için bkz.: Yaşar Öztürk, *Hava Hukuku I*, Ceylan Ofset, Samsun, 2010, s.87 vd..

### 1.2.2. Hava Taşıma İşçileri

Hava taşıma işçileri iş sözleşmesi ile hava araçlarında çalışan kişileri kapsamaktadır. Bu kişiler, taşıma işinin yapılmasında direkt olarak rol oynayıp, taşıma faaliyetlerinden direkt olarak sorumludur. Bu kişilere örnek olarak pilot, kabin hostesi, telsizci gibi uçuş personeli verilebilir.<sup>13</sup> Yani kara parçasından uzakta, hava aracının içinde çalışan kişiler olarak tanımlanabilirler. Çalışma şekillerindeki farklılık, çalışma süreleri, dinlenme süreleri vb. hususlar bakımından İş Kanunu kapsamındaki işçilerden farklılık gösterdikleri için, İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuşlardır. İş Kanunu madde 4/1(a) maddesine göre İş Kanunu kapsamında değildirler. Hava taşıma işçileri için hukukumuzda özel olarak düzenlenmiş olan bir kanun da bulunmamaktadır. Deniz ve Basın İş Kanunu gibi sektöre özel düzenlenmiş herhangi bir kanun mevcut değildir. Bu sebeple, bu işçiler İş Kanunu'na göre daha genel kanun olan Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabiidir. İşveren ile aralarında iş sözleşmesi imzalanmış olması sebebiyle, TBK'nın "Hizmet Sözleşmesi" başlığı altında düzenlenen madde 393 ve madde 447 arasındaki hükümlere tabiidirler.

Aynı zamanda, havacılık sektörünün uluslararası yönü ve uçuş emniyeti konularının önem arz etmesi sebebi ile hukukumuzda havacılık işlerine ait 2920 sayılı Türk Sivil Havacılık kanunu mevcuttur. Ancak, bu kanun havacılık işlerini düzenlemekte olup hava çalışanlarının işçilik haklarına dair herhangi bir düzenleme içermemektedir. Yani başka bir deyişle, bu kanun hava çalışanlarının kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi iş sözleşmelerinin feshi dolayısıyla sahip oldukları hakları ayrıca düzenlememekte havacılık işine ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Ayrıca, SGHM'nin talimatları ile hava çalışanlarının uçuş saatleri vb. gibi çalışma düzenine ilişkin hususlar düzenlenmiştir.

Hava taşıma işçilerinin bağlı olduğu kanunların farklılık göstermesinden dolayı sahip oldukları hak ve borçlar, İş hukuku kapsamındaki işçilerin sahip olduğu hak ve borçlara göre farklı kanunlara tabii olduklarından farklılık göstermektedir. Çalışmamızın bu kısmında, hava çalışanlarına uygulanan kanunlar ayrı ayrı incelenecektir.

---

<sup>13</sup> Çalışanlar hakkında detaylı bilgi için bkz.: Sivil Havacılık Kurumu, <https://web.shgm.gov.tr/tr/havacilik-personeli/2207-pilot>, ET.: 10.03.2023.



### **1.3. HAVA ÇALIŞANLARININ KANUN KAPSAMI DIŞINDA TUTULMASI VE UYGULANAN KANUNLAR**

Yukarıda da bahsedildiği gibi hava çalışanları 10.06.2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazetesinde yayımlanan 4857 sayılı İş Kanunu ile ikiye ayrılmış, hava taşıma işçileri ve yer işçileri olarak kararla olan bağlarına göre ayırım yapılmıştır. İş Kanunu'nun kapsamını düzenleyen 4. maddesiyle yer işçileri İş Kanunu kapsamındayken hava taşıma işçileri İş Kanunu kapsamı dışı bırakılmıştır. Bu sebeple, hava çalışanları için uygulanacak kanunların incelenmesinden önce İş Kanununun 4. maddesinin değerlendirilmesi gerekliliği, bu durumun uygulanacak kanunu etkilemesinden dolayı doğmuştur.

#### **1.3.1. İş Kanununun Kapsamı ve İstisna Hüküm**

İş kanununun birinci maddesinde açıkça, kanunun kapsamı belirtilmiştir. Buna göre fıkra 2'de kanunun 4. maddesi dışında kalan haller dışında 4857 sayılı kanunun bütün işyerlerine, bu iş yerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine, faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Bu sebeple kanunun kapsamını anlamak için neyi kapsamadığının incelenmesi gerekmektedir.

İş hukukunun istisnai hükümlerinin Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'na göre geniş değil dar yorumlanması gerekmektedir.<sup>14</sup> Yani, aslında işçiler yararına getirilen düzenlemelerin yine işçiler yararına yorumlanması esastır. Bu sebeple, madde 4'deki istisnai hallerin dar yorumlanması gerekmektedir. Yani, kapsam dışında sayılan işçilerin yorum yoluyla genişletilmemesi ve kanunda yazan işçilerle sınırlı tutulması gerekmektedir. Madde 4'de hava taşıma işçilerinin kanun kapsamı dışında bırakıldığı, aynı maddenin 2. fıkrası b bendinde havacılığın tüm yer işçilerinin kanun kapsamında olduğu hüküm altına alınmıştır.<sup>15</sup> Bu durumda hava taşıma işlerinde çalışan kişilerin kim

<sup>14</sup> YİBK, 23.05.1960, E. 1960/11, K. 1960/10, (<https://www.resmigazete.gov.tr/>) ET.: 10.03.2023.

<sup>15</sup> Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 4.baskı, Onikilevha Yayıncılık İstanbul, 2022, s.7-8.

olduğu kanun maddesinde açıkça tanımlanmadığı ve bu konu hakkında özel bir kanun mevcut olmadığı için hava taşıma işlerinde çalışan kişilerin dar yorumlanması gereklidir. Bu sebeple uçuş faaliyetinde görev alan çalışanların bu madde ile İş Kanunu kapsamı dışında bırakıldığı açık olup bu sınırlamaların yalnızca, bu kişilerle sınırlı tutulması gerekmektedir. Yani, yalnızca hava taşıma işçilerinin kanun kapsamı dışında tutulduğu ve bu çalışanların yorum yoluyla genişletilmemesi gerekmektedir.

Görüldüğü gibi hava taşıma işçileri İş Kanunu kapsamına dahil edilmemiş olup bu çalışanlar için herhangi bir özel Hava İş Kanunu da mevcut değildir, bu sebeple bu kişiler için işverenle aralarında iş sözleşmesi bulunması dolayısıyla TBK'nın Hizmet Sözleşmesine ait hükümler uygulama alanı bulacakken, yer işçileri bakımından İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulmaktadır.

Ancak, 2017 yılında kabul edilen 7036 sayılı İş Mahkemelerinin görev ve yetkilerini belirleyen İş Mahkemeleri Kanuna göre, İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan işçiler de iş yargılamasının görev alanına alınmıştır. İşçilerin haklarına ilişkin hususlarda iş hukuku kapsamındaki konularda ihtisaslaşmış mahkemelerin karar verecek olması işçi yararına getirilmiş bir durum olup kanaatimizce bu değişiklik oldukça isabetli olmuştur. Eskiden 4. madde kapsamı dışında bırakılan işler için görevli mahkemenin genel mahkemeler olduğu Yargıtay kararlarında<sup>16</sup> kabul edilmekteydi, ancak bu kararların günümüzde herhangi bir geçerliliği kalmamıştır. Yani, hava taşıma veya yer işçisinin iş sözleşmelerinden kaynaklı uyuşmazlıklarına İş Mahkemeleri bakacak, işçilerin TBK veya İK bağlı olmasının bir önemi olmayacaktır.

### **1.3.1.1. Yer İşçilerine Uygulanan Kanun: İş Kanunu**

Yukarıda da bahsedildiği gibi yer işçilerine İş Kanunu uygulanacak olup, yer işçileri, işçilere sağlanan tüm hak ve borçlara sahip olacaktır. Ülkemizde, sanayileşme faaliyetlerinin batıya göre tarihsel olarak daha geç başlamış olmasından İş hukukuna ait gelişmeler daha yavaş gelişim göstermiş olsa da şu anda günümüzde 10.06.2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazetesinde yayımlanan 4857 sayılı 2003 tarihli İş Kanunu yürürlüktedir. Bu kanunun yürürlüğe girmesinin temel sebebi, işverene göre daha

---

<sup>16</sup> Getirilen kanun maddesiyle bu Yargıtay kararlarının geçerliliği kalmamıştır. Bkz.: Yarg.9.HD., 08.04.1997, E. 1996/22816, K. 1997/7054, ([www.legalbank.net](http://www.legalbank.net)) ET.: 16.04.2023.

dezavantajlı durumda olan işçilere güvence sağlamak, işçi ile işvereni eşit konuma getirmektir. Temelinde işi yaptıran ve işi yapan arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi olan işler, iş kanununun konusuna girmektedir.<sup>17</sup> İşbu sebeple iş hukuku kapsamındaki kanunlar işçi lehine yorumlanır ve işçilerin taraf olduğu durumlarda gündeme gelir. İş kanununun ortaya çıkış amacı sebebiyle iş hukukunun iki temel ilkesi mevcuttur; a) işçilerin korunması ilkesi b) işçi yararına yorum ilkesi<sup>18</sup> İş Kanununun, özel kişiler arasındaki ilişkileri düzenlemesine rağmen, sosyal-devlet ilkesi gereği ve İş Kanununun ekonomik ve sosyal devamlılığı sağlama görevlerinde dolayı kamu hukuku ile de yakın ilişkisi mevcuttur. Bu sebeple, ilgili kanun hem emredici hükümlere hem de işçi lehine yorumlanabilecek nispi emredici hükümlere sahiptir.

Yer işçilerini kapsamına alan bu kanunla yer işçilerinin sahip olduğu hak ve borçlar incelenecek ve İş Kanunu kapsamı dışında tutulan hava taşıma işçileri ile aralarındaki farklar değerlendirilecektir. Ancak belirtmek gerekir ki, yer işçilerinin iş sözleşmesinden kaynaklı olarak sahip oldukları hak ve borçlar havacılık sektörü bakımından birçok noktada özellik arz etmediğinden yalnızca kısaca değinilecektir.

### **1.3.1.2. Hava Taşıma İşçilerine Uygulanan Kanun: Türk Borçlar Kanunu**

İş kanunu madde 4/1 (a) ile hava taşıma işçileri İş Kanunu kapsamında tutulmuştur. Hava taşıma işçilerine özel olarak düzenlenmiş bir Hava İş Kanunu bulunmadığından bu işçiler bakımından 04/02/2011 tarihli 27836 sayılı Resmî Gazete 'de yayınlanan 11/01/2011 tarihli 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. Bunun sebebi, taşıma işçilerinin işverenle aralarında hizmet sözleşmesi, uygulamadaki ve İş Kanunundaki adıyla iş sözleşmesi bulunmasıdır. İşbu sebeple, TBK madde 393 ve 447 arasında düzenlenen iş sözleşmesine ilişkin hükümler bu işçiler bakımından uygulama alanı bulacaktır.

6098 sayılı TBK m. 393 – 447 hükümleri genel hizmet sözleşmesini oldukça detaylı şekilde ve 818 sayılı eBK m. 313 – 352 hükümlerine kıyasla, işçiden yana hüküm kurulacak şekilde düzenlenmiştir. TBK hükümlerinin bu şekilde düzenlenmesi belli

---

<sup>17</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayıncılık, İstanbul, Ekim 2022, s.1.

<sup>18</sup> A.g.e., s.23.

yazarlar tarafından eleştirilmiştir. Öğretideki bu eleştirilerin sebebi büyük ölçüde İsviçre Borçlar Kanununun da tercüme yoluyla hazırlanan bu hükümlerin Türk İş Hukukunun ve 4857 sayılı İş Kanununun kuralları ve prensipleri ile uyumlu olmaması, bir genel kanun için fazla ayrıntılı ve iş kanunları ile bağlantısı iyi kurgulanmamış hükümler içermesi, Türk İş Hukukuna göre geri kalmış durumda olan İsviçre Hukukundan fazla etkilenmiş olmasıdır.<sup>19</sup> Kanaatimizce, TBK hükümlerinin İK hükümlerine yaklaştırılması, kanun kapsamı dışında tutulan çalışanlar için olumlu olmuş olup, işçilerin daha fazla hakka sahip olması sağlandığından yerindedir.

TBK ile İK arasında genel-özel kanun ilişkisi bulunduğundan, İş Kanunu'nda boşluk bulunduğu hallerde TBK hükümleri uygulanacaktır.<sup>20</sup> Özel olarak bu iki kanun arasında nasıl bir ilişki olduğunu düzenlemekte olan kanun hükmü bulunmamaktadır. 08/12/2001 tarihli 24607 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan 4721 sayılı Türk Medeni Kanun'unun 5.maddesi TBK genel hükümler ile diğer kanunların ilişkisine değinmekte olup, hizmet sözleşmesine ilişkin TBK özel hükümleri kapsayan kısım için herhangi bir açık düzenleme mevcut değildir. Kanaatimizce, "özel kanunun genel kanuna önceliği" ilkesi uyarınca İş Kanunu'nda hüküm olması halinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanması gerektiği ancak boşlukların TBK'nın genel hükümleri ile doldurulması ve uygun düştüğü ölçüde hizmet sözleşmesi hükümlerinin uygulanması, gerekmektedir.<sup>21</sup> Kanunlar

<sup>19</sup>Ömer Ekmekçi, "Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri", *Sicil*, Mart 2009, Yıl 4, Sayı 13, 19-28, s. 22-23.

<sup>20</sup> TBK ile İK arasındaki ilişkinin ne olduğu öğretide tartışılmaktadır. Bazı yazarlara göre, Borçlar Kanunu ve İş Kanunu arasındaki özel-genel kanun ilişkisi mevcut değildir. Bunun sebebi, iş kanunlarının onlara göre, bazı hukuki ilişkileri bütün hukuki hüküm ve sonuçlarıyla özel bir biçimde düzenlemek amacını taşımaması, uygulanma alanı içinde daha fazla hak ve yükümlülük tanımak amacıyla hukuki düzenlemelere yer vermemesidir. Yani, bazı yazarlar bakımından kanun koyucu işçi yararına yorum yapılması amacıyla düzenlemelere yer vermemiş ve bu konuların sosyal devlet ilkesi çerçevesinde uygulamada şekilleneceğini kabul etmiştir. Bu sebeple borçlar kanunundaki bir hükümle bu boşluğun doldurulması iş hukuku ilkeleriyle uyuşmayacağı iddia edilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz.: Ekmekçi / Yiğit, s.5; Kübra Doğan Yenisey, *Türk Borçlar Kanunu'nda Hizmet Sözleşmesi*, TÜSİAD, [https://tusiad.org/tr/tum/item/download/5044\\_09aa4fa44f5f13c7cdcf2f0b40e1a50f](https://tusiad.org/tr/tum/item/download/5044_09aa4fa44f5f13c7cdcf2f0b40e1a50f), ET.: 11.06.2023. Aksi görüş için; İş Kanunu ve diğer özel kanun hükümlerinin uygulanmadığı bütün durumlarda, yani kanunda boşluk olan hallerde, niteliklerine uygun düştüğü ölçüde genel kanun olarak TBK hükümleri uygulama alanı bulmaktadır. Türk Medeni Kanunu'nun 5.maddesi de Borçlar Kanununun uygulamada diğer Kanunların boşluğunu doldurucu niteliğinde olduğu görülmektedir. Kanunun 5.maddesi "Bu Kanun ve Borçlar Kanunu'nun genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır." hükmü ile Borçlar Kanununun genel nitelikli hükümlerinin kanun koyucu tarafından çözüm olarak değerlendirildiği görülmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz.: İşkanunu.com, iş kanunu, <https://iskanunu.com/genel/2255-is-kanunu-ve-borclar-kanunu-uygulama-degerlendirmesi/>, ET.: 22.05.2023.

<sup>21</sup> TBK hükümlerinin uygulanması durumu ise, iş kanununda hiç hüküm bulunmaması halinde devreye girer ve Deniz ve Basın İş Kanunu arasında da herhangi bir özel-genel ilişkisi mevcut değildir. Buna göre en genel kanun TBK olup, İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu arasında herhangi bir genel-

arasındaki ilişkilerin anlaşılması, hava taşıma işçileri bakımından uygulamadaki durumlarından dolayı özellik göstermektedir.

Havacılık sektöründe, İş Kanunu'na bağlı olmayan hava taşıma işçileri uygulamada sendikalaşmış olup, toplu iş sözleşmeleriyle<sup>22</sup> çalışmaktadırlar. Bu sebeple, bu kişilere uygulanacak hükümlerin anlaşılması için İş Kanunu, Borçlar Kanunu ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu arasındaki ilişkinin de anlaşılması gerekmektedir.

Özetle, hava taşıma işçileri; yer işçileri, hava taşıma işçileri, toplu iş sözleşmesine bağlı sendikalı hava taşıma işçileri ve sendikalı olmayıp toplu iş sözleşmesinden yararlanan hava taşıma işçileri olarak hukuki durumlarına göre ayrılmaktadır.

Bu durumda uygulanacak kanunları doğrudan etkilediğinden, kanunlar arasındaki ilişkinin anlaşılması önemlidir. Hava taşıma işçilerine TBK'nın hizmet sözleşmesine ait hükümleri uygulanmakta, yer işçilerine ise İş Kanunu hükümleri uygulanmakta ve toplu iş sözleşmesine bağlı olan çalışan hava taşıma işçilerine ise Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uygulanmaktadır

### **1.3.1.3. Hava Taşıma İşçilerinin Toplu İş Sözleşmesine Bağlı Çalışması: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu**

Taşıma işçilerinin İş Kanunu kapsamı dışında tutulmasından dolayı hak kaybına uğramaması için, uygulamada hava çalışanları toplu iş sözleşmelerine bağlı olarak çalışmakta olup, böylece İş Kanunu kapsamındaki işçilerin haklarına sahip olmaları sağlanmaktadır. Bu sebeple, taşıma işçileri toplu iş hukuku kapsamı altına girmekte ve toplu iş hukuku sözleşmeleriyle bu kişiler iş kanununda, işçilere sağlanan haklardan yararlandırılmaktadır. İşbu sebeple bu kişiler, 7/11/2012 tarihli 28460 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan 18/10/2012 tarihli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa tabii olup, toplu iş sözleşmelerine ve sendikaya ilişkin hususlarda bu kanun uygulama alanı bulacaktır.

---

özel ilişkisi mevcut değildir. Ayrıntılı bilgi için bkz.: YHGK, 16.11.2016, E. 2016/9- 1414 K. 2016/1072, ([https://www.sekeris.org.tr/dergi/multimedia/dergi/78\\_yargi\\_kararlari.pdf](https://www.sekeris.org.tr/dergi/multimedia/dergi/78_yargi_kararlari.pdf)) ET.: 13.04.2023.

<sup>22</sup> Uygulamada THY ile Hava- İş Sendikası ile toplu iş sözleşmeleri imzalanarak, çalışanlar toplu iş hukuku kapsamında iş kanunu hükümlerine tabii tutulmaktadır.

6356 sayılı kanunun 80. maddesi, kanunun diğer kanunlarla ilişkisini açıkça düzenlemiş olup herhangi bir tartışmaya yer vermemiştir. Buna göre, ilgili kanunda boşluk olması halinde TBK ve TMK hükümleri niteliğine uygun düştüğü ölçüde uygulanacaktır denilerek, ilgili kanunun TBK ile olan ilişkisi hüküm altına alınmıştır. Bu durumda bu iki kanun arasında genel-özel kanun ilişkisi olduğu açık olup, sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununda hüküm olmaması halinde İş Kanunu'na başvurulmayacaktır. Bu sebeple, toplu iş sözleşmelerinin TBK genel hükümleri ile uyumlu olması gerekmektedir. Toplu iş sözleşmelerine bağlı çalışanlar için İş Kanununun geçerli olması ancak ve ancak toplu iş sözleşmelerinde belirtilmesi halinde söz konusudur.

Toplu iş sözleşmeleri ile iş sözleşmeleri arasında da ilişki mevcuttur. 6356 sayılı kanunun 36. maddesine göre kural olarak, toplu iş sözleşmelerinde aksi belirtilmedikçe yapılan iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Böyle bir durum varsa, toplu iş sözleşmelerindeki hükümler bu hükümlerin yerini alır. Yani bu sayede bireysel iş sözleşmesinin tümü geçersiz kılınmamış yalnızca kısmi hükümsüzlük esası benimsenmiştir. Bu düzenleme toplu iş sözleşmelerinin normatif tarafını ortaya koymaktadır.<sup>23</sup> Tarafların ayrıca anlaşmasına gerek kalmadan, toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işçilerin iş sözleşmeleri, sözleşmenin normatif hükümlerinden doğrudan doğruya etkilenir ve bu hükümler kural olarak emredicidir.<sup>24</sup> Yani yapılacak bireysel anlaşmalarla bu hükümlerin emredici olmasının etrafından dönülemeyeceği gibi, bu tarz feragatname, protokol vb. anlaşmalar geçersiz olmaktadır.<sup>25</sup>

6356 sayılı kanunun 36. Maddesinin 1.fikrasına göre ise toplu iş sözleşmelerinde, bireysel iş sözleşmesine aykırı hükümlerin bulunması halinde, işçi yararına olan hükümler geçerlidir, denilerek istisna bir durum belirlenmiştir. Bu toplu iş sözleşmesinin emredici niteliğinin bir istisnası olarak işçi yararına yorum şeklinde hukukumuzda girmiştir. Ancak buradaki sorun lehe olan hükmün saptanmasıdır.<sup>26</sup> Bu ilkenin getirilme

---

<sup>23</sup> Yargıtay toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin “objektif hukuk kuralları ve maddi anlamda yasa hükümleri” niteliğinde olduğunu kabul etmiştir. Yarg. HGK. 21.02.1975, E. 9-1040 K. 227, *İKİD*, Temmuz 1975, 3634-3635.

<sup>24</sup> Erdem Özdemir, *Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Etkisi, Ali Güzel'e Armağan, I*, İstanbul 2010, 571-598.

<sup>25</sup> Yarg. 9. HD. 21.02.2006, E. 2005/38526 K. 2006/4481, ([www.legalbank.net](http://www.legalbank.net)) ET.15.04.2023.

<sup>26</sup> Ülkemizde bu konuya ilişkin üç görüş ileri sürülmüş ve bunlar, şu şekildedir; a) sözleşme hükümlerinin tek tek karşılaştırılması b) hükümlerin bütün olarak karşılaştırılması c) hükümlerin belirli hak grupları oluşturarak karşılaştırılmasıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz.: Kübra Doğan Yenisey, *İş Hukukunun Kendine*

amacı işçilere toplu iş sözleşmesi dışı menfaatler ve haklar sağlanabilmesidir. Bazı işçiler, toplu iş sözleşmesinin çok ötesinde haklar elde edebilecek durumda olabilirler bu sebeple böyle bir yorum ile bu durumun önü açılmıştır. Belirtmek gerekir ki toplu iş sözleşmesiyle sendikalı çalışanlar gerçekten birçok koruma altına alınmakta ve sözleşmenin koruyucu niteliği işçi aleyhine bir durumun kabul edilmesinin önüne geçmektedir. Ancak, bazı durumlarda özellikle ücret konusunda liyakat ve performans gözetilerek iş sözleşmeleri ile işçiye ekstra ücret sağlanabilir. Bu ilkenin geçerli olması için iş sözleşmesinin, toplu iş sözleşmesinden önce veya sonra yapılmış olmasının bir önemi yoktur. İşveren tek taraflı olarak da işçilere toplu iş sözleşmelerin üstünde menfaat sağlayan uygulamalar yapabilmektedir. Ancak, işveren sözleşmeye taraf olmayan veya dayanışma aidatı ödememiş ancak ek kayıtlarla sözleşmenin kapsamı içine alınmış olan işçilere sözleşmedeki parasal hakları sağlayamaz.<sup>27</sup> Yani, sendikalı olmayan ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan bir çalışanın iş güvencesi kapsamına alınarak işe iade tazminatı hakkı elde etmesi sağlanamayacaktır.

İşverenin, bazı çalışanlara fazladan ücret gibi tanıyabileceği hakların liyakat unsurlarına dikkat edilerek ve eşitlik ilkesi gözetilerek sağlanması gereklidir. Örneğin, yakın zamanda basına yansıyan habere göre, 7 Kasım 2022’de Hava-İş sendikası tarafından THY’nin primleri adaletsiz şekilde, işçiler arasında ciddi ayrımlar yaparak yatırdığı iddia edilmiştir.<sup>28</sup> Ne yazık ki, TBK’a bağlı olan ve toplu iş sözleşmeleri ile iş kanunu kapsamına alınan hava çalışanlarının arasındaki farkların yanı sıra, görüldüğü gibi toplu iş sözleşmeleri ile iş kanunu kapsamı altına alınan hava çalışanları arasında da uygulamada ayrımcılıklar olabilmektedir.

---

Özgü Emredici Doğası: Sosyal Kamu Düzeni Kurallarına Bir Bakış, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, C.1, İstanbul 2011, 61 vd..

<sup>27</sup> Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkara, s.993.

<sup>28</sup> Airline Haber, Hava iş: THY’de Adaletsiz Dağıtılan Primler, <https://www.airlinehaber.com/hava-is-thyde-adaletsiz-dagitilan-primler/>, E.T: 13.04.2023.

### **1.3.1.3.1. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmanın Havacılık Sektöründe Yarattığı Özel Durum: Toplu İş Sözleşmesinin Tüm İşçilere Uygulanacak Hükümleri**

Çalışmamızda hava çalışanlarının bireysel iş hukuku anlamında değerlendirilmesi yapılmış olsa da Türkiye’de havacılık sektöründe çalışan kişilerin büyük çoğunluğunun toplu iş sözleşmesine bağlı çalışması dolayısıyla, toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusuna kısaca değinilmesi gerekliliği duyulmuştur. Bu durumun temel sebebi, Türkiye’nin bayrak taşıyıcı havayolu şirketi Türk Hava Yolları ile Hava-İş Sendikası arasında yapılan toplu iş sözleşmeleridir. Türk Hava Yolları’nda istihdam eden kişi sayısı Türk havacılık sektörünün büyük bir kısmını kapsamaktadır.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 41.maddesinde düzenlenmiş ve buna göre toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti işçilere veya işçi gruplarına değil yalnızca sendikalara tanınmıştır. Yani bu durumda toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olanlar yalnızca işyeri ve işletmenin girdiği iş kolunda kurulu işçi sendikalarıdır. Konfederasyonların ya da sendika şeklinde örgütlenmemiş işçi kuruluşlarının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bulunmamaktadır. Maddede, işçi sendikasında işçilerin %1’inin çalışma şartı ve işletmede ise %40 çalışan işçinin onların üyesi bulunması gerekliliği ve işyerinde ise başvuru tarihinde çalışanların %50’sinin o işyerinde çalışması gerekliliği şartı getirilmiştir. Bu sınırlar, uygulamada hangi sendikaların toplu iş sözleşmesi yapabileceğini belirtilmesine yardımcı olmakla bu sayede her sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi mümkün olmamaktadır. Havacılık sektöründeki sendikalardan bu şartları sağlayan tek sendika Hava-İş sendikasıdır.<sup>29</sup> Yani, toplu iş sözleşmesinin bir tarafı sözleşme yapmaya yetkili olan sendika olup diğer tarafı ise işverendir. Sözleşme yapmaya yetkili olan sendika, o işyerinde çalışan kural olarak ilgili sendikaya üye olan ve yeri geldiğinde olmayan çalışanları kapsamaktadır.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma havacılık sektöründe çalışan birçok işçiyi etkilediğinden önemlidir. Burada yararlanma kavramından aslında bağlı olma anlaşılması gerekmektedir. Bir toplu iş sözleşmesi yalnızca parasal hak ve hükümler getirmeyip, işçilerin uyacağı kuralları da düzenlemektedir, ancak toplu iş sözleşmesinin yapılması

---

<sup>29</sup> Havacılık sektöründe bu şartları sağlayan tek sendika, Hava-İş Sendikası olduğu için kuruluşundan bu yana yalnızca hava iş sendikasıyla Türk Hava Yolları arasında toplu iş sözleşmesi yapılmaktadır.



daha ziyade parasal ve sair haklarda artış anlamına geldiğinden işçilerin toplu iş sözleşmesine bağlı olması durumu yararlanma kavramıyla izah edilmiştir.<sup>30</sup>

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma hususu, 6356 sayılı kanunun 39 ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir. 6356 sayılı kanunun 39.maddesi 1. fıkrasına göre, kural olarak, toplu iş sözleşmesinden işçi sendikası üyeleri yararlanır. Bu madde hükmüne göre toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden yararlanabilmek için sendika üyesi olmak şarttır. Kanunun ikinci fıkrasında ise üyelerin yararlanmasının başlangıcı konusunda, sendika üyeliklerinin mevcut oldukları tarihe göre ayırım yapılmaktadır. Kanuna göre toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanırlar.<sup>31</sup>

Toplu iş sözleşmelerinde yararlanma hususundaki bir diğer konu ise, sendika üyesi olmayan ancak dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerdir. Bu konu sendika özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesinin özerkliği ile yakından ilgili olup, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 39.maddesi, 4. ve 5. fıkrasında düzenlenmiştir. Bu hak, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışan ancak taraf sendikaya üye olmayan işçilere tanınmış bir haktır. Bu durumda, kanun hükmüne göre dayanışma aidatı ödeyen işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunması gereklidir ancak, işçi yararlanma talebinde bulunup bulunmama konusunda tamamen serbesttir. Yalnızca işçinin talepte bulunması, yararlandırmaya yönelik iradesi geçerlilik için yeterli olup, sendikanın veya işverenin kabulüne bağlı değildir.<sup>32</sup> Bu işçilerin sözleşmeden yararlanması ilgili kanunun 39. maddesi 4. fıkrasında düzenlendiği gibi, dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma talep tarihinden itibaren geçerli olup, imza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur. Belirtmek gerekir ki dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmelerinden yararlanan işçiler, toplu iş sözleşmesinin sağladığı tüm parasal ve sair haklardan faydalanmaktadır. Bu haklardan yararlanılması için bir aidat ödenmesi gerekliliği eşitlik ilkesi çerçevesinde değerlendirilmiş ve bir aidat ödeme zorunluluğu, sendika üyelik aidatı ödeyen

---

<sup>30</sup> Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku*, 5.bası, Onikilevha Yayıncılık İstanbul, Mayıs 2023, s.428.

<sup>31</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz.: Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku*, s.428-434.

<sup>32</sup> Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku*, s.438.

çalışanların dezavantajlı duruma düşmemesi için hüküm altına alınmıştır.<sup>33</sup> Bu sebeple, haklı nedenler dışında, işveren sendikaya üye olmayan ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartlarını sağlamayan işçilere toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların bazılarının, tümünün veya bunların üstünde haklar verilemez.<sup>34</sup>

Uygulamada bunun önüne geçebilmek için sözleşmeye kayıtlar konularak böyle bir durumda sağlanan işçi lehine olan hakların tüm sendika üyelerini kapsayacağı üzerinde anlaşılmaktadır. Yargıtay'ca da bu kayıtlar geçerli sayılmakla beraber eğer sendikasız işçiye daha az hak tanınmışsa bu durumda işverenin sorumluluğundan bahsedilemez denilmiş, toplu iş sözleşmesine tabii ve sendikalı olan işçinin hakları korunmuştur.<sup>35</sup> Yargıtay aynı zamanda toplu iş sözleşmelerinde sendikalı olmalarına rağmen, sözleşmenin kapsamı dışında bırakılabilecek kişilerin düzenlenebileceğini kabul etmiş ve bunu sözleşme serbestisi altında değerlendirmiştir.<sup>36</sup> Ancak öğretilde, bu durumun anayasal hakkın kullanımını engellediği savunulmakta ve 6356 sayılı kanunun 26. maddesi 3. fıkrasındaki eşitlik ilkesine ve Anayasa madde 53'deki aynı durumdaki tüm işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması ilkesine ters düşmesi gerekçesiyle karşı çıkılmaktadır.<sup>37</sup> Orta yol olarak, bu hükümlerin komple iptal edilmesi değil, işçinin muvafakatine bağlı olarak geçerli ya da geçersiz olması gerektiği savunulmaktadır. Yani, işçinin iradesi saklı kalmak koşuluyla, sözleşmenin ilgili maddelerinin geçersiz sayılmasıyla orta yol sağlanabilecektir.<sup>38</sup>

Toplu iş sözleşmesinden diğer bir yararlanma şekli ise, parasal haklar dışındaki tüm haklardan tüm işçilerin yararlanması halidir. Toplu iş sözleşmesinin, işyerinin genel çalışma düzenine, iş sağlığı ve güvenliğine ve benzeri konulara ilişkin, kişilere göre bölünmesi ve farklı uygulanması mümkün olmayan hükümlerinin tüm işçilere ortak şekilde uygulanması durumu söz konusudur. Bu durumun kaynağı, 6356 sayılı kanunun sendikal ayırım yasağını düzenleyen 25. maddesinin 2. fıkrasıdır. Madde sendikaya üye olan veya olmayan işçiler arasında çalışma şartları ve çalıştırılmaya son verilmesi

---

<sup>33</sup> Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma konusunda ayrıntılı bilgi için bkz.: Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku*, s.435-445.

<sup>34</sup> Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s.1016-1017.

<sup>35</sup> Yarg. 9. HD. 04.03.2003 E. 2002/16415K. 2003/2828, ([www.legalbank.net](http://www.legalbank.net)) ET.: 18.04.2023.

<sup>36</sup> Yarg. 22. HD. 05.03.2020, E. 2016/29151, K. 2020/4269, (Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.1097).

<sup>37</sup> Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s.1018.

<sup>38</sup> Benzer görüşler için: Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku*, s. 461.

bakımından ayırım yapılamayacağını ancak ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümlerinin saklı kalacağını hüküm altına almıştır.<sup>39</sup>

Görüldüğü hava taşıma işçileri, İş Kanunu madde 4 ile İş Kanunu kapsamı dışında tutulduğu için, sektörde sendikalaşmalar başlamış ve toplu iş sözleşmeleriyle koruma altına alınmışlardır. Ancak, bu koruma kural olarak, sendikalı olmayan işçileri kapsamasa da toplu iş sözleşmesinden yararlanma hükümleri gereğince sendikalı olmayıp toplu iş sözleşmesi yapılan işyerinde çalışan işçilere parasal haklar dışındaki tüm korumaları sağlamaktadır. Yani, hava çalışanlarının çalışma düzenine ilişkin olan toplu iş sözleşmesi hükümleri o işyerinde çalışan tüm işçileri kapsayacaktır. Başka bir deyişle, toplu iş sözleşmesinde çalışma saati 40 saat olarak belirlenmişse tüm çalışanlar 40 saat çalışacaktır. Bu durumda, havacılık sektöründe çalışan hava taşıma işçilerinin bir çoğu THY ve Hava-İş Sendikası arasında yapılan toplu iş sözleşmesinin çalışma şartlarına ilişkin maddelerinden yararlanabilmektedir.

Bu durumda hava taşıma işçilerini; sendikalı hava taşıma işçileri, dayanışma aidatı ödeyen hava taşıma işçileri, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerinde çalışan ve sendikalı olmayan hava taşıma işçileri ve TBK'a bağlı çalışan toplu iş sözleşmesi yapılmayan işyerinde çalışan hava taşıma işçileri olarak ayırmak mümkün olacaktır.

#### **1.3.1.4. Havacılık Sektörünün Özel Durumundan Dolayı Havacılık Hukukuna İlişkin Kanunlar ve Hava Taşıma İşçilerinin Çalışma Düzenlerine İlişkin Talimat**

Sivil havacılık hukuku bir özel hukuk türü olup kamu hukukuyla yakından ilişkilidir.<sup>40</sup> Havacılık hukukunda hava sahası egemenliği ve hava sahası düzenini ilgilendiren konular hava kamu hukuku tarafından incelenirken; taşıma faaliyetleri, hava aracı kiralama ve satım sözleşmeleri vb. konular hava özel hukukunun alanına girmektedir. Hava çalışanlarının işlerinin riski gereği uymaları gereken emniyet kuralları mevcut olup bu kurallar uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmıştır. Havacılık

<sup>39</sup> Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku*, s.427.

<sup>40</sup> Eser Gemici, Mehmet Yeşiller, Hava Hukukunun Hukuk Düzeni İçerisindeki Yeri, Yapısı ve Özellikleri. *Journal of Aviation*. 03.11.2017, 02.12.2017. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/386312>, ET:13.06.2023.

hukukunun temel organı Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü (ICAO), 1944'te devletler tarafından Uluslararası Sivil Havacılık Sözleşmesinin (Şikago Sözleşmesi) uygulanmasını sağlamak ve denetimini yürütmek adına kurulmuş bir BM örgütüdür. ICAO, uluslararası sivil havacılık standartlarına ve önerilen uygulamalara ilişkin; güvenli, verimli, ekonomik açıdan sürdürülebilir ve çevreye karşı sorumlu sivil havacılık sektörü politikaları konusunda fikir birliğine varmak adına Şikago sözleşmesine üye 193 devlet ve sanayi grubuyla birlikte çalışmalar yürütmektedir.<sup>41</sup> Ülkemizde, 1945 yılında sözleşmeye üye olmuş ve sözleşme maddelerini onaylamıştır. Bu sebeple, normlar hiyerarşisi gereği de Şikago Sözleşmesinin, havacılık sektörünün anayasası olarak tanımlanması yerinde olacaktır.

Dünya'daki bu düzenlemeye paralel olarak, ülkemizde de havacılık faaliyetlerinin düzenlenmesi amacıyla 14.10.1983 tarihli 2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanunu kabul edilmiştir. Kanun hükümleri uluslararası sözleşmelerle paralellik taşımaktadır. Zaman içinde kanundaki hükümlerin bir kısmı değiştirilmiş olsa da hala daha 1983 tarihli kanun geçerlidir.<sup>42</sup> Türk Sivil Havacılık kanundaki boşlukların uluslararası sözleşmelerle doldurulacağı TSHK madde 106'da hüküm altına alınmıştır.

Ülkemizde, havacılık işleri Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir. Sivil Havacılık otoritesi, 2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanunu ile 5431 sayılı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun çerçevesinde faaliyet yürüten bir oluşum olup, Türkiye'deki tüm havacılık faaliyetlerinden sorumludur. Pilotlara lisans vermek, eğitim vermek, hava araçlarını kaydetmek vb. gibi teknik görevleri de mevcuttur.

Uçuş güvenliği ve hava sahaları vb. konulara ilişkin hususlara uluslararası sözleşmelerde yer verilmiş olup bu hususlarda devletlere ve sektördeki havayolları şirketlerine büyük rol düşmektedir. Bu konuya ilişkin olarak uluslararası anlamda da pilotların dinlenmesi, fiziksel ve psikolojik sağlık testleri gibi konular gündeme gelmektedir ve bu konular havacılığın en çok yoğunlaştığı alanlardan olup EASA'nın<sup>43</sup> yalnızca emniyete ilişkin regülasyonları mevcuttur. Türkiye EASA'ya tam üye olmayıp,

---

<sup>41</sup> T.C İçişleri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü, Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü (ICAO), <https://www.nvi.gov.tr/uluslararasi-sivil-havacilik-orgutu>, ET.:13.05.2023.

<sup>42</sup> Öztürk, Hava Hukuku, s.24.

<sup>43</sup> Avrupa Birliği'nin sivil havacılık güvenliği çerçevesinde oluşturduğu Avrupa Havacılık Emniyeti Ajansı'dır. Emniyet protokollerine bakınız, EASA, Safety Publications Tool, <https://ad.easa.europa.eu/>, ET.:12.05.2023

EASA'nın bir alt grubu olan PANEP (Pan European Partners) grubunun üyesidir. Ancak, SGHM'nin hazırlamış olduğu tüm yönetmelik, talimat vb. kaynaklar EASA'nın regülasyonlarına paralel olarak hatta, çeviri olarak hukukumuzda uygulama alanı bulmuştur.

Hukukumuzda, hava çalışanları için İş Hukuku özelinde herhangi bir mevzuat mevcut olmayıp, işçilerin çalışma düzenini düzenleyen, SHGM tarafından çıkarılan çalışanlarının uçuş sürelerini düzenleyen talimat mevcuttur. Uçuş ve Görev Süresi Sınırlamaları ile Dinlenme Gereklilikleri Talimatı (Sht – Ftl) yayınlanmış ve bu kişilerin nasıl çalışacakları burada düzenlenmiştir. Bu durumda bu talimatın amacı uçuş emniyetinin sağlanması için, Türk tescilli hava araçlarında görev yapacak uçucu ekipler ile havacılık işletmelerinin uyması zorunlu uçuş görev ve dinlenme sürelerine ilişkin esas ve usuller ile sınırlamaları belirlemek ve bu konudaki faaliyetleri düzenlemektir.<sup>44</sup> Bu düzenleme de hava çalışanlarının dinlenme ve çalışma süreleri ayrıntılı olarak ve açıkça düzenlenmiştir. Uçuş personelinin görev süresi ve uçuş süresi hava aracının tipine ve havacılık işinin şekline göre farklılık göstermektedir. Görev verilen uçucu ekibin, hava aracı tipine uygun olarak, ilgili kanun ve yönetmelikler ile işletme talimatlarında aranan özellikleri taşıması, yürürlükte bulunan sivil havacılık mevzuatı ile ön görülmüş diğer şartlara haiz olması zorunludur. İç hukukumuzda hazırlanan talimat, sivil havacılık kanunu ve havacılığa ilişkin tüm kanunlar, uluslararası sözleşmelerle paralellik göstermekte ve onların doğrultusunda hazırlanmaktadır.

