



Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi Dergisi
Erzincan Law Review

Cilt/Vol: 29 Sayı/No: 2 Aralık/December 2025

**İş Kanununun Kapsamı Dışında Kalan İş
Sözleşmelerinin Değerlendirilmesi**

Evaluation of Employment Contracts Outside the Scope of
the Labour Law



Arş. Gör. Şeymanur Simge KAS UYUMAZ*



10.60002/ebyuhfd.1651663

ÖZ

Bir iş ilişkisi hakkında uygulanacak hükümler, söz konusu ilişkinin tabi olduğu kanun çerçevesinde belirlenmektedir. İşverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumlulukları 4857 Sayılı İş Kanununda düzenlenmiştir. İş Kanunu, 4. maddede belirtilen istisnai iş ve iş ilişkileri dışında kalan tüm işyerlerine, bu işyerlerindeki işverenlere, işveren vekillerine ve işçilere uygulanmaktadır. İş Kanununun kapsamı dışında kalan istisnai iş ilişkileri Kanunun 4. maddesinde düzenlenmiştir. Öte yandan, gemiadamları ile işverenleri arasındaki iş ilişkileri 854 Sayılı Deniz İş Kanununa, gazeteciler ile işverenleri arasındaki iş ilişkileri ise 5953 Sayılı Ba-

* Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

Makale Bilgisi/Article Info: Araştırma Makalesi/Research Article

Geliş/Received: 07.07.2025 | **Kabul/Accepted:** 17.09.2025.

Bu makale, intihal programında taranmış ve iki (kör) hakem incelemesinden geçmiştir. This article was submitted in a plagiarism program and reviewed by two (blind) referees.

Atıf/Cite as: Şeymanur Simge Kas Uyumaz, “İş Kanununun Kapsamı Dışında Kalan İş Sözleşmelerinin Değerlendirilmesi”, EBYÜ-HFD, C. 29, S. 2, Aralık 2025, (1409-1454).



Bu makale **Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası** lisansı ile lisanslanmıştır.

sın İş Kanununa tabidir. İş Kanununun kapsamı dışında kalan ve Basın İş Kanununun ya da Deniz İş Kanununun kapsamına girmeyen diğer iş ilişkilerinde ise özel bir düzenleme bulunmadıkça 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri ile genel hükümleri uygulanacaktır. İş Kanunu kapsamı dışında kalan iş ilişkilerinde, işçilerin temel hak ve alacaklardan yoksun kalma riski bulunmaktadır. Bu nedenle, bu tür istisnai iş ilişkilerinin belirlenmesinde istisnaların dar yorumlanması kuralı ile işçi lehine yorum ilkesi mutlaka gözetilmelidir.

Anahtar Kelimeler: İş Kanununun Kapsamı, Deniz İş Kanunu, Tarım ve Orman İşi, Ev Hizmetleri, Hizmet Sözleşmesi.

ABSTRACT

The provisions of the law applicable to a labour relationship are determined according to the law under which the labour relationship will be evaluated. The working conditions and rights of workers are regulated in the Labour Law No. 4857. The Labour Law applies to all workplaces, employers, employers' representatives and employees in these workplaces, except for the exceptional work and labour relations specified in Article 4. The exceptional labour relations that are outside the scope of the Labour Law are specified in Article 4 of the Law. On the other hand, the labour relations between seafarers and their employers are subject to the Maritime Labour Law No. 854, and the labour relations between journalists and their employers are subject to the Law No. 5953 on the Regulation of Relations between Employees and Employers in the Press Profession (Press Labour Law). Unless there is a special regulation, the provisions of the Code of Obligations No. 6098 regarding the service contract and the general provisions of the Code of Obligations are applied to other employment relations that are outside the scope of the Labour Law and are not covered by the Press Labour Law or the Maritime Labour Law. Since employees may be deprived of important labour rights and receivables in employment relationships that are outside the scope of the Labour Law, the rule of narrow interpretation of exceptions and the principle of interpretation in favour of the employee should be taken into consideration in determining the exceptional employment relationships that are excluded from the scope.

Keywords: The Scope of Labour Law, Maritime Labour Law, Agricultural and Forestry Work, Housework, Employment Contract.

GİRİŞ

Bireysel iş hukukuna ilişkin kurallar, 4857 Sayılı İş Kanunu¹, 854 Sayılı Deniz İş Kanunu² ve 5953 Sayılı Basın İş Kanununda³ düzenlenmiştir. İş Kanunu, 4. maddede belirtilen istisnai durumlar dışında, tüm işyerlerini, işverenleri, işveren vekillerini ve işçileri kapsayan genel nitelikte bir düzenlemedir. Ancak bazı iş ilişkileri, kendine özgü özellikleri nedeniyle bu genel düzenlemenin dışında bırakılmış ve özel kanunlarla hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda, gemilerde çalışan gemiadamları Deniz İş Kanununa; Türkiye’de faaliyet gösteren gazeteler, internet haber siteleri, dergiler, süreli yayınlar ile haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde iş sözleşmesiyle çalışanlar ise Basın İş Kanununa tabidir.