### **1.3.2. Hava Taşıma İşçilerinin İş Kanunu Kapsamı Dışında Bırakılmasından Dolayı Kanunlardaki Hizmet ve İş Sözleşmesi Tanımı**

Yukarıda da belirtildiği gibi İş kanunu madde 4 kapsamında hava taşıma işçileri iş kanunu kapsamı dışında bırakılmış ve hava taşıma işçileri TBK'nın hizmet sözleşmesi başlığı altındaki hükümlere tabii edilmiştir. İş Kanunu ve TBK arasında ilgili sözleşmenin tanımı yapılırken “hizmet” ve “iş” olmak üzere iki farklı ifade kullanılmıştır. Ancak, TBK madde 393'de tanımlanmış olan hizmet sözleşmesi ve İş Kanunu madde 8'de tanımlanan iş sözleşmesi aynı şeyi ifade etmekte olup, bir işçinin iş görme borcu altına girdiği, işverenin ise ücret ödeme borcu üstlendiği sözleşme türüdür. Bu durumda terimsel olarak

---

<sup>44</sup> Uçuş ve Görev Süresi Sınırlamaları İle Dinlenme Gereklilikleri Talimatı (Sht – Ftl) Madde 1 vd..

farklı ifade edilmiş olmaları dışında tanım anlamında hizmet ve iş sözleşmeleri arasında herhangi bir fark mevcut değildir. Bu düzenlendikleri kanun metinlerindeki tanımlarından da açıkça anlaşılmaktadır. Yalnızca, iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan ve iş kanunu kapsamında sayılan bir işçi İş Kanununa, iş kanunu kapsamında sayılmayan bir işçide, eğer hakkında düzenlenmiş özel bir kanun yoksa TBK'nın Hizmet Sözleşmesi başlığı altındaki hükümlere tabii olmaktadır.

Bu durumda çalışma boyunca iş veya hizmet sözleşmesi olarak kastedilen şeyin aynı şey olduğu anlaşılmalıdır. Ancak, çalışmanın bu kısmından itibaren, uygulamada da herkes tarafından kullanılan iş sözleşmesi terimi hem TBK hem de İş Kanunu kapsamındaki sözleşmeler için kullanılacaktır.

## **1.4. HAVA TAŞIMA İŞÇİLERİNİN İŞ KANUNU KAPSAMINA ALINMAMASI NEDENİ VE UYGULAMADA YARATTIĞI SONUÇLAR**

### **1.4.1. Hava Taşıma İşçilerinin Kanun Kapsamına Alınmama Nedeni**

Hava taşıma işçilerinin kanun kapsamına alınmamasının temel nedeni, hava taşıma işlerinde çalışanların işlerinin niteliği gereği karadakilerden ayrılması ve iş kanundaki bazı maddelerinin uygulanması imkanının olmamasıdır.<sup>45</sup> Bu kişilerin iş kanunu kapsamında korunmamasının sebebi yapılan işin niteliği ve havacılık sektörünün özel yapısıdır. Her ne kadar, bu kişilerle işveren arasında bir bağımlı çalışma ilişkisi olup bir iş sözleşmesinin varlığından söz edilse de iş kanunun işçilere tanıdığı hakların bazılarını bu kişilere direkt olarak uygulamak mümkün değildir. Bu sebeple kanun koyucu bu kişileri istisna tutmuştur. Örneğin bir pilotun, bir işçi gibi yalnızca 1 saatlik ara dinlenme alması veya mesai saatlerinin 08:00-17:00 şeklinde düzenlenmesi mümkün

---

<sup>45</sup> Hava taşıma işleri, deniz taşıma işleri gibi özellikleri olan işlerdir. Bir uçuş personelinin çalışma veya dinlenme süreleri özellik taşımakta ve kullandığı hava aracına göre bile farklılık göstermektedir. Aynı deniz taşımasında olduğu gibi kullanılan hava aracı, yolcu sayısı özellik göstermekte olduğundan iş kanunu kapsamına girmemektedir. Hukukumuzda Deniz İş kanunu gibi sektöre özel Hava İş kanunu olmadığından bu çalışanlar Türk Borçlar Kanunu hükümlerine bağlıdır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, kanun koyucu bu çalışanları iş kanunu kapsamı dışında tutarak daha az hakka sahip olmalarını amaçlamamış, tam tersine işlerinin niteliği gereği daha özel haklara sahip olmaları gerekliliğini savunmuştur.

olmayacaktır. Yani, çalışma saatleri, gece çalışması, hafta tatili vb. konularda iş kanunu kapsamındaki işçilerin, hava taşıma işçilerinden ayrılması ve hava taşıma işçilerine ait özel durumlar olması, bu işçilerin kanun kapsamı dışında tutulmasına sebep olmuştur. Bu hususlar hep beraber düşünüldüğünde bu kişilerin iş sözleşmelerinin özellik göstermesi gerektiği hususunda herhangi bir şüphe yoktur.

Hava çalışanlarının özel olarak haklarını korumak için sektöre özel çıkarılmış bir İş Kanunu mevcut değildir. Bu sebeple bu kişilere Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanacaktır. Yargıtay da kararlarında hava taşıma işlerinde çalışanlar için özel bir düzenleme yapılmadığından, TBK genel hükümleri uygulanmaktadır şeklinde görüş bildirmiştir.<sup>46</sup> Yine vurgulanmalıdır ki kanun kapsamı dışında tutulma nedeniyle uyumlu olarak yer hizmetlerinde çalışanlar kişiler İş Kanunu'na tabiidir.

Ancak, İş kanunu kapsamı dışında kalan işçiler için açılan davaların İş Mahkemelerinde görüleceği 7036 sayılı kanunun 5.maddesinde hüküm altına alınmıştır. Burada Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki işçiler için bu hususun düzenlendiği belirtilmiş olup bu durum hava çalışanlarını da kapsamaktadır.

Hava taşıma işçilerinin iş kanunu kapsamına alınmamasının uygulamada pratik sonuçları olmuş ve diğer bölümlerde de kısaca değinildiği gibi hava taşıma işlerinde çalışanlar toplu iş sözleşmeleriyle iş kanunu kapsamına alınmıştır. Bu sebeple, toplu iş sözleşmelerinin havacılık sektöründeki durumuna aşağıda kısaca değinilecektir.

#### **1.4.2. Hava Taşıma İşçilerinin İş Kanunu Kapsamında Korunmamasının Uygulamada Yarattığı Sonuçlar**

##### **1.4.2.1. TBK ve İK Hükümlerinin Yaklaştırılması**

Özel nitelikli iş olarak görülen hava taşıma işlerinde çalışan işçileri, kanun koyucu İş Kanunu koruması altına almamış olup bunun uygulamada yarattığı sonuçlar mevcuttur.

---

<sup>46</sup> Yarg. 7. HD. 19.06.2013, 2013/15340 E. 2013/115396 K. ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)).

Öncelikle belirtmek gerekir ki, hava taşıma işçilerine uygulanan TBK'nın Hizmet Sözleşmesine ilişkin maddeleri ile İş Kanununa tabi işçiler arasında büyük farklar yaratılmamaya çalışılmamaktadır.<sup>47</sup> Hatta, Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesine ilişkin maddelerinin İK'ya paralel düzenlendiği kanun maddelerinin gerekçelerinde de açıkça yer almaktadır.<sup>48</sup> Bunun sebebi İsviçre Borçlar Kanunundan çeviri olan 818 sayılı eski borçlar kanununun, şu anki sosyal anlayışa uymayan hükümlerinden işçileri kurtarmak ve modern iş hayatının gerekliliklerine uygun olarak düzenleme yapmaktır.<sup>49</sup> Kanaatimizce TBK hükümlerinin İK ile paralel olarak düzenlenmesi oldukça yerinde olup uygulamada gereksiz ortaya çıkan ikiliklerin önüne geçilmesi amacıyla doğru bir yaklaşımdır. Öğretide bu duruma karşı çıkan yazarlar, TBK hükümlerinin İş Kanunundaki hükümlerle uyummayarak işçi menfaatini koruma amacından uzak olduğunu savunmuşlardır.

Bize göre, TBK'nın hizmet sözleşmesi ilişkin hükümleri ile İK hükümlerinin birbirine yaklaştırılması olumlu bir gelişme olmakla birlikte ne yazık ki hala daha uygulamada ortaya çıkan ikiliklerin önüne geçilmesi için yeterli olamamıştır. Ancak, yine de belirtmek gerekir ki hava çalışanları dahil olmak üzere TBK'a tabii birçok çalışan için büyük bir kazanımdır.<sup>50</sup>

Ne yazık ki kanunların birbirine yaklaştırılması ile getirilen bu maddeler tam anlamıyla herkes için yeterli olmadığından, uygulamada İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan haklardan yararlanamayan hava taşıma işçileri için toplu iş sözleşmeleri imzalanmakta ve bu işçiler İş Kanunu kapsamındaki haklardan yararlandırılmaktadırlar. Yani, hukukumuzda hava taşıma işçilerine uygulanacak özel bir kanun olmadığından veya ayrıntılı bir düzenleme bulunmadığından dolayı bu boşluk toplu iş sözleşmeleri ile

---

<sup>47</sup> Hatice Ebru Şimşek, Uçuş Personelinin Çalışma Yaşamındaki Başlıca Sorunlar, *NKÜ Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2021(1), 73-91 DOI 10.51562/nkuhukuk.2021214, 12.05.2021, s.75., <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1538292>, ET: 20.04.2023.

<sup>48</sup> Mehmet Şengül, Türk Borçlar Kanunu ve İş Hukuku Mevzuatı Çerçevesinde Belirli Süreli İş/Hizmet Sözleşmesi, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Aralık 2012, s.185. <https://jurix.com.tr/article/3796>, ET: 20.04.2023

<sup>49</sup> Bazı yazarlar bunun ülkemiz için ileri bir aşama olduğunu ileri sürmektedir. Bkz.: Haluk Tandoğan, Yürürlüğe Girişinin Ellinci Yılında Türk Borçlar Kanunu Hakkında Genel Bir Değerlendirme, İ.Ü. Mukayeseli Hukuk Enstitüsü, *Medeni Kanun'un 50.yıl Sempozyumu*, 1. Tebliğler, İstanbul 1978, 137.

<sup>50</sup> 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren, 11/1/2011 kabul tarihli, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile havayolu çalışanlarının işçilik haklarını genişleten düzenlemeler getirilmiştir. Bunlara örnek olarak TBK madde 430,431 ve 432 ile getirilen ihbar tazminatı düzenlemesi verilebilir.



giderilmeye çalışılmaktadır. Örneğin, en başından beri Türkiye Sivil Havacılık Sendikası (Hava-İş) ile Türk Hava Yolları A. O. arasında toplu iş sözleşmesi imzalanarak THY'de çalışan hava taşıma işçilerine İK hükümleri uygulanmaktadır. Hava-İş sendikası günümüze kadar olan bu sürede toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bulunan havacılık alanındaki tek sendikadır.<sup>51</sup> Bu durumda, işçilerin sendikalı olması veya olmaması; toplu iş sözleşmesi kapsamında olması veya olmaması, bu işçilerin hangi kanun hükümlerine tabii olacağı konusunda farklılıklar yaratmaktadır.

Çalışmamızda hava taşıma işçilerinin farklı kanunlara tabii olmasından dolayı ortaya çıkan farklar dördüncü bölümde incelenecek, sözleşmenin feshi sonucunda ortaya çıkan farklılıklara ayrıntılı olarak değinilecektir. Öncesinde, uygulamadaki hava-toplu iş sözleşmelerinden ve havacılık sektörünün toplu iş hukukuyla olan ilişkisine değinilecektir.

#### **1.4.2.2. Türk Sivil Havacılığında Sendikacılık ve Toplu İş Sözleşmeleri**

Hava taşıma işçilerinin iş kanunu kapsamına alınmaması itibariyle, havacılık sektöründe sendikacılık önemli olmuş ve uygulamada toplu iş sözleşmeleri imzalanarak hava taşıma işçilerinin iş kanunu kapsamında olmamalarından kaynaklı doğabilecek sorunların önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Bu sebeple, bu sektördeki sendikacılık faaliyetleri diğer sektörlere nazaran önem kazanmaktadır

Havacılık sektöründeki, sendikal faaliyetler<sup>52</sup> diğer sektörlere göre tarihsel olarak oldukça yeni başlamış olsa da Hava-İş<sup>53</sup> sendikası faal olarak varlığını sürdürmektedir.

---

<sup>51</sup> **Muhammet Enes Kayagil, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi Hava Ulaştırma Sektöründe Toplu İş Sözleşmeleri: THY Örneği, İstanbul 2014, s.1.**

<sup>52</sup> Türkiye'de hava taşıma sektöründeki sendikacılık faaliyetleri THY'nin kuruluşu ve gelişimi ile paralellik göstermektedir. THY'nin 1955 yılına kadar devlet kuruluşu olarak faaliyette bulunması hava taşıma işçilerinin sendikal örgütlenmenin dışında bırakmıştır. Bu sebeple sektördeki sendikacılık faaliyetleri çok eskiye dayanmamaktadır. Ancak, Türk Hava Yolları'nın özel hukuk hükümlerine bağlı bir Anonim Şirket olmasıyla çalışanlar sendikal olarak örgütlenmeye başlamışlardır. 1959 yılında başlayan sendikacılık hareketleri en başta Petrol-İş sendikası altında örgütlenme şeklinde oluşsa da sektörün kendine has özellikleri sebebiyle bağımsız bir sendika kurulmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz.: Hava-İş, Sendikal Mücadelede Otuz Yıl, İstanbul, Hava-İş Eğitim Dizisi 20/3, 1992, s.14.

<sup>53</sup> Havacılık işkolunda ilk sendika 31 Mart 1962 tarihinde Hava-İş (Türkiye Sivil Havacılar Sendikası) adıyla İstanbul'da kurulmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz.; Hava-İş Sendikası internet sitesi: <http://www.havais.org.tr/tr/>, ET:15.06.2023.

Havacılık sektörü sendika sayısı olarak en az sendikaya sahip sektörlerden biri olmasına karşın, hava taşıma işçileri 15 no'lu "Taşımacılık" işkolu altında birleştirilmiş olması<sup>54</sup>, taşımacılık sektöründe faaliyet gösteren diğer sendikaların havacılık alanında da faaliyet gösterebilmesine imkân tanımaktadır. Günümüzde aktif olan ve yalnızca hava taşıma işleri kolunda kurulmuş olan iki tane sendika mevcuttur. Bunlar Hava-İş sendikası ve Hava-Sen Sendikası'dır.<sup>55</sup> Hava-Sen Sendikası 2017 yılında kurulmuş, Hava-İş sendikasına göre daha az üyeye sahip olan nispeten yeni bir sendikadır. Ancak, kanunla belirtilen toplu iş sözleşmesi yapması için gerekli üye sayısına daha ulaşamadığı için toplu iş sözleşmesi yapamamaktadır. 31 Ocak 2023 tarih ve 32078 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan tebliğe göre, taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren Hava-İş ve Hava-Sen'in üye sayısı açıklanmıştır. Buna göre, taşımacılık işkolunda çalışanların yüzde 2,53' lük dilimini kapsayan Hava İş'in üye sayısı 24.146, Hava Sen'in ise 0,11'lik dilimle 996'dır.<sup>56</sup> Bu sebeple, uygulamada toplu iş sözleşmesi yapan tek sendika Hava-İş Sendikası'dır. Üye sayıları arasındaki fark çok açık olmasından dolayı da Hava-İş Sendikası'nın bir süre daha toplu iş sözleşmesi yapma konusunda tek yetkili olacağını söylemek yanlış olmayacaktır. THY ile yapılmış toplu iş sözleşmelerinin tamamında işçi tarafı olarak yer alan Hava-İş, günümüze kadar THY ile 27 dönem toplu iş sözleşmesi imzalamıştır. Hava-İş sendikası THY'nin yetkili sendikası olması sebebiyle Türk Havacılığında söz sahibi bir sendika olup, etkili bir şekilde faaliyet göstermektedir.

#### **1.4.2.3. Hava-İş ve Toplu İş Sözleşmeleri**

Tarihsel olarak bakıldığında Hava-İş sendikası ve THY ile yapılan toplu iş sözleşmelerinin ortamın koşullarından çok kez etkilendiğini söylemek yerinde olacaktır. Son yıllarda bakıldığında hava taşımacılığına olan talebin artması ile sektörün hızlı bir şekilde büyüdüğü görülmektedir. Bu sebeple, sektördeki çalışanların ihtiyaçlarına karşılık verecek iş ve toplu iş sözleşmesi yapılması gerekliliği doğmuştur.

---

<sup>54</sup> İşkoluna göre sendikalaşmaya ilişkin daha ayrıntılı bilgi için bkz.: Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkara, s.863-872.

<sup>55</sup> Sendika Data, Taşımacılık (15), <https://sendikadata.com/iskolu/15-nolu-iskolu-15>, ET:13.06.2023.

<sup>56</sup> Bağımsız Havacılar, Hava-İş ve Hava-Sen üye sayısı açıklandı, 21 Ocak 2023, <https://www.bagimsizhavacilar.com/hava-is-ve-hava-sen-uye-sayisi-aciklandi-3/>, ET:13.06.2023.

Toplu iş sözleşmelerinin tarihsel değerlendirmelerini 10 yıllık süreler içinde yapmak sektördeki süreci anlamak açısından daha sağlıklı olacaktır. Bu durumda bakıldığında, 1981-1990 arasında yapılan sözleşmelerde Türkiye’de yaşanan askeri darbenin etkilerinin büyük olduğu ve çalışma saatleri kazanımları üzerinde birtakım kayıplar yaşandığı söylenebilir. Aynı şekilde, 2005 ve sonrası yapılan sözleşmelerde kadın haklarının güncel bir konu olmasından dolayı kadınlara ilişkin kazanımlar sağlandığı dile getirilebilir.<sup>57</sup> Yine, en yakın tarihte gerçekleşen covid-19 krizinden toplu iş sözleşmelerinin etkilendiğini ve ücretler anlamında, bu dönemde 26. Dönem Toplu İş Sözleşmesi’nin Covid-19 küresel Salgın Şartlarına Uyarlanmasına Dair protokol ile getirilen değişikliklerle kayıplar yaşandığını söylemek yerinde olacaktır. Yani, toplu iş sözleşmelerinin hukukun dinamik yapısıyla paralel olarak güncel konulardan etkilendiği açıktır.

Yıldan yıla yapılan sözleşmelerde, çeşitli konularda kazanımlar sağlandığı gibi o yıllardaki durum ve koşullardan dolayı bazı kayıplar olabilmektedir. Sona eren, toplu iş sözleşmesi yenisi hüküm altına alınıncaya kadar geçerli olduğundan, önceki yıllarda daha çok hakka sahip olunmuş olması, işçinin bunları talep edebileceği anlamına gelmemektedir. Yani, sözleşmeler süresinin sona ermesiyle geçersiz olmaktadır. Havacılık sektöründe 2022 yılına kadar toplu iş sözleşmeleri 2 yıl süreyle yapılmış olup, son dönem toplu iş sözleşmesi yalnızca bir yıllık süre için geçerlidir.

#### **1.4.2.4. Hava Taşıma İşçilerinin Sendikalı Olmalarından Dolayı Karşılaştıkları Zorluklar**

Ne yazık ki her iş kolunda olduğu gibi, havacılıkta da sendikalaşma faaliyetlerini desteklemeyen işverenler mevcuttur. Her ne kadar, bu durum kanunlarla engellenmeye çalışılsa da işverenler işçilerin örgütlenmesini desteklememekte ve daha ucuz iş gücüne sahip olmak istemektedirler. Bu sebeple uygulamada, hava çalışanlarının sendikalı olması desteklenmemekte ve sendikalı olmaları tüm işçiler bakımından mevcut sorunları çözmektedir. Yukarıda bahsedilen, toplu iş sözleşmeleri THY’de çalışan hava taşıma

---

<sup>57</sup> Muhammet Enes Kayagil, T.C. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Hava Ulaştırma Sektöründe Toplu İş Sözleşmeleri: THY Örneği*, İstanbul 2014, s.1- 141

işçilerini kapsamaktadır. Her ne kadar bu işçiler istihdam oranının büyük bir kısmını oluştursa da<sup>58</sup> yine de kalan kısım için çare olamamakta ve bu kişiler için TBK hükümleri uygulanmaktadır.

En güncel olarak havacılık sektöründe sendikalı olmakla ilgili olarak yaşanan olay, Pegasus havayollarının sendika çalışanlarını işten çıkarması ile ilgilidir.<sup>59</sup> Davaya göre, Pegasus Hava Taşımacılığı şirketinin pandemiyi fırsata çevirerek 103 çalışanını işten çıkarmış ve daha ucuza mal edebileceği 170 pilot işe almıştır. Davacı tarafın iddiasına göre işine son verilen işçilerden 57'si sendikalı olup, bu kişilerin işten çıkarılma sebepleri Pegasus 'ta Nakliyat-İş sendikası tarafından yürütülmeye çalışılan sendikal faaliyetlerdir. Dava birinci derecede mahkemede görülmekte olduğundan, günümüz itibariyle dava hakkındaki bilgiler sınırlıdır.

Uygulamada çalışanlar, sendikalı olup olmamalarına ilişkin olarak en büyük farkı işten çıkarmalarda ve tazminat miktarlarında görmektedir. Ne yazık ki tazminat miktarları bakımından TBK'a bağlı çalışan bir hava yolu çalışanı ile toplu iş sözleşmesi olan bir çalışan arasında farklar oluşmakta açtıkları dava türleri bile farklılık göstermektedir. Bu sebeple çalışanların büyük bir çoğunluğu sendika üyesi olarak bu haklarının güvence altına alınmasını sağlamaya çalışmakta fakat yukarıdaki dava örneğinde de ifade edildiği gibi sendikalaşma faaliyetleri her zaman işveren tarafından desteklenmemektedir.

Kanunun getirdiği sonuçlar ortada olup, işverenin avantajlı konumunu daha da avantajlı hale getiren bu düzenlemeler, hava çalışanlarının iş hukukundan kaynaklı haklarına erişimini ne yazık ki kolaylaştırmamaktadır. Çalışmamızın ikinci bölümünde hava çalışanlarının iş sözleşmesi kapsamında sahip olduğu borçlar incelenecek ve bağlı oldukları kanunlar bakımından değerlendirme yapılacaktır.

---

<sup>58</sup> Bu konuya ilişkin olarak rakamsal olarak detaylar herkese açık şekilde paylaşılmamakla birlikte, uçak sayısı en fazla olan havayolu olması itibariyle en çok kişi istihdam etmesi beklenen bir sonuçtur. Toplam uçak sayısı 419'dur. Ayrıntılı bilgi için bkz.: THY, Filomuz <https://investor.turkishairlines.com/tr/mali-ve-operasyonel-veriler/filo>, ET: 14.06.2023.

<sup>59</sup> Hava Haber, Sabiha Gökçen Havalimanı'ndan "işçi tasfiyesi" eylemi yapıldı, <https://havahaber.com/sabiha-gokcen-havalimanindan-isci-tasfiyesi-eylemi-yapildi/>, ET: 13.06.2023.

## BÖLÜM 2: İŞ SÖZLEŞMESİ VE HAVA ÇALIŞANLARININ HAK VE BORÇLARI

Hava taşıma işlerinde çalışanlar bakımından özel bir kanun bulunmadığı için hava çalışanlarının iş sözleşmesinden kaynaklı uyuşmazlıklarında “Hizmet Sözleşmesi” başlığı altındaki TBK hükümleri uygulama alanı bulmaktadır. Bu durum uygulamada, toplu iş sözleşmesine bağlı çalışan ve toplu iş sözleşmesine bağlı çalışmayan, iki aynı unvana sahip havayolu çalışanı arasında eşitsizlik yaratmaktadır. Bu sebeple TBK hükümleri ile İK hükümleri birbirine yaklaştırılmaya çalışılmakta ve hükümler arasında paralellik sağlanmaya çalışılmıştır.<sup>60</sup> 6098 sayılı kanunla getirilen yeni düzenlemeler ile TBK’ a bağlı çalışan işçilere birçok hak sağlansa da bu durum hava çalışanları bakımından ortaya çıkan farklılıkların tam anlamıyla bütün hava çalışanları için sona ermesi için yeterli olmamıştır.

Bu sebeple, çalışmanın bu kısmında TBK’ a tabii olarak çalışan bir hava taşıma işçisinin sahip olduğu hak ve özgürlükler ile İş Kanununa tabii olan yer taşıma işçisinin ve toplu iş sözleşmesiyle İş Kanunu’na tabii hale gelen işçilerin sahip olduğu hak ve özgürlükler kıyaslanacaktır. Bu sebeple, TBK’ daki Hizmet sözleşmesine ait hükümler İş Kanunundaki karşılıklı hükümleriyle beraber incelenecek ve bu iki kanundan dolayı kazanılan hak ve borçlara yer verilecektir. Belirtmek gerekir ki hava çalışanları bakımından ve havacılık sektörü bakımından, çalışanların hak ve borçları diğer sektörlerde çalışan işçilerden farklı olmadığından bu hususa çalışmada kısaca değinilecek hava çalışanlarının eğitim giderlerinin geri istenilmesi hususundan ayrıntılı olarak bahsedilecektir. Öncelikle, işçi ve işverenin sözleşmeden kaynaklı borçlarının daha iyi anlaşılması amacıyla, iş sözleşmeleri hakkında genel bilgi verilmesi ihtiyacı duyulmuştur.

---

<sup>60</sup> Yeni 6098 sayılı TBK ile getirilmiş olan hükümlerin havayolu çalışanlarına etkisi için bkz.: Tolga Ersoy, Yeni Türk Borçlar Kanunu ile Havacılık Sektörü Çalışanlarına Tanınan Önemli Haklar, <https://tolgaersoy.av.tr/hukuk-makaleleri/yeni-turk-borclar-kanunu-ile-havacilik-sektoru-calisanlarina-taninan-onemli-haklar.html> , ET.: 12.05.2023.

## 2.1. İŞ SÖZLEŞMESİNE AİT GENEL BİLGİLER

İş sözleşmesi, TBK madde 393 ve İş Kanunu madde 8’de tanımlanmıştır. Bu hükümlere göre işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. İş Kanunu madde 2/1 hükmündeki tanımlara göre bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.<sup>61</sup> Yani, iş sözleşmesi, hukuki ehliyete ve eşit haklara sahip kılınan iki taraf iradesinin birleşmesinden doğan bir özel hukuk sözleşmesidir.

Sözleşmenin edimi, işçinin işi olması dolayısıyla, işçinin kişiliğine bağlı bir sözleşmedir. Bu sebeple, işçi için sadakat ve işverenin talimatlarına uyma borcu, işvereninde işçilerin sağlığını koruma ve işçilere eşit davranma gibi borçları vardır. Karşılıklı borç yükleyen bir sözleşme olan iş sözleşmesinde taraflardan her biri ötekinin davranışı karşısında borç yüklenmektedir. İşçi ve işverenin edimleri devamlılık gösterdiğinden devamlı bir sözleşmedir. Aksi belirtilmedikçe iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması geçerlilik şartı olmayıp sözleşmenin herhangi bir şekil şartı yoktur, meğerki belirli süreli iş sözleşmesi olmasın veya süresi bir yıl veya daha uzun olmasın.<sup>62</sup>

İş sözleşmesinin unsurları ise, bağımlı olma, iş görme, ücret ve anlaşma bir iş ilişkisinin varlığıdır. Diğer iş görme sözleşmelerine göre, iş sözleşmelerinde işçi, işverene çok daha fazla bağımlıdır. Bağımlı olmasından, işçinin işi, işverenin emrine göre yapması ve emeğini işverenin emrine tahsis etmesi anlaşılmalıdır. Yani, ekonomik, teknik, kişisel ve hukuki bir bağımlılık söz konusudur, Unutulmamalıdır ki, iş sözleşmesini diğer iş görme

---

<sup>61</sup> Editör: Prof. Dr. M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Prof.Dr. Ebru Ceylan, Prof. Dr. Murat Doğan, Prof. Dr. Şebnem Akipel Öcal, Prof. Dr. Hayrunnisa Özdemir, Prof. Dr. Kemal Şenocak, Doç. Dr. Emre Cumalıoğlu, Doç. Dr. Selin Sert Sütçü, Seçkin Hukuk Yayınları, 1.baskı, Ankara 2023, Yazar: Prof. Dr. Ebru Ceylan, “Genel Hizmet Sözleşmesi”, s.400.

<sup>62</sup> İş sözleşmesinin özellikleri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz.: Sarper Sützek, *İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku)*, Beta Yayıncılık, yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul 2021, s. 233-245; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s.164- 176.

sözleşmelerinden ayıran en temel özellik bağımlılık ilişkisidir.<sup>63</sup> İşverenin belirlediği işi işçinin sürekli bir şekilde yapması iş sözleşmesinin esaslı bir unsurudur. Ücret de iş sözleşmesinin esaslı unsuru olup, kural olarak para şeklinde ödenmesi gerekse de bazı durumlarda para yanında veya para yerine ekonomik değeri olan mal veya imkanların tanınması da ücret yerine geçer.<sup>64</sup> Ücret, belirlenen asgari ücretten daha az olamaz.

TBK madde 26'a göre, taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilir. İş ilişkisinin ve iş hukukunun ise sosyal devletle olan yakın ilişkisi dolayısıyla, sözleşme özgürlüğü bakımından iş sözleşmesine özgü sınırlamalar mevcuttur. Örneğin, yaş küçüklüğü sebebiyle iş sözleşmesi yapılması yasaklanmıştır. Yine, iş hukukunun kamu hukuku ilkelerine bağlı olması sebebiyle sözleşmelere müdahaleler yapılarak sözleşme serbestisi sınırlandırılmıştır. Bu sınırlandırmalar öteki hukuk kaynakları ile de mümkün olabilmektedir. Sözleşmeyi zorlayıcıyı güçlerine göre kaynaklar; a) kanun, kanun hükmünde kararname ve yönetmelik hükümleri b) toplu iş sözleşmeleri c) işyeri yönetmelikleridir.<sup>65</sup> Bu durumda, bu kaynaklar ile alt ve üst sınırlar konularak iş ilişkisinin sözleşmelerle düzenlenmesi sağlanabilmektedir.

İş sözleşmesinin; sürekli süreksiz, belirli süreli, belirsiz süreli, tam ve kısmi süreli, çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma, deneme süreli olan ve olmayan iş sözleşmeleri, takım sözleşmeleri, geçici ödünç ilişkisi, pazarlamacılık sözleşmesi olmak üzere türleri mevcuttur.

Bu türler arasında belirli süreli iş sözleşmelerinin özelliklerine değinmekte fayda vardır. Belirli süreli iş sözleşmeleri, İş Kanunu'nun 11. maddesinde tanımlanmış olup, bu tanıma göre sözleşmenin belirli süreli işlerde, belirli sürenin tanımlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yazılı şekilde yapılan sözleşmedir. Bu durumda belirsiz, süreli iş sözleşmesinde farklı olarak yazılı şekilde yapılması zorunlu olup objektif sebeplere bağlı olarak yapılmalı ve tarafların sözleşmeyi süre ile sınırlama iradeleri olmalıdır. Yargıtay kararlarında objektif sebep koşulları

---

<sup>63</sup> Yargıtay ilgili kararında hizmet sözleşmesinin eser ve vekalet sözleşmelerinden ayıran en temel özelliğin bağımlılık unsuru olduğunu belirtmiştir. Yarg. 9. HD., 03.05.2012, E. 2010/7939, K. 2012/1559 (<https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/is-sozlesmesi-vekalet-ve-eser-sozlesmelerinin-ayirt-edici-unsurlari>) ET.:20.05.2023; Ekmekçi / Yiğit, s.25.

<sup>64</sup> Öz, *Borçlar Hukuku Özel Hükmeler*, Yazar: Prof. Dr. Ebru Ceylan, "Genel Hizmet Sözleşmesi", s.402.

<sup>65</sup> Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraça, s. 253-257; Süzek, s. 249-311; Ekmekçi / Yiğit, s. 52-84.

bulunmadığı durumlarda, sözleşmenin belirsiz süreli sözleşme olarak kabul edileceğine karar vermiştir.<sup>66</sup> Bu husus hava çalışanları bakımından belirli bir süreyle işe alınan pilotlar vb. kapsamında önem arz edecektir. Örneğin, turizm sezonunun en yoğun olduğu yaz dönemlerinde charter uçak seferleri için belirli süreli sözleşmeyle çalışan bu çalışanlar, belirli süreli iş sözleşmesi hükümlerine tabii olacaklardır.

Uygulamada, kural olarak her hava çalışanın TBK hükümlerine bağlı bireysel bir iş sözleşmesi mevcut olup, ancak bu kişilere daha iyi korunma sağlanması ve işçi ile pazarlık edilirken en azından daha avantajlı bir konuma getirilmeleri için sendikalarla işverenler arasında bazı durumlarda toplu iş sözleşmeleri imzalanmış ve bu kişiler İK kapsamında düzenlenen hükümlerden yararlandırılmıştır. Yani, iş sözleşmelerine uygulamada toplu iş sözleşmeleri ile müdahale edilmektedir. Burada belirtilmesi gereken bir diğer husus, çalışanlar ister TBK ister İş kanunu kapsamında olsun, iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda yine İş Mahkemeleri yetkili olacaktır.<sup>67</sup>

Görüldüğü gibi hava çalışanlarının her ne kadar yaptıkları iş özellik arz etse de işveren ile imzaladıkları sözleşme niteliği itibariyle iş sözleşmesidir. Bu sebeple, kısaca işveren ve işçilerin iş sözleşmesinden doğan borçlarına değinilecektir. Belirtmek gerekir ki bu hususlar TBK veya İK anlamında ve hava çalışanları için önemli farklar oluşturmadığı için aşağıda kısaca açıklanacak ve bu hususlar yalnızca iki kanun arasında farklılık olması halinde ayrıca belirtilerek ikiye ayrılacaktır. Aksi halde, hava taşıma işçilerinin TBK'a bağlı olmasından dolayı TBK hükümlerine göre inceleme yapılacaktır.<sup>68</sup>

---

<sup>66</sup> YİGBK, 08.03.2019, E. 2017/10, K. 2019/1, RG. 18.07.2019, sayı. 3085, (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/07/20190718-11.pdf>), ET.: 23.04.2023. Bu, Yargıtay İçtihadı Birleştirme kararında objektif sebep yokken yapılan iş sözleşmesinde, işçinin cezai şartı talep edip edemeyeceği tartışılmıştır. Karar ile geçerli sebebi olmayan sözleşmelerin, belirsiz süreli sayılacağı kabul edilmiş ancak cezai şartın varlığını koruyacağına karar verilmiştir.

<sup>67</sup> 7036 sayılı kanunun 5.maddesinde açıkça belirtildiği gibi, 6098 sayılı TBK'a bağlı işçiler içinde, sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarında görevli mahkeme iş mahkemesidir. Bu kanun hükmünden önce Yargıtay kararlarında uçucu personel olarak görev yapan işçilerle ilgili olarak görülen işçilik haklarına ilişkin uyuşmazlıklarda Asliye Hukuk Mahkemelerinin görevli olacağı kararları verilmekteydi ancak ve ancak toplu iş sözleşmesi varsa 6356 sayılı kanunun 79.maddesi gereği iş kanunlarının uygulanacağı belirtilmişti. Günümüzde bu kararların geçerliliği kalmamıştır. Eski Yargıtay kararları için bkz.: Yarg. 9. HD., 08.04.1997, E. 1996/22816 K. 1997/7054, Yarg. 9. HD., 25.02.2013, E. 2013/1498 K. 2013/6663. ([www.legalbank.net](http://www.legalbank.net)) ET.: 23.04.2023.

<sup>68</sup> İş hukuku kapsamında işçi ve işverenin ayrıntılı hak ve borçları için bkz.: Ekmekçi / Yiğit, s.275-409; Sützek, s. 353-510.; Türk Borçlar Kanunu kapsamında işçi ve işverenin ayrıntılı hak ve borçları için bkz.: Öz, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Yazar: Prof. Dr. Ebru Ceylan, "Genel Hizmet Sözleşmesi", s.416-448.



## **2.2. İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDA HAVA ÇALIŞANLARININ BORÇLARI**

### **2.2.1. İşçinin Borçları**

#### **2.2.1.1. İş Görme Borcu**

İşçinin iş görme borcu, TBK madde 395 vd.'da düzenlenmiştir. Aksi kararlaştırılmadıkça işçinin işi bizzat görmesi gerekmekte olup, iş sözleşmenin şahsiliği ile uyumludur. Kural olarak, işçi, işi başkasına devredemez, çünkü sözleşmenin işçiyle akdedilmesinin temel sebebi işçinin kişiliğidir.

#### **2.2.1.2. İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu**

İşçinin TBK madde 399 kapsamında, işverenin talimatlarına uyma borcu söz konusudur. Yani bu durumda işveren işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili özel düzenlemeler yapabilir ve işçi bu talimatlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadır. TBK madde 399'un gerekçesinden işverenin koyduğu genel düzenlemelere bütün işçilerin uyması gerektiği ancak özel talimatların işin özelliği gerektirdiği ölçüde konulabilen ve sadece muhatapların bilgisine ulaştığı ölçüde bağlayıcı olan düzenlemeler olduğu anlaşılmaktadır. Buna örnek olarak hava taşıma işçilerine uygulanan uçakta sigara içme yasağı ya da belirli bir kıyafet giyilmesi zorunluluğu verilebilir. Bu hüküm taşıma işçilerinin işinin özelliği gerektirdiği için onlar için bağlayıcıdır.

#### **2.2.1.3. İşçinin Özen Yükümlülüğü**

İşçinin TBK madde 396/1 2. bölümünde özen yükümlülüğü düzenlenmiştir. Buna göre işçi, işverenle arasındaki güven ilişkisi nedeniyle, işverenin işini yaparken ve işle ilgili her konuda özen göstermek zorundadır. Özenden kastedilen işçinin bedeni ve zihni ile tüm gücünü harcayarak gerekli dikkatle işini yapmasıdır. Özen borcunun

belirlenmesinde TBK madde 396’da herhangi bir açıklama yoktur. Bu konuda, tarafların hizmet sözleşmesi hükümleri dikkate alınmalıdır.

Özen borcuna aykırı davranılması halinde ise işveren zarar görürse işçi her türlü zarardan sorumludur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde “işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi” gibi objektif kriterler yanında “işverenin bildiği veya bilmesi gereken işçinin yetenekleri ve nitelikleri” de göz önünde tutulacaktır. Bu husus TBK madde 400’de hüküm altına alınmıştır. TBK madde 400 emredici bir düzenleme olmadığından tarafların özen borcunun kapsamını daha ağır veya daha hafif şekilde düzenleyebilirler. Ancak, taraflar arasında herhangi bir düzenleme yapılmamışsa, özen borcunun kapsamı her makul iyiniyetli işçiden beklenen özendir.

TBK madde 396’ın 2. fıkrasında, işçinin işin görülmesi için gerekli olan araç ve gereçleri özenle kullanma ve kendisine tesis edilen malzemeye özen gösterme yükümlülüğü hüküm altına alınmıştır. İşçinin özen borcuna aykırı davranması sonucu, iş güvenliği tehlikeye düşebilir ve işverene ciddi zararlar verebilir. Bu sebeple İş Kanunu madde 25’de özen borcuna aykırılığın sonuçları düzenlenmiş ve işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması halinde işverenin sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceği hüküm altına alınmıştır.<sup>69</sup>

Yani, hava çalışanları için düşünüldüğünde, hava çalışanlarının hava aracına zarar vermesi halinde, sözleşmelerinin haklı nedenle süreler beklenmeden feshedilebilmesi durumu söz konusu olacaktır. Bu sebeple, sektördeki araç ve gereçlerin kullanımı ciddi özen gerektirdiğinden, çalışanların diğer sektörlere göre daha dikkatli olması gerekmektedir. Ne yazık ki, havacılık sektöründe dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranmanın sonuçları geri dönülemez olacağı gibi maddi olarak da çalışanlarca karşılanması oldukça güç durumlardır.

#### **2.2.1.4. İşçinin Sadakat Borcu**

İşçi, işverenin haklı menfaatinin korunması için işverene sadakatle davranmak zorundadır. Sadakat borcu, iş görme eyleminin tam ve doğru ifasını sağlayan bir borçtur.

---

<sup>69</sup> Öz, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Yazar: Prof. Dr. Ebru Ceylan, “Genel Hizmet Sözleşmesi”, s.416-448

Sadakat borcunun belirlenmesinde işverenin haklı menfaatinin korunması gözetilir, yani işçinin işverene zarar verecek davranışlardan kaçınması beklenir.

Sadakat borcu kapsamında işçinin ticari sırlar yönünden sır saklama borcu söz konusudur. Eğer, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunursa bu sözleşmenin haklı nedenle fesih sebebidir.