İş Kanununun kapsamında olmayan işlerin Basın İş Kanunu veya Deniz İş Kanununun kapsamına girmiyorsa, özel bir düzenleme olmadıkça bu işlere Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanacaktır. İş ilişkisine uygulanacak kanun hükümlerinin tespitinin aşamalı bir süreç olması, temel iş kanunlarının uygulama alanlarının doğru şekilde saptanmasını gerektirmektedir. Ayrıca, İş Kanununun kapsamı dışında kalan iş ilişkilerinde, işçilerin işçilik hak ve alacaklarından önemli ölçüde yoksun kalabilme ihtimali bulunduğundan; bu kapsama girmeyen istisnai iş ilişkilerinin doğru ve özenli bir şekilde belirlenmesi, hukuki güvenliğin sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışmada öncelikle İş Kanununun uygulanmasına ilişkin genel kurallar ele alınacaktır. Ardından, İş Kanununun 4. maddesinde düzenlenen istisnai iş ilişkileri ve bu istisnaların kapsamı incelenecektir. Ayrıca, farklı iş kanunları ile Borçlar Kanunu arasındaki ilişki, öğreti ve yargı kararları çerçevesinde değerlendirilecek olup, tereddütlü hususlara yönelik çözüm önerileri sunulmaya çalışılacaktır.

I. İŞ KANUNUNUN KAPSAMI

İş Kanununun kimlere, hangi işyerlerine ve iş ilişkilerine uygulanacağı, kanunun uygulama alanını belirlemektedir⁴. Kanunun amaç ve kapsamının düzenlendiği 1. maddesinin 2. fıkrasına göre, *“Bu Kanun, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan tüm işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri,*

1 RG. 10.06.2003, S. 25134.

2 RG. 20.04.1967, S. 12586.

3 RG. 13.06.1952, S. 8140.

4 A. Can **Tuncay**, “931 Sayılı İş Kanununun Uygulama Alanı”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 34, S. 1-4, 1968, s. 400.

işveren vekilleri ve işçilerine, faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.” Söz konusu hüküm uyarınca, 4. maddedeki istisnalar haricindeki tüm iş ve iş ilişkileri, işyerinde çalışan işçi sayısı, yapılan işin türü veya faaliyetin niteliği fark etmeksizin kural olarak İş Kanununun kapsamındadır⁵. Dolayısıyla İş Kanununun geniş bir uygulama alanına sahip temel bir kanun olduğu söylenebilir.

Kanunun 1. maddesinin son fıkrasına göre, “*İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3. maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar.*” Söz konusu düzenleme uyarınca, işçi ve işveren sıfatlarının kazanılmasında esas alınması gereken tarih, işyerinin ilgili bölge müdürlüğüne bildirildiği gün değil; iş sözleşmesinin hüküm doğurduğu tarihtir. Dolayısıyla, iş ilişkisi bu tarihten itibaren başlamış sayılır ve taraflar açısından İş Kanunu hükümleri uygulanmaya başlar⁶.

II. İŞ KANUNUNUN KAPSAMI DIŞINDA KALAN İŞLER

İş Kanununun kapsamı dışında kalan istisnai işler, Kanunun 4. maddesinde belirtilmiştir. Söz konusu madde ile bazı işler, işyerleri ve kişiler bakımından İş Kanununun uygulanmayacağı düzenlenmiştir. İş Kanununun bazı çalışma alanlarında uygulanmaması, Kanunun kapsamının sınırlı kalmasına yol açmış ve bu durum eşitsizliğe yol açtığı gerekçesiyle hem öğretide hem de Uluslararası Çalışma Örgütü ile Avrupa Birliği'nin Türkiye ile ilgili raporlarında eleştirilmiştir⁷.

5 Ömer **Ekmekçi**/Esra **Yiğit**, Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Oniki Levha Yayınları, İstanbul 2024, s. 5; A Murat **Demircioğlu**/Doğan **Korkmaz**/Hasan Ali **Kaplan**, Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 58; Kenan **Tunçomağ**/Tankut **Centel**, İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 36; Ercan **Akyiğit**, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, s. 94; Cevdet İlhan **Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 6. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 89; Sarper **Süzek**/Süleyman **Başterzi**, İş Hukuku, 24. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2024, s. 224, 228; Hamdi **Mollamahmutoglu**/Muhittin **Astarlı**/Ulaş **Baysal**, İş Hukuku, 7. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2022, s. 289; M. Fatih **Uşan**/Canan **Erdoğan**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 76; Öner **Eyrenci ve diğerleri**, İş Hukuku, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 55; Ünal **Narmanlioğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 4. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012, s. 76.

6 **Tunçomağ/Centel**, s. 37.

7 **Süzek/Başterzi**, s. 224; **Narmanlioğlu**, s. 77; **Tunçomağ/Centel**, s. 37; Sarper **Süzek**, “Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 14, 2009, s. 10.

Bir hukuki ilişkinin iş sözleşmesine dayanması, diğer bir deyişle tarafların işçi veya işveren sıfatına sahip olması ya da bir yerin işyeri unsurlarını taşıması, bu iş ilişkisinin her zaman İş Kanununun kapsamına girdiği anlamına gelmemektedir⁸. Kanun'un 4. maddesinde belirtilen istisnaların çoğunda taraflar arasında iş ilişkisi bulunmakla birlikte bu iş ilişkilerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmamaktadır⁹.

Gazeteciler ile işverenleri arasındaki iş ilişkileri her ne kadar İş Kanununun 4. maddesi ile açıkça kapsam dışında bırakılmamış olsa da özel olarak düzenlenmesi nedeniyle 5953 sayılı Basın İş Kanunu hükümlerine tabidir¹⁰. Basın İş Kanununun 1. maddesi uyarınca Kanun, Türkiye'de yayınlanan gazete, internet haber siteleri, dergiler ve süreli yayınlar ile haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde¹¹ çalışan kişilerle bunların işverenleri hakkında uygulanmaktadır. Ancak Kanunun 2. maddesi ile, kamu tüzel kişiliğine sahip işyerleri kapsam dışında bırakılmıştır¹². Öte yandan, 6112 Sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanunun 23. maddesi ile radyo ve televizyonların

8 YHGK., E. 2022/9-667, K. 2023/148, 01.03.2023, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 13.12.2024; **Süzek/Başterzi**, s. 224.

9 **Ekmekçi/Yiğit**, s. 5.

10 Basın İş Kanununun kapsamına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Haluk Hadi **Sümer**, Bireysel Basın İş Hukuku, 4. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024; Ezel **Kurtişoğlu Yücel**, Basın Özgürlüğü Bağlamında Basın İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

11 “*Fikir ve sanat işinde çalışma ölçütü, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesine dair ve doğrudan doğruya söz konusu alanlarda çalışmayı ifade eder. Buna göre, yazar, muhabir, redaktör, düzeltmen, çevirmen, fotoğrafçı, kameraman, ressam, karikatürist gibi çalışanlar gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili olup, gazeteci olarak değerlendirilmelidir. Ancak aynı tür işyerlerinde teknik sorumlu, şoför, sekreter, muhasebe elemanı, satış ve pazarlama gibi işlerde çalışanlar gazeteci olarak değerlendirilemezler.*” Yarg. 9. HD., E. 2015/20549, K. 2018/13466, 21.06.2018, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 15.05.2025.

12 Bu kurumlarda memur statüsünde çalışanlar hakkında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu uygulanacakken işçi statüsünde çalışan kişiler hakkında yaptıkları iş gazetecilik olsa dahi Basın İş Kanunu uygulanmayacaktır. **Sümer**, Basın İş, s. 38-40; **Kurtişoğlu Yücel**, s. 38-39.

haber birimlerinde çalıştırılacak basın kartlı personelin¹³ de Basın İş Kanununa tabi olduğu düzenlenmiştir¹⁴.

İş Kanununun kapsamı dışında kalan bir işin, Deniz İş Kanununun veya Basın İş Kanununun kapsamına girmesi durumunda, ilgili kanun hükümleri uygulanmalıdır. İş ilişkisinin İş Kanunu, Basın İş Kanunu veya Deniz İş Kanunundan herhangi birinin kapsamına girmemesi halinde ise Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri ile genel hükümleri uygulanacaktır.

Kanunun 4. maddesinde yer almamakla birlikte, uygulama alanını sınırlayan bir diğer düzenleme süresiz işlerle ilgilidir. İş Kanununun 10. maddesinin 2. fıkrasına göre: *“Bu Kanunun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6 ncı maddeleri süresiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süresiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.”*

İş Kanununun 4. maddesinin ilk fıkrasında Kanunun kapsamı dışında bırakılan istisnai nitelikteki iş ilişkileri düzenlenmiş; ikinci fıkrasında ise, esasen istisna kapsamında değerlendirilebilecek bazı iş ilişkileri özel olarak belirtilerek Kanun kapsamına alınmıştır. Ayrıca ikinci fıkrada uygulamada ortaya çıkabilecek tereddütleri önlemek amacıyla İş Kanununun kapsamında olduğu açık olan bazı iş ilişkilerine de yer verilmiştir.

-
- 13 Yargıtay kararlarında medya hizmet sağlayıcılarında çalışan gazetecilerin basın kartı sahibi olup olmadığına ilişkin bir değerlendirme yapılmamakta; bunun yerine, söz konusu kişinin haberin hazırlanma sürecine doğrudan katkı sunup sunmadığı esas alınmaktadır (**Kurtişoğlu Yücel**, s. 35). Yargıtay’ın bu yöndeki bir kararına göre: *“Anılan madde hükümlerinin uygulanmasında, özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanlar yönünden fikir ve sanat işi yapma koşulu söz konusu değildir. Ancak haberle ilgili birimde çalışma kavramı, haberin oluşumuna doğrudan katkı sağlama olarak değerlendirilmelidir. Buna göre haber müdürü, muhabir, foto muhabiri, spiker, haber kameramanı gibi çalışanlar gazeteci olarak değerlendirilmelidir. Bununla birlikte, uplink görevlisi, şoför, diğer teknik ve idari personelin, haberin oluşumuna doğrudan katkıları olmadığından gazeteci kavramına dâhil değildirler.”* Yarg. HGK., E. 2016/2085, K. 2019/1057, 15.10.2019, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 15.05.2025. Aynı yönde: Yarg. 9. HD., E. 2015/36605, K. 2019/6799, 26.03.2019, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 15.05.2025; Yarg. 9. HD., E. 2015/1671, K. 2016/10248, 25.04.2016, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 15.05.2025; Yarg. 9. HD., E. 2016/11451, K. 2019/22530, 17.12.2019, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 15.05.2025.
- 14 **Sümer**, Basın İş, s. 29; **Kurtişoğlu Yücel**, s. 34.

Roma hukukuna dayanan “*istisnalar dar yorumlanır*” kuralı, hem öğretide hem de yargı kararlarında kabul görerek İş Hukukunda benimsenmiştir¹⁵. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, 1960 ve 1974 tarihli kararlarında, iş hukukundaki istisnai hükümlerin dar şekilde; işçi lehine getirilen düzenlemelerin ise işçi yararına yorumlanması gerektiğini açıkça ortaya koymuştur¹⁶.