Ayrıca sadakat borcunun kapsamında, işçinin rekabet oluşturacak faaliyetleri TBK madde 396/3 kapsamında sınırlandırılmıştır. Bu hükme göre işçi, iş ilişkisi devam ettiği sürece üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve kendi işvereni ile rekabet edemez. Ancak bu durumun sadakat borcuna aykırı olması için, işçinin başka işte çalışması nedeniyle performansının düşmesi veya iş güvenliğini tehlikeye atması gerekmektedir. İşçinin işvereniyle aynı veya benzer faaliyet alanında çalışması kural olarak yasaktır. Yani, bir THY pilotu, boş zamanlarında Pegasus'da çalışamayacaktır.

#### **2.2.1.4.1. Sır Saklama Yükümlülüğü**

İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür. Bu borçta, sadakat borcunun bir görünümü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum tarafların sözleşmelerinden anlaşılmalıdır.

İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. Bu noktada hava çalışanları için örnek olarak havayolu firmasının o yıl alacağı uçak sayısının paylaşılması, yeni güzergahların eklenmesi vb. verilebilir.

#### **2.2.1.4.2. Rekabet Yasağı**

İşçinin rekabet etmeme borcu, işçinin sadakat borcunun bir parçası olup, sözleşme süresinde geçerli olduğu gibi sözleşme bitiminde de geçerlidir. Sözleşme süresi içindeki rekabet etmeme borcu işçinin sadakat borcunun negatif görünümüdür.<sup>70</sup> İşçiye böyle bir

---

<sup>70</sup> Aynı yönde bkz.: Deniz Erdemoğlu, “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 21, Yıl: 2009.

borcun yüklenmesinin amacı işçinin işletme girişiminin bozulmasının önüne geçmek ve işverenin zarar görmesini engellemektir.

İş kanunu madde 25/2 ve TBK madde 400/1 'e göre rekabet yasağının ihlal edilmesi haklı nedenle fesih sebebidir. Kural olarak iş sözleşmesinin sona ermesiyle sadakat borcunun bir görünümü olan rekabet etmeme borcu da sona erer. Ancak, iş sözleşmesinin sona ermesinin sonuçlarından biri de rekabet yasağıdır. Bu durumda, taraflar TBK madde 444 uyarınca sözleşmelerine rekabet kaydı koyabilirler veya ayrıca bir rekabet sözleşmesi imzalayabilirler.<sup>71</sup> Rekabet kaydı, iş sözleşmesinden tamamen farklı bir sözleşme olup, işçinin sadakat borcunda bağımsız, akdi bir borç niteliğindedir.<sup>72</sup>

Rekabet sözleşmesinin maddi anlamda geçerli olması TBK m 444/2' de düzenlenmiş ve sözleşmenin geçerli olabilmesi için işverenin korunmaya değer bir menfaatinin olması şartı aranmıştır. Madde 445/1 ile rekabet sözleşmesinin maksimum iki yıl süreyle yapılabileceği düzenlenmiştir. İki yılı aşkın süreli yapılan rekabet sözleşmeleri geçersizdir.<sup>73</sup> TBK madde 445/2'de hâkimin aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabileceği düzenlenmiştir. Unutulmamalıdır ki, hâkim sözleşmeye re'sen müdahale edebilecektir.<sup>74</sup> Bu yasağa aykırı davranan işçi, işverenin maruz kaldığı tüm zararları karşılamak zorundadır. (TBK m. 446)

Rekabet yasağı bakımından hava çalışanları için özel bir durum bulunmamaktadır. TBK'da düzenlenen bu hükümler TBK'a bağlı çalışan hava taşıma işçileri ve İK'a bağlı yer işçileri bakımından da sonuç doğurmaktadır.

İşçinin borçlarına ilişkin hükümler değerlendirildiğinde, TBK'da sayılan işçinin temel borçları ile iş kanunu paralellik göstermektedir. İş kanunu ve TBK arasında bu hususla büyük farklılıklar olmadığından, çalışmamızda ayrıca İş Kanunu maddelerine değinilmemiştir.<sup>75</sup> İşbu sebeple, yer işçileri, hava taşıma işçileri bakımından farklılık

---

<sup>71</sup> Sabah Altay, "Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İşçi ile İşveren Arasında Yapılan Rekabet Yasağı Sözleşmesi", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt:14, Sayı:3, s.178

<sup>72</sup>Nuray Kovancı, Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi, *TAAD*, Yıl:8, Sayı:31, Temmuz 2017, s.769-800, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/981477>, ET.:13.06.2023.

<sup>73</sup>Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2020, s.614.

<sup>74</sup>Nuray Kovancı, Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s.787, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/981477>, ET.:10.06.2023.

<sup>75</sup> İşçinin İş Kanununda kaynaklı borçları için bkz.: Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s.289-318.

oluşmamakta iki tip işçide iş kanunundan kaynaklı bu borçları yerine getirmek zorundadır.

## **2.2.2. İşverenin Borçları**

### **2.2.2.1. Ücret Ödeme**

İşverenin en temel borcu ücret ödemedir. Ücret, iş sözleşmelerinin esaslı unsuru olup, ücret karşılığında yapılmayan bir sözleşme, iş sözleşmesi olma vasfını yitirecektir. Yani, iş sözleşmesi kapsamında yapılan işin ücret karşılığında yapılması zorunludur. İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür. İşçinin işin sonucundan pay alma (TBK m.403) ve aracılık ücreti (TBK m.404) alma hakkı da mevcuttur. Bu durumda, işçi çalışanlarına asgari ücretten daha az bir ücret tarifesi uygulayamayacaktır. Belirtmek gerekir ki, işçinin kıdem, tecrübe ve performansına bağlı olarak diğer çalışanlardan daha fazla ücret alması her zaman eşit davranma yükümlülüğüne aykırı olmayıp somut olayın şartları değerlendirilmelidir.

İşverenin bayram, yılbaşı ve doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verme borcu gündeme gelebilir. İşçilerin ikramiyeyi istem hakları bu konuda anlaşmanın veya çalışma şartının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı hâlinde doğar. (TBK m.405)

İş sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olsa da kural olarak önceden ifa yükümlülüğü işçiye aittir, iş bittikten sonra işçinin ücreti muaccel olacaktır. İş Kanunu madde 31/5'de ücretin en geç ayda bir ödeneceği ve TBK madde 405/1'de kural olarak işçiye ücretin her ayın sonunda ödeneceği düzenlenmiştir. Bu kural, emredici olmadığından, işçi lehine farklı bir düzenleme yapılabilir. İş Kanunu ve TBK'da ücretin banka hesabına ödeneceği düzenlenmiş ve TBK madde 407/3 uyarınca, ücret borcu ile işçiden olan alacak takas yasağı düzenlenmiştir meğer ki işçinin rızası olmasın.

TBK madde 408 ise işverenin temerrüde düşmesi halinde işçiye ücret ödenmesini düzenlenmektedir. Buna göre, birinci durum; işverenin işçinin gereği gibi önerdiği iş görme edimini kabul etmede temerrüde düşmesi, ikinci durum; işverenin işçinin iş görme

ediminin ifasını kusuruyla engellemesi durumudur. İşverenin bu durumlarda işçinin sonradan edimini yerine getirmesini isteyemez ve ücretini ödemek zorundadır.

TBK madde 409'da ise işçinin kusurunun olmadığı çeşitli sebeplerle çalışmayı durdurması durumunda işverenin hakkaniyete uygun bir ücret ödeyeceği düzenlenmiştir. Bu hüküm işçiyi koruduğundan, emredici niteliktedir. Buna göre işçi, hastalık, askerlik vb. sebeplerle iş görmeyi durdurmak zorunda kalırsa, işveren hala hakkaniyete uygun bir ücret ödemek zorundadır.

İşverenin, işçinin ücretini gününde ödememesinin yaptırımını ise İş Kanunu madde 34'de düzenlenmiştir. Buna göre, ücret ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.<sup>76</sup>

#### **2.2.2.2. İşverenin İş Verme Borcu ve İş Araç ve Gereçlerini Verme Borcu**

İşverenin iş sözleşmesi gereği iş verme borcu vardır. TBK madde 411'de işçinin parça başına veya götürü işte çalışması halinde işverenin işçiye vermesi yükümlülüğü düzenlenmiştir. İşveren parça başına veya götürü veya zamana göre iş sağlayamazsa bu durumda en azından iş görme edimini kabulde temerrüt hükümleri gereği zamana göre ödeyeceği ücreti ödemekle yükümlüdür.

TBK madde 413'e aksine anlaşma yapılmamışsa veya yerel adet bu konuda farklı adet getirmemişse, işverenin işçinin işini görmesi için, iş, araç ve gereçlerini vermesi gerekmektedir. İşveren işçinin çalışması için gerekli iş araç ve gereçlerini vermekle yükümlü olup aynı zamanda TBK madde 414'e göre, işçinin işi yapmak için oluşturduğu giderleri ödemekle yükümlüdür ve kısmen veya tamamen zorunlu harcamaların bizzat işçi tarafından karşılanacağına ilişkin anlaşmalar geçersizdir, taşıma araçları bakımından ise TBK madde 415'de özel düzenleme vardır.<sup>77</sup> İşçiyi koruyucu nitelikte olan bu düzenlemeler oldukça yerindedir. Hava çalışanları için ise, işverence işin görülmesi için

<sup>76</sup> İşverenin ücrete ilişkin borcuna yönelik olarak ayrıntılı bilgi için bkz.: Öz, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Yazar: Prof. Dr. Ebru Ceylan, "Genel Hizmet Sözleşmesi", s.427-437.

<sup>77</sup> TBK madde 415'e göre işçi, işin görülmesi için işverence ile anlaşarak işverenin veya kendisinin sağladığı bir taşıma aracı kullanıyorsa, taşıtın işletilmesi ve bakımı için gerekli olağan giderler, hizmet için kullanıldığı ölçüde işverence karşılanır. İşçi işverence ile anlaşarak, işin görülmesinde kendi motorlu aracını kullanıyorsa, işveren ayrıca bu araçla ilgili vergiyi, zorunlu malî sorumluluk sigortası primini ve aracın yıpranması karşılığında uygun bir tazminatı hizmet için kullanıldığı ölçüde işçiye ödemekle yükümlüdür.

verilen araç ve gereçler hava aracının kendisidir. İşin doğası gereği, bu durumda kaynaklı giderler, işverence karşılanmaktadır.

Sözleşmenin sona ermesi halinde ise işçinin bu araç ve gereçleri geri iade borcu mevcuttur. Bu duruma örnek olarak, işçilere çalışma süresince kullanmak için verilen bilgisayarların, sözleşmenin feshi halinde geri alınması veya hava taşıma işçilerinin görev sırasında giydiği kıyafetlerin geri alınması verilebilir.

### **2.2.2.3. İşverenin İşçiyi Koruma Borcu**

İşveren, işçinin kişiliğini korumalı ve saygı göstermeli ve eşit davranma borcuna uymalıdır. İşyerinde dürüstlük kurallarına uygun bir düzen sağlamalı, çalışanlarını psikolojik ve cinsel tacize karşı korumalı, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalıdır.<sup>78</sup> İşverenin bu borçları iş hukukunun sosyal hayata olan etkisinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İşbu sebeplerden dolayı sözleşmesini feshetmek zorunda kalan bir işçi için, bu borçlara aykırılık haklı sebeple fesih nedenidir. Bu hususlardaki düzenlemeler, TBK'nın 417 ve 419 arasındaki düzenlemelerinde hüküm altına alınmış olup hem yer işçilerini hem de hava taşıma işçilerini kapsamaktadır. İşverenin, bu anlamda işyerindeki huzuru sağladığından emin olması önemli olup, aksi takdirde işçilerin haklı nedenle sözleşmeyi fesih hakkı mevcuttur.<sup>79</sup>

### **2.2.2.4. Hava Çalışanları Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu ve Ayrımcılık Tazminatı**

Anayasa'nın eşitlik ilkesiyle bağlantılı olarak İş kanununun 5.maddesinde hüküm altına alınan eşitlik ilkesi gereği, objektif ve sübjektif olarak aynı işi yapan çalışanlara farklı muamele yapılmamalıdır. Bu konu, ücret artırımından, çalışma şekillerine kadar İş hukuku kapsamına giren her alanda etkilidir.<sup>80</sup> Burada bahsedilen eşitlik ilkesi aynı durumda olan çalışanlar için geçerlidir. Yani, işveren eşitlik ilkesine aykırı olarak aynı

---

<sup>78</sup> İşverenin bu borçları, işverenin işçiyi koruma borcu başlığı altında incelenmektedir. İşverenin bu borçlara uygun davranmaması halinde işçi bu hususlara ilişkin tazminat talebinde bulunabilecektir. Detaylı bilgi için bkz.; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s.351-379.

<sup>79</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz.: Öz, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Yazar: Prof. Dr. Ebru Ceylan, "Genel Hizmet Sözleşmesi", s.440-444.

<sup>80</sup> İşçinin ikramiye alacağına ilişkin olarak Yargıtay'ın eşit davranma yükümlülüğüyle bağlantı kararına bkz.: Yarg. 9. HD. 2015/23051 E., 2018/17844 K., (<https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/esit-islem-borcuna-aykirlilik-1>) ET.: 20.05.2023.

kıdem ve aynı eğitim seviyesindeki iki pilottan birine farklı ikramiyeler ödeyerek ya da farklı ücret tarifesi uygulayarak eşitsizlik yaratmamalıdır.<sup>81</sup> Bu hükme aykırı davranılması halinde, işçinin dört aya kadar ücreti tutarında tazminat ve de yoksun bırakıldığı haklarını talep etme hakkı verilmiştir. Burada vurgulanması gereken bir husus, İş Kanunu madde 5’de ırk, dil, din gibi hususlar sayılmış ancak eşit davranma yükümlülüğünün kapsamı bunlarla sınırlı bırakılmamış “ve benzeri sebeplerle” denilerek hüküm altına alınmıştır. Bu konuda hâkim görüş, bu maddenin ayrımcılık yapmama ve eşit davranma borcunu birlikte kapsadığı yönündedir.<sup>82</sup>

Bu durumda işçi İK madde 5 kapsamında kendisine karşı eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranıldığını ispat etmelidir ki ayrımcılık tazminatına hak kazansın. Ayrımcılık tazminatı talep eden işçinin, sözleşmesinin feshinden dolayı hak kazanacağı diğer tazminatları talep etmesinin önünde bir engel yoktur. Yalnızca, kanun hükmü gereği sendikal ayrımcılık tazminatı ile ayrımcılık tazminatı birlikte istenemez.

TBK’da eşit davranma borcunu kapsayan herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Eşit davranma borcu Anayasa’nın 10.maddesinde hüküm altına alındığından TBK kapsamında çalışan kişileri kapsayacağı konusunda herhangi bir tartışma yoktur. Burada iş hukuku ilkeleriyle paralel olarak işçi yararına yorum yapılarak Anayasa madde 10’daki düzenlemenin ayrımcılık yasağını da kapsadığı kabul edilmelidir. Ayrımcılık yasağına aykırı davranılması sonucu olarak ayrımcılık tazminatına İş Kanunu’nda yer verilmiştir. Bu durumda bu tazminat türünün İş Kanunu kapsamında özel olarak düzenlenmesinden dolayı TBK’a bağlı çalışanlara verilemeyeceği kabul edilebilirse de bu çalışanlarında yine işçi lehine yorum ve işçilerin korunma prensibi gereği mutlaka işçiye uğradıkları zarar dolayısıyla genel hükümler anlamında tazminat verilmesi gerekmektedir.

İşçi ve işverenin borçları kapsamında İK ve TBK arasında ayrımcılık yasağı düzenlemesi dışında uyumsuzluk bulunmadığından taşıma işçileri ile yer işçilerinin

---

<sup>81</sup> Bu konuda Yargıtay’ın kararları incelendiğinde, her somut olayda bu husus farklı değerlendirilmiştir. Durumun koşul ve şartlarına bağlı olarak karar verilmiştir. Eşit davranma borcunun mutlak olarak uygulanamayacağı haller mevcuttur. Yargıtay’da bu hususta her işçiye aynı muamele yapılmasının zorunlu olmadığını belirtmiştir. Daha fazla bilgi için bkz.: Yarg. 9. HD., 26.01.2021, E. 2020/4817, K. 2021/2405, ([karararama.yargitay.gov.tr](http://karararama.yargitay.gov.tr)) ET.: 15.05.2023.

<sup>82</sup> Yargıtay’ın aksi yöndeki kararı için bkz.: Yarg. 9. HD., 30.03.2017, E. 2017/8204, K. 2017/5375, (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2017-8204-k-2017-5375-t-30-3-2017> ) ET.: 22.05.2023.



borçları paralel olmaktadır. Yer taşıma işçileri İK kapsamında sayıldığından bu kanunun hükümlerine tabii olacaklardır. Ayrıca, uygulamada toplu iş sözleşmesiyle bağlı işçilerin sözleşmelerinde borçlar kısmında İş Kanunu uygulanır hükmü eklenerek, tarafların İş Kanunu'nda düzenlenen hükümlere tabii olması sağlanmaktadır, bu durumda da İş Kanunu'nda sayılan hak ve borçlar bu işçileri kapsayacaktır.

Yalnızca belirtilmelidir ki, aynı işi yapan işçilere, farklı uygulanan kanunlar sonucunda, eşitsizliklerin ortaya çıkması, ayrımcılık kapsamında değerlendirilemeyecektir. Ayrımcılık kapsamında değerlendirilmesi için işçilerin aynı durum ve koşullara sahip olması gerekmektedir. Bu durum, işyerinde işçilere yapılan bir ayrımcılıktan değil, hava taşıma işçilerinin özel durumundan ve kanunlarımızın düzenlenme şekliyle kaynaklanmaktadır. Yani, bir çalışana kadın olması dolayısıyla daha az verilmesi vb. durumlar ayrımcılık kapsamına girecektir.

Hava taşıma işçileri için bir diğer önem arz eden husus, eğitim giderleridir. Hava çalışanları, çalışacakları uçak tiplerine göre eğitimler almakta ve yalnızca o hava aracında çalışabilmektedirler. Bu alınan eğitimlerin sonucu ve giderlerinin kanunlarda nasıl düzenlediği taşıma işçileri için önemli olmaktadır. Bu sebeple aşağıda ayrıntılı olarak hava çalışmasında cezai şart ve eğitim giderlerinin istenmesi konusu açıklanacaktır.

## **2.3. HAVA ÇALIŞMASINDA EĞİTİM, EĞİTİM GİDERLERİ VE EĞİTİM GİDERLERİNİN GERİ İSTENMESİ**

### **2.3.1. Hava Taşıma İşçileri Bakımından Eğitim Kavramı**

Havacılık sektöründeki özel durum gereği, taşıma işçilerinin birtakım eğitimleri alması mesleklerini icra etmeleri açısından zorunludur. Bu eğitimler, niteliği itibariyle işe alınmadan önce hizmet öncesinde ve hizmet sırasında verilebilmektedir. Hava çalışanlarının alması gerekli olan eğitimler EASA'nın (EU) No 965/2012 sayılı regülasyonlarında düzenlenmiş ve hukukumuzda da SGHM'nin Uçak Pilotu Lisans Yönetmeliği'nde (SHY-1) düzenlenmiştir. Hava operasyonunu gerçekleştirmek için tamamlanması zorunlu olan bu eğitimler uçuş emniyeti ile yakından ilgili oldukları için uluslararası standartlarda düzenlenmiştir.

Pilot olabilmek için, aynı araba kullanma ehliyeti gibi lisans alınması gereklidir. Bu lisansları almak için gerekli şartlarla ilgili düzenlemeler SGHM'nin Uçak Pilotu Lisans Yönetmeliği'nde (SHY-1) düzenlenmiştir. Bu durumda, ticari uçaklarda görev alabilmek için, Ticari Pilot Lisansı olan ATPL veya CPL belgesine sahip olmak gerekmektedir. Yönetmelikte de ayrıntılı olarak düzenlendiği gibi bu belgenin alınması için birtakım eğitimlerin tamamlanması gerekmektedir. CPL(A) adayının, onaylı entegre veya modüler uçuş eğitim kursunu, SHGM tarafından yetkilendirilmiş bir uçuş eğitim organizasyonunda, uçuşa elverişlilik sertifikası SHGM tarafından verilmiş veya kabul edilmiş uçaklarda tamamlaması gereklidir. Bu kurs teorik bilgi eğitim kursuyla birleştirilmelidir ve onaylı kurslar yönetmelik maddelerinde sayılmıştır. Görüldüğü gibi hava çalışanlarının pilot lisansı almak için birtakım eğitimleri tamamlaması gerekmekte olup, bunların bir de SGHM tarafından onaylı kurumlarca verilmesi gerekir.

Pilot olabilmek için alınması gerekli olan tüm bu eğitimlerin genel adı Pilotaj olup, bu eğitimler sonucunda taşıma işçisi uçak kullanma lisansına sahip olmakta ve ardından da uçak tipine göre çeşitli eğitimler alarak, uçuş yapabilmektedir. Pilot ve kabin görevlileri çalıştıkları uçak tiplerine göre eğitimler almak zorundadır. Pilotlar, işe başladıktan sonra da düzenli olarak eğitimlere gönderilmektedir. Hizmet sırasındaki eğitimlerin bir kısmı zorunlu olup bir kısmı değildir. Ancak hem hava taşıma işçisi için hem de havayolu açısından, işçilerin bu eğitimleri alması uçuş emniyeti için önem arz etmektedir.

Hava taşıma işçilerinden olan kabin personeli de uçuşa katılabilmek için birtakım eğitimleri tamamlamak zorundadır. Bu hususta, Yönetmelik (AB) No 965/2012 Hava Operasyonları, Ek III (Kısım ORO) EASA regülasyonu ile kabin ekibinin tip eğitimi alması gerekliliği ve bunun havayolları sorumluluğunda olduğu hüküm altına alınmış ve hukukumuzda da SGHM tarafından düzenlenen Kabin Ekibi Temel Eğitim Kuruluşları Talimatı (SHT-CCTO) ile de kimlerin bu eğitimleri verebileceği hüküm altına alınmıştır. Bu durumda, kabin memurlarının iş tanımı görüldüğünün aksine yalnızca yolculara hizmet vermekle sınırlı olmayıp aynı zamanda uçuş sırasında meydana gelebilecek acil durum hallerine de müdahale etmektir. Bu sebeple bu kişilerin eğitim alması zorunlu tutulmuştur. Belirtilmelidir ki, havacılık sektöründe uçuş ekipleri uçak tiplerine göre görevlendirilmekte yani, uçuş ekiplerinin her uçakta çalışma yetkisi olmayıp aldıkları tip eğitimlerine göre uçuş yapabilmektedirler.

Hava taşıma işçilerinin mesleğini icra etmesi için veya meslek sahibi olması için alınması gerekli olan bu eğitimler oldukça maliyetlidir. Bu eğitimler oldukça masraflı eğitimler olduğu için ne kabin memurunun ne de pilotun bu eğitimleri dışarıdan alması neredeyse imkansızdır ya da eğitimleri alan kişi sayısı oldukça azdır. İşbu sebeple, havayolu firmaları çalışanlarını eğitmek zorunda ve yeterli pilot ve kabin memuru sayısına ulaşabilmek için bu eğitimleri sağlamalıdır ve sağlamaktadır. Bu eğitimler, ICAO hükümleri ile paralel olup, uçuş hakkında bilgi içermekle beraber, uçuş güvenliği ve emniyeti, havacılık hukuku vb. konuları kapsamaktadır.

Yani, bir kişinin hava taşıma işçisi olarak çalışmaya başlaması için bu eğitimleri alması gerektiği gibi, çalışmaya başladıktan sonra da sürekli olarak eğitim alması gerekmektedir. Bu husus, havacılıkta diğer sektörlerden farklılık göstermekte olup bazı eğitimlerin alınması EASA hükümleri ile ve yönetmeliklerle zorunlu tutulmuştur. Ayrıca bu eğitimlerin alınması operasyonun gerçekleşmesi için şart olarak belirlenmiştir.<sup>83</sup> Bu durum yapılan işin, üst düzey teknoloji içermesi ve emniyet unsurunun işin yapılması sırasında en önemli unsur olmasından kaynaklıdır.

Hava çalışanları için önemi yadsınamaz olan bu eğitimleri almadan hava taşıma işçisi olarak çalışmaya başlamak mümkün olmayıp havayollarının da operasyona başlaması mümkün değildir.

Yer işçileri bakımından, bu yönetmeliklerin geçerliliği olmayıp bu kişiler yalnızca işyerlerinde verilen genel eğitimleri almalı ve gelişimlerine katkı sağlanması gerekmektedir. Unutulmamalıdır ki, kural olarak işçilere iş güvenliği ve sağlığı dışında eğitim vermek, işverenin borcu olmamakla beraber zorunlu da değildir. Bu sebeple, yer işçileri bakımından yalnızca iş güvenliği ve sağlığı eğitimi aldırılması zorunlu olup, bu eğitimin masrafları kanun hükmü gereğince işçiden istenemeyecektir. Uygulamada, havacılık sektörünün dinamik yapısından dolayı, yer işçilerine de hizmet sırasında iş tanımlarına göre çeşitli eğitimler aldırılmaktadır.

---

<sup>83</sup> EASA, Easy Access Rules for Air Operations (Regulation (EU) No 965/2012), Ekim, 2019, [https://www.srvsop.aero/site/wp-content/uploads/2020/06/7-EasyAccessRules\\_for\\_AirOperations-Oct2019-EASA.pdf#%5B%7B%22num%22%3A1275%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C69%2C749%2C0%5D](https://www.srvsop.aero/site/wp-content/uploads/2020/06/7-EasyAccessRules_for_AirOperations-Oct2019-EASA.pdf#%5B%7B%22num%22%3A1275%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C69%2C749%2C0%5D), s.111, ETA.: 18.06.2023

Görüldüğü gibi, İş Kanunu kapsamında herhangi bir zorunlu eğitim hava çalışanları için düzenlenmiş olmasa da havayolları için eğitim verilmesi zorunlu hale gelmiş ve bu hususlar yönetmeliklerle düzenlenmiştir. Ticari Hava Taşıma İşletmeleri Yönetmeliği (SHY-6A)'a göre işverenlerin bu lisanslara sahip personelleri belirtme yükümlülüğü vardır. Aksi halde, SGHM'e kaydolamayıp, hava taşıma faaliyetlerini yerine getirmeye yetkili olamazlar.<sup>84</sup>

### 2.3.2. Hava Taşıma İşçilerinin Eğitimlerini Alma Şekli

Uygulamada pilotaj eğitimleri veren birçok farklı kurum mevcuttur. Ancak, uygulamada daha çok karşımıza çıkan ve havayolları açısından daha ekonomik yöntem olan, havayolu şirketlerinin uçuş okulları bu eğitimleri vermektedir. Her havayolunun uçuş okulu olmadığından bu okullar dışarıdan da pilot kabul etmektedirler. Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus bu kurulların güvenilirliği olup, bu eğitimlerin SGHM tarafından kabul edilip edilmediğidir.<sup>85</sup> Pilot lisans yönetmeliği ile EASA veya üye ülkeler tarafından onaylanmış organizasyonlar dışında alınan hava aracı tip yetkisi eğitimleri, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğüne uygun görülmesi halinde, sınırlandırılarak kabul edilecektir denilerek, kabul edilen eğitimler sınırlandırılmıştır. Ancak görülmektedir ki, hukukumuzda EASA'nın kabul ettiği kurumlardan alınan belgeler geçerli kabul edilmektedir. Ülkemizde THY'nin uçuş okulu olan Türk Hava Yolları Uçuş Akademisi (TAFA<sup>86</sup>), THY çalışanları için ilgili eğitimleri vermektedirler.

Hava taşıma işçisi olarak çalışabilmek birtakım şartları sağlamayı gerektirdiğinden, taşıma işçisi mülakatları büyük dikkat ve özenle yapılmakta ve

<sup>84</sup> Ticari Hava Taşıma İşletmeleri Yönetmeliği (SHY-6A), madde 22: 1) İşletmeci, 10/1/1972 tarihli ve 14068 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Uçuş Harekat Uzmanı (Dispeçer) Lisans Yönetmeliği, 6/6/2006 tarihli ve 26190 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Uçak Pilotu Lisans Yönetmeliği (SHY-1), 20/4/2012 tarihli Helikopter Pilotu Lisans Talimatı (SHT 2), 30/10/2013 tarihli ve 28806 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Hava Aracı Bakım Personeli Lisans Yönetmeliği (SHY-66)'nde, öngörülen esaslar kapsamında, operasyon tipine ve bölgeye göre gerekli eğitim, lisans ve sertifikaya sahip yeterli sayıda uçuş ekibi, teknik ve idari personel ile uçuş hareket personeli istihdam etmek, bunlara ait bilgi ve belgeleri Genel Müdürlüğe önceden sunmak ve bu belgeleri operasyon süresince güncel ve geçerli tutmakla yükümlüdür.

<sup>85</sup> Havaalanı operasyonlarının her aşamasında farklı statülerde bulunan personele, alanlarına ilişkin eğitim vermek için yetki alınması ve eğitim sürecinin işleyişini belirten akış şeması için bkz.: Sedef Yarıcı, Vildan Durmaz, Ebru Yazgan, Havaalanı Personeli Sertifika Eğitimlerinin Önemi: SHT/HAD Kapsamında Eğitim Yetkilendirme ve Planlama Akış Şeması, *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, cilt 14, sayı 3, Aralık,2022, s.122, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2743333>, ETA.:21.06.2022.

<sup>86</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz.: Türk Hava Yolları Uçuş Akademisi (TAFA), <https://www.turkishairlinesflightacademy.com/corporate>, ETA.: 21.06.2023.

seçilecek kişilerin uçuş emniyetiyle bağlantılı olarak bir takım dikkat ve psikolojik testlerden geçmiş olması gerekmektedir.<sup>87</sup> Görüldüğü gibi işe alınmasında bu kadar hassasiyet gösterilen kişilerin, eğitimlerinin ne zaman verileceği ve ne şekilde verileceği önem arz etmekte, işveren ve işçi arasındaki ilişkinin niteliğini değiştirmektedir. Bu durumda havacılık sektörü bakımından Hizmet Öncesi ve Hizmet Sırasındaki eğitim değerlendirilmesi yapıp hava taşıma işçileriyle özel bir ilişkisi bulunmadığından çıraklık eğitimi ve iş sağlığı ve güvenliği eğitiminden bahsedilmeyecektir.

### 2.3.2.1. Hizmet Öncesi Mesleki Eğitim

Hizmet öncesi mesleki eğitim, kişileri mesleğe hazırlamak ve mesleklerinde ilerleyebilmelerini sağlayabilmeleri için gerekli olan bilgileri sağlayan ve kişileri geliştiren, bir plan çerçevesinde yürütülen eğitim türü olarak belirtilmiştir.<sup>88</sup> Bu tanımdan yola çıkarak kişileri mesleğe hazırlaması itibariyle hava taşıma işçileri bakımından pilotluk lisans eğitimleri bu kapsamda değerlendirilmektedir. Yani burada işveren, işçinin işe tam olarak başlayabilmesi ve iş görebilmesi için bu kişilere eğitimler vermektedir. Havayollarının yetiştirilmek üzere açtıkları pilot ilanları bu kapsamda değerlendirilmelidir.

Uygulamada genelde bu taşıma işçileri mülakatlara girmekte, eğitimlere katılmak için gerekli şartları sağlamakta ve eğitimler verilmekte ve daha sonra eğitimleri başarılı bir şekilde tamamlandıktan sonra iş sözleşmesi imzalanmakta ve çalışmaya başlamaktadırlar.<sup>89</sup> Yani, görüldüğü gibi işçi ile işveren arasında daha iş sözleşmesi imzalanmamış işçi iş görmesinden dolayı herhangi bir hakka hak kazanmamıştır. Bu durumda teknik anlamda bakıldığında, iş sözleşmesinin yapılmasının şartı kişilerin bu eğitimleri başarıyla tamamlamış olmalarıdır. Yani, iş sözleşmelerinin imzalanması şarta bağlanmıştır, bu kişilerin eğitimlerinde başarısız olması halinde oluşacak sonuçlar tamamen tarafların anlaşmasına bağlı olup sözleşme serbestisi kapsamında

---

<sup>87</sup> THY işçilerini işe alırken DLR denilen bir test yapmaktadır. Bu test işçilerin dikkatini ölçmek amaçlı olup Alman Havacılık ve Uzay Merkezi ve THY ortaklığıyla yapılmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz.: Institut für Luft- und Raumfahrtmedizin, <https://www.dlr.de/me/desktopdefault.aspx/tabid-5066/>, ETA.: 23.06.2023

<sup>88</sup> Ömer Ekmekçi, “Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğ Üzerine”, *Mercek Dergisi, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)*, S.55, Temmuz, 2009, s. 25.

<sup>89</sup> Ayrıntılı bilgi için THY'nin kariyer sayfasından kabin memuru başlıklı sayfaya bakınız. <https://careers.turkishairlines.com/kabin-ekibi> ETA.: 21.06.2023.

değerlendirilmelidir. Hizmet öncesi eğitimlere en güzel örnek, pilotaj eğitimleridir. İşveren, yetiştirilmek üzere pilot almakta ve bu kişilerin tam anlamıyla görevlerini yapabilmeleri için onları eğitmektedir.

### **2.3.2.2. Hizmet İçi Mesleki Eğitimi**

Hizmet içi mesleki eğitim; iş sözleşmesi çoktan yapılmış bir işçinin, iş görmesi sırasında, işini daha iyi bir şekilde yapabilmesi için işçinin alabileceği veya alması zorunlu eğitimlerdir. Bu eğitimler çalışanın sürekli gelişimine katkı sağladığı gibi yeni bir iş öğrenmesine de yardımcı olmaktadır. Bu eğitimlerin, hizmet öncesi eğitimlerden en büyük farklı işçinin işyerinde çalışıyor olması yani iş sözleşmesinin imzalanmış olmasıdır. Bu eğitimlere örnek olarak, uçak bakım eğitimleri, yeni tip uçak eğitimleri verilebilir. Örneğin, bir taşıma işçisinin AIRBUS model A320 tip uçakta çalışırken B737 tip bir uçakta çalışması gerekliliği duyulmuşsa bu durumda pilota B737, BOEING eğitimlerinin verilmesi gerekmekte olup, bu eğitim hizmet içi eğitim kapsamında değerlendirilecektir.

Bu eğitim türünün, hizmet öncesi eğitimden en temel farkı iş sözleşmesinin önceden imzalanmış olması ve işçinin çoktan iş görmeye başlamış olmasıdır. İşçi bu eğitimler sırasında, işini yapmasa da ücrete hak kazanmakta aksi halde bir uygulama iş hukuku ilkelerinden işçi yararına yorum ilkesi ve işçi menfaatinin gözetilmesi bakımından mümkün olmayacaktır.

Bu durum da havayolları hava taşıma işçilerine ilgili konularda eğitimler aldırılmakta ve çalışanlarının ilgili uçak tipi konusunda uzman olmasını sağlamaktadır. Bu durumda, işçi için oldukça faydalı olan bu eğitimler, işten ayrılan bir işçi bakımından kolaylıkla aynı uçak tipi için gerekli kabin ekibinde istihdam edilebilme imkânı sağlamaktadır. Ancak, aynı oranda alınan bu eğitimlerin, işçi tarafından alınmış olması işin ifası için önem arz ettiğinden, işverenin bu eğitimlerin tam ve doğru bir şekilde alınmasını sağlama borcu olup, işverenin operasyona başlaması şartlarından biri çalışanlarının bu eğitimleri tam bir şekilde tamamlamış olmasıdır.

Ancak yukarıda da belirtildiği gibi, bu kadar yüksek ücretli eğitimlerin işveren tarafından herhangi bir karşılık beklenmeden karşılanması mümkün olmayacak ve hatta

hakkaniyete de aykırı olacaktır. Bu sebeple, hava taşıma işçilerinin sözleşmelerine cezai şartlar konulmaktadır. Çalışmanın bu kısmında hava taşıma işçilerinin iş sözleşmelerindeki cezai şartın incelenmesi gerekliliği doğmuştur.

### **2.3.3. Hava Taşıma İşçilerinin İş Sözleşmelerindeki Cezai Şartlar**

Cezai şart TBK'nın 179 ve 182. maddeleri arasında düzenlenmiş olup Borçlar Hukuku Genel Hükümlerin kapsamına girmektedir. Bu durumda cezai şart, sözleşmelerin eksik veya ifa edilmemesi halinde tarafların, bu durumdan kaynaklı elde edebileceği mali edim olarak tanımlanabilir. Cezai şart tazminat olmayıp, tarafların zararının karşılanması amacıyla hüküm altına alınmamış ve cezai şartın istenmesi için tarafların zararlarını ispat etmesine gerek yoktur.<sup>90</sup> İş hukukunda ise işçi menfaatinin ön planda tutulmasından dolayı cezai şart farklılık göstermekte ve TBK hükümleri niteliğine uygun düştüğü ölçüde uygulanmaktadır. İşbu sebeple, Yargıtay tarafından iki tarafında aleyhine olmadığı sürece yalnızca işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartların geçersiz olduğu kabul edilmiş ve bu husus TBK madde 420'de açıkça hüküm altına alınmıştır.<sup>91</sup> Cezai şartın geçerli olabilmesi için karşılıklı olmasının yanı sıra orantılı olması gerekmektedir. Yani, işverenin işçiden, işçinin korunması ve ölçülülük kapsamında bir miktar talep etmesi gerekmekte aksi halde cezai şart geçersiz kabul edilmektedir. Bir diğer önemli geçerlilik unsuru da sözleşmenin haklı sebeple feshedilmemiş olması gerekliliğidir, aksi halde taraflar sözleşme haklı sebeple feshedildiğinde cezai şart talep edemeyeceklerdir. Tabii ki belirtmelidir ki, cezai şartın geçerli olabilmesi için asıl sözleşmenin de geçerli olması gerekmektedir, ancak cezai şartın geçersiz olması asıl borcun geçersiz olmasına sebebiyet vermemektedir.

Genel olarak, iş hukukunda cezai şartın geçerliliği bu üç unsura bağlı olup eğitim masrafları karşılığında cezai şart uygulaması özellik göstermektedir. Hava taşıma işçileri ve yer taşıma işçileri bakımından cezai şartın genel anlamda geçerli olması şartları bağlayıcı olmakla birlikte uygulamada bu kişilerin sözleşmelerinde daha çok aldıkları

---

<sup>90</sup> Hüseyin Can Aksoy, Ceza Koşulunun Borçlunun Borca Aykırı Davranıştaki Kusuru ile İlişkisi Nedir, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt:24, Sayı:2, Aralık 2018, s.1003.

<sup>91</sup> Yarg. 9.HD., 26.03.1997, E. 1996/22867, K. 1997/6102, ([www.legalbank.net](http://www.legalbank.net)) ET.: 15.04.2023.

eđitim karřılıđında cezai řart hűkűmleri konulmakta olup hava tařıma iřçileri bakımından eđitim masrafları çok yűksek olduđundan cezai řart hűkűmleri önem arz etmektedir.

### **2.3.3.1. Hava Taşıma İşçilerinin Eğitim Giderlerinin Geri İstenmesi Olarak Cezai şart**

Hava tařıma iřçilerinin, çalıřmaya bařlayabilmeleri ve operasyona devam edebilmeleri için sűrekli olarak eđitimler almaları gerekmektedir. Alınacak bu eđitimler, öncelikle iřveren yararına olmakla birlikte oldukça masraflı ve uzun sűreli olup iřverenin birçok kűlfete katlanmasına neden olmaktadır. Durum böyle olduđundan iřverenin sözleřmelere cezai řart koyması műmkűn olup bu yapılan masrafları talep etmesi söz konusudur.

Ancak, yukarıda da belirtildiği gibi cezai řart iř kanununda TBK'a göre farklılık göstermekte ve iřçi lehine yoruma ve hakkaniyete göre uygulanması gerekmektedir. Uygulamada işverenler, işçinin belli bir sűre çalışmasını zorunlu tutmakta eđer buna uyulmazsa masrafların geri ödenmesi kararlaştırılmakta ve iřçi aleyhine bir cezai řart getirmektedirler. Bu durumda eğitim giderlerinin geri istenmesi kapsamındaki cezai řart bakımından karşılıklılık ilkesi anlamında bir farklılık oluşmaktadır. Buna göre, cezai şartı hem iřçi hem de işveren aleyhine konulması gerekmekte olmayıp, yalnızca iřçi aleyhine olan cezai şartlar geçerli kabul edilecektir. şöyle ki, verilen eğitim gideri işveren bakımından cezai şartın karşılığı niteliğinde kabul edilmektedir. Bu durumda işverenin yaptığı bu masraflar cezai řart niteliğinde kabul edilmektedir.<sup>92</sup>

Yine, eđitim giderlerinin geri istenmesi hususunda, tarafların cezai řarta karar verirken orantılı ve hakkaniyete uygun bir řekilde karar vermesi gerekmektedir. Yani, řöyle ki, verilen cezai řartın eđitimin niteliđi, eđitimin verildiđi yer, eđitimin iřçiye katkısı ile orantılı olması ve bu kapsamda eđitim yatırımının çok űstűnde bir cezai řart verilmesi, cezai řartı geçersiz kılmaktadır. TBK hűkűmlerine göre hâkimin ařırı grdűđű cezai řartı re'sen indirme hakkı mevcuttur, bu durumda, bu husus hâkimin takdirine

---

<sup>92</sup> Bu hususta Ekmekçi ve Yiđit, iřçinin aldıđı eđitim karřılıđında o iřletmede belli bir sűreyle çalıřmayı kabul etmesini ve aykırı davrandıđı takdirde eđitim bedelini ödemesinin her ne kadar cezai řart denilse de cezai řart olarak deđerlendirilemeyeceđini bu kayıtların yalnızca eđitim giderlerinin geri istenmesi olarak deđerlendirilmesi gerektiđini savunmuř ve bu sebeple karřılıklılık tartıřmasının műmkűn olmadıđı grűřűnű savunmuřlardır. Ayrıntılı bilgi için bkz.: Ekmekçi/Yiđit, s.424.



kanun tarafından bırakılmıştır. Cezai şartın geçerliliğinin bir diğer hususu ise sözleşmenin işçi tarafından haklı nedenle feshedilmiş olmamasıdır.

Eğitim giderlerinin geri istenmesi, işçinin belli bir süre işyerinde çalışması zorunlu tutularak mümkün olabileceği gibi yine eğitim masraflarının işçinin ücretinden kesilmesi vb. şekillerde de olabilmektedir. Yalnızca, buradaki en önemli unsur orantılılıktır.<sup>93</sup> Hava taşıma işçilerinin aldıkları eğitimlerinin miktarı düşünüldüğünde cezai şartların miktarları yüksek olup bu husus hakkaniyetli olduğu sürece problem yaratmamaktadır.<sup>94</sup> Eğitim giderlerinin geri istenebilmesi için bu hususların yazılı şekilde anlaşılabilir yapılmış olması ve işveren tarafından ispatlanması gerekmektedir. İşverence geri istenebilecek, masraflar işçi lehine bizzat yapılmış olan konaklama vb. dahil eğitim süresince yapılan tüm masrafları kapsayabilmektedir. Burada hangi unsurların istenebileceği taraflar arasındaki sözleşmelere bağlıdır. Ancak belirtmek gerekir ki, işveren bu masrafların işçi için yapıldığını ispatlamak zorunda aksi halde cezai şart geçerli olmayacaktır. Ayrıca, bu eğitimler sırasında ödenen ücret geri istenemez.<sup>95</sup>

Hava taşıma işçileri bakımından da özellik oluşturan bir diğer önemli husus ise, işçinin işini yapması için gerekli olan ve kanunlarla getirilen zorunlu eğitimlerin masraflarının işçiden istenemeyeceğidir.<sup>96</sup> Genel olarak hizmet içi eğitimler zorunlu olurken hizmet öncesi eğitimler zorunlu olmamaktadır. Kanaatimizce, bu durumda EASA regülasyonları ile alınması zorunlu eğitimlerin masrafları hava çalışanlarından talep edilemeyeceği kabul edilebilir. Ancak, bu hususta kanunlarda açıkça iş güvenliği sağlığı eğitimi veya çıraklık eğitimi gibi istenemeyeceğine dair bir düzenleme olmadığından, ne yazık ki bu konuda işçiler yalnızca içtihat ile korunabilecektir. Ancak, pilotaj, tip eğitimi

<sup>93</sup> Yarg. 9 HD., 22.03.2006, E. 2006/1619, K. 2006/7172, ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)).

<sup>94</sup> Bu hususta, 7036 sayılı kanundan önce, hava çalışanlarının davalarının genel mahkemede görülmesinden dolayı Yargıtay 13. Hukuk Dairesinin verdiği karar doğrultusunda, Yargıtay gerçekte harcanan eğitim masraflarını dikkate almamış ve durumu sözleşme serbestisi çerçevesinde değerlendirmiştir. Kanaatimizde bu karar yerinde olmayıp 7036 sayılı kanunla TBK kapsamındaki hava taşıma işçileri için İş mahkemelerinin de görevlendirilmesiyle, gerçekte harcanan miktara dikkat edilmesi gerektiğini savunmaktayız. Ayrıntılı bilgi için bkz.: Yarg. 13. HD. 01.03.2018, E. 2016/3172, K. 2018/2642, ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)).

<sup>95</sup> Ekmekçi/Yiğit, s.426-427.

<sup>96</sup> İlgili Yargıtay kararınca "...Ayrıca söz konusu eğitimin davacıyla yapılan sözleşme gereği davalı işçinin yapacağı iş nedeniyle kaldırılması zorunlu olan eğitim olduğu anlaşılmaktadır. Bu itibarla; davacı işverenin davalıdan eğitim gideri adı altında herhangi bir talepte bulunması mümkün değildir..." denilerek yapılacak iş nedeniyle alınması zorunlu eğitimlerin masraflarının çalışandan istenemeyeceğine karar vermiştir. Yarg.9. HD., 15.05.2013, E. 2011/6563, K. 2013/14692, (<https://themishukuk.com/ictihatdetay-76345-9hukukdairesi-Yargitay-9-Hukuk-Dairesi-2011-6563-Esas-2013-14692-Karar-Sayili-Ilami.html>) ET.: 17.04.2023.

vb. eğitimlerin işveren tarafından verilmesi zorunlu olmayıp buna benzer eğitimlerin masraflarının geri isteneceği konusunda herhangi bir şüphe yoktur.

Hizmet öncesi alınan eğitimler bakımında, işçinin bu eğitimlerde başarısız olması halinde ücreti geri ödeyip ödemeyeceği de taraflar arasındaki anlaşmaya bağlı olacaktır. Taraflar arasında iş sözleşmesi daha imzalanmış olmadığından bu sözleşme türü yerine göre satış yerine göre ise atipik bir sözleşme olarak değerlendirilecek ve kendi sonuçlarını doğuracaktır. Belirtmek gerekir ki bu şekilde düzenlenen cezai şartlar, TBK genel hükümler kapsamında incelenmeli ve iş hukukundaki gibi karşılıklı olması vb. unsurlar aranmamalıdır, meğerki iş sözleşmesi imzalanmış olsun. İşçinin eğitimler sonucundan başarılı olması halinde ise, iş sözleşmesi imzalanacağından iş hukukundaki şartları anlamında cezai şart geçerli olacaktır.

Uygulamada havayolu firmaları, verilen pilotaj eğitimlerini aylara bölerek, işçilerin ücretinden kesmekte<sup>97</sup> ve işçilerin yine belli süreler boyunca, işyerinde çalışması zorunlu tutulmaktadır. Uygulamada, alınması zorunlu eğitimlerin masrafları hava taşıma işçilerinde istenmese de bu hususun kanunlarda açıkça düzenlenmemesi kuşku yaratmaktadır.

Görüldüğü gibi cezai şart konusu İK'da düzenlenmemiş olup TBK'da düzenlendiğinden bu hususun iş hukukuna uygulanmasının içtihat ve doktrinle belirlenmesi sorunlar oluştururken, bir de konunun hava taşıma işçileri bakımından özellik arz edip yalnızca TBK hükümleri kapsamında incelenmesi, dağınıklığa sebebiyet vermektedir. İşbu sebeple Hava İş Kanununun gerekliliği, eğitimlerin tek bir yönerge ile düzenlenmesi ve hangi eğitimlere karşılık giderlerin istenip istenemeyeceğinin net bir şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

---

<sup>97</sup> Turkish Airlines Kariyer, <https://careers.turkishairlines.com/sikca-sorulan-sorular> , ETA.: 23.06.2023.

## **BÖLÜM 3: HAVA ÇALIŞANLARININ İŞİNİN DÜZENLENMESİ**

Hava çalışanlarının, İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmasının temel nedeni çalışma düzenleridir. Bu çalışanların, diğer işçiler gibi klasik manada çalışma saatleri ve düzenleri yoktur. Havacılık sektörünün en temel amacı uçuş emniyetini sağlamak olduğundan, hava çalışanlarının çalışma saatleri bu amaç doğrultusunda belirlenmiştir. Hava çalışanlarının dinlenme ve çalışma saatleri yorgunluk risk yönetimi kapsamı içinde olup, meydana gelen her uçak kazasından sonra yapılan araştırmalar sonucunda belirlenmekte ve düzenli testler yapılarak bu hususta uluslararası düzenlemeler yapılmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde Türk Hukukundaki düzenlemeler incelenecek ve hava çalışanlarının çalışma saatleri hakkında bilgi verilecektir.

### **3.1. HAVA ÇALIŞANLARININ ÇALIŞMA SÜRESİ VE ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ**

#### **3.1.1. Hava Çalışanlarına Farklı Kanunlar Uygulanmasının Sonucu Olarak, Çalışma Süreleri**

Çalışmanın birinci bölümünde belirtildiği gibi, hava taşıma işçileri ve yer işçileri farklı kanunlara tabiidir. Bu durum, çalışanların çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerde farklılıklar yaratmıştır. Genel olarak İş kanununda “çalışma süresi” olarak adlandırılan çalışma sürelerine yer verilmiş ve bunların uygulama şekilleri için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yönetmelikler çıkarılarak düzenlenme yapılması öngörülmüştür.<sup>98</sup> Kural olarak İş Kanunu’na göre haftalık çalışma süresi en fazla 45 saat olarak belirlenmiş ve bunun üzerinde çalıştırılan kişilerin fazla çalışma ücreti alması gerektiği

---

<sup>98</sup> RG 6 Nisan 2004, 25425 kısaca “çalışma süreleri yönetmeliği” olarak adlandırılmıştır.

hüküm altına alınmıştır. Ancak, bu hususta TBK kapsamında herhangi bir düzenleme mevcut değildir.

Bu durumda, hava taşıma işçilerine uygulanacak maksimum çalışma saati kanunla hüküm altına alınmamıştır. Bu sebeple hava taşıma işçilerinin işlerinin özellik arz etmesi dolayısıyla ve ülkemizde havacılık faaliyetlerinden sorumlu olması sebebiyle hava taşıma işçilerinin çalışma saatleri SGHM'nin düzenlediği yönetmelik ve talimatlarla hüküm altına alınmıştır.<sup>99</sup>

Uygulamada ise, toplu iş sözleşmeleriyle güvence altına alınan taşıma işçilerinin haftalık çalışma sürelerinin 45 saat olduğu belirtilmiştir. Yapılan toplu iş sözleşmeleriyle çalışanların asgari düzeyde çalışması sağlanmaya çalışılmaktadır. Uygulamada hava çalışanlarının çalışma süresi haftalık 45 saati geçmeyecek şekilde düzenlenmiş ve Hava-İş sendikası ve THY ile yapılan 27. Dönem toplu iş sözleşmesinin 43.maddesinde hüküm altına alınmış ve fazla çalışmaya ilişkin hükümlere yer verilmiştir.<sup>100</sup> Sözleşmede de görüldüğü gibi bu hususlardaki düzenlemeler, iş kanunuyla paralel olarak yapılmakta olup İş kanununun çalışma sürelerine ilişkin hükümleriyle uyumlu hale getirilmiştir. Bu kapsamda, toplu iş sözleşmesinin de bir niteliği olarak çalışanlar arasında eşitsizlik yaratmamak için, toplu iş sözleşmesi kapsamında olmayan işçilerde, çalışma düzenine ilişkin düzenlemelerden faydalandırılmaktadır.<sup>101</sup> Bu durumda uygulamada aslında TBK

---

<sup>99</sup> Kanaatimizce, her ne kadar TBK'da bir düzenleme olmasa da hava taşıma işçilerinin işçi yararına yorum ilkesi gereği 45 saatten fazla çalıştırılmaması gerekmektedir. Yaptıkları işin gerektirdiği dikkat de düşünüldüğünde bu kişilerin, 45 saatten fazla çalıştırılmaması yerinde olacaktır. Ancak, hava taşıma işçilerinin yaptıkları işten dolayı haftalık işgünlerine bölünemeyen çalışma saatleri olduğundan kanaatimizce bu hususun 06.04.2004 tarihli Haftalık İşgünlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak, yönetmelik kapsamında hava taşıma işçileri sayılmamış yalnızca Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen taşıma işçilerini kapsadığı belirtilmektedir. Bu sebeple bu yönetmelik hava taşıma işçilerini kapsamamakta olup kanaatimizce bu durum hava taşıma işçilerinin aleyhinedir. Haftalık işgünlerine bölünemeyen çalışma süreleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.: Süzek, s. 811.

<sup>100</sup> Hava-İş Sendikası, 27. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, <http://www.havais.org.tr/uploaded/thy-ao-27-donem-toplu-is-sozlesmesi-1640704528.pdf>, ET.:13.06.2023.

<sup>101</sup> Kural olarak, toplu iş sözleşmesinden işçi sendikası üyeleri yararlanır ve bu husus 6356 sayılı kanunun 39.maddesi 1. fıkrasında açıkça hüküm altına alınmıştır. Bu madde hükmüne göre toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden yararlanabilmek için sendika üyesi olmak şarttır. Ancak, öğretilerde kabul gören görüşe göre, kanundan yararlanmanın kapsamı belirtilmediğinden, eski 2821 sayılı kanun zamanından beri uygun bir şekilde ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yararlandırma kapsamında olduğu kabul edilmiştir. Yani, işverence sendikalı olup olmadığına bakılmaksızın çalışma koşullarının uygulanması ve çalıştırmaya son verilmesi anlamında bir ayırım yapılamayacağı ancak parasal konulara ilişkin olarak toplu iş sözleşmesi hükümlerinin saklı olacağı kabul görmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz.: İlhan Doğan, "Toplu İş Sözleşmelerinden Yararlanma", *Sicil İHD*, Eylül 2010, s. 100-105.

ile İK arasında bir ayırım olsa bile birçok hava taşıma işçisine maksimum 45 saatlik çalışma süresi uygulandığı görülmektedir.

Yer işçileri bakımından ise İş Kanunu uygulandığından bu kişiler haftalık çalışma süresi 45 saat olup, süreden yararlanmaları da iş sözleşmeleri kapsamında belirlenecek ve İş Kanunu referans kanun olacaktır. Bu sebeple bu bölümde yer taşıma işçileri hakkında özel bir açıklama yapılmayacaktır.<sup>102</sup>

### **3.1.1.1. Hava Taşıma İşçilerinin Çalışma Sürelerinin Farklı Olması ve Bu Sürelere Uyulmamasının Yaptırımı**

Hava çalışanlarının, uçuş personeli olarak çalışan işçilerinin, çalışma süreleri ve şekilleri diğer normal çalışan işçilere göre farklılık göstermektedir. Bunun en temel nedeni havacılık hukukunun özel niteliğidir. Havacılık hukukunda, uçuş emniyeti çok önemli bir konu olup, taşıma işinde çalışanların çalışma süre ve şekillerinin belirlenmesinde çok büyük rol oynamıştır. İşbu sebeplerle ICAO kapsamında ve EASA kapsamında<sup>103</sup> regülasyonlar düzenlenmiş ve bu hususlar hüküm altında alınmıştır. Bu uluslararası düzenlemeler, iç hukukumuzda bu hususla ilgili olan Uçuş ve Görev Süresi Sınırlamaları ile Dinlenme Gereklikleri Talimatında da dikkate alınmış ve ilgili talimatın üçüncü maddesinde talimat hazırlanırken Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanan 83/2014 sayılı uluslararası regülasyon ile konu hakkında Avrupa Havacılık Emniyet Ajansı (EASA) tarafından yayımlanan kılavuz dokümanlarda belirtilen gerekliklere dikkat edilmiştir.

Talimattaki tablolarda hava çalışanlarının azami çalışma süresi gösterilmiş olup, havacılık sektöründe üst sınırı belirtilen bu çalışma sürelerine uymak zorunludur. Bu kurallar azami sınırları belirlemekte olup mutlak emredici niteliktedir. Çalışmada birçok kez bahsedildiği gibi pilotların sorumlulukları uçuş güvenliği anlamında oldukça fazla ve önemli olduğundan ve sektördeki taşıma işi kendi içerisinde riskler içerdiğinden bu sürelere uyulmaması halinde, bir hava çalışanının azami süreler uyulmadan çalıştırılması

---

<sup>102</sup> İş Kanunu kapsamındaki çalışma düzeniyle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.: Süzek, s.799-801.

<sup>103</sup> EASA, COMMISSION REGULATION (EU) No 83/2014 of 29 January 2014 amending Regulation (EU) No 965/2012 laying down technical requirements and administrative procedures related to air operations pursuant to Regulation (EC) No 216/2008 of the European Parliament and of the Council, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ%3AL%3A2014%3A028%3A0017%3A0029%3AEN%3APDF>, ETA.: 21.06.2023.

sonucunda işverenin cezai sorumluluğuna kadar gidilebilir. Bu sebeple işverenlerin bu konuda oldukça dikkatli olması gereklidir. Talimata uyulmaması durumunda bu işletmelerin idari para cezası alacakları ve ilgili ekip üyelerinin lisansının veya sertifikasının azami 6 (altı) ay süre ile askıya alınabileceği veya iptal edilebileceği talimatın 9.maddesinde hüküm altına alınmıştır. Yani, görüldüğü gibi talimata uyulmamasının yaptırımları oldukça ağırdır, çalışmanın eğitim giderleri bölümünde de bahsedildiği gibi bu lisansları almak hem ekonomik olarak külfetli hem de oldukça yoğun çalışma gerektirmektedir. Bu sebeple, havayolu firmalarının bu sürelerle uyması çok önemli olup uygulamada da bu hususlara dikkat edildiği görülmektedir.

Havayolları bu konuya ilişkin olarak uçuş programlarını gösteren bir yazılım programı kullanarak mesai saatlerini belirlemekte ve bu konudaki aksaklıkların önüne geçmeye çalışmaktadır. Talimata göre ekip planlama sistemlerine erişim yetkisi Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nü de verilmiş ve bu yazılım sistemine sahip olunması zorunlu hale getirilmiştir. Bu programlardaki düzenlemeler çoğunlukla otomatik olup bazen zorunlu durumlarda manuel müdahaleler yapılmaktadır. Yani, sistem eğer bir çalışan maksimum çalışma süresine ulaşmışsa ona uçuş atamamaktadır. Talimata göre işverenlerin ekip Planlamadan Sorumlu Yönetici Personel görevlendirilmesi gerekmektedir. Söz konusu personele ilişkin asgari gereklilikler Genel Müdürlük tarafından ayrıca düzenlenir. Sistemin otomatik olması sebebiyle hata oranları minimuma yaklaşmaktadır. İşbu sebeple, uçuş personelinin ekstra çalışma durumu çok nadir ve ekstrem durumlarda görülmekte ve bu durumda talimatla hüküm altına alınmıştır.

Ülke içinde yapılan uçuşlarda ya da ülke sınırları içindeyken mesainin uzaması halinde uçuş ekibi değiştirilerek ekstra çalışmanın önüne geçilmektedir. Türkiye dışında ise herhangi bir sebepten dolayı mesainin (uçuşun) uzaması gerekirse ve aynı ekibin uçuşa devam etme zorunluluğu olduğu için, uçuşa devam kararı sorumlu kaptan (1.pilot) tarafından alınmaktadır. Talimatın 2.kısımında Ticari Hava Taşıma Operasyonları başlığı altında f bendinde bu husus ayrıntılı olarak düzenlenmiş ve hangi durumlarda kaptan pilotun ne şekilde karar alacağı hüküm altına alınmıştır.<sup>104</sup> Görülmektedir ki, bu durumda bile yapılan değişikliklerin belli kurallara uygun olması gerekmektedir. Bu hususlar

---

<sup>104</sup> Talimatta bu durumlar ayrıntılı olarak belirtilmiş ve böyle bir karar alınması durumunda dinlenme vb. sürelerinde nasıl düzenleneceği açıklanmıştır.

talimatta tüm ayrıntılarıyla düzenlenmiştir.<sup>105</sup> Yalnızca, sektörde bu talimatlara uyulmakla beraber genelde taşıma işçilerinin eğer imzalanmış bir toplu iş sözleşmesi yoksa azami sınırdan uçuşlara yollandığı tespit edilmektedir. Kanaatimizce, bu durum sektördeki hava taşıma işçisi sayısının sınırlı olmasından ve bu kişileri yetiştirmenin oldukça maliyetli olmasından kaynaklanmaktadır. Ancak, hava taşıma işçilerinin yorgun olması durumu, uçak kazalarına sebebiyet verebileceğinde ve verdiği kanaatimizce hava taşıma işçilerinin daha az uçuş saatleriyle çalıştırılması gerekmektedir. Uçuş emniyeti en önemli husus olduğundan, işverenler çalışma saatlerine dikkat etmekte ve azami sürelerin üzerine çıkmamaktadır. Bu konunun, uçuş emniyetiyle yakın ilişkisi, dinlenme süreleriyle de bağlantılıdır. Hava taşıma işçilerinin dinlenme süreleri kullanılmalı ve bu sürelerde dinlendiklerinden emin olunmalıdır.

### **3.1.1.2. Hava Taşıma İşçilerinin Çalışma Süreleri**

Hava taşıma işleri dikkat ve özen gerektirdiği ve stresli bir iş olması itibarıyla özellik göstermektedir. Aynı zamanda, havacılık hukukunun hem özel hem de kamu hukuku kapsamında olması sebebiyle de farklılıklar içermektedir. Hava taşıma işçilerinin çalışma süreleri bu sebeple uluslararası sözleşmelerle de güvence altına alınmış, uçuş emniyeti kapsamında değerlendirilmektedir. 1944 Şikago Konvansiyonu'ndan bu yana, pilot yorgunluğunun (uzun görev saatleri, yetersiz dinlenme/uyku olanakları vb. nedeniyle) hava operasyonlarının güvenliği için risk oluşturabileceği kabul edilmiştir. Bu riskin Uçuş Süresi Sınırlamaları (FTL) aracılığıyla kontrol edilmesi gerektiği hüküm altına alınmış bu hususta devletlere görev verilmiştir.<sup>106</sup>

Bu sebeple ülkemizde talimatlar düzenlenmiştir. Bu hususlar, 2017 yılına kadar geçerliliği olan Uçucu Ekip Uçuş Görev ve Dinlenme Süreleri ile Uygulama Esasları Talimatı (SHT-6A.50) ile düzenlenmiş ancak şu anda da yürürlükte bulunan 2017 yılından sonra geçerli hale gelen Sht – Ftl Uçuş ve Görev Süresi Sınırlamaları ile

---

<sup>105</sup> Uçuş ve Görev Süresi Sınırlamaları ile Dinlenme Gereklilikleri Talimatı (Sht – Ftl), [https://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/mevzuat/sektorel/talimatlar/SHT\\_FTL.pdf](https://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/mevzuat/sektorel/talimatlar/SHT_FTL.pdf) ,ET.: 16.05.2023.

<sup>106</sup> 1944 Şikago Konvansiyonu (Ek 6, 9.6.) "İşleticinin Devleti, uçuş mürettebatı üyeleri için geçerli olan uçuş süresi ve uçuş görev sürelerine ilişkin sınırlamaları belirleyen düzenlemeler yapacaktır. Gerek bir uçuşta gerekse birbirini izleyen uçuşlarda meydana gelen veya bu ve diğer görevlerden dolayı belirli bir süre boyunca oluşan yorgunluğun uçuşun emniyetini tehlikeye atmamasını sağlamak..." Ayrıntılı bilgi için bkz.: ICAO, Annex 6 Operation of Aircraft, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020PC0649&rid=5> , ET.: 30.06.2023.

Dinlenme Gereklilikleri Talimatı (SHT – FTL) ile hüküm altına alınmıştır. İşbu sebeple çalışmamız boyunca (SHT-FTL) talimatı dikkate alınacak ve kısaca talimat olarak nitelendirilecektir. 2017 yılı itibariyle geçersiz hale gelen (SHT-6A.50) hükümleri ancak konunun gerektirdiği noktalarda bahis bulacaktır.

Bu talimat da EASA regülasyonu dikkate alınarak hüküm altına alınmış ve birçok maddesi oradan çeviri olarak düzenlenmiştir. Bu durumda EASA regülasyonuna değinilecek ve kısaca regülasyon olarak bahsedilecektir. Öncelikle bunlardan önce EASA hükümlerindeki düzenden bahsetme gerekliliği duyulmuştur. Buna göre Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin (EC) 216/2008 Sayılı Tüzüğü uyarınca hava operasyonlarıyla ilgili teknik gereklilikleri ve idari prosedürleri belirleyen 5 Ekim 2012 tarih ve (AB) 965/2012 sayılı Komisyon Tüzüğü yayınlanmış ve bu tüzüğün eki olarak Air OPS Yönetmeliği- Uçaklarla yapılan ticari hava taşımacılığı (CAT) operasyonları için Uçuş Süresi Sınırlamaları (FTL) ve dinlenme gereklilikleri 83/2014 sayılı regülasyonla hava taşıma işçilerinin çalışma düzenleri düzenlenmiştir. Bu durumda hava çalışanlarının çalışma süreleri bakımından bu regülasyon geçerli olacaktır. SGHM tarafından çıkarılan talimat da bu regülasyona dayanılarak hüküm altına alınmıştır. Bu sebeple aşağıda kanun maddelerine regülasyon sistematığında değinilecektir.

Regülasyon ve talimatta hava taşıma işçileri için, ORO FTL 100'den 125'e kadar farklı bölümlerde uyulması gereken genel kurallar, ikinci bölümde ORO FTL 200'den 230'a kadar uçuş süreleri, ORO FTL 235'den 250'e kadar dinlenme süreleri düzenlenmiştir.<sup>107</sup> ORO FTL kısaltma olarak hava operasyonu için organizasyonel gereklilik ve uçuş süresi sınırlandırılması anlamına gelmektedir. Bu sırayla olan düzenlemeler regülasyon ve talimatta aynı sıra izlenerek ve talimatta çevirisi yapılarak Türk Hukuku'na uygulandığından çalışmamızda yalnızca regülasyon hükümlerindeki sıralama şekliyle değinilecek olup bu hususların talimat içinde geçerli olduğunun bilinmesi gerekmektedir.

ORO FTL 100'de bu regülasyonun kapsamı, ORO FTL 105'de bu regülasyondaki tanımlara ve ORO FTL 110'da ise havayollarının yani işverenlerin uyması gerekenler düzenlenmiştir. Bu durumda görev süresi kişinin havaalanına gelmesinden kişinin evine gitmesine kadar olan süreyi, uçuş görev süresi ekip üyesinin göreve başlamasının gerekli

---

<sup>107</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz.: EASA, Easy Access Rules for Air Operations (Regulation (EU) No 965/2012), Ekim 2019, s.468-489, [https://www.srvsop.aero/site/wp-content/uploads/2020/06/7-EasyAccessRules\\_for\\_AirOperations-Oct2019-EASA.pdf](https://www.srvsop.aero/site/wp-content/uploads/2020/06/7-EasyAccessRules_for_AirOperations-Oct2019-EASA.pdf), ETA.: 21.06.2023.



görüldüğü andan başlayarak hava aracının nihai olarak durduğu ana kadar geçen süreyi ve uçuş süresi ise uçuşta geçen blok süreyi ifade etmektedir.

ORO FTL 110'a göre işverenler hava taşıma işçilerinin azami sürelerin üstüne çıkmadan çalıştığından emin olmalı ve bu kişilerin en iyi şekilde iş görebilmesi ve dinlenmesi için gerekli ortamı düzenlemedir.

ORO FTL 115'de ise işçinin yani hava taşıma işçilerinin uyması gerekenler düzenlenmiş, buna göre bu çalışanların dinlenme sürelerinde gerçekten dinlenmeleri ve başka bir işle ilgilenmemeleri gerekmektedir. Herhangi bir sorun olması halinde, işvereni bilgilendirme yükümlülükleri de mevcuttur. Hava taşıma işçilerinin dinlenme sürelerine uyması, onların iş görme borcunun ve özen yükümlülüğünün bir görünüş şeklidir. Hava taşıma işçileri için yorgunluk risk yönetimi önemli olduğundan bu talimatın gerekliliklerine uymak sorumlulukları kapsamında olup, bu sebeple operasyon sırasında bir hata gerçekleşir ve dikkatli davranamazlarsa sözleşmelerinin işverence haklı nedenle feshedilmesi söz konusu olacaktır. Bu denetlemeler uçuş emniyeti kapsamında sayıldığından daha dikkatli şekilde yapılmaktadır.

ORO FTL 120'de ise yorgunluk risk yönetimi düzenlenmiş bunun havayolları bakımından nasıl rapor edilmesi ve geliştirilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır. Burada belirtmek gerekir ki çalışma sürelerine sıkı sıkıya bağlı kalınmasının en temel nedeni yorgunluk risk yönetimi hususuyla yakından ilgili olup, Şikago Konvansiyonu'nda bu husus belirtilmiştir. Bu sebeple havayolları çalışanlarına sürekli psikolojik testler uygulamakta ya da yorgunluk risk yönetimi açısından gece uçuşları sınırlanmaktadır. Yorgunluk risk yönetimi oldukça önemli olup, uçak kazalarının önüne geçilmesinin önemli bir yoludur.<sup>108</sup>

ORO FTL 200 vd.'da ise hava çalışanlarının maksimum uçuş görevi süreleri belirlenmiştir. Buna göre öncelikle belirtmek gerekir ki azami süreler olduğundan yorgunluğun azaltılması amacıyla havayolları, hava taşıma işçilerine daha az uçuş görev süresi verebilir ve bu manada işyeri düzenlemeleri yapılabilir. Yani bu sebeple, özel durumlarda yetkili pilot tarafından nasıl davranacağını belirten prosedürler oluşturmalı ve şiddetli yorgunluğa yol açabilecek koşullar ve uçuş ekibiyle görüşükten sonra ilgili üyeler, fiili uçuş görevini azaltmak ve/veya dinlenme süresini artırmak için uçuş emniyeti

---

<sup>108</sup> Yapılan araştırmalara göre pilot yorgunluğu ölümlü kazalara yol açan faktörler arasında 5. sırada bulunuyor. Ayrıntılı bilgi için bkz.: <https://www.airporthaber.com/havacilik-haberleri/sessiz-katil-pilot-yorgunlugu-10454h.html>, ETA.: 20.07.2023.

üzerindeki herhangi bir zararlı etkiyi ortadan kaldırmak amacıyla işyeri düzenlemeleri yapmalıdır. Günlük uçuş süreleri intibak edilen ülkenin zamanı referans alınarak düzenlenmektedir. Talimatta Türkçe 'de intibak edilmiş (acclimatised) olarak çevrilen bu terim, herhangi bir ekip üyesinin günlük biyolojik saatinin, Talimatın Ek – 1 'inde yer alan ORO.FTL.105(1) kapsamında söz konusu ekip üyesinin bulunduğu zaman dilimine senkronize edildiği hali olarak tanımlanmıştır. Bu sebeple günlük uçuş süreleri zaman dilimi cinsinden hesaplanmaktadır.<sup>109</sup>

Ancak ORO FTL 210'da azami süreler belirlenmiş ve bu süreler aşağıdaki gibidir.

- (1) Ardışık 7 günde 60 görev saati;
  - (2) Ardışık 14 gün içinde 110 görev saati;
  - (3) Birbirini izleyen herhangi 28 gün içerisinde 190 görev saati, o süre boyunca uygulanabildiği ölçüde eşit oranda yayılmış.
  - (4) Herhangi bir takvim yılı içerisinde 2000 görev saati.
- (b) Münferit ekip üyesinin görevli ekip üyesi olarak görevlendirildiği sektörlerin toplam uçuş süresi aşağıdakileri aşmayacaktır:

(1) Birbirini izleyen herhangi 28 gün içerisinde 100 saatlik uçuş süresi;

(2) Herhangi bir takvim yılı içerisinde 900 saatlik uçuş süresi; (01.01.2019 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir.)

(3) Birbirini izleyen herhangi 12 takvim ayı içerisinde 1000 saatlik uçuş süresi

Burada görev saatinden kastedilen uçuş süresi, dinlenme süresi, mola ve hava taşıma işçisinin havaalanındaki nöbet süresi olup, görevde geçen tüm zamanı kapsamaktadır. ORO FTL 105'deki görev süresi tanımına göre, "görev süresi", bir hava taşıma işçisinin bir işletici tarafından bir göreve rapor vermesi veya göreve başlaması istendiğinde başlayan ve bu kişinin uçuş sonrası görev de dahil olmak üzere tüm görevlerinden muaf olduğu zaman, sona eren süre anlamına gelir. Yani, belirtmelidir ki, pilot ve kabin memurlarının havaalanına gelip uçuşun gerçekleşmesi için yaptıkları hazırlıklardan başlayarak uçağın yine aynı havalimanında yere indiği zamana kadar geçen süredir. Görüldüğü üzere buradaki zamanlar İş Kanunu'nda düzenlenen 45 saatlik haftalık çalışma süresinin üzerindedir.

---

<sup>109</sup> Ayrıntılı hesaplamalar için Talimata bakınız.

Fazla çalışma durumu İş kanunu madde 41'e göre veya TBK madde 401'e göre hesaplanır ve işçilerin ekstra ücret alması sağlanır.<sup>110</sup> Bu durumda hava taşıma işçisi TBK'a bağlı olsa da fazla çalışma ücretine hak kazanabilecektir. Havacılık faaliyetlerinde ise fazla çalışma çok sık rastlanan bir durum değildir. Uçuş emniyeti ve yorgunluk risk yönetimi ile ilişkili olduğundan çok mümkün olmamakla birlikte, talimatta öngörülen durumlarda uçuş saatinin uzaması söz konusu olabilir. Bu durumlarda işçiler kanunda kaynaklı fazla çalışma durumunda bu borçlarını yerine getirmek zorundadır, çünkü bu durum TBK madde 398/2'de düzenlendiği gibi özel kanunla yapılan düzenlemeyle işçinin uyması gereken bir borç haline gelmiştir. Ancak, kanaatimizce bu konu talimatta yeterince ayrıntılı düzenlenmemiş yalnızca kaptan pilotun kararıyla 2 saatten fazla artırılamayacağına değinilmiştir. Konunun havacılık sektörü özelindeki durumu değerlendirildiğinde, talimatta bu hususların tarafımızca daha net ve açık düzenlenmesi gerektiği düşünülmekte ve daha da fazla ücret talep edilerek, işverenin işçiyi fazla çalıştırmasının neredeyse imkânsız hale gelmesi sağlanmalıdır.<sup>111</sup> Ayrıca belirtilmelidir ki, fazla çalışmaya ilişkin olarak İş Kanunu ve Borçlar Kanunu paralel olduğundan herhangi bir eşitsizlik yaratmamaktadır. TBK kapsamında, yer işçileri İş Kanunu kapsamında en az %50 zamlı olarak fazla çalışmalarını karşılığında ücret alacaktır. Havacılık işinin özel durumu gereği, çalışanlar fazla çalışma saati karşılığında daha fazla dinlenme süresi alırlar ve bu hususta TBK madde 401 ile uyumludur. Birçok kez bahsedildiği gibi, yorgunluk risk yönetimi hava çalışanları için en önemli husus olduğundan, işin gereği daha fazla çalışması gereken kabin ekibi daha fazla dinlenme süresine hak kazanmaktadır.

Hava taşıma işçilerinin, diğer çalışanlardan farklı olarak çalışma şekilleri gece çalışma gerekliliği doğurmaktadır. Normalde İş Kanunu madde 69/1'e göre akşam 20:00'dan başlayarak sabah 06:00'a kadar geçen süre gece olarak tanımlanmıştır. Hava-İş sendikasıyla imzalana 27. Dönem toplu iş sözleşmesinde de gece kavramı İş kanununa paralel olarak tanımlanmış ve çalışanların gece mesaisi yapması halinde vardiyaları ve dinlenme süreleri buna göre düzenlenmiştir. Ancak normal şartlarda, gece kavramı hava

---

<sup>110</sup> Uygulamada, Hava-İş Sendikası ve THY çalışanları arasında, 27. Dönem Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine göre fazla çalışma hesaplanmaktadır. Bu durumda ilgili sözleşmeye göre madde 37'de birim saat ücretlerinin %75 yükseltilmesiyle bulunacaktır. Görüldüğü gibi kanun hükmü nispi emredici nitelikte olduğundan bu miktarlar işçi lehine artırılmıştır.

<sup>111</sup>Diken, Hava-Sen başkanı: Fazla mesai, uçak kazalarına yol açabilir, <https://www.diken.com.tr/hava-sen-baskani-fazla-mesai-ucak-kazalarına-yol-acabilir/>, ET.:13.04.2023.

çalışanları için hesaplaması oldukça kolay bir husus değildir. Farklı zaman dilimlerine göre saatler değiştiğinden bu zaman dilimini belirlemek neredeyse imkansızdır. (İş Kanunu madde 69/2) İş kanunu madde 69/3’de turizm, sağlık ve güvenlik işlerinde çalışan işçinin onayını alınarak yaptırılan işçiler dışında gece çalışma süresinin 7.5 saati geçemeyeceği belirtilmiştir. Havacılık sektöründe ise bu husus talimat ile düzenlenmiştir ve bu husus dinlenme süreleri ile denkleştirilmektedir. Talimatın 4.maddesi k bendinde düzenlenen gece görevi, intibak edilen zaman diliminde saat 02:00 ile 04:59 arasındaki görev süresi olarak tanımlanmıştır. Yine aynı talimatın, GM1 CS FTL.1.205(a)(2) bölümünde bir hava taşıma işçisinin 10 saatin üzerindeki gece görevlerinin düzenlenmesine ilişkin düzenleme yapılmıştır. Buna göre yorgunluk risk yönetimi doğrultusunda karar verilmeli ve bu kişilerin dinlenme süreleri vs. buna göre ayarlanmalıdır.<sup>112</sup> Zaman dilimi farklarından dolayı, taşıma işçisinin gece çalışmasının önüne geçilemese de bu husus fazla dinlenme verilerek denkleştirilmektedir.

Görüldüğü gibi talimatta düzenlenen çalışma süreleri, İş kanununda belirtilen sürelerden daha fazladır. İşbu sebeple hava taşıma işçileri İş kanunu kapsamına alınmamış olup TBK kapsamındaki “Hizmet Sözleşmesi” hükümlerine tabiidirler. Çalışma şekilleri iş kanunu kapsamındaki işçilere göre farklılık göstermektedir. Örneğin, gece çalışma süresi 7,5 saat ile sınırlandırılmıştır ancak bir uçuş 9 saat olabilir. Yani, bu durumda hava taşıma işçisinden çalışması bırakması beklenemeyeceği için bu kişilerin çalışma düzenleri klasik anlamda iş kanunu kapsamındaki işçilerden farklıdır. TBK’da haftalık çalışma saati ve gece çalışmasına ilişkin bir düzenleme olmayıp sınır getirilmediği için kural olarak hukuki anlamda bir aykırılık mevcut değildir. Ancak, uygulamada toplu iş sözleşmesine taraf olan kişilere iş kanunu hükümleri uygulanmakta olup bu manada iş kanunun süreleri geçerli hale getirilmiştir.

Kanaatimizce her ne kadar toplu iş sözleşmeleriyle İş Kanunu’na göre işçiler çalıştırılsa da bu yalnızca bir grup hava taşıma işçisini kapsadığından yeterli olmayıp, bu hususların mutlaka çıkartılması gerekli olan Hava-İş Kanunu’nda yürürlüğe konmasıdır. Şu anda geçerli olan Talimat ise EASA regülasyonunun çevirisi olup tam olarak Türk havacılığının ihtiyaçlarına göre düzenlenmemiştir.

---

<sup>112</sup> Ayrıntılı bilgi için Talimat GM1 CS FTL.1.205(a)(2) hükmüne bakınız.

Ayrıca, yer taşıma işçileri de İş Kanunu kapsamında tutularak, bu kişiler uçuşa çıkmadığı için, yerinde bir düzenleme yapılmıştır.

### **3.1.1.2.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan Hava İşçisinin Çalışma Süreleri**

Havayolu firmalı bazı yoğun dönemlerde ek seferler koyarak uçuş sayılarını artırabilmekte veya yalnızca yaz veya kış döneminde belli lokasyonlara uçuş düzenleyerek faaliyetlerine devam etmektedirler. Uygulamada böyle seferlere charter seferler denilmekte olup havayolları ilgili uçağı kiralayarak faaliyetlerini sürdürürler. Bazen bu kiralama işlerine, kabin ekipleri de dahil olabilir.

Yani, yalnızca belirli süre için düzenlenen bu uçuşlarda çalışan kabin ekiplerinin sözleşmeleri çoğunlukla belirli süreli olup yalnızca o dönemdeki faaliyet amacıyla akdedilmiştir. Bu kişilerin sözleşmelerinin belirsiz süreli sözleşmelerden en temel farkı, belirli bir amaç doğrultusunda yapılmasıdır.

Bu hava taşıma işçilerinin, çalışma süreleri de belirsiz süreli çalışan kişilerle aynı talimat ve regülasyon altında düzenlenmiş olup, bu kişilerin daha fazla çalıştırılması mümkün olmayacaktır. Yani, belirli süreli çalışan hava işçisinin çalışma süresi, belirsiz süreli çalışan hava taşıma işçileriyle aynı olacaktır. Aynı talimat kapsamında olduğundan işçinin belirli ya da belirsiz süreli sözleşmesinin olması bir fark yaratmamaktadır.