İş Kanununun kapsamı dışında kalan işçiler, bu Kanunla güvence altına alınan iş güvencesi ve kıdem tazminatı gibi hak ve güvencelerden yoksun kalabilmektedir. Bu durum, 4. maddede yer alan kapsam dışı iş ilişkilerinin işçiler aleyhine sonuç doğurmasına yol açmaktadır¹⁷. Dolayısıyla söz konusu istisnai hükümlerin dar yorumlanması ve işçi lehine değerlendirilmesi gerekmektedir. Bir işçinin İş Kanununun kapsamına girip girmediği konusunda tereddüde düşüldüğünde tereddüt işçi lehine yorumlanmalı ve ilgili işçi İş Kanunu kapsamında sayılmalıdır¹⁸. Kanunun 4. maddesinin ikinci fıkrasında ise “istisnaların istisnası” niteliğindeki düzenlemelerle belirli bazı iş ilişkilerinin Kanun kapsamında kalacağı açıkça belirtildiğinden söz konusu iş ilişkilerinin kapsamı ilk fıkranın aksine dar değil, geniş yorumlanmalıdır¹⁹.

15 Aynur **Yongalık**, “İstisnalar Dar Yorumlanır Kuralı ve Değerlendirilmesi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 60, S. 1, 2011, s. 3; Bektaş **Kar**, “İş Hukukunda Yorum”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 28, 2012, s. 76; **Tuncay**, s. 402.

16 “*Hususî bir kanunun istisnai hükmüne dayanılarak ona aykırı bulunan ve esas kaideyi teşkil eden umumî kanunun mutlak hükmünün sınırlandırılması, kanunların tefsirine ilişkin hukukî esaslara uygun düşmez; zira, istisnai bir hükmün genişletilerek değil, dar bir şekilde tefsiri gerekir ve bu itibarla istisnai bir hüküm, kıyasa dahi esas olamaz.*” Yarg. İş Hukuku GK., E. 1960/11, K. 1960/10, 23.05.1960, (www.kazanci.com), E.T. 02.11.2024. “*Dairenin ilk kararlarında 1479 sayılı, esnaf ve sanatkarlar ve diğer bağımsız çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun geçici 2. maddesinin dar yorumu öngörüldüğü halde sonraki uygulamalarında daire çoğunluğunca geniş yorum esasının benimsendiği anlaşılmaktadır. Bu iki görüşten hangisinin kanunun amacına uygun olduğunu anlamak için yorum ve sosyal güvenlik ilkelerinin ifade ettikleri manaların araştırılmaları gerekmektedir. Evvelemirde eğer bir metin okunur okunmaz anlaşılıyorsa, başka başka anlamlara olanak verecek şekilde yazılmamışsa, genişletilebilir sözcükler kullanılmamışsa, yoruma gitmeye imkan olmadığı gibi lüzum da yoktur.*” YİBGK, 10.05.1974, E. 1974/3, K. 1974/4, (www.kazanci.com), E.T. 02.11.2024.

17 **Kar**, Yorum, s. 76; Gaye **Baycık**, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Oniki Levha Yayınları, İstanbul 2018, s. 55.

18 **Baycık**, s. 55.

19 **Kar**, Yorum, s. 77.

İş Kanununun kapsamı dışında kalan iş ve iş ilişkileri; yapılan işin niteliğine, işyerinin özelliklerine ve kişisel duruma göre olmak üzere üç gruba ayrılabilir.

A. Yapılan İş Bakımından Getirilen Sınırlamalar

1. Deniz Taşıma İşleri

a. Genel Olarak

Deniz taşıma işleri; kendine özgü çalışma koşulları, örf ve adetleri ile teknik özellikleri nedeniyle karasal iş ilişkilerinden ayrılmaktadır. Ayrıca, karadaki yaşamdan uzaklık ve İş Kanununun birçok hükmünün denizcilik sektörüne uygulanabilir nitelikte olmaması, bu alandaki iş ilişkilerinin ayrı bir kanunla, 854 Sayılı Deniz İş Kanunu ile düzenlenmesini gerekli kılmıştır²⁰.

Deniz İş Kanununun 1. maddesinde, bu kanunun, denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağı taşıyan ve yüz veya daha yukarı grostonilatoluk gemiler ile aynı işverene ait olup grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olan gemilerde bir hizmet akdi ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanacağı belirtilmiştir. O halde denizin yanı sıra göl ve akarsularda bu kapsamda yapılan faaliyetlerde İş Kanunu yerine Deniz İş Kanunu uygulanmalıdır²¹. Ayrıca bu kanunun uygulanma-

20 Tankut **Centel**, “Eşitlik İlkesi Bağlamında Tarım ve Orman İşleri”, Çimento İşveren Dergisi, C. 28, S. 3, 2014, s. 12; Aydın **Başbuğ/Mehtap Yücel Bodur**, İş Hukuku, 6. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 114; **Uşan/Erdoğan**, s. 76; **Narmanhoğlu**, s. 79; Nuri **Çelik ve diğerleri**, İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023, s. 156; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 291; **Süzek/Başterzi**, s. 224; Sabahattin **Yürekli**, “Deniz İş Kanununun Yer İtibarıyla Kapsamı”, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 1-2, 2005, s. 613; Hakan **Muran**, “Deniz Yüzeyi Temizleme Teknesinin Gemi Niteliği”, İstanbul Barosu Dergisi, C. 90, S. 1, 2016, s. 64; Erdal **Gökçe**, “Deniz İş Kanununun Hukuk Sistematiğindeki Yeri ve Niteliği”, İstanbul Barosu Dergisi, C. 82, S. 2, 2008, s. 742; Duygu **Moral/Hakkı Kişi**, “Deniz Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi, C. 2, S. 2, 2010, s. 21.