### **3.1.2. Hava Çalışanlarının Dinlenme Süreleri**

İş kanunu işçiye günlük çalışma süresi içinde dinlenmesi ve ihtiyaçlarını giderebilmesi için süre verilmiştir ve bu zamanın ayarlanmasında o işin gelenekleri ve gereklilikleri göz önünde bulundurulur denilmiştir.<sup>113</sup> Bu durum havacılık sektöründe farklılık göstermektedir. Sektörün uçuş güvenliği gereği çalışanlarının dinlenme süresi olması zorunlu olup, bu sürelere uyulması zorunludur ve bu süreler boyunca taşıma işçilerinin maaşlarından kesinti yapılmamaktadır. Talimata göre bu süreler düzenlenmektedir. Talimatın 4.maddesi h bendine göre bu süreler “Ekip üyesinin tüm

---

<sup>113</sup> İş kanunu kapsamında Ara Dinlenme Süreleri ve Hükümleri için bkz.: Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkara, s.765-766.

görevlerden, nöbetten ve rezervden muaf olduğu, görev sonrasındaki veya görev öncesindeki, sürekli, kesintisiz ve tanımlanmış süre zarfı” olarak tanımlanmıştır.

Hava çalışanlarının dinlenme süresine uyulması çok hassas bir konu olup, bu konuda uygulamada herhangi bir sorun görülmemektedir. Bunun nedeni uyulmamasının yaratabileceği sonuçların çok ağır ve telafi edilemez olması ve yorgunluk risk yönetimi hususlarıdır. Talimatın ORO.FTL.235 bölümünde düzenlenmiş olan bu süreler ana üs’de başlayan herhangi bir Uçuş Görev Süresinin (UGS) öncesinde sağlanan asgari dinlenme süresi en azından, hangisi daha uzun ise, bir önceki görev süresi kadar veya 12 saat olacak ve ana üs dışında başlayan herhangi bir Uçuş Görev Süresi (UGS) öncesinde sağlanan asgari dinlenme süresi en azından, hangisi daha uzun ise, bir önceki görev süresi kadar veya 10 saat olacaktır. Bu süre, seyahat ve fizyolojik ihtiyaçlar için olan süreye ilaveten 8 saatlik uyku imkânını kapsayacaktır.<sup>114</sup>

İş Kanunu madde 47’de ise ara dinlenme olarak yemek paydosu düzenlenmiştir. Yemek paydosuna ilişkin hüküm Talimatın ORO.FTL.240 bölümünde düzenlenmiş ve uçuş görev süresinin 6 saati aşması halinde taşıma işçilerine yemek verilmesi zorunlu tutulmuştur.

TBK’da ara dinlenmeye ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemesi bu kanuna bağlı çalışanların bu haktan mahrum oldukları anlamına gelmemektedir. Bu, Anayasa’nın 50. maddesinde düzenlenmiş çalışma hakkı kapsamında olduğundan her çalışanın kullanma hakkı mevcuttur. Ancak İş Kanunu’nda minimum süreler düzenlenmiş ve bunları işin niteliğine göre düzenlenebileceği hüküm altına alınmıştır. Bu durum hava taşıma işçileri bakımından incelendiğinde sorun oluşturmamakta olup dinlenme sürelerinin, kanunda belirlenenden fazla olması söz konusudur. Ancak burada belirtilmesi gereken bir hususta bu dinlenme sürelerinin talimatta ikiye ayrılmış olmasıdır. Talimata göre bir “mola süresi” belirlenmiş olup bu süreler herhangi bir uçuş görev süresi dâhilindeki, görev olarak sayılan ve ekip üyesinin bu sırada tüm görevlerden muaf tutulduğu, dinlenme süresinden daha kısa olan bir süre zarfını ifade etmekte ve bu uçuş görev süresi kapsamı içine alınmaktadır. Talimata göre “dinlenme süresi” ise ekip

---

<sup>114</sup> Ayrıntılı bilgi için talimata bkz.: Uçuş ve Görev Süresi Sınırlamaları ile Dinlenme Gereklilikleri Talimatı (Sht –Ftl), Sht – Ftl Yayın Tarihi 12/10/2015, Sayfa 1-48 [https://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/mevzuat/sektorel/talimatlar/SHT\\_FTL.pdf](https://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/mevzuat/sektorel/talimatlar/SHT_FTL.pdf), ET.: 12.05.2023.

üyesinin tüm görevlerden, nöbetten ve rezervden muaf olduğu, görev sonrasındaki veya görev öncesindeki, sürekli, kesintisiz ve tanımlanmış süre zarfını, kapsamaktadır. Bu süreler molalara göre daha uzun olup, yorgunluk risk yönetimi kapsamında değerlendirilmektedir. Bu süreler de taşıma işçisinin çalışma süresinden sayılıp, bu kişilere bu saatler içinde ücret ödenmektedir.

Dinlenme süreleri bakımından yer işçileri İş Kanunu'na bağlı olduğundan İş Kanunu kapsamında ara dinlenme kullanmaktadırlar.

Görüldüğü gibi çalışma saatleri ve dinlenme süreleri havacılık sektörünün özel ihtiyaçları dikkate alınarak düzenlenmiş ve hava taşıma işçilerinin İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmasının temel nedenidir. Her ne kadar bu hususlar uygulamada toplu iş sözleşmeleriyle iş kanunu hükümlerine azami ve asgari sınırlar bakımından paralel olarak düzenlenmeye çalışılsa da ve bu hususlar toplu iş sözleşmelerinin niteliği gereği o işyerinde çalışan tüm hava taşıma işçilerini parasal hak olmadıkları için kapsayabilseler de bu hususların kanaatimizce yürürlüğe girmesi gereken Hava-İş Kanunu'nda ayrıntılı olarak düzenlenmesi gerekir.

## **3.2. HAVA ÇALIŞANLARININ TATİLLERİ**

### **3.2.1. Hafta Tatili**

Hafta tatili İş Kanunu madde 46'da düzenlenmekte olup, işçilerin yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat (hafta tatili) tatile hak kazanması gerekliliği hüküm altına alınmıştır. Bu sürede işçi çalışmamasına rağmen ücrete hak kazanmaktadır. Hafta tatili işçinin dinlenmesine hizmet ettiği kadar ailesi ve arkadaşlarıyla vakit geçirmesine de hizmet etmeli ve çalışanın iş yaşam dengesini korumaya yönelik olmalıdır. Bu sebeple herkes için ortak bir günde olması önemlidir.<sup>115</sup> Ancak, hafta tatilinin, İş Kanunu'nda hangi gün olacağına dair herhangi bir düzenleme yoktur. TBK madde 421'de ise hafta tatilinin kural olarak pazar günü olduğu ancak durum ve koşullar imkân vermezse çalışana işveren bir tam çalışma günü izin vermekle

---

<sup>115</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı/ Baysal., s. 1369.

yükümlüdür, denilerek hafta tatili düzenlenmiştir. (TBK madde 421) Bu durumda İş Kanunu ve Borçlar Kanunu arasındaki ilişki düşünüldüğünde İş kanununda gün belirtilmemiş olsa da kural olarak Pazar gününün hafta tatili olduğunu ve bunun mümkün olmadığı hallerde işçiye başka bir günün hafta tatili olarak kullanılabileceğine karar verilebilir.<sup>116</sup>

Hafta tatiline hak kazanabilmek için İş kanunu madde 63 hükümlerine göre çalışmış olmak gerekir. Yani, haftalık çalışma saatini doldurmuş olmak gerekir, ancak kanun koyucu burada saat olarak çalışmayı dikkate alarak esnek çalışma saatlerine sahip birinin de haftalık tatil hakkı olduğunu güvence altına almıştır.<sup>117</sup> Bu sebeple her ne kadar yer taşıma işçileri için İş Kanunu uygulanıp haftalık tatil günü belirsiz olsa da uygulamada bu kişilere pazar günü haftalık tatil verilmektedir.

Hava taşıma işçileri için haftalık tatil özellik göstermektedir. Uçuş planlarına göre haftalık tatil alan uçuş görevlilerinin aylık minimum 4 gün olacak şekilde ayarlanması gereklidir. TBK hükümlerine bağlı olan hava taşıma işçilerinin haftalık tatil gününün pazar günü olması beklenmektedir. Ancak işin doğası gereği hava çalışanlarının her zaman pazar günü tatil yapması mümkün değildir. Bu kişiler haftanın belirlenen herhangi bir yerinde yıllık uçuş planlarına göre haftalık tatil kullanır. Uygulamada genelde aylık minimum 8 gün olacak şekilde haftalık izin kullanılmaktadır. Unutulmamalıdır ki haftalık tatil kanun maddesi nispi emredici nitelikte olup, asgari sınırları düzenlemektedir ve kanunun ikinci cümlesinde durum ve koşullar buna el vermezse bir tam çalışma gününün haftalık tatil olarak belirlenmesi gerekliliği hüküm altına alınmıştır. Havacılık sektörünün niteliği düşünüldüğünde haftalık tatilin her zaman pazar günü olması mümkün değildir çünkü pazar günleri uçuşların en yoğun gerçekleştiği günlerden biridir.

Şu anda derdest olan davada, pazar günü çalıştırılan hava çalışanlarının üç yevmiye almasına ilişkin bir dosya istinaf mahkemesinde mevcut olup, Hava-İş sendikası tarafından takip edilmektedir. Dava daha tam sonuçlanmadığından ne yazık ki detaylı bilgi olmamakla birlikte, dava sonucunun hava çalışanlarının haftalık tatili konusunda

---

<sup>116</sup> Bu konuda ayrıntılı tartışma için, Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s.769.

<sup>117</sup> Yarg. 9. HD., 27.05.2010 E. 2009/37352 K, (<https://calismatoplum.org/Content/pdf/yargitay-kararlari-4889-97b8cf2c.pdf>) ET.: 25.05.2023.



aydınlatici olacağı kesindir.<sup>118</sup> THY ve Hava-İş Sendikası arasında imzalanan 27. toplu iş sözleşmesinde haftalık tatilin hangi gün olacağı ve bu günlerde çalışma durumunda işçinin ne kadar ücrete hak kazanacağı düzenlenmiş ve buna göre haftalık tatilin Pazar günü olduğu belirtilmiş ve çalışanların bugün de çalışmaları halinde hafta tatili çalışma primi verileceği hüküm altına alınmıştır. Şu anda yürütülen bu davada da kural olarak hava taşıma işçileri için hafta tatilinin pazar günü olduğu, bu sebeple ekstra ücret ödenmesi gerekliliği vurgulanmaktadır. Yürütülmekte olan davanın sonucu içtihat hukuku anlamında önemli olacaktır.

Kanaatimizce hava taşıma işçilerinin TBK kapsamında olması sebebiyle haftalık tatile hak kazanması oldukça yerinde olup, bu tatilin işin niteliklerine uygun düştüğü ölçüde Pazar veya başka bir gün kullanılmasında bir sakınca yoktur. Ancak, güncel yürütülen davayla Hava-İş Sendikası üyelerinin daha çok ücret almasını sağlamaya çalışmaktadır. Görüldüğü gibi TBK ve İK arasındaki hafta tatillerinin farklı şekilde düzenlenmesi uygulamada gereksiz bir ikilik yaratmış olup kanaatimizce isabetsizdir. Unutulmamalıdır ki, taraflar her zaman toplu iş sözleşmelerinde haftalık tatillerini belirleyebileceklerdir.

### 3.2.2. Resmî Tatiller

İş kanuna göre kanunlarda<sup>119</sup> düzenlenen ulusal bayram ve genel tatil günleri olarak kabul edilen günlerde işçilerin çalışmamaları halinde, bir iş karşılığı olmaksızın o güne ait ücretleri tam olarak, tatil yapmamaları halinde, ayrıca çalıştıkları her gün için ekstra bir günlük ücret ödenir. (İş Kanunu madde 47/1) Yargıtay'a göre işçinin bu ücrete hak kazanabilmesi için o günkü çalışma saatinin tamamını doldurmasına gerek yoktur. Bu çalışma süresini doldurmasa bile ücrete hak kazanacaktır.<sup>120</sup> 2429 sayılı kanunun 2. maddesinde bu kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günlerinin cuma günü sona ermesi durumunda cumartesi gününde tatil yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Ulusal

---

<sup>118</sup> Söz konusu davada, sendika Pazar günlerinin hava çalışanları için haftalık tatil sayıldığını, bu sebeple pazar günleri gerçekleştirilen uçuşlar dolayısıyla ekstra ücret alınması gerektiğini savunmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz.: Hava-İş Sendikası, Pazar Mesaisi Davamız, <http://www.havais.org.tr/haber-detay/doctype-htlmhtmlheadheadbodypazar-mesaisi-davamizbodyhtml> ,ET:13.06.2023.

<sup>119</sup> 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun (RG 19 Mart 1981, 17284) ve bunu değiştiren 2818 sayılı kanun (RG 20 Nisan 1983, 18024 Mük.).

<sup>120</sup> Yarg. 9 HD., 09.11.2020, E. 2017/18461, K. 2020/15353 ([www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr)) ET.: 22.05.2023.

bayram ve genel tatil günlerinin haftalık izne denk gelmesi halinde ve işçinin o gün çalışmaması durumunda iki tatil ücretinin mi ödeneceği yoksa tek tatil günü ücretinin mi ödeneceği net olmamakla birlikte öğretide tek ücret ödenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.<sup>121</sup>

Toplu iş sözleşmesiyle iş kanununa bağlı işçiler resmî tatil ve genel tatillerde çalışırsalar ek ücrete hak kazanmaktadır ve bu durum uygulamada da bu şekilde işlemektedir. Havacılık sektörünün doğası gereği turizm sektörüyle iççice olduğundan ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmak oldukça olasıdır. Hatta bu dönemler herkesin tatilde olması ve turizm faaliyetlerinin artması sebebiyle oldukça yoğun dönemlerdir. Bu dönemlerde uçuşa giden ve toplu iş sözleşmesiyle çalışan ekiplere ekstra ücret verilmektedir. 27. dönem toplu iş sözleşmesinde de madde 40'da bugünlerde çalışılması halinde ücretin 3 katı olarak ödeme yapılacağı hüküm altına alınmıştır.

Ancak, TBK kapsamında çalışan hava taşıma işçileri için kanunda böyle bir güvence mevcut değildir. TBK'da ulusal bayram ve resmî tatillere ait hizmet sözleşmesi hükümlerinde herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Bu hususta aynı haftalık tatilde olduğu gibi Anayasa madde 50 ile çalışanlara verilmiş bir temel hak olduğundan, iş kanununun da düzenlenen hükümler TBK'a bağlı çalışan bir işçi içinde geçerli olmaktadır. Bu durum, uygulamada da iş sözleşmelerinde çalışanların resmî tatillerde kural olarak çalışmaması ve çalışmalarını halinde o günlük ekstra ücretlerini alması şeklinde, anlaşılmaktadır.

Ancak, her ne kadar Anayasal bir hak ile çalışana tanınmış bir husus olsa da tarafımızca bu şekilde kanun hükümlerinde açıkça belirleme yapılmaması TBK'a bağlı çalışan işçilere daha az güvence sağlamakta olup, işçinin anlaşma yaparken kendini güvensiz hissetmesine sebebiyet vermektedir.

Havacılık sektörünün, turizm sektörüyle olan ilişkisi düşünüldüğünde hava çalışanları bakımından en çok uçuşun konulduğu ve en yoğun olan günler resmî tatiller ve hafta tatillerinin olduğu günlerdir. Bu sebeple, bu konunun kanunda detaylı olarak düzenlenmesi gerekliliği vardır. Yani, bakıldığında pratikte ciddi farklılıklar yaratmayan bu durum hava çalışanları için hukuk dünyasında farklılık yaratmakta ve işveren

---

<sup>121</sup> Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s.774.

karşısında dezavantajlı olan işçiyi daha da dezavantajlı konuma düşürmektedir. Bu husus çalışanların kişisel iş sözleşmeleri ile ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır. TBK ile bu konunun kapsam altına alınmaması ve bu günlerde çalışıldığında alınacak ekstra ücret durumlarının belirsiz olduğu düşünüldüğünde yine Hava-İş Kanunu'na ihtiyaç olduğu ortadadır.

### 3.2.3. Yıllık Ücretli İzin

Yıllık ücretli izin hakkı Anayasal bir haktır. Anayasa'nın 50.maddesinde mevcut olan dinlenme hakkının bir parçası olup iş kanununun sosyal karakterini göstermektedir. Yıllık ücretli izin maddesi mutlak emredici olup bir işçinin yıllık ücretli izin almasının önüne geçilemez. İş kanununda yıllık izin madde 53 vd. düzenlenmiştir. Buna göre temel şart olarak işçinin yıllık ücretli izne hak kazanması için bir yıllık çalışma süresini doldurmuş olması gerekmektedir. Deneme süresi yıllık izni için kıdemden sayılmaktadır. Yani 2 aylık deneme süresi olan bir işçinin 10+ 2 ay çalışması yıllık izne hak kazanması için yeterli olacaktır.

Bu durumda bu hesaplamanın bir sonucu olarak işçi bir önceki yıla ait iznini bir sonraki yıl içinde kullanmaktadır. Yıllık ücretli iznin kazanılması için bu bir yılın aynı işyerinde tamamlanmasına gerek yoktur, işçinin aynı işverenin bir veya birçok işyerinde çalıştığı süreler hesaba katılarak hesap yapılabilir. Yani bu durumda bir THY çalışanı, THY'nin alt markası olan Anadolu Jet'te çalışması halinde, çalışma süresi sayılacak ve bir yılın sonunda yıllık izne hak kazanacaktır. Yani bu durumda işçinin sürekli olarak çalışması değil aralıklı olarak aynı işverene ait işletmede çalışması da kabul görecektir.<sup>122</sup> İş kanunu madde 55'de işçinin çalışma süresi hesabında, bazı sürelerin çalışmış gibi hesaba katılacağı belirtilmiştir.<sup>123</sup> Ancak burada belirtilmesi gereken husus işçinin grev ve lokavt boyunca geçirdiği süre ile toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılmış olsa dahi fesih bildirim süresinin yıllık ücretli izin hesabında sayılmayacağıdır.<sup>124</sup> Yıllık ücretli izin süreleri madde 53'de düzenlenmiş olup: a) 1 yıldan 5 yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara

---

<sup>122</sup> Yarg. 9. HD., 20.10.1994, E. 1194/10367 K. 1994/14461, (<https://www.eyavuz.av.tr/yargitay-9-hukuk-dairesi-karari-yillik-ucretli-izin-hesabinda-isyeri-devrinden-once-gecen-sureler-de-dikkate-alinir/>) ET.:22.05.2023.

<sup>123</sup> Ayrıntılı bilgi için İş Kanununun "Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller" başlığı ile düzenlenmiş 55.maddesine bakınız.

<sup>124</sup> Yarg. 9. HD. 25.01.2000, E. 1999/17281 K. 2000/325, (Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca 735).

14 günden, b) 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden, c) 15 yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara 26 günden az olamaz. Bu süreler asgari süreler olup, sözleşmelerle arttırılabilir. İşveren işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir bir kayıt tutmak zorundadır. Çalışanlar hak kazandıkları izinleri bir sonraki yılda kullanabilmektedir. Aynı zamanda izin süreleri tarafların anlaşması ile on günden az olmamak üzere tarafların anlaşması ile bölümler halinde kullanılabilir.

Havacılık sektöründe de iş kanununun yukarıda belirtilen temel prensipleri geçerli olup, yer işçileri kıdemlerine göre yıllık ücretli izne hak kazanmaktadırlar ancak, bu hususlar hava taşıma işçileri bakımından farklılık göstermektedir.

Hava taşıma işçileri, TBK madde 422'de düzenlenen yıllık izin maddesine göre bu haklarını kullanabilmekte ve buna göre, işveren bir yıllık kıdemini dolduran işçilere yılda en az iki hafta ve on sekiz yaşından küçük ve 50 yaşından büyük işçilere en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür. Yani, bu durumda yıllık izne hak kazanma şartı aynı olmakla birlikte TBK'a bağlı çalışan bir işçinin yıllık ücretli izin süresi İş Kanunu'na çalışan bir kişiye göre çok daha az olup yaş ve kıdeme göre farklılık göstermektedir. Bu durum tabii ki de eşitsizlik yaratmaktadır. Borçlar kanununa göre yıllık ücretli izin kıdeme göre değişkenlik göstermemektedir.<sup>125</sup>

Uygulamada bu farklılık TBK'a bağlı çalışan işçilerinde sözleşmelerine eklenen ekstra yıllık ücretli izin miktarlarıyla kapatılmaya çalışılsa da ne yazık ki TBK'a bağlı çalışan bir hava taşıma işçisi ile toplu iş sözleşmesiyle çalışan bir hava taşıma işçisi ve İş Kanunu kapsamındaki işçiyle arasında eşitsizlik yaratmaktadır.

Aynı zamanda, uygulamada uçuş yoğunluğundan dolayı ve sektörün turizm faaliyetleriyle çakışmasından dolayı izinlerin kullanımı diğer sektörlerdeki kadar serbest olmamaktadır. Uygulamada yazlık ve kışlık olmak üzere iki bölümde, 2 yazlık 2 kışlık olmak üzere 4 bölümde ya da 2 kışlık 1 yazlık olmak üzere 3 bölümde kullandırılmaktadır. Belirtmek gerekir ki bu 10 gün kuralına uygun olarak düzenlenmektedir. Çünkü, İş Kanunu madde 56'da düzenlenen bu husus nispi emredici nitelikte olup asgari süreyi düzenlemektedir. Yine, havacılık firmalarında yoğun sezonlardan dolayı, yıllık izin tarihleri bir yıl önceden belirlenmekte sistemde çalışan

---

<sup>125</sup> Dünya, Borçlar Kanunu'nda yıllık izin hakkı,09.07.2014 <https://www.dunya.com/kose-yazisi/borclar-kanununda-yillik-izin-hakki/20715>, ET.:13.06.2023.

tarafında bir yıl önce kayıt altına alınmalıdır. Eğer çalışan tarafından belirtilen tarihler işin sürekliliği açısından uygun değilse şirketin belirlediği tarihlerde işçiye yıllık izin kullandırılır.

TBK'a bağlı çalışan veya sendikalı olan işçiler arasındaki eşitsizliğin ortadan kaldırılması için işçi lehine olan iş kanunu asgari süreleri uygulanmakta olsa da bu tüm hava yolları için ne yazık ki geçerli değildir.<sup>126</sup>

Fakat, ne yazık ki TBK ve İK arasında yıllık ücretli izin düzenlemesine ilişkin olarak anlamsız bir fark yaratılması tarafımızca yerinde olmayıp, bu durumda süreler arasındaki uyum kanunlar seviyesinde yakalanmalı ve TBK, İş kanununa yaklaştırılmalı ya da çalışmamızda birçok kez vurguladığımız gibi Hava İş Kanunu gerekliliği görülmektedir.

### **3.3. HAVA TAŞIMA İŞÇİLERİNİN, İŞİNİN DÜZENLENMESİNİN SONUCUNDA OLUŞAN FARKLILIKLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Bu bölümde detaylı olarak açıklandığı gibi hava çalışanlarının çalışma düzenleri, sektörün ihtiyaçlarına göre paralel olarak düzenlenmiştir. Havacılık faaliyetlerinin özel niteliği gereği ve emniyet kavramının uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınması dolayısıyla hava çalışanlarının çalışma saatleri ve dinlenme sürelerinin belirlenmesi uluslararası kanunlar paralelinde, hukukumuzdaki talimatlarla belirlenmiş ve bunlara sıkı sıkıya uyma gerekliliği doğmuştur. Aksi halde hem madden hem manen ağır sonuçlar doğma ihtimali mevcut olduğundan bu talimatlara uyulmamasının yaptırımını lisans kaybı vb. çok ağır yaptırımlardır. İşbu sebeple uygulamada ekstra çalışma saatleri, dinlenme sürelerine uyulmaması gibi bir durum çok nadiren oluşabilmektedir. Özellikle, hava taşıma işçilerinin dinlenme süresine uyması büyük önem arz etmektedir. Uçak kazaları incelendiğinde büyük çoğunluğunun dinlenme sürelerine uyulmamasından kaynaklandığı

---

<sup>126</sup> İş sözleşmelerinin işçi yararına yorum yolu ile toplu iş sözleşmesi üzerinde etkisi mevcut olup, eğer iş sözleşmesi hükümleri toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre, işçiye daha fazla hak tanıyorsa bu hükümler uygulanmaktadır. Ayrıca, çalışma düzenine ilişkin hususlardan işçiler toplu iş sözleşmesinden sendika üyesi veya dayanışma aidatı ödemese bile yararlandırılır.

sonucuna varılmıştır. Böyle bir durum işçinin özen yükümlülüğüne aykırı davranması sonuçlarını doğuracaktır. Bu durumda hava taşıma işçilerinin gerçekten gittikleri yerlerde dinlenmeleri ve gezme-dinlenme zamanlarını iyi bir şekilde ayarlamaları gerekmektedir.

Kural olarak TBK'a bağlı çalışan hava taşıma işçilerinin TBK kapsamında haftalık çalışma ve dinlenmeye ilişkin olarak düzenlenmiş bir hükmü olmadığından alt ve üst sınırlar yalnızca Talimatla belirlenmiştir. Yıllık izin, haftalık tatil gibi hususlar ise TBK hükümlerine göre uygulama bulmaktadır. Bu durumda görülmektedir ki hava taşıma işçilerinin haftalık çalışma süresi 45 saatin üstünde olup dinlenme süreleri daha fazladır. İşbu sebeple İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan bu işçilerin işleri gereği bu özel sürelere uyması gereklidir.

Her ne kadar, anayasal bir hak olarak karşımıza çıkan çalışma ve dinlenme hakkı işverence tüm hava çalışanlarına eşitlik ilkesine dikkat edilerek uygulatılmak zorunda olsa da TBK ile düzenlenen yıllık ücretli izin sürelerinin İK'dan az olması hali, resmi tatillere ilişkin herhangi bir düzenleme olmaması veya haftalık izin düzenlemelerinin iki kanunda da farklılık göstermesi gibi hususlar gereksiz ikilik yaratarak, TBK'a bağlı çalışan bir işçinin sözleşme görüşmeleri sırasında daha da dezavantajlı duruma düşmesine sebep olmaktadır.

Kanaatimizce iki kanun arasında bu hususlarda uyum yakalanması gerekmekte olup hava taşıma işçisinin iş şeklinin özel durumu gereği bir Hava-İş Kanunu yürürlüğe girmesi gerekmektedir. Uygulamada her ne kadar, toplu iş sözleşmeleriyle koruma getirilse de bu getirilen koruma tüm işçileri kapsamamaktadır. Ayrıca, havacılık sektöründeki en önemli unsur uçuş emniyeti olduğundan tüm hava çalışanlarının kanunda belirtilen azami sürelerle uyduğundan emin olunması gereklidir.

## **BÖLÜM 4: SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİ VE HAVA ÇALIŞANLARI BAKIMINDAN YARATTIĞI SONUÇLAR**

Görüldüğü gibi hava çalışanlarının iş sözleşmesinden kaynaklı borçları, TBK kapsamında işçiye ve işverene yüklenen borçlar ile İş kanunu kapsamında ayrıntılı olarak düzenlenen borçlar paralellik göstermekte olduğundan farklılık göstermemektedir. Yalnızca hava çalışanlarının özel çalışma şekillerinden dolayı hava taşıma işçileri bakımından işlerinin düzenlemesi diğer işçilere göre farklılık göstermektedir. Hava taşıma işçilerinin diğer çalışanlara göre daha farklı saat düzenlerinde çalışması söz konusu olabilmektedir. Bu anlamda özel durumu olan hava taşıma işçilerinin sözleşmelerinin sona ermesi durumunda, TBK hükümlerine tabii olmaları İK kapsamındaki işçilerle aralarında birtakım farklılıklar yaratmaktadır.

Yani, sözleşmenin taraflarından birinin kanunda sayılan bu borçlarını uygun bir şekilde yerine getirmemesinden dolayı sözleşmenin fesih ile sonuçlanması veya herhangi bir şekilde sona ermesi durumunda işçi ve işverenin elde edeceği tazminatlar bakımından ve açabilecekleri davalar bakımından TBK ve İK kanun hükümleri bakımından farklılıklar olması hava taşıma işçileri arasında farklı sonuçlar doğurmaktadır.

Bu sebeple, bu bölümde sözleşmenin sona ermesi ve bunun hava çalışanları bakımından sonuçları incelenecek ve hava taşıma işçilerinin TBK kapsamında sözleşmenin sona ermesi dolayısıyla sahip olduğu haklar ve İK'a bağlı olarak çalıştırılan hava taşıma işçilerinin sahip olduğu haklar, yer işçilerinin sözleşmenin sona ermesinden kaynaklı olarak sahip olduğu haklarla beraber incelenecektir.

## 4.1. SÖZLEŞMENİN SONA ERME ŞEKİLLERİ

### 4.1.1. İkale Sözleşmesi

Tarafların nasıl özgürce sözleşme yapma iradesi varsa, sözleşmeyi sona erdirmeye iradesi de mevcut olabilmektedir. İkale sözleşmeleri, tarafların anlaşarak sözleşmeyi sona erdirdiği sözleşme türleri olarak hukukumuzda yer almaktadır. İkale sözleşmeleri, fesih niteliği taşımadığı için sözleşmenin feshine dayalı sonuçlar ikalede söz konusu olmayacaktır.<sup>127</sup> Yani, başka bir ifadeyle ikale sözleşmesiyle sona eren bir iş sözleşmesi sonucunda, işçi kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi sözleşmenin sona ermesinden kaynaklı elde edebileceği hakları elde edemeyecektir. Bu sebeple işçi aleyhine sonuçlar doğurması oldukça muhtemel olduğundan, menfaatler dengesi açısından değerlendirilme yapılmalı ve sözleşmenin zayıf tarafı olan işçiye “makul yarar” sağlanmadıkça, ikale sözleşmeleri geçersiz sayılmaktadır.<sup>128</sup> Makul yarar kavramının ne olduğu somut olayda değerlendirilmektedir. Yargıtay’da somut olay incelemesi değerlendirilmesi yapılması gerekliliğini savunmuştur, çünkü, işçinin hayatın olağan akışında bu yönde bir talepte bulunması oldukça nadiren görülen bir durumdur. İkale sözleşmeleriyle sözleşme işveren tarafından sona erdirilemeyeceği için, işçinin işe iade davası açmak vb. gibi hakları da ikale sözleşmesi ile ortadan kalkacaktır.<sup>129</sup>

Uygulamada hava çalışanlarının da ikale sözleşmesi yaparak, sözleşmelerini sona erdirmeye hakkı olup bu husus işçilerin TBK’ya ya da İK’a bağlı olmasına göre farklılık doğurmamaktadır. Bu sebeple, yalnızca hava çalışanları içinde ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesinin feshedilebileceğinin bilinmesi yeterlidir.

---

<sup>127</sup> Yarg. 9. HD., 13.05.2015, E. 2015/10327, K. 2015/17662, (<https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/ikale-sozlesmesinin-dar-ve-isci-lehine-yorumlanmasinin-gerekmesi>) ET.: 18.06.2023.

<sup>128</sup> Yargıtay ve öğretide bu görüş kabul edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz.: Yarg. 22. HD., 11.03.2014, E. 2013/34017, K. 2014/5502, ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)).

<sup>129</sup> İkale sözleşmesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.: Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraça, s.440-447.



## 4.1.2. Sözleşmenin Tarafların Birinin Ölümüyle Sona Ermesi

### 4.1.2.1. İşçinin Ölümü

Hizmet sözleşmesi işçi veya işverenin ölümü ile sona erer. (TBK., m.440, c.1) İş ilişkisinde işçinin işi bizzat yapma sorumluluğu olduğu için, sözleşmenin işçinin ölümüyle kendiliğinden sona ereceği kanun ile hüküm altına alınmıştır.

İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür. Yani TBK ile korunan hava çalışanları “ölüm tazminatına”<sup>130</sup> hak kazanmaktadır. Bu hüküm borçlar kanunu madde 440’da düzenlenmiş olup ölüm tazminatına ilişkin olarak İş Kanunu’nda herhangi bir madde bulunmamaktadır. Burada tartışılan husus, İş Kanunu’na, Deniz İş kanununa ya da Basın İş kanununa tabii bir işçinin bu haktan yararlanıp yararlanamayacağıdır.

Doktrindeki bir görüşe göre, yalnızca İş kanunu kapsamı dışındaki işçilerin bu ödemedan yararlanması gerekir. Çünkü, zaten iş kanunu kapsamındaki işçilerin ölümü halinde mirasçıları kıdem tazminatı ödemesine hak kazanmaktadır. Bu sebeple kanunda herhangi bir boşluk olmadığından bu işçilerin ölüm tazminatından yararlanmasına gerek yoktur denilerek görüş bildirilmiştir.<sup>131</sup> Bir diğer görüş ise işçinin mirasçılarının ölüm tazminatına sahip olup olmasını, kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmaması durumuna bağlamıştır. Yani, işçinin mirasçıları kıdem tazminatına hak kazanıyorsa TBK’daki bu ödemedan yararlanamayacaklar, aksi halde ise yararlanabileceklerdir.<sup>132</sup> Diğer bir görüş ise, İş ve Deniz İş kanunu kapsamında sayılan işçilerin bu tazminattan yararlanması yönündedir. Zira bu ödeme kıdem tazminatının Borçlar Kanunundaki

---

<sup>130</sup> Bu ölüm tazminatı, tazminat olarak adlandırılmış olsa da teknik anlamda bir tazminat değildir. Çünkü bu ödeme herhangi bir zararın giderilmesi amacıyla yapılmamaktadır. Ölüm tazminatı ise sadece işçinin ölümü şartına bağlı olan, işverenin işçiyi gözetme borcundan kaynaklanan, işçinin ölümü halinde geride kalan kişilere yardım amaçlı düzenlenen bir tazminattır. Bu sebeple götürü tazminat olarak nitelendirilmektedir. Götürü tazminatı kavramıyla ilgili detaylı bilgi için: Şafak Parlak Börü, Götürü Tazminat Kavramına Bir Bakış, *TBB Dergisi*, Ankara 2017 s.197, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-129-1644>, ET: 24.05.2023.

<sup>131</sup> M. Erdem Özdemir, Yeni Borçlar Kanunu’nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi, *Sicil*, Eylül, S.27, 2012,41.,

<sup>132</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.791.

karşılığı olmadığı ve hak kazanma koşulları farklı olduğu için İş Kanunu'nda boşluk olduğu kabulü yanlış olmayacaktır, denilmiştir.<sup>133</sup> Basın İş Kanunu'nda konuyu düzenleyen özel bir hüküm olduğundan ölüm tazminatına hak kazanmaları söz konusu olamayacaktır. Basın İş kanununda hem ölüm hem de kıdem tazminatına yer verilmesi, TBK'daki ölüm tazminatının kıdem tazminatının bir karşılığı olmadığına bir kanıttır ve bu durum İş Kanunu'nda boşluk olduğu görüşünü desteklemektedir.<sup>134</sup>

Kanaatimizce de kıdem tazminatı, ölüm tazminatının bir karşılığı olmayıp, iş kanununda ölüm tazminatının hüküm altına alınmaması sebebiyle kanunda bir boşluk oluşmuş olup, TBK ve İş Kanunu arasındaki özel-genel kanun ilişkisine paralel olarak, İş Kanunu'na bağlı çalışan bir işçinin bu tazminata hak kazanması gerekmektedir.

Ölüm tazminatına hak kazanılması için işçinin belli bir kıdemine olması gerekmez, ancak ölüm tazminatı miktarları işçinin kıdemine göre belirlenmektedir. Aynı zamanda sözleşmenin belirli süreli veya kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışma sözleşmesi şeklinde olmasının ölüm tazminatı açısından bir önemi bulunmamaktadır. Bu tazminatı elde etmek için belli bir kıdem şartı aranmadığından, deneme süresi içinde ölen bir işçinin yakınları da ölüm tazminatı alabileceklerdir. Yalnızca işçinin kıdemi ödenecek tazminat miktarı bakımından önem taşımaktadır.<sup>135</sup>

Kanunda belirtilen miktarlar, minimum miktarlar olup, hükmün nispi emredici niteliği gereği işçilere toplu iş sözleşmeleri ile veya bireysel iş sözleşmeleri ile daha yüksek ölüm tazminatları ödenebilir. Kıdem tazminatındaki gibi bir tavanı bulunmadığından, ölen işçinin yakınlarına yüksek ücretler ödenebilir, meğerki tazminatın zenginleştirme yasağı kurallarına dikkat edilsin.<sup>136</sup>

Bu durumda hava taşıma işçilerinin yakınları bu hak, TBK ile düzenlenmiş olduğundan ölüm tazminatına hak kazanacaklardır. Hava taşıma işçilerinin bir kısmı sendikalı olup toplu iş sözleşmeleriyle ölüm tazminatına hak kazanmaktadır. Yer işçileri bakımından ise İş Kanunu uygulama alanı bulacağından, ölüm tazminatı konusu yukarıda değinildiği gibi tartışmalıdır. Ancak, kanaatimizce işçi lehine yorum gereği ve İK'da bu

---

<sup>133</sup> Polat Soyer, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi, *Sicil İHD*, Haziran 2011, 12-21.

<sup>134</sup> Soyer, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, s.18.

<sup>135</sup> Ş. Esra Başkan, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı, *TBB Dergisi*, Ankara, 2013 s.61., <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-104-1242>, ET: 24.05.2023.

<sup>136</sup> Başkan, Ölüm Tazminatı, s.64.

hususun hiç düzenlenmemiş olması itibariyle yani kanunda boşluk olmasından dolayı yer işçilerinin de ölüm tazminatına hak kazanması gerekmektedir.

#### **4.1.2.2. İşverenin Ölümü**

Kural olarak işverenin ölümü hizmet sözleşmesini sona erdirmez. İşverenin ölümü hâlinde ise yerini mirasçılar alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır. (TBK m.441/1) Hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir. (TBK m. 444/2) Yani, sözleşme işverende kişiliği önem arz edilerek yapılmışsa sona erecek, eğer işverenin kişiliği önem arz etmiyorsa, işyerinin devri hükümleri uygulanarak, iş sözleşmesi ayakta tutulabilecektir.

Havacılık sektöründe, işverenin kişiliğinin önem arz ettiği çalışma şekillerinden bir tanesi, özel jetler olabilir. Örneğin, ünlü bir iş adamının jetinde pilot olarak çalışan işçinin, bu iş adamının hayatını kaybetmesi sonucunda iş sözleşmesi sona erecektir. İlgili pilot, bu iş adamının mirasçılarında sözleşmesinin sona ermesinden dolayı hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir.

Sivil havacılık bakımından ise, havayolu şirketlerinin kişiliğinin sözleşmenin ayakta kalması bakımından bir önemi olmayıp, işyerinin devri durumundaki hükümler geçerli olacaktır. İşbu sebeple, çalışmanın bu kısmında iş sözleşmesinin devrine ilişkin TBK maddelerine değinilmesi ihtiyacı duyulmuştur.

##### **4.1.2.2.1. İşverenin Kişiliğinin Önem Arz Etmediği Yerlerde İş İlişkisinin Devri Hükümleri: İşyerinin Devri**

TBK madde 444/1'e göre, işverenin ölümü hâlinde ise yerini mirasçılar alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır. TBK madde 428'de düzenlenen işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan hizmet sözleşmelerinin bütün hakları ve borçlarıyla devralana geçeceğini düzenlemiştir. Buna paralel düzenleme İş Kanunu madde 6'da düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre de işyerinin devri halinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan hizmet sözleşmelerinin bütün hakları ve borçlarıyla devralana

gececeği belirtilmiştir. İş yerinin devrine ilişkin ayrıca TTK madde 178’de de dzenleme bulunmaktadır.

TBK madde 428’de işçiye kabul veya ret gibi bir hak verilmemiş yani işçi istemese bile devrin sonuçları ile karşılaşacaktır. İş sözleşmelerinde bütünlük sağlanması amacıyla, TBK madde 428/2’de ve İK madde 6/2’de işçinin hizmet süresine bağlı hakları bakımından, onun devreden işveren yanında işe başladığı tarihin esas alınacağı dzenlenmiştir. Yani, işçi için kıdem, ihbar, yıllık ücretli izin hakları yönünden iki işveren yanında geçirdiği süre bağlayıcı olacaktır.

TBK madde 428/son ve İK madde 6/3’de devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan tarafların müteselsilen sorumlu olduğu dzenlenmiş ve devreden işverenin sorumluluğu iki yıl ile sınırlandırılmıştır.

Devirden dolayı iş sözleşmesinin feshedilmemesine ilişkin olarak TBK’da dzenleme bulunmamaktadır, ancak İK madde 6/5 hükmüne göre işveren sözleşmeyi devirden dolayı feshedemez ve devir işçi için haklı neden oluşturmaz. Ancak, iş organizasyonunun gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenin haklı sebeple derhal fesih hakları saklıdır.

İşyeri devri, TTK madde 178’inde şirketlerin bölünmesi, birleşmesi ve tür değiştirmesi halinde dzenlenmiştir. Burada İK ve TBK’dan farklı işçiye iş sözleşmesinin devralana geçmesine itiraz hakkı verilmiştir. TTK özel kanun olması sebebiyle, bu husus yalnızca şirketlerin bölünmesi, birleşmesi veya tür değiştirmesi halinde söz konusudur. Yani, bu durumda işverenin tüzel kişiliğinin değişmesi vb. durumlarında işçiye de koruyan TTK’nin 178. maddesi uygulanacaktır.

Hava alışanları bakımından ise İK ve TBK’a tabii olmalarına göre uygulanacak maddeler değişkenlik gösterecek, ancak işyeri TTK’deki sebeplerden biri dolayısıyla devredilmişe TTK uygulama alanı bulacaktır.