21 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 292.

sında sandal, mavna, şat, salapurya gibi deniz araçları da gemi sayılmaktadır (DİK. m. 1/3)²². Bu deniz araçlarında taşınanın eşya, insan veya hayvan olması önem arz etmemektedir²³.

Bir iş ilişkisinin Deniz İş Kanunu kapsamında değerlendirilebilmesi için, öncelikle geminin Türk bayrağı taşıması gerekmektedir. Türk Ticaret Kanunu²⁴,’nun 940. maddesi her Türk gemisinin bayrak çekme hak ve yükümlülüğünün olduğunu hükme bağlamaktadır²⁵. İlgili maddeye göre maliki Türk vatandaşı olan gemiler Türk gemisi sayılmaktadır. Geminin birden fazla kişiye ait olması durumunda paylı mülkiyet hâlinde payların çoğunluğunun, elbirliğiyle mülkiyet hâlinde ise maliklerin çoğunluğunun Türk vatandaşı olması gerekmektedir. Tüzel kişiliği olan kuruluş, kurum, dernek ve vakıflara ait gemilerde ise söz konusu tüzel kişiliklerin Türk kanunlarına göre kurulmuş olması ve yönetim organı üyelerinin çoğunluğunun Türk vatandaşı olması şartı aranmaktadır. Öte yandan ticaret şirketlerine ait gemilerin Türk gemisi sayılabilmesi için; şirketin Türk kanunlarına göre kurulmuş olması, şirketi yönetmeye yetkili kişilerin çoğunluğunun Türk vatandaşı olması ve şirket sözleşmesine göre oy çoğunluğunun Türk ortaklarda bulunması gerekmektedir. Anonim şirketler ile sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerde bu şartların yanı sıra payların çoğunluğunun nama yazılı olması ve bu payların yabancılara devrinin şirket yönetim kurulunun iznine bağlı olması şartları da aranmaktadır. Türk ticaret siciline tescil edilmiş donatma iştiraklerine ait gemiler ise iştirak paylarının yarısından fazlasının Türk vatandaşlarının mülkiyetinde olması ve iştiraki yönetme yetkisine sahip paydaş donatanların çoğunluğunun Türk vatandaşı olması durumunda Türk gemisi sayılmaktadır.

Uygulamada “*kolay bayrak ülkesi*”²⁶ olarak bilinen bazı ülkeler, ge-

22 Özge **Öztürk**, “Deniz İş Hukukunda Fazla Çalışmanın Esasları”, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 2, 2019, s. 219. Öğretide Muran, yasakoyucunun, bu kanunun uygulanması noktasında gemi sayılıp sayılmamasına ilişkin belirsizliklere yol açabilecek sandal, mavna, şat, salapurya gibi araçların da gemi sayılacağını kanunda düzenleyerek gemi kapsamını oldukça geniş tuttuğunu ifade etmektedir. **Muran**, s. 71.

23 **Akyiğit**, s. 94; **Çelik ve diğerleri**, s. 156; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 6; **Bektaş Kar**, Deniz İş Hukuku, 3. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2021, s.196; **Hatice Duygu Özer**, “188 Sayılı İlo Balıkçılık İstihdam Sözleşmesi Işığında İş Hukukunda Balıkçılık”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi, C. 24, S. 3, 2020, s. 83.

24 RG. 14.02.2011, S. 27846.

25 **Yürekli**, s. 620.

26 Panama, Liberya, Kıbrıs, Singapur ve Malta kolay bayrak ülkelerine örnek olarak

milere tescil kolaylıkları, vergi muafiyeti ve çeşitli indirimler sunarak bayrak hakkı tanımaktadır. Türkiye'deki bazı gemi sahipleri vergi ve harçlardan tasarruf sağlamak ve işletme maliyetlerini düşürmek amacıyla tescil kolaylıklarından yararlanarak gemilerini kolay bayrak ülkelerine tescil ettirmektedir²⁷. 2024 yılı istatistiklerine göre, limanlarımıza uğrayan gemilerin 20.994'ü Türk bayraklı, 39.600'ü ise yabancı bayraklıdır²⁸. Türk gemi sahiplerinin gemilerini kolay bayrak ülkelerinin gemi sicillerine kaydettirmeleri sonucunda, bu gemilerde istihdam edilen gemiadamları Deniz İş Kanununun uygulama alanı dışında kalmaktadır. Bu durum, benzer koşullarda çalışan gemiadamları arasında hukuki koruma bakımından eşitsizliklere yol açmaktadır. Bu sebeple, söz konusu eşitsizliklerin giderilmesi amacıyla, eşitlik ilkesi gözetilerek yasal bir düzenleme yapılması yerinde olacaktır²⁹.

Bir iş ilişkisinde Deniz İş Kanununun uygulanabilmesi için, çalışan kişinin gemiadamı olması gerekmektedir. Gemiadamı, gemi sahibi ya da işletmeci olan işverene iş sözleşmesiyle bağlı olup, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda gemide çalışan kişidir³⁰. Bir işçinin gemiadamı sayılması için geminin sevk ya da idaresinde yer alması gerekmektedir³¹. Nitekim, Deniz İş Kanununun 2. maddesinde gemiadamı tanımı yapılırken, "*kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimseler*" ibaresine yer verilmiştir. O halde, geminin sevk ve idaresiyle ilgisi olmayan; ancak iş sözleşmesiyle gemide çalışan doktor, hemşire, aşçı, garson, temizlikçi ve müzisyen gibi kişiler de gemiadamı sayılacaktır³².

Türk bayrağı taşıyan bir gemide gemiadamı olarak çalışmak, Deniz İş Kanununun uygulanması için gerekli olmakla birlikte tek başına yeterli

verilebilir. Ayşegül **Karataş**/Halil **Şimdi**, "Türkiye Uluslararası Gemi Sicili Kanunu Amacına Ulaştı mı?", *Alfanümerik Dergi*, C. 7, S. 3, 2019, s. 74.

- 27 Nesibe Kurt **Konca**, "Yabancı Bayraklı Gemilerde Çalışan Gemi Adamlarının Hizmet Sözleşmelerinden Kaynaklanan Davalarda Görevli Mahkemenin Belirlenmesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 16, Özel Sayı, 2015, 1304-1305; **Moral/Kişi**, s. 26-27; **Karataş/Şimdi**, s. 74-75.
- 28 **T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı**, *Gemi İstatistikleri 2024*, <https://denizcilikistatistikleri.uab.gov.tr/gemi-istatistikleri-2024>, E.T. 25.02.2025.
- 29 **Kurt Konca**, s. 1305.
- 30 Mehmet Nusret **Bedük**, *Deniz İş Sözleşmesi*, 1. Baskı, Ekin Yayınları, Bursa 2012, s. 8-9; **Kar**, *Deniz İş*, s. 134-141.
- 31 **Bedük**, s. 21; Asiye **Şahin Emir**/Büşra **Kazmaz Tepe**, "Gemi Adamlarının Hizmet Sözleşmesinden Doğan Para Alacaklarının Tahsili", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 45, 2021, s. 147.
- 32 **Kar**, *Deniz İş*, s. 136-137; **Bedük**, s. 21; Ali **Ekin**, *Deniz İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Feshi ve Sonuçları*, 1. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 2024, s. 18.

değildir. Kanunun uygulanabilmesi için, çalışılan geminin tonajının en az yüz grostonilato olması gerekmektedir. Bununla birlikte, geminin tonajı yüz grostonilatodan az olsa dahi, işverenin birden fazla gemisinin bulunması ve bu gemilerin toplam tonajının yüz grostonilatoyu aşması durumunda da Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır. Öte yandan, işverenin beş veya daha fazla gemiadamı çalıştırması halinde, geminin tonajına bakılmaksızın Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanmalıdır³³.

Cumhurbaşkanı, sosyal ve ekonomik gerekler doğrultusunda, Deniz İş Kanunu hükümlerini, Kanunun kapsamı dışında kalan gemilerle gemiadamlarına da kısmen veya tamamen teşmil etme yetkisine sahiptir³⁴(Deniz İş K. m. 1/5). Son olarak, Kanun'un 4. maddesinde, bu hükümlerin, karşılıklılık esasına göre, Türk gemiadamlarına aynı nitelikte haklar tanıyan devletlerin uyuşunda olup Deniz İş Kanununun kapsamına giren gemilerde çalışan yabancı gemiadamlarına da uygulanacağı düzenlenmiştir. Bu suretle Kanun'un kapsamı belirli koşullar çerçevesinde genişletilmiştir³⁵.

Deniz İş Kanunu, İş Kanununa göre daha spesifik bir alanı düzenlemektedir. Bu nedenle, deniz işlerine ilişkin uyuşmazlıklarda öncelikle iş ilişkisinin Deniz İş Kanunu kapsamına girip girmediği değerlendirilmelidir.

Deniz İş Kanununun 1. maddesi, kanunun yalnızca deniz taşıma işleriyle sınırlı olduğuna ilişkin bir düzenleme içermemektedir. Bu nedenle, yaptığı faaliyetin niteliğine bakılmaksızın, Türk Bayrağı taşıyan ve en az yüz grostonilato büyüklüğünde olan gemilerde iş sözleşmesiyle çalışan gemiadamları ve işverenleri için Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanmalıdır³⁶. İşin Deniz İş Kanunu kapsamında olmadığı kanaatine varılması halinde ise İş Kanununun uygulanıp uygulanmayacağı değerlendirilmelidir.

Her ne kadar deniz taşıma işleri İş Kanununun kapsamı dışında bırakılmışsa da (İş K. m. 4/1-a) söz konusu istisna yalnızca taşıma faaliyetleriyle sınırlı olup tüm deniz işleri için geçerli değildir. Bu nedenle, Deniz İş Kanununun kapsamına girmeyen ve deniz taşıma işi niteliği taşımayan

33 **Bedük**, s. 39; Nezihe Binnur **Tulukcu**, “Deniz İş Kanununa Göre Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, *Terazi Hukuk Dergisi*, S. 198, 2023, s. 111; M. Deniz **Güner**, “Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri”, *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, C. 15, S. 6, 2001, s. 10; **Ekin**, s. 15-16.

34 **Güner**, s. 10; **Tulukcu**, s. 111; **Tunçomağ/Centel**, s. 37.

35 **Tulukcu**, s. 110; **Moral/Kişi**, s. 26.