#### **4.1.2.2.2. İşverenin Kişiliğinin Önem Arz Etmediği Yerlerde İş İlişkisinin Devri Hükümleri: İş Sözleşmesinin Devri**

İş sözleşmesinin devri TBK madde 429'da düzenlenmiştir. İş sözleşmesi ancak işçinin yazılı rızası alınması şartıyla, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir. İş sözleşmesinin devri işçinin yazılı rızasının alınmasına ve sürekli olacak şekilde yapılmasına bağlıdır. Yani, işçinin iş süresine bağlı hakları bakımından, devredenle işe başladığı tarih dikkate alınır ve devralan tüm hak ve borçları ile birlikte iş sözleşmesinin işveren tarafı olur. Bu hususta İK'da bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple, genel-özel kanun ilişkisi gereği tüm hava çalışanları için TBK hükümleri uygulanacaktır.

#### **4.1.3. Belirli Süreli Hizmet Sözleşmelerinde Sürenin Bitmesi ile Sona Erme**

Süreli fesih bildirim, kural olarak belirsiz süreli sürekli iş sözleşmeleri için geçerlidir. Belirli süreli iş sözleşmesi süreli fesih bildiriyle sona erdirilemez. TBK madde 430'a göre belirli süreli iş sözleşmeleri sürenin bitmesiyle fesih bildirimine gerek olmadan kural olarak kendiliğinden sona erer.

Aynı maddenin 2. fıkrasında eğer sözleşme ifa edilmeye devam ediliyorsa, sözleşmenin süresi dolmasına rağmen sona ermeyeceği, belirsiz süreli sözleşme olarak ayakta kalacağı, ancak esaslı bir nedenin olması halinde üst üste belirli süreli sözleşme yapılabileceği hüküm altına alınmıştır. İK madde 11/2'de de bu hususa paralel olarak esaslı bir neden olmadığı hallerde sözleşmenin zincirleme şekilde üst üste yapılamayacağı, aksi halde sözleşmenin belirsiz süreli sözleşme sayılacağı hüküm altına alınmıştır.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin sona ermesi bunun belirli bir süre önceden bildirilmesine bağlanabilir, ancak böyle bir karşılaştırma yoksa sürenin dolmasıyla sözleşme sona erer, denilmiştir. Madde 430'un son fıkrasına göre sözleşmenin fesih bildiriyle sona ermesine karar verilmiş ama taraflar fesih bildiriminde bulunmamışsa o zaman sözleşme süresiz sözleşme halinde devam eder. Yani, bu durumda kanun koyucu sözleşmenin en başında anlaşılan süresi bitmiş olsa da birlikte tarafların fesih iradesi söz konusu değilse, yani işçi çalışmaya devam ediyorsa sözleşmenin sona

ermeyeceğini hüküm altına almıştır, çünkü geçerli neden olması belirli süreli sözleşmenin ayakta kalması için temel unsurdur.

TBK m.430/3 uyarınca belirli süreli sözleşmenin on yılı aşkın bir süre için yapılması halinde, taraflardan her biri on yılı geçtikten sonra altı aylık fesih bildirim sürelerine uyarak fesih yapılabilir hükmü ile on yılı aşkın belirli süreli sözleşmelerin feshinde taraflara süreli fesih hakkı tanınmıştır. Bu hüküm TBK’da düzenlenmiş olup, İK’da da uygulama alanı bulduğu konusunda herhangi bir kuşku yoktur.<sup>137</sup>

Bu husus, hava taşıma işçileri bakımından charter seferlerde gündeme gelecektir. Charter sefer, belli süreler için yapıldığından, bu uçuşlarda çalışan ekiplerinde sözleşmeleri genelde belirli süreli olmaktadır. Bu kişilerin sözleşmesi kural olarak, anlaşılan sürenin sona ermesiyle sona ermektedir. Ancak, eğer faaliyete devam ediliyorsa o zaman sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye döner.

Bu durum havacılık sektöründe oldukça nadir görülmekte çünkü charter uçuşlar yalnızca belirli süreler için hava aracının da kiralanması itibariyle düzenlenmektedir. Yine, bu kişiler sürenin sona ermesinde önce sözleşmeyi haklı neden oluşmadığı sürece feshedemeyeceklerdir. Bu kişiler TBK kapsamında olduklarından, TBK madde 435 uyarınca sözleşmeyi haklı nedenle derhal fesih hakkına sahiptirler, ancak süre sona ermeden feshetmeleri halinde tazminat ödemeleri gerekmektedir.

Yer taşıma işçileri bakımından ise, bu kişilerin de belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışması durumunda İK hükümleri ve niteliğine uygun düşükçe TBK hükümleri uygulanacaktır.

#### **4.1.3.1. Belirli Süreli Sözleşmenin Süresinden Önce Bitirilmesi Halinde Cezai Şart**

Uygulamada işçinin sözleşmeyi süresinden önce bitirmesinin önüne geçmek amacıyla işçi aleyhine cezai şart uygulanabilir.<sup>138</sup> Zira, TBK madde 439/1’de bu durum hüküm altına alınmış ve işverenin tazminat isteme hakkının bulunduğu düzenlenmiştir.<sup>139</sup>

---

<sup>137</sup> İş kanununda bu konuda bir düzenleme olmaması itibariyle, işçi yararına düzenlenen bu hükmün TBK ve İK arasındaki özel-genel ilişkisi ve işçi yararına yorum kapsamında, İK’da uygulama alanı bulması söz konusudur.

<sup>138</sup> Talat Canbolat, Ebru Erener, Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart, *İş ve Hayat Dergisi*, Y.3, S.5, Haziran 2017, 228-255., <https://dergipark.org.tr/tr/pub/isvehayat/issue/52096/680409>, ET.: 26.05.2023.

<sup>139</sup> Eski 818 sayılı BK’da TBK madde 439 niteliğinde bir hüküm olmadığından, Yargıtay görüşüyle paralel olarak belirli süreli iş sözleşmelerine karşılıklı olarak getirilen ceza koşulu ile bu durum düzenlenmeye

TBK madde 439 ile getirilen yeni düzenlemeyle öğreti ve içtihat tarafından varılan bu sonuç yasal düzenlemeye bağlanmıştır. Bu durumda, sözleşmeyi süresinden önce bitiren işçiden, işe başlamayan işçiden veya işi aniden bırakan işçiden, işverenin tazminat talep etme hakkı mevcuttur. Tazminat talep hakkı mevcut olduğu gibi cezai şart talep edilmesi de mümkündür.

TBK madde 420 hükmü gereğince, ceza şartın karşılıklı olmaması halinde geçersiz olmasından dolayı bu kayıtların iki taraf içinde sözleşmeye konulmuş olması gereklidir ya da işçi lehine düzenlenmelidir. Yargıtay da kararlarında bu yönde görüş bildirmiş olup, işçinin aleyhine daha fazla miktarda cezai şart öngörülmüş olması halinde, daha düşük olan işveren aleyhindeki cezai şartın göz önünde tutulması ve bunun üzerindeki kısmın geçersiz sayılmasına karar vermiştir.<sup>140</sup>

Ayrıca, Yargıtay içtihadı birleştirme kararıyla belirli süreli sözleşmelerin sözleşmenin objektif koşulları taşımaması nedeniyle, belirsiz süreli sözleşme olarak kabul edilmesi durumunda dahi cezai şartların kararlaştırılmış olan süre ile sınırlı olmak üzere geçerli olacağını kabul etmiştir. Yargıtay'ın bu görüşü işçi lehine yorum ile örtüşmektedir.<sup>141</sup>

Bu durumda, hava taşıma işçileri bakımından değerlendirme yapıldığında, eğer ki işçi charter sefer süresinden önce sözleşmeyi feshederse cezai şart konulabilecektir. Ancak bu cezai şartın işveren içinde karşılıklı olması gerekmektedir. Bu husus TBK madde 420'de hüküm altına alındığından hava taşıma işçileri için uygulanacaktır.

Yer işçileri bakımından ise de bu husus TBK'da uygulandığından ve İK'da hüküm altına alınmadığından iş sözleşmesi bakımından cezai şart geçerli olacak ve işçi lehine yorum gereği iş hukuku kapsamında geçerli sayılan cezai şartlar geçerli olacak yani TBK madde 420 hükmüyle uyumlu olarak, konulan cezai şartın karşılıklı ve orantılı olması gerekecektir.

Kanaatimizce cezai şarta ilişkin hususların yukarıda bahsettiğimiz eğitim giderlerinin geri istenmesi konusu ile birlikte hava çalışanları bakımından özel olarak aydınlatılması gerekmektedir. Özellikle, eğitim giderlerinin geri istenmesinde cezai şart hava çalışanları bakımından çok önemli olduğundan böyle bir ihtiyaç doğmuştur.

---

çalışılmaktaydı. Yarg. 9 HD., 21.01.2010, E. 2009/46225, K. 2010/604, (<https://calismatoplum.org/yargitay-karari/cezai-sart-8>) ET.: 18.06.2023.

<sup>140</sup> Yarg. 9.HD., 26.03.1997, E. 1996/22867, K. 1997/6102, ([www.legalbank.net](http://www.legalbank.net)) ET.:22.06.2023.

<sup>141</sup> YİGBK, 08.03.2019, E. 2017/10, K. 2019/1, RG. 18.07.2019, sayı: 3085, (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/07/20190718-11.pdf>), ET.: 18.06.2023.

#### **4.1.4. İş Sözleşmesinin Fesih Bildirimi ile Sona Ermesi**

Fesih hakkı, tek taraflı irade beyanıyla, sözleşmeleri ileriye etkili olarak sona erdiren yenilik doğuran bir haktır. İş sözleşmesinin feshedilmesi halinde feshetme hakkı işçiye veya işverene belli süreler verilerek yani olağan fesih şeklinde; bazı durum ve şartların oluşması halinde süre verilmeden derhal sonuç doğuracak şekilde yani olağanüstü fesih şeklinde kullanılabilir. Hizmet sözleşmesinin sona ermesine sebebiyet veren bu hak, İş ve Borçlar kanununda paralel olarak düzenlenmiş olup, belirli bir süre verilerek fesih bildiriminde bulunulabileceği gibi haklı bir nedenin varlığı halinde de derhal fesih bildiriminde bulunabileceği hüküm altına alınmıştır. (TBK m. 431, m 435, İK m 17, m.24,25)

Birbirine paralel olarak düzenlenmiş olsa da yalnızca iş kanunu kapsamında düzenlenmiş fesih halleri mevcut olup, Borçlar Kanunu'na göre farklılıklar göstermektedir. Hava çalışanları bakımından uygulamada bu iki kanunun uygulanması dolayısıyla ve kanundaki yer işçisi ve hava taşıma işçisi ayrımı sebebiyle çalışmanın bu bölümünde sözleşmenin feshi kavramı ve bunun hava çalışanları bakımından İş ve Borçlar Kanunu kapsamında yarattığı sonuçlar değerlendirilecektir. Öncelikle fesih ve fesih bildiriyle ilgili teorik bilgi verilecek ve ardından hava çalışanları bakımından sonuçları incelenecektir.

##### **4.1.4.1. Fesih bildiri kavramı:**

Fesih hakkı, iş sözleşmesini, belirli bir sürenin geçmesiyle veya derhal sona erdiren tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir hak olarak tanımlanabilir.<sup>142</sup> Fesih bildiriminde bulunma hakkı, kural olarak sözleşmenin iki tarafına da tanınmış olup geçerli olması karşı tarafın kabulüne bağlı değildir. Bu hak varması gereken irade açıklamasıyla kullanılır. Bir defa kullanıldıktan sonra geri alınamaz ve dürüstlük kuralına aykırı kullanılamaz. Ancak, bildirim karşı tarafa ulaşmadan geri alınması mümkündür. Fesih her yerde ve her zaman yapılabilir ancak münasip olmayan yer ve zamanda yapılan fesih bildiriminin geçersiz sayılacağı kabul edilir.<sup>143</sup> Yargıtay'ca da kabul edilen görüşe göre taraflar iş

---

<sup>142</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.799, 929; Ekmekçi / Yiğit, s. 594; Süzek, s.540.

<sup>143</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.937.



sözleşmesinin fesih sırasında belirttikleri sebebe bağılırlar ve bunu değiştiremezler.<sup>144</sup> Hukuki niteliği itibariyle var olan bir hukuki durumu bozduğu için bozucu yenilik doğuran bir haktır.

Ancak, karşı tarafında hukuki durumunu etkileyeceği için fesih bildirimiminin açık ve net bir şekilde yapılması gereklidir. Soru veya öneri şeklinde yapılan fesih bildirimleri geçerli değildir. Yargıtay'a göre ise olayların akışından kişinin fesih beyanında bulunduğu anlaşılıyorsa bu fesih geçerli sayılacaktır.<sup>145</sup> Ne yazık ki uygulamada bazen işçiler uzun süreli ücretsiz izne yollanarak feshe zorlanmakta ya da çalışma süreleri içerisinde çeşitli yıldırma şekilleriyle kendilerine yeni bir iş bakmaları gerekliliği söylenerek sözleşmeyi feshetmeleri beklenmektedir. Bu tarz durumlardaki feshin geçerliliği bakımından Yargıtay'ca somut olayın özellikleri dikkate alınarak karar verilmektedir.<sup>146</sup>

Fesih bildirimini kural olarak şarta bağılı olamaz.<sup>147</sup> Zira, yenilik doğurucu bir beyan olan fesih bildirimini, tek taraflı olarak karşı tarafın hukuk alanına müdahale anlamına gelmekte ve sürekli borç ilişkisinin gelecekteki kaderini belirlemektedir. Bu sebeple, fesih bildiriminden, iş ilişkisinin ne zaman sona ereceği yeteri kadar açıklıkla anlaşılması gerekir. Şarta bağılı olarak geçerli bir şekilde iş sözleşmesinin feshedildiği durumlarda bildirim süresi, şartın gerçekleşmesiyle işlemeye başlayacaktır.<sup>148</sup> Ancak, süreli fesih bildiriminde, şartın yerine getirilmesi karşı tarafın arzu ve iradesine bırakılmışsa geçerli sayılacaktır. Yani, gelecek ödeme gününde ücrete zam yapılmadığı takdirde, sözleşme feshedilecektir şeklinde ki bir feshin, geçerli sayılacağı kabul edilmektedir.<sup>149</sup>

<sup>144</sup> Yarg. 9. HD., 16.12.2020, E. 2017/18673 K. 2020/18672 (karararama.yargitay.gov.tr); Yarg. 9. HD., 22.03.2021, E. 2021/2792 K. 2021/6581 ([www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr)) ET.: 22.06.2023.

<sup>145</sup> Yarg. 9. HD., 04.03.2014, E. 2013/11854 K. 2014/7022, (<http://tr.moorestephens.com/MediaLibsAndFiles/media/tr.moorestephens.com/Documents/BAYRAM-TATILINDE-CALISMA.pdf>) ET.: 23.06.2023.

<sup>146</sup> Yargıtay'a göre işçinin açık bir iradesi olmadan ücretsiz izne çıkarılması fesih olarak yorumlanmakta, ücretsiz izni kabul etmeyen işçinin işyerini terk etmesi işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshi olarak kabul edilmektedir. Ancak, örneğin bir işçinin hava muhalefeti gibi makul bir nedenle işçiyi ücretsiz izne çıkarılması fesih olarak kabul edilmemiştir. Ayrıntılı bilgi için Yargıtay kararlarına bakınız. Yarg. 9. HD., 27.04.1998, E. 1997/5112 K. 1998/7788, Yarg. 9. HD., 18.01.2010, E. 2009/25659 K. 2010/36, Yarg. 9. HD., 06.12.2000, E.2000/13381 K. 2000/18384, ([www.legalbank.net](http://www.legalbank.net)) ET.: 23.05.2023.

<sup>147</sup> Yarg. 9. HD., 11.11.2008, E. 2007/31425 K. 2008/30665, ([www.legalbank.net](http://www.legalbank.net)) ET.: 23.05.2023.

<sup>148</sup> Yarg. 22. HD., 17.03.2016, 2016/4332 E., 2016/8393K., (<https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/iscinin-is-sozlesmesinin-sarta-bagli-feshinin-kural-olarak-gecerli-olmadigi>) ET.: 24.05.2023.

<sup>149</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz.: Çelik / Caniklioglu / Canbolat / Özkaraca, s. 458 vd..

Fesih bildiri kural olarak yazılı olmak zorunda değildir. Ancak, TBK madde 435 ve İK madde 19'da iş sözleşmesinin feshinin geçerli olması için yazılı olması şartı aranmıştır. Bunun sebebi, iş hukukunda işçinin yararının gözetilmesi prensibidir.

#### **4.1.5. Neden Gösterilmeden Sözleşmenin Feshedilmesi Hali: Süreli, Fesih Bildirimi**

İş kanunu madde 17'de belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshi ve fesih süreleri düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre süreli fesih hususunda, tarafların sözleşmeyi feshetmeleri için herhangi bir haklı veya geçerli sebebe sahip olmalarına gerek yoktur. Taraflar sözleşmeyi sona erdirmeye iradelerini kullanarak, kanunda sayılan herhangi bir sebebi göstermeden sözleşmeyi feshedebilirler. Böyle bir fesih yapılabilmesi için işçinin iş kanunu madde 18 kapsamındaki iş güvencesi kapsamı altında bulunmaması gerekir. Yani başka bir ifadeyle madde 17'nin kapsadığı işçilerin anlaşılabilmesi için madde 18'deki iş güvencesi kapsamındaki işçilerin belirlenmesi gereklidir. Bu durumda iş kanunu madde 18'e göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran bir yerde altı ay ve daha uzun süreli, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan kişiler iş güvencesi kapsamındadır. Yani, bu çalışanlar dışındaki kişilerin sözleşmesi madde 17'deki sürelerle dikkat edilerek neden gösterilmeden feshedilebilecektir. Ayrıca, işçinin sözleşmesi en fazla iki ay olabilmeye deneme süresi içerisinde fesih sürelerine uyulmadan feshedilebilmektedir. Bu durumda belirsiz süreli yer işçilerinin sözleşmeleri eğer ki iş güvencesi kapsamında değilseler İK madde 17 kapsamında sürelerle uyularak herhangi bir neden göstermeden feshedilebilecektir.

Aynı husus TBK madde 431'de düzenlenmiş ve kanun koyucu taraflara fesih sürelerine uyularak sözleşmeyi feshetme hakkı vermiştir. Bu madde ve devamında herhangi bir neden gösterilmesi gerekliliğinden bahsedilmemiş olup, TBK'a bağlı çalışan bir işçinin belirli süreli iş sözleşmesi TBK madde 432'de belirtilen sürelerle uyularak feshedilebilecektir.

Bu husus görüldüğü gibi herhangi bir neden gösterilme gereği olmadığından işverenin hava taşıma işçilerinin sözleşmesini feshetme hakkı verdiği için, hava taşıma işçilerinin dezavantajlı duruma düşmesine sebebiyet vermektedir.

Hava çalışanları bakımından değerlendirme yapıldığında, hava taşıma işçilerinin sözleşmesi TBK madde 431'e göre, iş güvencesi kapsamında olmayan yer işçilerinin ise sözleşmesi İK madde 17'e göre neden gösterilmeden sona erdirilebilecektir.

İşbu farklılık dolayısıyla, uygulamada toplu iş sözleşmeleri ile hava çalışanları iş güvencesi kapsamına alınmış ve geçerli neden gösterilerek ihbar sürelerine uyulması zorunlu hale getirilmiştir. Yalnızca belirtmek gerekir ki bu durum bir grup işçi için bağlayıcı olduğundan yeterli olamamaktadır.

Yalnızca, fesih bildirim sürelerine uyulmaması iki kanunda da yaptırım altına alınmış ve ihbar tazminatı hüküm altına alınmıştır. Ancak, yine bu iki maddenin ihbar süreleri bakımından paralel olarak düzenlenmemesi aşağıda ayrıntılı olarak açıklanacak farklılıklar yaratmaktadır.

#### **4.1.5.1. Fesih Bildirimi Süreleri**

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinden önce, durumun diğer tarafa bildirilmesi gereklidir. Bildirimin ulaşmasından itibaren belirli süreler sonra sözleşme sona ermektedir. Bunun nedeni tarafların kişilik haklarının korunmasıdır. Yani, kanun koyucunun, sözleşmenin feshini süreye bağlayarak bu süreleri kıdemle ilişkilendirmesinin amacı, sözleşmenin feshinden etkilenebilecek kişilerin olumsuz etkisini en aza indirmek ve ekonomik sürekliliği sağlamaktır.

İş kanuna ve Borçlar kanuna göre, işçinin işyerinde kıdemi arttıkça fesih bildirim sürelerinin de artması kabul edilmiştir. İş kanunundaki süreler; 6 aydan az kıdemi olan işçi için 2 hafta, 6 aydan bir buçuk yıla kadar kıdemi olan işçi için 4 hafta, bir buçuk yıldan üç yıla kadar kıdemi olan işçi için 6 hafta, üç yıldan daha fazla kıdemi olan işçi için 8 haftadır.

Borçlar kanununda düzenlenen fesih bildirim süreleri iş kanununa göre daha kısa olup, bu durum uygulamada gereksiz bir ikilik yaratmaktadır. TBK bağlı çalışan hava çalışanları için ihbar süreleri; bir yıla kadar kıdemi olan işçi için 2 hafta, bir yıldan beş yıla kadar kıdemi olan işçi için 4 hafta, beş yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 haftadır. Görüldüğü gibi iş kanununa bağlı bir çalışan bu durumda daha avantajlı konumda olup

daha uzun ihbar sürelerine sahip olup daha uzun kıdeme sahip çalışana daha az süre tanınmıştır. Böyle bir farklılığın bulunması kanaatimizce isabetsizdir.<sup>150</sup>

Bu süreler bildirim karşılığında tarafa varmasından başlayarak hesap edilir ve fesih bildirim, bildirim karşılığında tarafa ulaşmasıyla sonuçlarını doğurur. Bu sürelerin geçmesi beklenmeden, tarafların anlaşması ile sözleşme her zaman sona erdirilebilir.<sup>151</sup> Bu husus, TBK madde 432/4 ve İK madde 17/5’de hüküm altına alınmış ve işverenin bildirim süresine ait ücreti peşin olarak ödeyerek hizmet sözleşmesini feshedebileceği düzenlenmiştir.

Kanunda belirtilen bu fesih süreleri asgari olup iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilir. Yani bu hükümler nispi emredici hükümlerdir ve işçi yararına arttırılabilir. Sözleşme ile belirlenen fesih bildirim sürelerinin her iki taraf için de aynı olması zorunludur; sözleşmede farklı süreler öngörülmüşse, her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresi uygulanır. Bu durum uzun tartışmalar sonrasında<sup>152</sup>, TBK madde 432/5 altında hüküm altına alınmıştır.

İş Kanunu madde 27 ve TBK 421/1’de iş sözleşmesinin bildirimli feshinde işçiye bu süreler içinde iş arama izni verilmesi hükme bağlanmıştır. Yani işçi bu süre içerisinde, çalışma saatleri içinde ücret kesintisi olmadan iş arama izni hakkına sahiptir ve bu süre iki saatten daha az olamaz denilerek iki kanun arasındaki farklılıklar giderilmeye çalışılmıştır. Bu düzenleme yerinde olup, hava çalışanları için ortaya çıkabilecek ikiliği engellemektedir.

Bu durumda TBK kapsamında olan hava taşıma işçileri için ihbar süreleri, kıdemi daha fazla olsa bile bir yer işçisine göre daha az olmakta ve bu husus eşitsizlik yaratmaktadır.

Uygulamada toplu iş sözleşmeleri ile taşıma işçileri içinde İş Kanunundaki sürelerin uygulanması hüküm altına alınmıştır. Ne yazık ki bu yalnızca belirli grup bir işçinin hakkını sağladığı için yetersiz kalmaktadır.

---

<sup>150</sup> Benzer görüşler için bkz.: Nuri ÇELİK, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’ndaki Hizmet Sözleşmelerinin İsbetli Olmayan Bazı Düzenlemeleri”, *Sicil*, Mart 2012, Yıl 7, Sayı 25, 5-9, s. 6.

<sup>151</sup> Yarg. 9.HD., 21.02.1994, E. 1994/2473 K. 1994/1638, ([www.legalbank.net](http://www.legalbank.net)) ET.: 22.05.2023.

<sup>152</sup> İhbar sürelerinin her iki taraf için eşit olması doktrinde eleştirilmekte ve işçi için bu sürelerin kısaltılması gerektiği ileri sürülmüştür. İş hukukunun amacı işçiyi korumak olduğundan bu yaklaşım benimsenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz.: Soyer, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, s.15.

#### 4.1.5.2. Fesih Bildirim Sürelerine Uyulmamasının Sonucu: İhbar ve Kötü niyet Tazminatı

Fesih bildirimine uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. (İş K. M 17/4) Kanunda ihbar tazminatı kesin ve maktu olarak belirtildiği için zararın ispatına da gerek olmamaktadır. Yalnızca bildirim süresine uyulmadan sözleşmenin derhal veya daha kısa süre içinde feshedilmiş olması gerekir. İşçinin bu kısa süre içinde iş bulmuş olması veya işverenin derhal işçi yerine çalışacak birini bulmuş olması durumu değiştirmez.<sup>153</sup> 7036 sayılı kanun ek madde 3/1 b. ile yapılan düzenlemeyle ihbar tazminatı zamanaşımı süresi beş yıl olarak düzenlenmiştir.<sup>154</sup>

İhbar tazminatı brüt ücret üzerinden hesaplanır ve davacının işveren olması durumu değiştirmemektedir. Aynı zamanda kıdem tazminatının belirlenmesinde olduğu gibi çiplak ücrete ek olarak işçiye sağlanmış olan diğer menfaatler de göz önüne alınır.<sup>155</sup> (prim ve yıllık ikramiyeler vb.<sup>156</sup>) İhbar tazminatına ilişkin bu madde nispi emredici nitelikte olup her zaman ihbar tazminatı miktarı artırılabilir.

İK'da ki bu düzenlemeyle ilişkili olarak TBK 438 fıkra 1'de belirsiz süreli iş akdinin usulüne uygun şekilde fesih edilmemesi halinde doğacak borçlar kanun koyucu tarafından hüküm altına alınmıştır.<sup>157</sup> Bu madde her ne kadar haklı sebebe dayanmayan feshin sonuçlarını düzenlese de fesih bildirim sürelerine uyulmaması sonucunda da gündeme gelebilecektir. Ancak, TBK madde 438, taraflardan birinin ihbar sürelerine uymaması durumunda hak kazanılan bir tazminat olmamakla birlikte haklı sebep olmadan sözleşmenin feshedilmesi halinde söz konusu olacaktır. Yani, bu durumda dolaylı olarak ihbar tazminatı olarak karşımıza çıkmış olsa bile İK madde 17/4'ün tam karşılığı olarak değerlendirilemez.

<sup>153</sup> Yarg. 9.HD., 14.07.2008, E. 2007/24490 K. 2008/20203, (<https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/fesih-hakki-bozucu-yenilik-doguran-bir-haktir>) ET.: 28.05.2023.

<sup>154</sup> Bu düzenlemeden önce madde 17'de tazminat kelimesi kullanıldığı için ihbar tazminatının zamanaşımı on yıl olarak kabul edilmekteydi. Ayrıca, belirtmek gerekir ki, 7036 sayılı kanun ile getirilen zamanaşımı süresi tüm çalışanları kapsamaktadır. Yani işçinin TBK, İK ya da Basın veya Deniz İş Kanunlarından biri kapsamında olması zamanaşımı süresi bakımından bir farklılık yaratmamakta tüm tazminat zamanaşımı süreleri 5 yıl olarak kararlaştırılmıştır.

<sup>155</sup> Yarg. 9.HD., 16.11.2015, E. 2014/21153 K. 2015/32270 (<https://adanabarusu.org.tr/tr/barodan-haberler/9-hukuk-dairesi-2014-21153-e-2015-32270-k>) ET.18.06.2023.

<sup>156</sup> Yarg. 9.HD., 04.03.1998, E. 1998/564 K. 1998/3399 ([www.legalbank.net](http://www.legalbank.net)) ET.:12.03.2023.

<sup>157</sup> "Taraflardan her birinin, belirsiz süreli sözleşmeyi fesih sürelerine uyararak feshetme hakkı vardır" şeklindeki hüküm ile TBK'a göre yaptırımlar güvence altına alınmıştır. Bu sürelere uymadan sözleşmeyi fesheden kişiler için ihbar tazminatı uygulanmaktadır.

Yukarıda da açıklandığı üzere, İş Kanunu'na veya TBK'ya tabi olan bir hava çalışanın iş sözleşmesi fesih sürelerine uyulmadan feshedilirse, iki kanunda da yaptırımlar düzenlenmiştir. Ancak, TBK'daki düzenleme haklı sebebe dayanmayan feshin sonucu olarak karşımıza çıktığından dolayı olarak fesih bildirim sürelerine uyulmaması durumunu doğurmakta ve tarafların tazminat talep etme hakkı oluşmaktadır. Böyle bir düzenleme yerine, fesih sürelerine uyulmamasının sonuçlarının direk olarak düzenlenmesi daha yerinde olacaktır. Ancak, her ne kadar böyle bir durum söz konusu olsa da ihbar tazminatına hak kazanma konusunda eşit durumda olan çalışanlar, kanunlarda düzenlenen ihbar sürelerinin farklılık göstermesi sebebiyle farklı miktarlarda tazminat almaktadırlar.<sup>158</sup> İhbar tazminatı bu sürelere uyulsaydı kazanabileceği miktar üzerinden hesaplandığından, süreler önem arz etmektedir.

Yani, bu durum hava çalışanları bakımından düşünüldüğünde, iki kanunda düzenlenen ihbar süreleri farklı olduğundan iki hava taşıma çalışanı aynı kıdeme sahip olmasına rağmen kapsamı içinde oldukları kanuna göre aynı ihbar tazminatı miktarına hak kazanamamaktadırlar.

Bu nedenle toplu iş sözleşmesi bulunmayan veya sendikalı olmayan bir hava taşıma işçisi TBK'ya bağlı olması nedeniyle hak kaybına uğramakta ve daha az miktarda tazminata sahip olmaktadır. Yer taşıma işçisi olan bir hava çalışanı ise İK hükümlerine tabi olduğundan daha fazla ihbar tazminatına da hak kazanacak ve İK madde 17 kapsamında değerlendirilecektir.

Tarafımızca, TBK'daki ihbar sürelerinin İş Kanunu'na paralel olarak düzenlenmesi gerekli olup böyle bir ikilik yaratılması anlamsızdır.

#### **4.1.5.3. Fesih Bildirim Sürelerine Uyulmamasının Sonucu: Kötü niyet tazminatı**

İş güvencesi kapsamı dışındaki işçinin<sup>159</sup> sözleşmesinin işverence feshi herhangi bir sebep belirtilmeden yapılabilir ancak bunun kötü niyetli olarak yapıldığı durumlarda işveren kötü niyet tazminatı ödemekle yükümlüdür (İş kanunu m. 17/4). Bu şekilde iş

---

<sup>158</sup>Utku Doruk, "Türk Borçlar Kanunu'nun 439. Maddesi ve İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin İhbar Tazminatı Sorumluluğuna Etkisi", *Cevdet Yavuz'a Armağan*, s.2758-2789, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/373444>, ET.: 12.06.2023.

<sup>159</sup> İş kanunu madde 18'de bazı işçi ve işyerleri iş güvencesi kapsamına alınmıştır. Bu durumda otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçi İş Kanunu madde 18'e göre kural olarak iş güvencesi altındadır.

kanununda açıkça kanun koyucu tarafından, iş sözleşmesinin kötü niyetle madde 17 kapsamındaki feshinin nasıl bir yaptırıma bağlanacağı belirtilmiş ve fesih geçersiz kılınmamış olup, yalnızca kötü niyet tazminatı sonucuna bağlanılmıştır.

İşverene bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshetme hakkı tanınmıştır. Bu durumda işveren her hâlükârda madde 18,19,20 ve 21’de belirtilen feshin şartlarına uymak zorundadır.<sup>160</sup> Fesih hakkının kötüye kullanılması halinde ve bunun ispatlanması halinde işveren kanunda belirtilen sürelerle ait ücretlerin üç katı tutarında kötü niyet tazminatı ödemek zorundadır. Eğer işveren fesih için bildirim koşuluna uymamış, kötü niyetli şekilde işçinin sözleşmesine son vermiş ve işçi bir yıldan fazla çalışmışsa işçi hem kıdem hem ihbar hem de kötü niyet tazminatına hak kazanır. (İş kanunu m. 17/4) Kanun koyucunun böyle bir madde getirmesinin sebebi, geçerli bir sebep gösterilmeden sözleşmesi feshedilebilen işçinin bir nebze de olsa korunmasını sağlamak ve bu hakkın kötüye kullanımına engel olmaktır.

Benzer düzenleme, TBK’da hüküm altına alınmış ve TBK madde 434’ göre, iş sözleşmesinde fesih hakkının kötüye kullanılması, TMK madde 2 hükmündeki dürüstlük kurallarına aykırı davranılması halinde ortaya çıkabilmektedir. İşveren fesih hakkını kötüye kullanarak sözleşmeyi sona erdirirse işverenin, işçiye belirtilen sürelerle ait ücretlerin üç katı tutarında kötü niyet tazminatı ödemesi halinin söz konusu olacağı belirtilmiştir.

#### **4.1.5.3.1. Kötü niyet Tazminatına Hak Kazanabilecek Hava Çalışanları**

İK madde 17’deki geçerli neden göstermeden fesih hakkı ve kötü niyet tazminatı iş güvencesi kapsamı dışında tutulan işçileri kapsamaktadır. Kural olarak, hava taşıma işlerinde çalışanlar İK kapsamında sayılmadıklarından iş güvencesi kapsamında da değildir. İş güvencesinde yararlanabilen bir işçi olmanın en temel şartı İş kanunu kapsamında işçi sayılmaktır.<sup>161</sup> TBK’a bağlı çalışan hava çalışanlarının iş güvencesi kapsamında olmaması bu kişileri işveren karşısında oldukça dezavantajlı duruma

<sup>160</sup> E. Tuncay Senyen Kaplan, İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Sınırlandırılması, *Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan C.1*, İKÜ HFD, Özel Sayı, C. 15. S.1, Ocak 2016, 319-320.

<sup>161</sup> Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s.489.

düşürmektedir. Örneğin, bu kişiler iş güvencesi kapsamı dışında tutulduklarından, işe iade davası açma hakları da bulunmamaktadır.<sup>162</sup>

Bu durum uygulamada daha önce de belirttiğimiz gibi kişileri toplu iş sözleşmeyi yapmaya itmektedir. Kötü niyet tazminatına ilişkin olarak, toplu iş sözleşmeleri ile İK ya tabi olan ancak iş güvencesi kapsamı dışında bulunan hava taşıma işçilerinin sözleşmeleri kötü niyetli olarak feshedildiği takdirde işçi kötü niyet tazminatı talep etme hakkına sahiptir. Bu durumda, işçi toplu iş sözleşmesi ile iş güvencesi kapsamı altına alınmış ise kötü niyet tazminatı söz konusu olmayacak çünkü işveren sözleşmesini sebepsiz feshedemeyecektir. İş kanunu madde 17’de bu durum açıkça belirtilmiştir. Yani bu durumda, hem İK kapsamında olan yer işçileri hem de toplu iş sözleşmesiyle İK hükümlerine bağlanan hava taşıma işçileri, eğer iş güvencesi kapsamında da sayılıyorsa bu durumda İK madde 17 ve TBK madde 434 anlamında kötü niyet tazminatı talep edemeyeceklerdir. Ancak TBK kapsamında çalışan hava taşıma işçileri kötü niyet tazminatına hak kazanabilecektir.

Belirtmelidir ki, kötü niyet tazminatı iş güvencesi tazminatının karşılığı olarak düzenlenmiştir. Kötü niyet tazminatının diğer tazminatlarla birlikte istenip istenemeyeceği durumu tartışmalı olup, somut olay değerlendirilmelidir. Ancak, bu değerlendirmeler yapılırken aynı konu ile ilgili iki ayrı tazminata hükmedilemeyeceği hususunun dikkate alınması gereklidir.<sup>163</sup>

Görüldüğü gibi, TBK ve İş Kanunu arasında kötü niyet tazminatına ilişkin olarak uyum sağlanmış ve işçilerin her birinin ister TBK ister İK kapsamında olsun kötü niyet tazminatına hak kazanacağı belirtilmiştir. Ancak, kanunda ihbar sürelerinin farklı olarak düzenlenmesinden dolayı, alacakları kötü niyet tazminat miktarı ücretin üç katı tutarında da olsa farklılık gösterecektir. Bu durumda yer işçileri ve hava taşıma işçileri bakımından kötü niyet tazminatına hak kazanma bakımından bir farklılık oluşmamakla birlikte kötü niyet tazminat miktarı farklı olacaktır. İşbu sebeple, bu tazminatların miktarlarının eşitlenmesi için ihbar sürelerine ilişkin hükümlerin yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.<sup>164</sup>

---

<sup>162</sup> İşe iade davası İş Kanunu madde 20’de ayrıntılı olarak düzenlenmiş ve iş güvencesi kapsamında çalışan bir işçi olmak işe iade davasının şartlarından biridir.

<sup>163</sup> Kötü niyet tazminatının sendikacılık tazminatı ve ayrımcılık tazminatı ile ilişkisi için bkz.: Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s.483-484.

<sup>164</sup> Benzer görüşler için bkz.: Nuri ÇELİK, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’ndaki Hizmet Sözleşmelerinin İsabetli Olmayan Bazı Düzenlemeleri”, Sicil, Mart 2012, Yıl 7, Sayı 25, 5-9, s. 6.



#### 4.1.6. Feshin Geçerli Sebebe Dayanma Zorunluluğu ve İş Güvencesi Kavramı

İş güvencesi kavramı, işçinin, işinin güvence altına alınması anlamına gelmektedir. Konu madde 18'deki düzenlemeden dolayı toplu iş sözleşmeleriyle iş güvencesi kapsamına alınan hava taşıma işçileri ve yer işçileri dolayısıyla önem kazanmaktadır. İş güvencesi düşünülürken, işçi, işveren ve toplum çıkarları gözetilmektedir. Sosyal devlet ilkesinin otomatik bir sonucu olarak kanunumuza girmiş olan bu kavramda işçi kadar işverende düşünülerek, verimsiz çalışan bir işçinin işinin korunması söz konusu olmamaktadır.<sup>165</sup>

Kanunda bahsedildiği gibi iş güvencesinden yararlanabilmek için bazı kriterleri sağlamak gereklidir. Bunlar;

- İş kanunu anlamında bir işçi olmak. Yani TBK'a bağlı hava çalışanları iş güvencesinden faydalanamaz.
- İş kanununa göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde çalışmak
- En az altı aylık kıdemli olmak
- Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmak<sup>166</sup>
- İşverenin iş sözleşmesini belirtilen sebeplerden biriyle feshetmiş olması gerekliliğidir.<sup>167</sup>

Görüldüğü gibi, kanunun 18. maddesinde kimlerin iş güvenliği kapsamında olacağı sayılmış ve kanun maddesinde geçerli haller belirtilmiştir.

Yargıtay kararlarına göre bu kanun hükmü nispi emredici nitelikte olup, toplu iş sözleşmeleri ile işçi yararına hükümler getirilebilmektedir. Örneğin, otuz veya daha fazla işçi çalıştırma şartı veya kıdem şartı hafifletilerek, daha fazla işçinin iş güvenliği kapsamına alınması sağlanabilir.<sup>168</sup> Yargıtay'ın bu doğrultuda hava çalışanları içinde

<sup>165</sup> İş kanunu madde 18/1'de işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli sebeplerle sözleşmenin feshedilmesi gerekliliği hüküm altına alınmıştır. Bu durumda bu maddenin getirilme amacı hem işçiyi hem de işvereni korumaktır.

<sup>166</sup> Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi bu kapsamda değerlendirilemez. Yargıtay'a göre belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması ve yenilenmesi işçiyi iş güvencesi kapsamı dışında tutma amacıyla yapılamaz. Bkz.: Yarg. 7. HD., 09.11.2016, E. 2016/13562 K. 2016/19171 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)).

<sup>167</sup> İşçinin sözleşmeyi feshetmesi halinde bu kapsamdan yararlanması mümkün değildir. Bu belirtilen sebeplerin geçerli fesih sebeplerinden olması gerekmektedir.

<sup>168</sup> Yarg. 9. HD., 26.05.2005, E. 2005/12317, K. 2005/19404, (<https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/gecerli-feshin-kosullarini-duzenleyen-hukumlerin-nisbi-emredici-nitelikte-hukumler-olmasi>) ET.: 23.05.2023.

kararı mevcuttur. Toplu iş sözleşmesine tabi hava çalışanlarının iş kanunu kapsamına girdiği kabul edildiğinden iş güvencesinden yararlanabileceği ve işe iade davası açabileceği kabul edilmiştir.<sup>169</sup> Uygulamada da yapılan toplu iş sözleşmeleriyle işçilerin iş güvencesi kapsamı altına alınması sağlansa da yine de tüm çalışanlar için ne yazık ki geçerli olamamaktadır.

İK madde 19 vd. geçerli sebeple feshin nasıl yapılacağı düzenlenmiştir. Feshin yazılı şekilde ve açık, kesin, anlaşılır olarak yapılması gereklidir. Yargıtay'da güncel kararlarında feshin yazılı ve açık şekilde yapılmasının gerekli olduğuna karar vermektedir ve kanunla uyumlu kararlara imza atmaktadır.<sup>170</sup> Aynı zamanda İş kanunu madde 19/2'e göre, işçinin verimi veya davranışı ile ilgili nedenlerle belirsiz süreli iş sözleşmesine bağlı çalışan bir işçinin sözleşmesi savunması alınmadan feshedilemeyecektir.<sup>171</sup>

Belirtmek gerekir ki, haklı nedenle fesih işverenin ihbar sürelerine uymadan direk sözleşmeyi feshetme hakkı mevcut iken geçerli nedenle fesih halinde işveren belirtilen ihbar sürelerine hala daha uymak zorundadır. İK madde 18'de düzenlenen fesih sebepleri, İş Kanunu 25. maddesinde belirtilen ve derhal fesih hakkını veren sebepler niteliğinde olmayıp, güvenceye tabi olan işçilerin iş sözleşmelerinin bildirimli feshinde söz konusu olan ve işçinin iş sözleşmesine aykırı olan davranışları sonucunda gündeme gelen fesih sebepleridir.<sup>172</sup>

Haklı sebeple fesih kavramı ise hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusu olabilen, İş Kanunu'nun 24 ve 25. Maddelerinde derhal fesih hakkı kapsamında yer almaktadır. Geçerli sebeple fesih işverenin açısından iş sözleşmesini sürdürmek kendisinden makul ölçüde beklenemeyecek bir hal alması itibariyle ihbar sürelerine dikkat edilerek fesih işlemleri gerçekleştirilir. Yani, derhal fesih ve haklı

---

<sup>169</sup> Yarg. 9. HD., 22.10.2008, E. 2008/40711, K. 2008/34678, ([www.legalbank.net](http://www.legalbank.net)) ET.:17.03.2023.

<sup>170</sup> Yarg. 22. HD., 05.06.2012, E. 2011/14695 K. 2012/12506, (<https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/fesih-bildiriminin-yazili-yapilmamasinin-veya-sebebin-acik-ve-kesin-olarak-belirtilmemis-olmasinin-feshi-gecersiz-kilacagi>) ET.19.05.2023.

<sup>171</sup> Haklı sebeple fesih durumunda işçinin savunmasının alınmasının zorunluluğu tartışmalı olmakla birlikte, alınmasında her zaman fayda vardır. Bkz.: Yarg. 9. HD., 24. 05.2018, E. 2017/25553, K. 2018/11649, (karararama.yargitay.gov.tr).

<sup>172</sup> Gülsevil Alpagut, İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı- Geçerli Neden Ayırımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, *Sicil*, Mart 2006, S.1 s.71,75, (<https://sicil.mess.org.tr/tr/icerik/s-sozlesmesinin-feshinde-hakli-gecerli-neden-ayrimi-ve-yargitayin-konuyla-liskin-kararlarinin-degerlendirilmesi>), ETA.: 23.05.2023.

nedenle fesih aynı kavramlar<sup>173</sup> olup haklı sebeple ve geçerli sebeple fesih farklı kavramlardır.

TBK anlamında geçerli nedenle fesih diye bir fesih şekli hüküm altına alınmamış olup, bu durumda kural olarak hava taşıma işçilerinin geçerli nedenle fesih kavramı kapsamında olmadığını söylemek doğru olacaktır. Bu durumun en temel sonucu, hava taşıma işçilerinin işe iade davası açamamasıdır, çünkü işe iade davası açmasının en temel şartı İş Kanunu kapsamında olması ve sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmiş olmasıdır.

İşe iade davasına ilişkin düzenlemeler İş Kanunu madde 21 vd. düzenlenmiştir. İşe iade davasının adından da anlaşıldığı gibi işe iade amacıyla açılmakta olup bu davanın sonucunda işçinin uğradığı zararlar dolayısıyla elde edebileceği tazminatlar mevcuttur. İşe iade ve iş güvencesi tazminatı, iş güvencesi kapsamında olan işçilerin sahip olduğu bir haktır. İşçi bu hakkını, işe iade davası ile talep edebilir. İşçinin sözleşmesinin geçersiz olarak feshedildiği mahkemece tespit edilirse işveren bir ay içinde işçiyi işe başlatmak zorunda aksi halde işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı ödemekle yükümlüdür.<sup>174</sup>

Görüldüğü gibi, İK madde 18 ile getirilen geçerli nedenle fesih hali, işçilerinin sözleşmesinin geçerli nedenler oluşsa bile feshedilmesinin zorlaştırılması amacıyla yani bir nevi işçiyi korumak amacıyla getirilmiştir. Ancak, TBK kapsamında iş güvencesi ile alakalı bir husus düzenlenmemiş olup bu durum TBK kapsamındaki işçilerin dezavantajlı duruma düşmesine sebebiyet vermektedir. Hava taşıma işçileri bakımından geçerli nedenle feshi hakkı mümkün olmayıp ve aynı zamanda İş Kanunu kapsamında da koruma altında olmadıklarından işe iade davası açabilmelerinin önü tıkanmıştır.

Uygulamada bu durumun önüne geçilebilmek için, toplu iş sözleşmeleri ile bu kişilerin iş güvencesi kapsamına tabi olması sağlanmakta ve işe iade davası açmaları mümkün hale getirilmektedir.<sup>175</sup> Ancak, ne yazık ki uygulamada bir çok havacılık firması çalışanlarının sendikalı olmasını istemediği için bunu sözleşmenin feshinde üstü kapalı

---

<sup>173</sup> İş kanunu madde 24'de meydana gelen haklı nedenlerden dolayı işçi sözleşmesini derhal feshedebilecektir. Bu durumda uygulamada kullanılan haklı nedenle fesih ve derhal fesih terimleri aynı durumu ifade etmektedir.

<sup>174</sup> İşe iade davası hakkında detaylı bilgi için bkz.; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca., s.550-565.

<sup>175</sup> Uygulamada, toplu iş sözleşmesi ile iş güvencesi kapsamında olan çalışanlar işe iade davası açabilmekte ve iş güvencesi tazminatına hak kazanabilmektedir. Yargıtay'ında bu yönde kararları mevcuttur. Yarg. 9. HD., 15.01.2018, 2016/33198 E., 2018/107 K., ([www.legalbank.net](http://www.legalbank.net)) ET.: 17.04.2023.

olarak direk bir şekilde belirtmeden fakat asıl iradelerinde, işçilerin sendikalı olması dolayısıyla işten çıkarılmasını kastederek, işçilerin sözleşmelerine son vermektedir. Bu durum geçerli nedenle feshe ilişkin olarak madde 18’de düzenlendiği gibi, 6356 sayılı kanunun 25. maddesi gereğince de işçinin sendikaya üye olmasından dolayı işten çıkarılması yasaklanmış ve buna aykırı davranılması sonucunda işçinin sendikal tazminata hak kazanacağı hüküm altına alınmıştır.<sup>176</sup> Bu sebeple sözleşmesi sona ermiş bir hava çalışanı ister TBK’ya tabii olsun, 6356 sayılı kanun ile korunmakta ve iş güvencesi kapsamında ise sendikalı olmasından dolayı işten çıkarılırsa bile işe iade davası açabilecektir.

Görüldüğü gibi, TBK’ya bağlı olan hava çalışanları ile İK’ya bağlı çalışanlar arasındaki bu ikilik toplu iş sözleşmeleri ve sendikalar aracılığıyla önlenmeye çalışılsa da ne yazık ki yeterli olamamakta, yalnızca bir grup çalışan için hak sağlayabilmektedir. Hatta ve hatta işçilerin sendikalı olması istenmediğinden yaratılan bu ikilik işyerlerinde işçi aleyhine sonuçlar doğurmaktadır. Kanaatimizce, bu konuya ilişkin olarak tüm hava çalışanlarına kanun ile işe iade davası açma hakkı tanınması mevcut ikiliklerin oluşmasını engelleyecektir.<sup>177</sup>

Yer işçileri ise kanundaki şartları sağlamaları halinde iş güvencesi kapsamında olup, işe iade davası açabilecektir. Bu kişiler İş Kanunu’na tabii olduklarından onlar bakımından bir farklılık mevcut değildir.

#### **4.1.7. Süresiz Fesih Bildirimi ile Sözleşmenin Sona Erdirilmesi: Haklı Nedenle Feshi ve Sonuçları**

Bir bildirim veya bekleme süresinin bulunmadığı fesih türü haklı nedenle fesihtir. Kanunda öngörülen haklı sebeplerden birine dayanılarak taraflardan birinin irade açıklamasıyla iş sözleşmesi sona erdirilmektedir.

---

<sup>176</sup> Sendikalı olması dolayısıyla işçilerin sözleşmelerini fesheden Pegasus havayolu şirketi olayı bu konu hakkında yerinde bir örnek olacaktır. Bkz.: medyascope, medyascope <https://medyascope.tv/2021/08/26/pegasus-havayollari-sendikaya-uye-olan-calisanlari-isten-cikardi-isten-cikarilan-kabin-memuru-pegasusa-sendika-girecek-isimize-geri-donecegiz/> , ET.:12.04.2023, benzer bir olay için bkz.: TELE1, Tele 1, <https://tele1.com.tr/thy-anonim-ortakligindaki-isciler-sendikali-olduklari-icin-isten-cikarildi-739827/>, ET.: 15.05.2023.

<sup>177</sup> İlgili kanun düzenlemelerinden dolayı, yalnızca toplu iş sözleşmesine tabii hava taşıma işçileri işe iade davası açabilmektedir. Örnek dava için bkz.: Yarg. 9. HD., 11.03.2015, 2014/37195 E. 2015/10149 K., (<https://karararama.yargitay.gov.tr>) ET.: 17.05.2023.

Haklı nedenle fesih hem TBK'da hem İK'da düzenlenmiş olup işçi ve işveren tarafından kullanılması mümkün bir haktır. İş kanunu madde 24 ve madde 25'de ve TBK madde 435 vd.'da düzenlenmiştir.

Haklı nedenle fesih durumları her iki kanunda da düzenleme altına alınarak, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerinin, belirtilen sebeplerden birinin oluşması halinde, taraflardan biri için çekilmez hale gelmesi durumunda işçi ve işverence sözleşmenin derhal sürelerle dikkat edilmeden, feshedebilmesidir. Yani, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar oluşmalıdır ki, taraflardan biri haklı sebeple sözleşmeyi feshedebilsin.

İşbu sebeple, süresiz fesih için sözleşmenin sona ermesinde, kanunda belirtilen haklı bir sebeplerden birinin varlığı gereklidir. Süresiz fesih bildiriminde haklı bir nedene dayanıldığıının açıkça belirtilmesi ve bunun karşı tarafa yazılı şekilde bildirilmesi gerekir ve sebebin sonradan değiştiği öne sürülemez.<sup>178</sup> İş kanunu madde 24 ve 25'de haklı sebepler ayrıntılı olarak işçi ve işveren için ayrı ayrı sayılmıştır. TBK'da ayrıca sebepler belirtilmemiş yalnızca, haklı sebep oluşması halinde sözleşmenin derhal feshedebileceği hüküm altına alınmıştır. TBK'da haklı sebepler, çok genel bir tanım yapılarak, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürülmesi beklenemeyen haller olarak ifade edilmiştir. Bu durumda İş Kanunu madde 24 ve 25'de sayılan hallerin TBK anlamında da haklı sebep olarak kabul edildiği konusunda herhangi bir tartışma olmayıp, iş hukukunun işçi yararına yorumu gereği, dürüstlük kuralı çerçevesindeki hallerin geniş yorumlanmaması gerekmektedir. Ancak, somut olay durum ve koşulları belirlenerek TBK anlamındaki haklı nedenler belirlenecektir. Ayrıca, TBK madde 436'da işverenin ödeme güçsüzlüğü durumunda işçinin iş sözleşmesinden doğan haklarının uygun bir süre içinde işveren tarafından güvenceye bağlanmaması halinde, işçinin hizmet sözleşmesini derhal feshetme hakkı düzenlenmiştir. Bu hükümlerle işçinin ekonomik bakımından korunması amaçlanmıştır.

Haklı sebeple feshin yazılı şekilde yapılması gerekmektedir. Haklı sebeple feshin sonuçları TBK madde 437'de düzenlenmiştir. Buna göre, taraflardan birinin hizmet sözleşmesine aykırı davranışı nedeniyle diğer taraf zarar görmüşse zarar görenin hizmet

---

<sup>178</sup> Soyer, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, s.14; 1475 sayılı İş kanunu döneminde geçerli olan bu görüşler, 4850 sayılı kanun uygulamasında da geçerlidir.

ilişkinde dayanan bütün hakları göz önünde tutularak, zarar veren zararını tamamen tazminle yükümlüdür.

Haklı sebebe dayanmayan feshin sonucu ise, TBK madde 438’de düzenlenmiştir. TBK madde 438’e göre, işveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhal feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu süreler uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilecektir. Bu durumda hem ihbar tazminatı güvence altına alınmış hem de belirli süreli sözleşme çalışanları kapsam altına alınmıştır. Bu durumda yasal koşulları varsa işçinin kıdem tazminatını da isteyebileceğinin önünde bir engel yoktur.<sup>179</sup>

TBK madde 438 fıkra 3’de ihbar tazminatının yanı sıra bir de haksız fesih tazminatı hususu düzenlenmiştir. Buna göre hâkim somut olayın koşullarını belirleyerek bir tazminata hükmedebilmektedir, ancak bu tazminat miktarına kanun ile üst sınır getirilmiş ve bu hüküm emredicidir.<sup>180</sup> İşçinin haksız olarak işe başlamaması veya işi bırakması ise TBK madde 439’da düzenlenmiştir. Buna göre, işçi haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir ve ayrıca ek zararların giderilmesini de talep edebilir. Maddenin son fıkrasında işçinin tazminat isteyebilmesi için otuz gün içinde dava ya da takip yoluna başvurması gerekliliği düzenlenmiştir. Bu süre hak düşürücü nitelikte olup işçinin işe başlaması gereken ya da işi bıraktığı günden itibaren başlamaktadır. Yani, işverenin bu hakkını zamanında kullanmaması durumunda hakkını kaybedecek ve sonradan böyle bir tazminat talebinde bulunamayacaktır.<sup>181</sup> İşverene tazminat isteme hakkı veren bu hükümle, karar verilecek tazminat miktarlarının hakkaniyetle ve iş hukuku ilkeleriyle uyum sağlaması gerekmekte yani işçiyi zor duruma sokacak nitelikte olmaması gerekmektedir.

Haklı nedenle fesih İK’da ise madde 24 ve 25’de düzenlenmiş buna göre ister iş güvencesi tabi olsun ister olmasın işçilerin İş kanunu madde 25 kapsamında haksız fesih

---

<sup>179</sup> Soyer, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, s.14.

<sup>180</sup> Öğretide, TBK m.438/III’ün nispi nitelikte olduğu, bu sebeple haksız fesih tazminatının altı aydan fazla kararlaştırılmasının mümkün olduğunu savunan görüşler mevcuttur. Bkz.: Süzek, s. 730.

<sup>181</sup> İşçi aleyhine olarak düzenlenen bu tazminat hükmünün bu şekilde hak düşürücü süre ile kullanımının kısıtlanması İş hukuku ilkeleriyle uyum sağlamaktadır. Bu hükmün bu sebepten İş kanunu kapsamında olan işçiler bakımından uygulanmaması gerektiğini savunan yazarlar vardır. Bkz.: Bektaş Kar, Haksız Fesih Tazminatı, Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan, İstanbul 2019, s.9.

esaları uygulanarak ihbar ve kıdem tazminatına hatta olayın özelliğine göre kötü niyet tazminatına bile hak kazanılabileceği öne sürülebilir.<sup>182</sup>

Haklı nedenle fesih bildirim TBK’da herhangi bir süreye bağlanmamıştır ve haklı nedenlerden dolayı taraflardan her birinin sözleşmeyi derhal feshedebileceği hüküm altına alınmıştır. İş Kanunu madde 26’a göre ise ahlak ve iyi niyet kurallarına uyulmayan hallerde, fiilin öğrenildiği günden itibaren 6 iş günü geçtikten ve herhalde fiilin gerçekleşmesinden bir yıl sonra fesih hakkı kullanılamayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu süreler hak düşürücü sürelerdir ve hâkim bu süreleri re’sen dikkate almaktadır.<sup>183</sup> Belirtilmelidir ki, bu süreler yalnızca ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık sebebiyle olan fesihler için geçerlidir. Diğer sebeplerle olan fesihlerde, fesih sebebi devam ettiği sürece ilginin fesih hakkı devam etmektedir.

Hava çalışanları bakımından değerlendirme yapıldığında, TBK ve İK’da ayrı ayrı haklı nedenle fesih durumu düzenlenmiş olup bu durumda TBK kapsamında olan hava taşıma işçileri ve İK kapsamındaki yer işçileri haklı nedenle fesih hakkına sahiptir. Ancak, haklı nedenle fesih hükümleri kanunlarda farklı şekilde düzenlendiğinden bazı farklılıklar işçilerin tazminat hakları bakımından gündeme gelecektir.

Tazminat türleri bakımından farklılık bir, haksız fesih gündeme gelmesi halinde işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmaması bakımından farklar yaratmaktadır. Toplu iş sözleşmeleri ile iş güvencesi kapsamına alınan hava taşıma işçilerinin ve İK kapsamında olan yer işçilerinin sözleşmesinin haksız olarak fesih edilmesi halinde geçersiz fesih halinde olduğu gibi işe iade, iş güvencesi tazminatı isteme gibi hakları olacaktır.

İş güvencesi kapsamında olmayan ve TBK’a bağlı çalışan işçi yalnızca TBK hükümleri kapsamında olduğu için haksız feshe maruz kaldığında, ihbar ve koşullar mevcut ise ihbar tazminatının yanı sıra haksız fesih tazminatı ve kötü niyet tazminatı talep edebilecektir. TBK madde 438’in birinci fıkrasında ihbar tazminatı düzenlenirken, haksız fesih tazminatı ise doğrudan işverenin hukuka aykırı davranışının yaptırımı olarak düzenlenmiştir. Yani, bu kapsamda haksız fesih ile işçilerinin sözleşmesi sona eren hava çalışanları ister TBK’a ister İş Kanunu’na bağlı olsun haksız fesih tazminatı alma hakkına

---

<sup>182</sup> Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s.644.

<sup>183</sup> Yargıtay bazı kararlarında altı günlük fesih süresinin kaçırılmasına rağmen, feshin kullanılıp haksız hale getirildiği durumlarda da söz konusu olayda geçerli nedenin varlığının ve fesih hakkının makul sürede kullanılıp kullanılmadığının araştırılması gerektiğine karar vermiştir. Bkz.: Yarg. 9. HD., 21.05.1996, E. 1996/2279 K. 1996/10938, ([www.legalbank.net](http://www.legalbank.net)) ET.: 17.05.2023.

sahiptirler. Bu durumda, İK'a bağlı toplu iş sözleşmesine tabi bir hava taşıma işçisi ve yer işçisi haksız fesih tazminatı talep edebilecektir. Bu husus işçi yararına yorum ve İş ve Borçlar Kanunu ilişkisiyle örtüşmektedir.

#### 4.1.8. COVID-19 Sürecine Özgü Geçici Fesih Yasağı ve Ücretsiz İzin Uygulaması

Hava çalışanlarının covid-19 dönemindeki düzenlemelerden direkt olarak etkilenmiş olması ve havacılık sektörünün bu süreçte neredeyse durma aşamasına gelmesi dolayısıyla<sup>184</sup> çalışmamızda covid-19 sürecine özgü geçici fesih yasağına değinilmesi gerekliliği duyulmuştur.

2019 yılının son aylarında Çin'in Vuhan kentinde yeni korona virüs nefes darlığı, yüksek ateş, öksürük gibi semptomlarla ortaya çıkan bir virüs çeşididir.<sup>185</sup> Çin'den tüm dünyaya hızla yayılan bu yeni tip korona virüs insanları ve hayvanları etkilemiştir. Dünya Sağlık Örgütü tarafından da pandemi olarak nitelendirilen bu salgın iki yılı aşkın süredir pek çok insanın sağlığının bozulmasına veya ölümüne sebep olmuştur.<sup>186</sup> Hayatın olağan akışını ciddi ölçüde etkileyen bu virüsün iş hayatına da etkileri oldukça ciddi olmuştur. Diğer tüm hukuk alanlarında olduğu gibi iş hukukunda da Covid-19 tedbirleri alınması gerekliliği doğmuştur. Dünya'da seyreden bu pandemi süresince virüsün yayılmaması için insanların evde kalması gerekliliği doğmuş ve ev karantinaları uygulanmıştır. Bu sebeple iş dünyası oldukça etkilenmiş ve bazı işverenler faaliyetlerini durdurmak veya çalışma sürelerini azaltmak zorunda kalmışlardır.<sup>187</sup> Bu önlemlerden en çok etkilenen sektörlerden biri de havacılık sektörü olmuş, dünyada uçakların kalkmaması ve seyahat

---

<sup>184</sup> Sivil Havacılık genel Müdürlüğü, COVID-19 Tedbirleri Kapsamında 27 Mart Tarihli Uçuş Kısıtlamaları Hakkında, <https://web.shgm.gov.tr/genel-duyurular/6344-covid-19-tedbirleri-kapsaminda-27-mart-tarihli-ucus-kisitlamalari-hakkinda>, ET.:13.05.2023.

<sup>185</sup> Medicalpark Hastanesi, Corona Virüsü (Korona virüsü) Nedir, Covid-19 Belirtileri Nelerdir? <https://www.medicalpark.com.tr/koronavirus-nedir-belirtileri-nelerdir/hg-2287>, ET.:13.05.2023.

<sup>186</sup> Dünya Sağlık Örgütü, Dünya Sağlık Örgütü, <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/donors-and-partners/funding>, ET.:13.05.2023.

<sup>187</sup> Harun Karakavuz, "Covid-19'un Türk Havayolu İşletmeleri Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bir Swot Analizi", *Turkish Studies*, 15(8), 3573-3591, Aralık 2020, s.3574-3591, [https://www.researchgate.net/profile/Harun-Karakavuz/publication/347887867\\_Covid19'un\\_Turk\\_Havayolu\\_Isletmeleri\\_Uzerindeki\\_Etkilerine\\_Iliskin\\_Bir\\_Swot\\_Analizi/links/5fe5b1b545851553a0eaf192/Covid-19un-Tuerk-Havayolu-Isletmeleri-Uezerindeki-Etkilerine-Iliskin-Bir-Swot-Analizi.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Harun-Karakavuz/publication/347887867_Covid19'un_Turk_Havayolu_Isletmeleri_Uzerindeki_Etkilerine_Iliskin_Bir_Swot_Analizi/links/5fe5b1b545851553a0eaf192/Covid-19un-Tuerk-Havayolu-Isletmeleri-Uezerindeki-Etkilerine-Iliskin-Bir-Swot-Analizi.pdf), ET.:13.05.2023.



yasaklarının gelmesiyle birçok havayolu neredeyse iflas etme eşiğine gelmiş ve birçoğu devletten yardımlar alarak ayakta kalmıştır.<sup>188</sup>

Havacılık firmalarının pilotlarını işten çıkarmalarının önüne iş hukukunda yapılan düzenlemelerle geçilmiştir. Bu olağanüstü koşullar altına İş Kanuna geçici madde 10 eklenmiş ve kanunun kapsamında olup olmamasına bakılmaksızın her türlü iş sözleşmesi, maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle ahlak veya iyi niyet kurallarına uymayan nedenler veya belirli süreli sözleşmenin süresinin sona ermesi ya da işyerinin kapanması veya faaliyetinin sona ermesi halleri dışında, işveren tarafından feshedilemez denilmiştir. Kanun maddesinde 3 ay süre ile getirilmiş bir yasak olsa da çeşitli kez uzatma kararları alındıktan sonra 29.04.2021 tarihli cumhurbaşkanı kararnamesiyle 30.06.2021 tarihine kadar uzatılmıştır. Yani günümüzde böyle bir yasak söz konusu değildir.<sup>189</sup>

Öncelikle bu kanun ile tüm kanunlar kapsamında çalışan işçiler kastedilmiştir.<sup>190</sup> Yani hava çalışanlarının tümünü kapsamaktadır. Uçakların kalkmadığı bir dönemde birçok havayolu firmasının pilotlarını işten çıkarmasının önüne bu şekilde geçilmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki tarafların anlaşarak, işçinin sözleşmesini feshetme hakkı bu sürede hala daha saklı tutulmuştur. Bu yasağa uyulmamasının yaptırımını geçici madde 10/3'de düzenlenmiş ve işverenin idari para cezası ödemesi gerekliliği hüküm altına alınmıştır. Çelik, Canbolat'a göre maddenin yaptırımının idari para cezası ile sınırlı olmaması gerekirken Ekmekçi'ye göre yalnızca idari para cezasıyla sınırlı olmalıdır.<sup>191</sup>

Ayrıca geçici madde 10'da kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren üç aylık süre içinde işverenin, işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne çıkarabileceği düzenlenmiştir. Bu şekilde ücretsiz izne ayrılmak işçiyi haklı nedenle sözleşmeyi fesih hakkı vermemiştir.<sup>192</sup> Bu hüküm, uygulamada hava çalışanları için çok kez kullanılmıştır. Kanunda herhangi bir şarta bağlanmamış olan bu hakkın, iyi niyetli ve hakkaniyete uygun

---

<sup>188</sup> European Commission, State aid in the time of the coronavirus pandemi, [https://competitionpolicy.ec.europa.eu/about/state-aid-time-coronavirus-pandemic\\_en](https://competitionpolicy.ec.europa.eu/about/state-aid-time-coronavirus-pandemic_en), ET:13.05.2023.

<sup>189</sup> Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 597.

<sup>190</sup> Seracettin Gökteş, COVID-19 Salgınının İş Sözleşmesinin Feshine ve Diğer Sona Erme Nedenlerine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.43, Y.2020, s. 286, <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/413757/>, ET.: 14.05.2023.

<sup>191</sup> Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 600; Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, Onikilevha yayınları, İstanbul, 2020, s.714.

<sup>192</sup> Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s.602.

bir şekilde uygulanmasını sağlamak için doktrinde işverenin işçinin işgücüne ihtiyacı kalmaması durumunun aranması gerekliliği vurgulanmıştır.<sup>193</sup>

Tam da bu noktada, havacılık sektöründe uçuşta çalışan personel için bu durum söz konusudur. Günlük uçuş sayısının neredeyse yok denecek kadar az olduğu bir dönemde birçok pilot ve uçuş personeli ücretsiz izne çıkarılmış veya kısa çalışma süreleri uygulanmıştır.<sup>194</sup>

Ancak dikkat edilmesi gereken husus, işçilerin eşit davranma borcu gözetilerek kısa çalışmaya mı yoksa ücretsiz izne mi çıkarılması gerektiğine karar verilmesidir. Mutlaka, eşit davranma borcu kapsamında işyerinde çalışan işçiler arasında eşitlik bozulmadan harekete geçilmelidir.<sup>195</sup>

Görüldüğü gibi, covid-19 pandemi süresinde kanun koyucu işçi ve işvereni korumak ve iş hayatının, ekonominin devamını sağlamak için çeşitli düzenlemeler getirmiştir. Bu düzenlemenin İş kanunu veya diğer kanunlarla korunan işçileri ayırmadan herkes için eşit şekilde getirilmesi oldukça yerinde olmuş ve hava çalışanları arasında da adil bir uygulama olması sağlanmıştır.

Ne yazık ki, kabul edilmelidir ki covid-19'un ekonomik hayata etkileri oldukça büyük olmuş ve havacılık alanındaki etkileri hala daha etkisini göstermekte olup covid öncesi büyüme rakamlarına ulaşılması hedeflenmektedir. Ancak ne yazık ki, bu süreç sonrasında, birçok havayolu şirketi küçülmeye gitmiş ve bu geçici fesih yasağının ortadan kalkmasından sonra birçok çalışanını işten çıkarmak zorunda kalmıştır.<sup>196</sup> Yani aslında bir çare olarak fayda sağlamış olan geçici madde hükmü, covid-19 ağır ekonomik sonuçlarının tam olarak düzelmesi için ne yazık ki çare olamamıştır. Ancak belirtilmelidir ki, 2020 yılı sonu raporlarına göre hem uçak filoları artmakta hem de pilot sayıları

---

<sup>193</sup> Kanunda işverenin işçiyi ücretsiz izne çıkması için ille de onun işgücüne ihtiyacı kalmaması kural olarak aranmamaktadır. Hatta işverenin pandemi sebebiyle işlerinin olumsuz etkilenmiş olması gerekliliği bile kural olarak beklenmemektedir. Ancak, her hak gibi bu hakkında da dürüstlük kuralına uygun bir şekilde kullanılması ve hakkın kötüye kullanılmasının önüne geçmek için mümkün olduğunca eşitlik ilkesinin göz önünde tutulması gerektiği vurgulanmıştır.; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 602.

<sup>194</sup> Milliyet Gazetesi, Corona virüs havacılık istihdamını da vurdu: Uçaklar yere iniyor, ücretsiz izinler artıyor, <https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/corona-virus-havacilik-istihdamini-da-vurdu-ucaklar-yere-iniyor-uccretsiz-izinler-artiyor-6164839>, ET:13.06.2023.

<sup>195</sup> Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 602.

<sup>196</sup> Gökdeniz Kalkın, COVID-19 ve Havacılık Sektörünün Geleceği: Havacılık Yönetimi Kapsamında Bir Değerlendirme, *Journal of Aviation*, e e-ISSN: 2587-1676 J Aviat 2021; 5(1): 53-63, Muğla, 2021, s.53-63 <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1438112>, ET.:13.06.2023.

artmaktadır.<sup>197</sup> 2020'den neredeyse 2022 yılına kadar sektörde yaşanan bu olumsuzluklara rağmen, covid-19 yasaklarının kalkması ve hayatın hızlı bir şekilde normalleşmesiyle, havacılık sektörü hızlı bir toparlanma göstererek yine büyüme ivmesinde devam etmektedir.<sup>198</sup>

#### 4.1.8.1. Kısa Çalışma Kavramı ve Covid-19 Sürecine Özel Düzenlemeler

4447 sayılı Kanununun Ek 2. maddesinde düzenlenen kısa çalışma kavramı, hizmet sözleşmesi ile çalışmakta olan tüm çalışanları kapsamaktadır. Yani bu hususta hava çalışanları arasında herhangi bir fark görülmemektedir. Bu maddeye göre, ekonomik kriz sebeplerinden dolayı haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması veya işyerindeki faaliyetlerin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması halinde, işçiler üç ayı aşmamak koşuluyla kısa çalışma yapabilirler. Kısa çalışmaya başvuru için işçinin onayının alınmasına gerek yoktur.<sup>199</sup> Kısa çalışmada geçen süre kıdem tazminatı için ve yıllık izin için geçen süreden sayılır.<sup>200</sup> İşçilere kısa çalışma yaptırılması halinde işçilere, işsizlik sigorta fonunda kısa çalışma ödeneği ödenmektedir.

Covid-19 döneminden oldukça etkilenen iş sektörü için bu dönem süresince kısa çalışma başvurusu ve ödenekten yararlanma imkânı kolaylaştırılmıştır. 25.03.2020 tarih ve 7226 sayılı kanunla 4447 sayılı kanuna geçici 23.madde eklenmiş ve başvuruların 60. gün içinde sonuçlandırılacağı hüküm altına alınmıştır. Fiziki olarak kuruma gelmemek vb. gibi kolaylıklar sağlanarak, covid-19 süresince işverene istihdamın korunması amacıyla destekler verilmiştir. Bu kararlar 30.06.2021 tarihine kadar uzatılmış ve covid-19 kapsamında yapılan tüm kolaylaştırmalar bu tarihten itibaren sona ermiştir. Yani

---

<sup>197</sup> 2022 yıl sonu istihdam edilen pilot sayısı için bkz.: Airporthaber, Türkiye'de Pilot İstihdamı Artışta, <https://www.Airporthaber.Com/Havacilik-Haberleri/Turkiyede-Pilot-Istihdami-Artista.Html>, ETA.: 14.03.2023.

<sup>198</sup> Bu konuda yapılan detaylı analiz için bkz.: Jingxuan Liu, Ping Qiao, Jian Ding, Luke Hankinson, Elodie H. Harriman Edward M. Schiller, Ieva Ramanauskaite, Haowei Zhang, Will the Aviation Industry Have a Bright Future after the COVID-19 Outbreak? Evidence from Chinese Airport Shipping Sector, *Journal of Risk Financial Management* 2020, 13, 276; doi:10.3390/jrfm, ETA.:16.04.2023.

<sup>199</sup> Süleyman Başterzi, Kısa Çalışma (COVID19 Pandemisinde Yeni Yaklaşımlar), *Pandemi Sürecinde İş Hukuku*, Editör: Alpagut G., İstanbul 2020, s.38.

<sup>200</sup> Yarg. 9. HD., 14.07.2011, E. 2010/50993, K. 2011/27305, (<https://www.kamuiscileri.net/indir/82690500>) ET.: 18.06.2023.

günümüzde bu maddelerin bir geçerliliği kalmamış yine normal başvuru süreçlerine ilişkin prosedürler takip edilmektedir.<sup>201</sup>

Çalışmamızda, Havacılık sektörünün de bu krizden çok etkilenmesinden dolayı, bu konuya değinilme ihtiyacı duyulmuştur. Yalnızca Türkiye’de değil Dünya’nın birçok yerinde bu felaket sırasında sektörü ayakta tutabilmek için İş Hukuku anlamında veya finansal anlamda firmalara destekler sağlanmış ve istihdam edilen pilotların işlerini kaybetmelerinin önüne geçilmek istenmiştir.<sup>202</sup>

Bu getirilen düzenlemeler, o dönem bakımından çare olmakla birlikte hava çalışanlarının korunması için gerekli olmuştur.

## **4.2. HİZMET SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN HAVA ÇALIŞANLARI BAKIMINDAN SONUÇLARI**

Hizmet sözleşmesinin sona ermesinin sonuçları TBK ve İK’da düzenlenmiştir. Bu durumda, yukarıda açıklanan sebeplerden biri nedeniyle sözleşmenin sona ermesiyle, iş sözleşmesinin temel borçlarından olan iş görme ve ücret ödeme borcuyla birlikte tarafların tüm borçları sona erecektir.<sup>203</sup> İş sözleşmesinin sona ermesi bazı hak ve borçları sona erdirirken yeni hak ve borçlar doğurmaktadır. Aşağıda, sözleşmenin sona ermesinin bağlandığı sonuçlar değerlendirilecek ve hava çalışanları için özellik arz etmeyenlerin üzerinde durulmayacak yalnızca genel bilgiler paylaşılacaktır.

### **4.2.1. Çalışma Belgesi**

İşveren tarafından işçiye, işçinin işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Bu konu hem İş kanunu madde 28/1 hem de TBK madde 426’da düzenlenmiştir.<sup>204</sup> Yani bu hususta hava çalışanları bakımından özel bir durum oluşmamaktadır. İki tip hava çalışanı da bu belgeyi talep etmeleri halinde alabileceklerdir. İşveren eğer vermez veya yanlış bilgiler içeren bir belge verirse, yeni işverenin veya

---

<sup>201</sup> Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 736-738.

<sup>202</sup> Lufthansa Group Newsroom, 25 May 2020, Economic Stabilization Fund approves, <https://investor-relations.lufthansagroup.com/en/corporate-governance/stabilization-packages.html> , ET.:15.05.2023.

<sup>203</sup> Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 663.

<sup>204</sup> İş kanununda çalışma belgesi adı altında düzenlenmiş bu belge, Borçlar kanununda Hizmet belgesi başlığı altında düzenlenmiştir.

işçinin işverenden tazminat isteme hakkı vardır.<sup>205</sup> Bu belgenin alınma sebebi, işçinin o işyerinde çalıştığını ispat etmek ve yeni bir yerde işe girerken bu belgeyi gösterebilmektir.

#### **4.2.2. İşçinin ve Yeni İşverenin İşçinin İşini Usulüne Uygun Bırakmasındaki Rolü**

İş kanunu madde 23' de yeni işverenin sorumluluğu düzenlenmiş ve işçinin işini belirli sürelerle uyarak bırakması gerektiği hüküm altına alınmıştır. İşçi fesih bildirim sürelerine uymadan yeni bir işe girerse sözleşmenin bu suretle feshinden dolayı yeni işverende müteselsilen sorumlu olacak ve yeni işveren, eski işverenin işçinin bu davranışından dolayı herhangi bir zararı oluşmamışsa bile işçi ile birlikte müteselsilen sorumlu olacaktır.<sup>206</sup> Tabii ki işçinin bu davranışını bilmesi veya öğrenmesine rağmen işçiyi çalıştırmaya devam etmesi gereklidir. Bu husus TBK'da ayrıca hüküm altına alınmamıştır.

#### **4.2.3. İbraname**

İş hukukunda ibraname, işçinin işten ayrılırken ücret, fazla çalışma, yıllık ücretli izin alacağı, ihbar ve kıdem tazminatı gibi alacaklarını aldığına ve başka bir alacağı kalmadığını gösteren bir belgedir. İbraname, borçlar kanununda düzenlenmiş olup İş kanununda ayrıca düzenlenmemiştir. Kanunlar arasındaki genel-özel ilişkisi dikkate alındığında İK veya TBK'a bağlı çalışan tüm işçileri kapsamakta ve hava çalışanları için özel bir durum oluşturmamaktadır. Yani, yer işçileri ve taşıma işçileri bakımından da ibranamenin sonuçları aynı olacaktır.

İbranamenin geçerlilik şartları oldukça ağır şekilde TBK madde 420/2'de düzenlenmiştir. Bu durumda yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacak türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu şartları sağlamayan ibranameler kesin

---

<sup>205</sup> Detaylı bilgi için, Gülsüm Sönmez, Çalışma Belgesi Düzenlemeden Sorumluluk, *Sarper Süzek'e Armağan II*, İstanbul 2011, s.1489-1518.

<sup>206</sup> Detaylı bilgi için, İlkyay Tüysüzoğlu, *4857 Sayılı İş Kanunu 23 Bağlamında Yeni İşverenin Sorumluluğu, Doktora Tezi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı ,Ankara 2015, [https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=0Te9FsQ\\_kAuRmI2dDNu31g&no=gC5Iv3IkDkz2IIZINUnGA](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=0Te9FsQ_kAuRmI2dDNu31g&no=gC5Iv3IkDkz2IIZINUnGA) , ET.: 13.06.2023.

hükümsüzdür.<sup>207</sup> Bu durum, Yargıtay kararlarıyla da paralellik göstermekte, Yargıtay'da ibranamelerin yazılı olmasına ve içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmünde olması gerektiğine ilişkin kararlar vermiştir.<sup>208</sup> Unutulmamalıdır ki ibraname hakkı ortadan kaldıracabilecek itiraz niteliğinde olup, yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir.<sup>209</sup>

#### 4.2.4. Borçların Muaccel Olması

TBK madde 442'e göre hizmet sözleşmesinin sona ermesiyle, sözleşmeden doğan tüm borçlar muaccel olur. Muacceliyet anı, işçinin aracılığı suretiyle kurulan hukuki ilişkilerde üçüncü kişinin üstlendiği borç, hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra tamamen veya kısmen ifa edilecekse altı aya; dönemsel edimler içeren ilişkilerde bir yıla; sigorta sözleşmelerinde veya ifası altı aydan uzun bir süreye yayılmış olan işlerde ise iki yıla kadar, yazılı bir anlaşmayla ertelenebilir.

Üretilenden pay verilmesi öngörülen hallerde ürün payı belirlenir belirlenmez, cirodan veya kardan pay verilmesi kararlaştırılan hallerde ise pay, hesap dönemini izleyen en geç üç ay sonunda muaccel olur. Bu durumda, madde hükmüyle açıkça sözleşmenin sona ermesiyle muacceliyet anı belirlenmiştir.

#### 4.2.5. Geri Verme Yükümlülüğü

TB madde 443'de düzenlenen bu hükme göre, taraflar iş ilişkisi ile ilgili almış olduklarını geri vermekle yükümlüdür. Bu işçinin özen yükümlülüğü borcunun sona ermesinin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Hava çalışanları bakımından, uçuş sırasında kullanılan kıyafetlerin geri verilmesi örnek verilebilir.

---

<sup>207</sup> Yargıtay'a göre feshin üzerinden bir ay geçmeden düzenlenen ibranamenin geçerliliğinden söz edilemez demiş ve bu kararlarla TBK hükümleri uyumlu hale getirilmiştir. Yarg. 7. HD., 27.04.2015, E. 2015/2991 K. 2015/7364, (<https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/fesihten-bir-ay-sonra-duzenlemeyen-ibranamenin-gecersiz-olmasi>) ET.: 26.05.2023.

<sup>208</sup> Yarg. 9. HD., 21.11.2006, E. 2006/29467 K. 2006/30663, (<https://calismatoplum.org/yargitay-karari/miktar-iceren-ibranamenin-makbuz-niteliginde-olmasi-1>) ET.: 20.06.2023.

<sup>209</sup> Yarg. HGK., 27.02.2013, E. 2012/842, K. 2013/291, ([www.legalbank.net](http://www.legalbank.net)) ET.: 17.05.2023.