36 **Tuncay**, s. 401-403; **Muran**, s. 73. Deniz taşıma işi niteliğinde olmayan deniz işlerine İş Kanununun uygulanması gerektiği yönünde: **Narmanlioğlu**, s. 80; Turhan **Esener**, *İş Hukuku*, 3. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1978, s. 112; **Çelik ve diğerleri**, s. 157.

deniz işlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmalıdır³⁷. Örneğin; römorkaj, arama, kurtarma, yardım hizmetleri ve dalgıçlık gibi işler Deniz İş Kanununun 1. maddesindeki şartları sağlamaları halinde bu Kanuna tabi olacakken ilgili maddedeki şartları taşımayan işler hakkında (deniz taşıma işi niteliğinde olmamaları koşuluyla) İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır. Nitekim Deniz İş Kanununun 27. maddesinde, asli görevi can, mal ve gemi kurtarma olan kurtarma gemilerinde çalışan gemiadamlarının iş süreleri bakımından bu kanuna tabi olmadığı belirtilmiştir. Aynı şekilde, 36. maddede gemiadamlarının ikamet yerleri ve işesiyle ilgili yönetmeliklerin römorkörler için uygulanmayacağı belirtilmiştir³⁸. Söz konusu ayrık tutma durumu, kurtarma gemilerinde çalışan gemiadamları ve römorkörlerin Deniz İş Kanunu kapsamında olduğunun bir göstergesidir. Kanaatimizce konuya ilişkin kanunda yer alan açık hükümler ve istisnaların dar yorumlanması kuralı birlikte değerlendirildiğinde anılan işçilerin Deniz İş Kanunu kapsamında olduğu sonucuna ulaşılmalıdır. Nitekim Yargıtay, önceki kararlarında deniz taşıma işi niteliğinde olmayan işlerin Deniz İş Kanunu kapsamında olmadığını belirtmişken³⁹; sonraki kararlarında römorkaj, kurtarma ve yardım hizmetleri ile dalgıçlık faaliyetlerini yürüten gemilerde çalışan gemiadamlarının da Deniz İş Kanununa tabi olduğu yönünde kararlar vermiştir⁴⁰.

Değerlendirilmesi gereken bir diğer husus, turistik yat gezilerine ilişkin işlerin hangi kanun kapsamında yer aldığıdır. 4490 sayılı Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanununun 2. maddesinin b fıkrasına göre yat, “*Yat tipinde inşa edilmiş, gezi ve spor amacıyla yararlanılan, taşıyacakları*

37 “Sonuç olarak 4857 sayılı Kanunu sadece deniz taşıma işini kapsamı dışında bırakmış olmakla deniz taşıma işi dışında kalan ancak deniz işi niteliği taşıyan bir işin söz konusu olduğu durumlarda, ilke olarak bu işin 854 sayılı Kanun kapsamına girip girmediği yukarıda öngörülen kurallar çerçevesinde belirlenmelidir. Eğer iş, 854 sayılı Kanun kapsamına girmekteyse bu durumda genel kanun niteliğinde olan 4857 sayılı Kanun değil, ona göre daha özel kanun olan 854 sayılı Kanun hükümleri uygulanır (Mustafa Çenberci, *İş Kanunu Şerhi* (Ankara 1986) 177.).” Yarg. HGK., E. 2022/9-667, K. 2023/148, 01.03.2023, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 13.12.2024.

38 Deniz İş Kanununun 36. maddesine göre, Kanunun 35. maddesi çerçevesinde çıkarılan Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık Ve İşlerine Dair Yönetmelik hükümleri römorkörler hakkında uygulanmayacaktır.

39 Yarg. 9. HD., E. 2010/46777, K. 2013/6662, 25.02.2013, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 13.12.2024.

40 Yarg. HGK., E. 2022/9-667, K. 2023/148, 01.03.2023, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 09.12.2024; Yarg. 9. HD., E. 2016/8941, K. 2019/18634, 22.10.2019, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 09.12.2024; Yarg. 9. HD., E. 2015/4882, K. 2016/17991, 17.10.2016, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 09.12.2024.

yatçı sayısı otuz altıyı geçmeyen, yük ve yolcu gemisi niteliğinde olmayan, turizm şirketi envanterlerinde kayıtlı ve tonilato belgelerinde ticari yat olarak belirtilen deniz araçları” olarak tanımlanmıştır. Deniz İş Kanununun 1. maddesinde, gemide yapılan faaliyete ilişkin bir sınırlama getirilmediğinden öncelikle söz konusu faaliyetin Deniz İş Kanununun kapsamına girip girmediği değerlendirilmelidir. Kanaatimizce, yük veya yolcu taşıma amacı bulunmayan yalnızca gezi amacıyla kullanılan yatlarda yapılan iş, deniz taşıma işi kapsamında değerlendirilemeyeceğinden, bu tür turistik amaçlı faaliyetlerde İş Kanunu hükümlerinin uygulanması gerekecektir⁴¹.

Gemiadaminın çalıştığı geminin hacminin yüz grostonilatonun altında kalması ve işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısının beşten az olması, geminin yabancı bayrak taşıması veya birden çok gemisi olan işverenin gemilerinin toplam tonajının yüz grostonilatonun altında kalması halinde Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanmamaktadır. Söz konusu iş ilişkilerinden deniz taşıma işi niteliğinde olanlar hakkında, İş Kanununun da kapsamı dışında kalması sebebiyle, Borçlar Kanunu hükümleri; deniz taşıma işi niteliğinde olmayanlar hakkında ise İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır⁴². Örneğin gemide aşçı olarak çalışmakta olan gemiadaminın işçilik alacağı talebiyle açtığı davada, davacının çalıştığı gemilerin ve bu gemilere sahip işverenin Deniz İş Kanunu kapsamında kalıp kalmadığının araştırılması gerektiği belirtilmiştir. Yargıtay’a göre: “*Bu kapsamda, davacı işçinin çalıştığı gemilerin uyrukları, grostonalitosu ve çalışan gemi adamı sayısı açıklığa kavuşturularak, davacının çalıştığı gemilerin yukarıda belirtilen hükümlere göre, Deniz İş Kanunu kapsamında olup olmadığı, bu*