#### 4.2.6. Kıdem Tazminatı

İş sözleşmesinin sona ermesi sonucunda iş hukukuna özel olarak düzenlenen tazminat türlerinde bir tanesi de kıdem tazminatıdır. Kıdem tazminatı, işçinin kanunda sayılan belli şartları sağlaması halinde işçiye kıdemi ve ücreti dikkate alınarak ödenen bir miktar paradır.<sup>210</sup> İşçi eğer kanunda belirlenen şartları sağlıyorsa, kıdem tazminatına hak kazanacaktır. 4857 sayılı İş kanununda düzenlenmeyen kıdem tazminatı için yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı İK madde 14 kıdem tazminatına ilişkin hüküm aynen yürürlükte bırakılmıştır. (İş Kanunu madde 120/1)<sup>211</sup>

Kıdem tazminatının söz konusu olabilmesi için işçi ve işveren arasındaki sözleşmenin kanunda gösterilen fesih hallerinden biri dolayısıyla son bulmuş veya işçinin ölümü ile son bulmuş olması ve işçinin en az bir tam yıl çalışmış olması gerekir. Kıdem tazminatı ödemesinin işverence işçiye yapılması gerekli olup bu tazminat türü işçi lehine düzenlenmiş bir tazminat türüdür.

1475 sayılı kanunun 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazandıran fesih halleri teker teker sayılmıştır. Unutulmamalıdır ki, mülga kanunun 16. ve 17. maddesi yerine 4857 sayılı kanunun haklı nedenle feshine ilişkin hükümleri olan madde 24 ve 25 dikkate alınmalıdır.<sup>212</sup> Çünkü yukarıda da belirttiğimiz gibi mülga kanunun yalnızca 14. maddesi geçerlidir. Aşağıda, kanunda sayılan hallerde işçi kıdem tazminatına hak kazanabilir. Şöyle ki;

- İşverence yapılan feshin İş Kanunu madde 25/II dışındaki hallerden biri olması,<sup>213</sup>
- İşçinin İş Kanunu madde 24'e dayalı olarak iş akdini haklı nedenle feshetmesi,
- Kadın işçinin evlenme tarihinden itibaren bir yıl içinde sözleşmesinin feshi,<sup>214</sup>

<sup>210</sup> Süzek, s.754; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s.669-670; Ekmekçi/Yiğit, s.783-786

<sup>211</sup> Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s.670.

<sup>212</sup> A.g.e., s. 671-684.

<sup>213</sup> Yani ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerden dolayı sözleşmesi feshedilen işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Ancak, madde 17'e göre veya 25/1'deki sağlık nedenleri ya da 25/3'deki zorlayıcı nedenlerle ya da 25/4'deki tutuklama ve gözaltına alma hallerinde feshedilmesinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanması söz konusu olacaktır. İşçinin sözleşmesinin 18. maddedeki geçerli sebeplerden birine dayanarak feshedilmesi halinde de işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Ayrıntılı bilgi için bkz.: A.g.e., s. 672.

<sup>214</sup> Bu hükmün yalnızca kadınlar için düzenlenmesi eşitlik ilkesine aykırı bulunmuş ve Anayasa mahkemesine iptal davası açılmıştır, ancak mahkeme davayı reddetmiştir. Yargıtay kararlarında bu hükmün belirli ve belirsiz süreli çalışan işçiler içinde geçerli olacağını kabul etmiştir. Ne yazık ki uygulamada kadınların doğum izinleri vb. durumlar söz konusu olduğu için bu hususlar da işveren tarafından kadınlara

- Erkek işçinin askerlik nedeniyle işten ayrılması,
- Emeklilik, Yaşlılık, Malullük Aylığı veya Toptan Ödeme almak maksadıyla işçinin işten ayrılması,
- Sendika yöneticisinin iş sözleşmesinin feshi<sup>215</sup>
- İşçinin Ölümü halinde <sup>216</sup>
- İşçinin bir yıllık kıdemi olmalıdır.

Yukarıda sayılan bu koşullardan biri gerçekleşmiş fakat işçinin kıdemi bir yıldan daha az ise işçi tazminata hak kazanamaz. Bu durumda işçinin, iş akdinin sona erdiği tarihte işyerinde bir yıl çalışmış olması gereklidir. Yani yukarıda sayılan sebeplerden birinin ve işçinin bir yıllık çalışma süresini doldurmuş olmasının birlikte sağlanması gerekir ki işçi kıdem tazminatı alabilsin. Yargıtay'a göre işçinin işe başladığı tarih fiilen çalışmaya başladığı tarih olup sözleşmenin imzalandığı tarih değildir.<sup>217</sup> Yargıtay'ca sözleşmenin askıda kaldığı, ücretsiz izin, tutukluluk süresi gibi süreler kıdem süresine dahil edilemez ve bu süreler eğer işçinin çalışma süresini etkiliyorsa ne yazık ki bu kişiler kıdeme hak kazanamayacaktır.<sup>218</sup> Kanaatimizce, kanunun gerekçesinde hizmet sözleşmesinin devamı süresince ifadesine karşılık Yargıtay'ın bu yönde kararlar vermesi isabetsiz olmuştur. Deneme süresi, yıllık izin hususunda da olduğu gibi kıdemden sayılacak ve 10+2 ay çalışmış bir işçinin bir yıllık kıdemi olduğu kabul edilecektir. Ancak, kıdem tazminatına

---

ayrımcılık yapılmakta. Hatta, eşit davranma ilkesine aykırı olarak, aynı işi yapan bir erkek ve kadın çalışan arasında, kadın çalışanlara daha az maaş verilmekte bu durumda işverenin işçiye ayrımcılık tazminatı ödemesi gerekliliği doğmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz.: AYM 19.6.2008 E. 2016/156 K. 2008/125, (<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2008-125-nrm.pdf> ) ET.: 17.06.2023, Yarg. 9. HD., 29.04.1993, E. 1992/12219 K. 1993/7209 ([www.agac-is.org](http://www.agac-is.org) ) ET.: 17.06.2023, Yarg. 9. HD., E: 2017 / 16279, K. 2020 / 10415, (<https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/isverenin-esit-islem-borcuna-aykiri-davranmasi-ayrimcilik-tazminatı> ) ET.: 18.06.2023.

<sup>215</sup> İşçinin iş sözleşmesini haklı neden dışında feshetmesine rağmen Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun madde 23'e göre, işçi kuruluşlarında yönetici seçilen işçinin sözleşmesi askıda kalır ve yönetici isterse işten ayrıldığı tarihten itibaren bildirim süresine uymaksızın ve sözleşme bitim süresini beklemeden sözleşmeyi feshederse bile kıdem tazminatına hak kazanır.

<sup>216</sup> İşçinin kendi kusuru nedeniyle ölümü dolayısıyla iş sözleşmesi sona ermişse ve bu durum işverence sözleşmeyi haklı nedenle feshi sonucu doğurmuşsa bu durumda mirasçılar kıdem tazminatı alamayacaklardır. Yargıtay'ın bu yöndeki kararına karşılık, maddeden işçinin kendi kusuruyla ölümünün kıdem tazminatı alıp alamayacağı konusunda bir tartışma yaratmadığı madde metninden açıkça anlaşılmaktadır. Bu sebeple Yargıtay'ın bu yöndeki kararları eleştirilmekte, şartları oluşması halinde ölümle sona eren iş sözleşmesi sonucunda işçinin yakınlarının hem ölüm tazminatı hem de kıdem tazminatı alabileceği belirtilmelidir. Ayrıntı bilgi için bkz.: Yarg. 9. HD., 21.03.1978, E. 77/1676 K. 78/4008, ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)), ET.: 17.07.2023.

<sup>217</sup> Yarg. 22. HD., 20.01.2020, E. 2016/28518, K. 2020/650, ([www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr) ) ET.: 17.06.2023.

<sup>218</sup> Yarg. 9. HD., 30.09.1998 E. 1198/11114 K. 1198/13801, ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)), ET.: 17.06.2023



ilişkin hüküm nispi emredici olduğundan unutulmamalıdır ki, işçinin 1 yıldan daha az süre çalışmış olsa bile kıdeme hak kazanabileceği sözleşmesiyle kararlaştırılabilir.<sup>219</sup>

Kıdemin nasıl hesaplanacağı ve miktarı da hüküm altına alınmıştır. İşçinin kıdem süresinin başladığı tarih sözleşmesinin başladığı tarih değil işçinin işe fiilen başladığı tarihtir. Bu durumda, işçinin kıdem tazminatına hak kazanması halinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamında geçen süre boyunca her geçen tam yıl için otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödemesi alır. (Eski İş kanunu madde 14/1, son)

1475 sayılı kanuna göre kıdem tazminatının azami miktarı hüküm altına alınmış ve bu miktarın eski İş kanunu madde 14'e göre tazminatın, yıllık miktarının en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini aşamayacağı hükmedilmiştir.<sup>220</sup> Getirilen bu hüküm kıdem tazminatının tavanı olup mutlak emredici bir hükümdür ve Yargıtay tarafından da bu şekilde kabul edilmektedir.<sup>221</sup> Ancak unutulmamalıdır ki kıdem tazminatının tavan maddesi dışında İş Kanununun kıdem tazminatını düzenleyen 14. Maddesi nispi emredicidir.<sup>222</sup>

Bu durumda, esas söz konusu olan, TBK'a bağlı iş sözleşmesiyle çalışan kişilerin kıdem tazminatı hakkı olup olamayacağıdır. Eski iş kanununun madde 14'de açıkça kıdem tazminatına hak kazanmanın şartları sayılmış ve TBK'da kıdem tazminatına ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu durumda kıdem tazminatının kural olarak TBK'a bağlı çalışan işçiler için söz konusu olamayacağı Yargıtay'ca da kabul görmüştür.<sup>223</sup> Kıdem tazminatına sahip olabilmenin birinci şartı İş Kanunu kapsamında çalışan bir işçi olmaktır. Hava taşıma işçileri TBK'a bağlı olduklarından kıdem tazminatına hak kazanamayacaklardır.

Yani TBK'a bağlı iş sözleşmesiyle çalışan kişilerin, sözleşmelerinde belirtilen herhangi bir tazminata hak kazanabilecekleri veya TBK kapsamındaki işçinin hak kazandığı tazminat haklarına hak kazanacakları belirtilmiştir. Yargıtay TBK

---

<sup>219</sup> Yarg. 22. HD., 14.01.2019, E. 2016/3552, K. 2019/775, ([www.legalbank.net](http://www.legalbank.net)) ET.:14.05.2023.

<sup>220</sup> Kıdem tazminatının tavan sınırı 1982 yılında 2762 sayılı kanun ile getirilmiştir.

<sup>221</sup> Yarg. 7. HD. 13.02.2014 E. 2013/16781 K. 2014/3765, (<https://calismatoplum.org/yargitay-karari/kidem-tazminatini-tavanini-duzen-leyen-kuralin-mutlak-emredici-nitelikte-oldugu>) ET.: 24.06.2023.

<sup>222</sup> Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s.709.

<sup>223</sup> Yarg. 13. HD. 01.06.2007 E. 2007/643, K.2007/7823 "Uçuş personeli olan davacı çalışan İş Kanunu'nun 4. maddesindeki düzenlemeye göre İş Kanunu kapsamında olmadığından, İş Kanunu'nda öngörülen "Kıdem Tazminatı" adı altındaki tazminatı isteyemez." şeklinde ilgili kararda hüküm tesis edilmiştir. Benzer şekilde, Yarg. 13. HD. 02.10.2014, E. 2014/11415, K. 2014/30462, ([www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr)) ET.: 20.05.2023.

kapsamındaki bir işçinin, ancak ve ancak sözleşmesinde kıdem tazminatına hak kazanacağına dair bir hüküm varsa bunun geçerli olacağını ve işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağını belirtmiştir. Yargıtay'ın bu konuda hava taşıma işçileri için direkt bir kararı olmasa da İş kanunu kapsamı dışındaki tarım işinde çalışan çalışanlar için bu yönde bir kararı olduğundan bu karar İş kanunu kapsamı dışındaki tüm çalışanları kapsamaktadır, yorumu yapılabilmektedir.<sup>224</sup>

Yukarıdaki Yargıtay kararlarından da anlaşılacağı gibi bir hava taşıma işçisinin TBK'a bağlı hizmet sözleşmesiyle çalışması durumunda sözleşmesinde kıdem tazminatı ödeneceğine dair hüküm olması gerekir ki kıdem tazminatına hak kazansın. Sözleşmede belirtilen bu kıdem tazminatının kanunda düzenlenenle paralel olması gerekli olup kıdem tazminatı tavan hükmü dışındaki, tüm kıdem tazminatı hükümleri nispi emredicidir. Bu sebeple tazminata hak kazanma şartları işçi lehine hafifletilebilir.

Yani sonuç olarak, TBK ya tabi hava taşıma işçileri kıdem tazminatına hak kazanamamakta olup, onlardan daha az kıdeme sahip bir havayolu çalışanı eğer ki toplu iş sözleşmesi ile İş Kanunu hükümlerine tabii edilmiş ise kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Hava çalışanlarına ait özel bir iş kanunu olmaması nedeniyle eşit muamele görmeyen hava taşıma işçilerinin, sorunlarının toplu iş sözleşmesiyle giderilmeye çalışılması yeterli olmamaktadır.

Belirtmek gerekir ki, iş kanunu kapsamında olan yer işçileri bakımından kıdem tazminatı uygulanacak ve bu kişiler şartları oluşması halinde kıdem tazminatı talep edebilecektir.

---

<sup>224</sup> Yarg. 9. HD. 09.09.1992, 1992/2280 E., 1992/9386 K. "... Ancak, hizmet akitlerinde veya TİS 'inde tarım işçilerine de kıdem tazminatı ödeneceğine ilişkin hüküm mevcut olduğu takdirde tarım işçisi de böyle bir hükme dayanarak İş Mahkemesine dava açmak suretiyle kıdem tazminatı isteyebilir.", ([www.legalbank.net](http://www.legalbank.net)) ET.: 23.06.2023.

### **4.3. HAVA TAŞIMA İŞÇİLERİNİN İŞ KANUNU KAPSAMI DIŞINDA TUTULMASI İLE SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİNDE MEYDANA GELEN FARKLILIKLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Hava taşıma işçileri İş Kanunu'nun 4.maddesiyle çalışma düzenlerinin farklı olmasından dolayı, İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuşlardır. Bu sebeple bu işçiler TBK kapsamındaki "Hizmet Sözleşmesi" hükümlerine tabiidir. Bu durum TBK ve İK arasındaki farklılıklardan dolayı birçok durumda hava taşıma işçilerinin dezavantajlı duruma düşmesine ve İş Hukuku kapsamında yeterince korunamamalarına sebebiyet vermiştir.

TBK ile İş kanunu her ne kadar birbirinde yakınlaştırılmaya çalışılsa da ne yazık ki getirilen yeni düzenlemeler, iki kanun arasındaki farklılıkları tam anlamıyla yok etmeye yeterli olmamıştır.

Ancak, uygulamada görülmektedir ki, bu iki kanunun birbirinden farklı hükümleri sebebiyle aynı unvana ve şartlara sahip işçilere farklı muameleler yapılmak zorunda kalmaktadır. İş kanununda bazı işçilerin iş kanunu kapsamı dışında tutulması işçilerin hakları anlamında farklılıklar yaratmaktadır.

İK madde 4 ile İK kapsamı dışında tutulan hava taşıma işçileri, bu durumdan direk etkilenen işçi gruplarındandır. TBK kapsamındaki hava taşıma işçileri, iş güvencesi kapsamında olmadığı için işe iade davası açamaz ya da iş kanununa tabii olmadıklarından kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Ancak, yine aynı zamanda belirtilmelidir ki iki kanun arasında paralellikler sağlanmış ve örneğin iki kanuna bağlı çalışanlarda ihbar tazminatına hak kazanabilmekte veya kötü niyet tazminatı talebinde bulunabilmektedirler. Ancak, ihbar süreleri arasındaki uyumsuzluk, ihbar tazminatı miktarına etki etmekte ve eşitsizliğe sebep olmaktadır.

Uygulamada, iki farklı kanuna sahip olmak işçiler arasında bu şekilde tazminat şekilleri ve dava türleri gibi hukukun en temel noktalarında farklılıklar oluşturduğu için hava çalışanları toplu iş sözleşmeleriyle İş kanununa tabi hale getirilerek en yüksek korumaya sahip olmaya çalışılmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki, bu durum yeterli

olmamakta, yalnızca sendikalı işçiler için fayda sağlamakta ve TBK'a bağlı çalışan işçiler için kanun kapsamında bir koruma olmaması, işçilerin pozisyonunu işveren karşısında daha da güçsüz hale getirmektedir.

Kanaatimizce, Deniz ve Basın çalışanları gibi yalnızca hava çalışanlarını kapsayan bir Hava İş kanunu çıkarılması yerinde olacaktır. Havacılık sektörünün özellikleri ve çalışan sayısı düşünüldüğünde ve sözleşmenin sona ermesinden kaynaklı olarak doğan bu eşit olmayan haklar da gözetildiğinde, kanuna ihtiyaç olduğu konusunda şüphe yoktur.

## SONUÇ

Hava çalışanları, İş Kanunu madde 4 ile İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmış olup yer işçileri ve hava taşıma işçileri arasında ayırım yapılmıştır. Hava taşıma işçileri İş kanunu kapsamında değilken yer işçileri iş kanunu kapsamında tutulmuştur. Hava taşıma işçilerinin kanun kapsamı dışında tutulmasının temel nedeni bu işçilerin çalışma düzenleridir. Bu sebepten dolayı hava taşıma işçileri TBK kapsamında sayılmış ve TBK'daki hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler bu kişiler için geçerli olmaktadır. Bu sebeple, her ne kadar işverenle aralarında iş sözleşmesi kurulmuş olsa da İş Kanunu kapsamında olmadıkları için diğer işçiler gibi kapsamlı şekilde iş hukukunun özel maddelerinin getirdiği haklardan yararlanamamaktadırlar. Bu durum da uygulamada pratik bir sonuç doğurmuş ve toplu iş sözleşmeleri ile hava taşıma işçileri İş Kanunu kapsamına alınmakta ve haklarında İş Kanunu hükümleri uygulama bulmaktadır. Bu sebeple, birçok işçi ya sendikalı olmakta ya da dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmaktadır. Bu sebeple, yer işçileri bakımından İş Kanunu, hava taşıma işçileri bakımından Türk Borçlar Kanunu ve toplu iş sözleşmesine bağlı çalışanlar bakımında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi kanunu bağlayıcıdır. Ayrıca, havacılık sektörü özel çalışma saatleri ve uçuş güvenliği kapsamında özel eğitimlerin alınmasını gerektirdiği ve hava taşıma işlerinin uluslararası yönünden de kaynaklı olarak, hava taşıma işçileri tarafından yayınlanan yönetmelik ve talimatlara bağlı olmakla birlikte Şikago sözleşmesi ve EASA yönergelerine uyumlu şekilde çalışmak zorundadırlar.

Hava çalışanlarının bu şekilde farklı kanunlara tabii olmasının uygulama bakımından birtakım sonuçları olmaktadır. Temelde, hava çalışanları ile havayolları arasında da iş sözleşmesi yapılmış olduğundan sözleşmelerinin hükümleri iş hukuku prensipleri paralelinde yorumlanmaktadır. Bu sebeple, TBK'a bağlı hava taşıma işçileri bakımından da işçi yararına yorum ilkesi çerçevesinde sözleşme hükümleri yorumlanmaktadır. Hava çalışanlarının ve işverenlerin borçları, hava taşıma işçileri bakımından TBK'da yer işçileri bakımından ise İK'da düzenlenmiştir. İlgili bu

düzenlemeler kıyaslandığından iki kanun arasında farklılık olmadığından hava çalışanlarının borçları iş sözleşmesinden kaynaklı olarak iş görme, sadakat ve özen yükümlülüğü, sır saklama ve rekabet etmemedir. İşverenin borçları ise işçiyi koruma, ücret ödeme ve eşit davranma yükümlülüğüdür. Bu durumda görülmektedir ki iş sözleşmenin tüm özellikleri ve sözleşmeden doğan borçlar bakımından hava çalışanları arasında ciddi manada bir fark görülmemektedir.

Hava taşıma işçileri için önemli olan bir husus eğitim konusudur. Hava taşıma işçileri, işe alınırken yetiştirilmek üzere işe alınabilir. Yani, diğer bir deyişle işi görebilmek için gerekli lisansları olmadan işe alınabilirler. Bu durumda hizmet öncesi eğitim söz konusu olacaktır. Ancak, bu eğitimlerin işveren tarafından aldırılması zorunlu değildir. Yani, işverenin bir pilota pilotaj eğitimi aldırması gerekmemektedir, işbu sebeple havayolları bu masrafları hava taşıma işçilerinden geri isteyebilir. Yani, iş sözleşmelerine cezai şart konularak eğitim giderlerinin geri istenmesi mümkündür. Ancak bu cezai şartın belli koşulları vardır. Öncelikle, cezai şartın orantılı olması, işçinin aldığı eğitimin çok üzerinde bir ücret talep edilmesi ya da işçinin işyerinde masrafların karşılanmasından daha uzun çalışması talep edilmesi halinde bu cezai şart geçersiz olacaktır. Yani, orantılılık esası geçerlilik koşullarından biridir. Ayrıca, iş hukuku kapsamında cezai şartın geçerli olabilmesi için karşılıklı olması gerekmektedir, yani iki tarafında aleyhine hüküm konulmalıdır. Ancak, eğitim giderlerinin geri istenmesi durumunda tek taraflı cezai şartın istenmesinin mümkün olduğu kararlaştırılmış ve işçi aleyhine konulan cezai şartlar geçerli kabul edilmiştir. Ayrıca bu cezai şartların geçerli olmasının bir diğer koşulu da sözleşmenin haklı nedenle feshedilmemiş olmasıdır. Hava taşıma işçilerinin yine çalışma süresi boyunca alması zorunlu olan eğitimler olup, bunlar EASA regülasyonları ve SGHM talimatları ile hüküm altına alınmıştır. Bu masrafların işçiden geri istenemeyeceğine dair bir kanun hükmü mevcut değildir. Yer taşıma işçileri bakımından ise bu eğitimlerin türleri farklı olmasına rağmen TBK kapsamında cezai şart düzenlemeleri onlar içinde geçerli olacak ve işçi yararına yorum ilkesi çerçevesinde niteliğine uygun düştüğü ölçüde uygulanacaktır.

Hava taşıma işçilerinin iş kanunu kapsamında sayılmamasının en temel nedeni, çalışma şekilleridir. Bu işçiler, diğer işçilere göre daha farklı zaman dilimlerinde ve farklı görev şekliyle çalışmaktadırlar. Hava taşıma işçilerinin çalışma düzenleri SGHM'nin ilgili talimatıyla düzenlenmiş ve EASA regülasyonlarına uyumlu şekilde hüküm altına

alınmıştır. Bu durumda, hava taşıma işçileri için uçuş görev süresi kavramı önemli olup bu süre çalışanlarının işyerinde buldukları yani fiili olarak göreve başlayıp bitirdikleri zamanı ifade etmektedir. Dinlenme, mola süreleri de bu sürelerle tabiidir. Bu durumda talimata göre bir hava taşıma işçisinin 7 gün arka arkaya en fazla 60 saat uçuş görev süresini doldurabileceği düzenlenmiştir. Hava taşıma işçilerinin dinlenme süreleri de bu talimatta düzenlenmiş olup, ilgili talimata göre bu kişilerin ana üstte başlayan herhangi bir Uçuş Görev Süresinin (UGS) öncesinde sağlanan asgari dinlenme süresi en azından, hangisi daha uzun ise, bir önceki görev süresi kadar veya 12 saat olacak ve ana üs dışında başlayan herhangi bir Uçuş Görev Süresi (UGS) öncesinde sağlanan asgari dinlenme süresi en azından, hangisi daha uzun ise, bir önceki görev süresi kadar veya 10 saat olacaktır. Bu süre, seyahat ve fizyolojik ihtiyaçlar için olan süreye ilaveten 8 saatlik uyku imkânını kapsayacaktır. Hava taşıma işçileri en fazla 10 saat boyunca geceleri çalışabilir. Görüldüğü gibi çalışma şekilleri İş Kanunu kapsamındaki işçilerden oldukça farklıdır. İş Kanunu'na bağlı bir işçinin haftalık 45 saat çalışma saati olup dinlenme süresi ise İK madde 68'de düzenlenmiş ve işçinin günlük çalışma saatine göre düzenlenmiş ve yedi buçuk saatten fazla olan işlerde bir saat olarak hüküm altına alınmıştır. Bu durum incelendiğinde hava taşıma işçileri, İK kapsamındaki işçilere göre daha fazla çalışmaktadır. Ancak bu hususta, TBK' da herhangi bir hüküm olmadığından ve işin niteliği bunu gerektiğinden hukuka aykırılık yoktur. Bunun dışında hava taşıma işçilerinin haftalık tatil, yıllık izin ve resmî tatillerde çalışma gibi hususları TBK kapsamında değerlendirilmekte bu hususlarda da İK kapsamındaki işçilerden ayrılmaktadır. Örneğin TBK'a bağlı çalışan bir hava taşıma işçisinin elde edebileceği yıllık izin miktarı yaşa bağlanmış olup daha kısadır. Ayrıca, belirtmek gerekir ki havacılık sektörünün turizm sektörüyle ortak olması dolayısıyla bu kişiler en çok resmî tatil veya haftalık tatil günlerinde çalışmaktadır. Bu durumlarda fazla çalışmış gibi sayılacaklarından ek ücret almaktadırlar.

Hava taşıma işçileri bakımından geçerli olan bu regülasyon ve talimatlara uyulmaması uygulamada söz konusu olmamakta çünkü hava taşıma işçilerinin çalışma saatleri uçuş güvenliği ve yorgunluk risk yönetimleriyle birlikte değerlendirildiğinden yaptırımları çok ağırdır. Bu sebeple uygulamada problem yaşanmamakta, zaten bir grup işçi toplu iş sözleşmeleriyle İş Kanunu hükümlerine tabii edilmekte yani daha az çalışmaları sağlanmaktadır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanma şekli olarak, toplu iş

sözleşmesi yapılan işyerlerinde çalışan tüm işçiler için çalışma düzenine ilişkin hususlar parasal bir hak olmadığından herkesi bağlamaktadır. Yer taşıma işçileri bakımından da İş Kanunu hükümleri geçerli olup bu kişiler İK'daki asgari azami sınırlara göre çalıştırılabilecektir.

Hava taşıma işçilerinin ve toplu iş sözleşmesiyle İK'a bağlanmış hava taşıma işçilerinin ve yer işçilerinin farklı kanunlara bağlanmış olması, sözleşmenin sona ermesi halinde de farklı sonuçlar doğurmaktadır. TBK ve İK arasındaki farklılıklar hava taşıma işçilerini birinci dereceden etkilemekte ve isteyebilecekleri tazminat tür ve miktarlarında farklılıklar yaratmaktadır. Öncelikle hava taşıma işçileri TBK kapsamında olduklarından ölüm tazminatı, ihbar tazminatı, haklı nedenle fesih tazminatı ve kötüniyet tazminatına hak kazanabilecektir. İK kapsamındaki işçilerde kötüniyet ve ihbar tazminatına hak kazanabilmekte hatta ihbar süreleri İK'da daha uzun olduğundan daha yüksek miktarda tazminata sahip olmaktadır. Hava taşıma işçilerinin İK'a bağlı olmamasının en temel sonucu bu işçilerin iş güvencesi kapsamında olmaması ve bu sebeple sözleşmelerinin geçerli neden gösterilmeden feshinin mümkün olmasıdır. İşbu sebeple, hava taşıma işçileri işe iade davası açamamakta ve kıdem tazminatına hak kazanamamaktadır. Yani, görüldüğü gibi İş Hukukundan kaynaklı işçilerin hak kazandıkları hiçbir tazminata sahip olamamaktadırlar. Bu durum, hava taşıma işçilerini işveren karşısında güçsüz duruma düşürmekte ve dezavantaj yaratmaktadır. Bu sebeple İK ve TBK'nın hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri yakınlaştırılmaya çalışılmış ve bazı hususlarda başarılı olunmuş olmasına rağmen hala daha iki kanun arasında çalışanlar açısından farklılıklar mevcuttur. Tabi ki olumlu gelişmelerde mevcut olup, örneğin İş kanunu kapsamı dışında tutulmuş işçilerin, iş ilişkisinden kaynaklı uyuşmazlıklarına ilişkin davalarına İş Mahkemelerinin bakacağı hüküm altına alınmıştır.

Uygulamada ise hava taşıma işçileri bütün bu farklılıklardan dolayı toplu iş sözleşmeleriyle İK kapsamına alınmakta ve şartları oluşması halinde iş güvencesinden veya kıdem tazminatından yararlanabilmektedir. Ancak, bu hususlar toplu iş sözleşmesinin parasal edimlerinden olduğu için sendikalı olmayan veya sözleşmeden yararlanmayan bir kişinin bu haklardan yararlanması mümkün olmamaktadır. Yani, görülmektedir ki bu toplu iş sözleşmeleri yalnızca bir grup işçi bakımından çözüm oluştururken tüm çalışanları kapsamamaktadır. Yer taşıma işçileri ise İK kapsamında sayıldıklarından İK hükümlerine göre sözleşmelerini fesih hakkına sahiptir.



İşbu sebeplerle, hava çalışanlarının farklı kanunlara tabii olmasından dolayı ortaya çıkan haksız durumların ortadan kaldırılması gerekmekte olup dağınık şekilde düzenlenmiş hava taşıma işçilerinin çalışma düzenine ilişkin yönetmelik ve diğer talimatların, toplu bir şekilde çalışma boyunca değinilen tüm hususlara dikkat edilerek düzenlenmesi ve bir Hava İş Kanunu oluşturulması şarttır. Kanaatimizce, çalışma düzeni olarak bir farklılığa sahip olmayan yer işçilerinin, İş Kanunu kapsamında tutulması yerinde olup bu kişilerin Hava İş Kanunu'na dahil edilmesinin bir gerekliliği yoktur.

Havacılık sektörünün yadsınamaz önemi ve sektörün her geçen gün teknolojik gelişmelerle kendini geliştirmesi ve hava taşıma işçilerinin özel durumu düşünüldüğünde bu hava taşıma işçilerinin birebir ihtiyaçlarını karşılayacak bir kanun çıkarılması gerekliliği barizdir. Havacılık sektörü her geçen gün büyümekte hava yolu firmaları filolarını genişletmektedir. Dünya'da yükselen globalleşme ve turizm faaliyetleri düşünüldüğünde sektörün büyüme ivmesinde devam edeceğini tahmin etmek güç değildir. Sektör bu kadar hızlı ilerlerken, hava çalışanlarının iş kanunu kapsamı dışında tutularak herhangi bir özel kanuna bağlanmamış olması olumsuz sonuçlar doğurmakta ve sektördeki istihdam faaliyetlerini olumsuz etkilemektedir.

Yani, çalışma boyunca birçok kez vurgulamış olduğumuz Hava İş kanunu gerekliliği bariz bir şekilde ortada olup bu olumsuzlukları ortadan kaldırmak için bir ihtiyaçtır. Belirtmemiz gerekir ki, hava çalışanlarının iş kanunu kapsamına alınması ve TBK'nın hizmet sözleşmesi hükümlerinin tam anlamıyla iş kanununa yaklaştırılması bu açıklanan sorunları çözmeyecek tam tersine sektörün özel ihtiyaçlarına cevap vermediği gibi daha çok karmaşa yaratacaktır.

İşbu sebeplerle, hava çalışanları içinde deniz ve basın çalışanları gibi mevcut olan özel nitelikli bir Hava İş Kanunu çıkarılması gerekliliğini savunmaktayız.

## KAYNAKÇA

- AKSOY, Hüseyin Can, Ceza Koşulunun Borçlunun Borca Aykırı Davranıştaki Kusuru ile İlişkisi Nedir, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt:24, Sayı:2, Aralık 2018, s.99-1018.
- ALPAGUT Gülsevil, İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı- Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, *Sicil*, Mart 2006, S.1 s.71,75, <https://sicil.mess.org.tr/tr/icerik/s-sozlesmesinin-feshinde-hakli-gecerli-neden-ayrimi-ve-yargitayin-konuya-liskin-kararlarinin-degerlendirilmesi>, (erişildi: 23.05.2023).
- ALTAY Sabah, “Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İşçi İle İşveren Arasında Yapılan Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt:14, Sayı:3.
- BAŞKAN Ş. Esra, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı, *TBB Dergisi*, Ankara, 2013 s.61., <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-104-1242>, (erişildi: 24.05.2023).
- BAŞTERZİ Süleyman, Kısa Çalışma (KOVID19 Pandemisinde Yeni Yaklaşımlar), *Pandemi Sürecinde İş Hukuku*, Editör: Alpogut G., İstanbul 2020.
- BÖRÜ Şafak Parlak, Götürü Tazminat Kavramına Bir Bakış, *TBB Dergisi*, Ankara 2017, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-129-1644>, (erişildi: 24.05.2023).
- CANBOLAT Talat / ERENER Ebru, Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart, *İş ve Hayat Dergisi*, Y.3, S.5, Haziran 2017, 228-255., <https://dergipark.org.tr/tr/pub/isvehayat/issue/52096/680409>, (erişildi: 26.05.2023).
- ÇELİK Nuri / CANIKLIÖĞLU Nurşen / Canbolat Talat / ÖZKARACA Ercüment, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Ekim 2022.
- ÇELİK Nuri, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’ndaki Hizmet Sözleşmelerinin İsabetli Olmayan Bazı Düzenlemeleri”, *Sicil*, Mart 2012, Yıl 7, Sayı 25, 5-9.
- DORUK Utku, “Türk Borçlar Kanunu’nun 439. Maddesi ve İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin İhbar Tazminatı Sorumluluğuna Etkisi”, *Cevdet Yavuz’a Armağan*, s.2758-2789 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/373444>, (erişildi: 12.06.2023).

- DOĞAN YENİSEY Kübra, “Türk Borçlar Kanunu’nda Hizmet Sözleşmesi”, TÜSİAD, [https://tusiad.org/tr/tum/item/download/5044\\_09aa4fa44f5f13c7cdcf2f0b40e1a50f](https://tusiad.org/tr/tum/item/download/5044_09aa4fa44f5f13c7cdcf2f0b40e1a50f). (erişildi: 11.06.2023).
- DOĞAN YENİSEY Kübra, “İş Hukukunun Kendine Özgü Emredici Doğası: Sosyal Kamu Düzeni Kurallarına Bir Bakış”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, C.1, İstanbul 2011.
- DOĞAN İlhan “Toplu İş Sözleşmelerinden Yararlanma”, *Sicil İHD*, Eylül 2010, s. 100-105.
- EKMEKÇİ Ömer/ YİĞİT Esra, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 2.baskı, Onikilevha Yayıncılık İstanbul, 2020.
- EKMEKÇİ Ömer/ YİĞİT Esra, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 4.baskı, Onikilevha Yayıncılık İstanbul, 2022.
- EKMEKÇİ Ömer, *Toplu İş Hukuku*, 5.bası, Onikilevha Yayıncılık İstanbul, Mayıs 2023.
- EKMEKÇİ Ömer, “Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğ Üzerine”, *Mercek Dergisi, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)*, S.55, Temmuz, 2009.
- EKMEKÇİ Ömer, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri”, *Sicil*, Mart 2009, 4. Yıl, 13. Sayı, 19-28.
- ERDEMOĞLU Deniz, “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 21, Yıl: 2009.
- GÖKTAŞ Seracettin, “COVID-19 Salgınının İş Sözleşmesinin Feshine ve Diğer Sona Erme Nedenlerine Etkisi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.43, Y.2020, s. 286, <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/413757/> , (erişildi: 14.05.2023).
- HOPANCI Berke / AKDENİZ Hamza / ŞAHİN Özlem, COVID19 Pandemisinin Havacılık Sektörü Üzerine Etkileri, *Mühendis ve Makina*, cilt 62, sayı 704, s. 446-467, Temmuz-Eylül 2021, Araştırma Makalesi.
- KALKIN Gökdeniz, “COVID-19 ve Havacılık Sektörünün Geleceği: Havacılık Yönetimi Kapsamında Bir Değerlendirme”, *Journal of Aviation*, e-ISSN: 2587-1676 J Aviat 2021; 5(1): 53-63, Muğla, 2021, s.53-63 <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1438112> ,(erişildi:13.06.2023).

- KAR Bektaş, Haksız Fesih Tazminatı, *Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan*, İstanbul 2019, s.1-10.
- KARAKAVUZ Harun,” Covid-19’un Türk Havayolu İşletmeleri Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bir Swot Analizi”, *Turkish Studies*, 15(8), 3573-3591, Aralık 2020, s.3574-3591, [https://www.researchgate.net/profile/Harun-Karakavuz/publication/347887867\\_Covid19'un\\_Turk\\_Havayolu\\_Isletmeleri\\_Uzerindeki\\_Etkilerine\\_Iliskin\\_Bir\\_Swot\\_Analizi/links/5fe5b1b545851553a0eaf192/Covid-19un-Tuerk-Havayolu-Isletmeleri-Uzerindeki-EtkilerineIliskin-Bir-Swot-Analizi.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Harun-Karakavuz/publication/347887867_Covid19'un_Turk_Havayolu_Isletmeleri_Uzerindeki_Etkilerine_Iliskin_Bir_Swot_Analizi/links/5fe5b1b545851553a0eaf192/Covid-19un-Tuerk-Havayolu-Isletmeleri-Uzerindeki-EtkilerineIliskin-Bir-Swot-Analizi.pdf), (erişildi.:13.05.2023).
- KAYAGİL Muhammet Enes, *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi Hava Ulaştırma Sektöründe Toplu İş Sözleşmeleri: THY Örneği*, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2014.
- KOVANCI Nuray, Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi, *TAAD*, Yıl:8, Sayı:31, Temmuz 2017, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/98147> (erişildi:13.06.2023).
- LIU Jingxuan / QIAO Ping / DİNG Jian / HANKINSON Luke / SCHİLLER Elodie H. Harriman Edward M. / RAMANAUSKAİTE Ieva / ZHANG Haowei, Will the Aviation Industry Have a Bright Future after the COVID-19 Outbreak? Evidence from Chinese Airport Shipping Sector, *Journal of Risk Financial Management* 2020, 13, 276; doi:10.3390/jrfm, (erişildi:16.04.2023)
- Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2020.
- ÖZ Turgut, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Prof.Dr. Ebru Ceylan, Prof. Dr. Murat Doğan, Prof. Dr. Şebnem Akipel Öcal, Prof. Dr. Hayrunnisa Özdemir, Prof. Dr. Kemal Şenocak, Doç. Dr. Emre Cumalıoğlu, Doç. Dr. Selin Sert Sütçü, Seçkin Hukuk Yayınları, Ankara, 2023.
- ÖZDEMİR Erdem, “Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Etkisi”, *Ali Güzel'e Armağan, I*, İstanbul 2010, 571-598.
- ÖZDEMİR M. Erdem, Yeni Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi, *Sicil*, Eylül, S.27, 2012. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/373444>, (erişildi: 24.05.2023).
- ÖZTÜRK Yaşar, Hava Hukuku I, Ceylan Ofset, Samsun, 2010.
- SENYEN KAPLAN E. Tuncay, İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Sınırlandırılması, *Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan C.1*, İKÜ HFD, Özel Sayı, C. 15. S.1, Ocak 2016, 319-320.

- SOYER Polat, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi, *Sicil İHD*, Haziran 2011, 12-21.
- SÖNMEZ Gülsüm, “Çalışma Belgesi Düzenlemeden Sorumluluk”, *Sarper Süzek’e Armağan II*, İstanbul 2011, s.1489-1518.
- SÜZEK Sarper, *İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku)*, Beta Yayıncılık, yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul 2021.
- ŞENGÜL Mehmet, Türk Borçlar Kanunu ve İş Hukuku Mevzuatı Çerçevesinde Belirli Süreli İş/Hizmet Sözleşmesi, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Aralık 2012, s.185. <https://jurix.com.tr/article/3796> , (erişildi: 20.04.2023).
- ŞİMŞEK Hatice Ebru, Uçuş Personelinin Çalışma Yaşamındaki Başlıca Sorunlar, *NKÜ Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2021(1), 73-91 DOI 10.51562/nkuhukuk.2021214, 12.05.2021, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1538292> (erişildi 20.04.2023).
- TANDOĞAN Haluk, Yürürlüğe Girişinin Ellinci Yılında Türk Borçlar Kanunu Hakkında Genel Bir Değerlendirme, İ.Ü. Mukayeseli Hukuk Enstitüsü, *Medeni Kanun'un 50.yıl Sempozyumu*, 1. Tebliğler, İstanbul 1978.
- TÜYSÜZOĞLU İlkay, *4857 Sayılı İş Kanunu 23 Bağlamında Yeni İşverenin Sorumluluğu*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Ankara 2015, [https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=0Te9FsQ\\_kAuRmI2dDNu31g&no=gC5Iv3lkDkz2IIZINUnGA](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=0Te9FsQ_kAuRmI2dDNu31g&no=gC5Iv3lkDkz2IIZINUnGA) (erişildi: 13.06.2023).
- YARICI Sedef / DURMAZ Vildan / YAZGAN Ebru, “Havaalanı Personeli Sertifika Eğitimlerinin Önemi: SHT/HAD Kapsamında Eğitim Yetkilendirme ve Planlama Akış Şeması”, *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, cilt 14, sayı 3, Aralık,2022, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2743333> , (erişildi:21.06.2022).