41 Yargıtay, müşteri ve misafirlerin ağırlanması ile gezdirilmesi gibi turistik amaçlarla faaliyet gösteren yatlarda yapılan çalışmaların deniz taşıma işi olmadığını belirtmiş ve bu tür işlerde çalışanlara İş Kanununun uygulanması gerektiğini ifade etmiştir. Yarg. 9. HD., E. 2020/3448, K. 2020/19923, 23.12.2020, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 19.12.2024. Aynı yönde: “*Keza turistik maksatla faaliyet gösteren yatta çalışma deniz taşıma işi olmadığından, çalışan hakkında 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır. Yat tanımına 4490 sayılı Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanununun 2.b maddesinde yer verilmiştir.... taşıma işi yapmayan ve dolayısı ile çalışanın ... İş Kanununa tabi olmadığı turistik amaçlı yat, bu kanunda ifade edilendir. Dosya içeriğine ve özellikle hizmet belgesine göre davacı 320 grostonluk davalıya ait yatta turist gezdirme işinde kaptan olarak çalışmaktadır. Davacının çalıştığı geminin 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinin 1. fıkrası gereğince ... taşıma işi yapmamaktadır. Davacının çalıştığı yat turist gezdirme amacıyla kullanıldığından çalışması İş Kanunu kapsamında kalmaktadır.*” Yarg. 9. HD., E. 2011/44295, K. 2013/31699, 03.12.2013, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 19.12.2024.

42 Çelik ve diğerleri, s. 157; Ekmekçi/Yiğit, s. 7; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 292, 311; Tulukcu, s. 110; Yürekli, s. 620; Öztürk, s. 219.

gemilerin davalı şirketlerle irtibatı araştırılıp belirlenmeli ve davacının çalıştığı gemilerin Deniz İş Kanunu kapsamında kalmadığı saptandığı takdirde, uyuşmazlıkta genel hukuk mahkemeleri görevli olacağından görevsizlik kararı verilmelidir⁴³. ”

Sonuç itibarıyla, deniz taşıma işlerinde duruma göre Deniz İş Kanunu veya Borçlar Kanunu uygulanacaktır. Ancak deniz taşıma işi sayılmayan ve Deniz İş Kanununun kapsamına girmeyen işler ile kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri İş Kanununa tabi olacaktır (İş K m. 4/2-(a)). Dolayısıyla bir gemicilik işletmesi, faaliyetin niteliğine göre aynı anda İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanununa tabi işçiler çalıştırabilecektir⁴⁴.

b. Yükleme ve Boşaltma İşleri

İş Kanununun 4. maddesinin ikinci fıkrasında özel olarak düzenlenmesi sebebiyle, istisnanın istisnası olarak nitelendirilen; kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere mavnalı, vinç veya benzeri araçlar ile yapılan yükleme ve boşaltma işleri İş Kanununun kapsamına girmektedir⁴⁵. Anılan işlerde çalışan işçiler, geminin seyir halinde olduğu esnada iş görmemeleri sebebiyle Kanunun kapsamına dahil edilmemiştir⁴⁶.

43 Yarg. 9. HD., E. 2015/16211, K. 2018/76, 15.01.2018, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 09.12.2024. Esasen, 25.10.2017 tarihinde yürürlüğe giren 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasındaki uyuşmazlıklara ilişkin davalara da iş mahkemelerinin bakacağına düzenlenmesi sebebiyle davacı işçinin çalıştığı gemilerin Deniz İş Kanunu kapsamında kalmadığının saptanması halinde de uyuşmazlıkta iş mahkemelerinin görevli olacağı ifade edilmelidir.

44 **Ekmekçi/Yiğit**, s. 7. Basın İş Kanununa göre, İş Kanunu'nda düzenlenen iş güvencesi hükümleri kıyas yoluyla basın çalışanlarına da uygulanacaktır (Basın İş K. m. 6/son). Ancak Deniz İş Kanunu'nda iş güvencesine ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Bu kapsamda Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan bir gemiadamı, 4857 sayılı İş Kanununun genel kanun olduğunu veya iş güvencesi hükümlerinin kendisi hakkında kıyasen uygulanması gerektiğini ileri süremeyecektir. İstanbul BAM, 32. D., E. 2022/1475, K. 2023/740, 03.05.2023, (<https://legalbank.net/>), E.T. 18.01.2025. Öğretide Kar, gemide kalmayıp liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde çalışan gemiadamlarının fazla çalışma, tatil günlerinde çalışma ve izin süreleri bakımından İş Kanunu kapsamında bir düzenleme yapılabileceğini belirtmektedir. **Kar**, Deniz İş, s. 48.

45 **Tunçomağ/Centel**, s. 38.

46 **Narmanlıoğlu**, s. 79, dn 17.

c. Denizlerde Çalışan Su Ürünleri Üreticileri

İş Kanununun 4. maddesinin ikinci fıkrasının (f) bendine göre, Deniz İş Kanununun kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işlerde İş Kanunu uygulanmaktadır. Su Ürünleri Kanununun⁴⁷ 2. maddesinde, denizlerde ve iç sularda bulunan bitkileri, hayvanları ve yumurtalarını üreten gerçek ve tüzel kişilerin su ürünleri üreticisi olduğu belirtilmiştir. Buna göre, denizlerde balık, balık yumurtası ve sünger üreten işçiler, İş Kanunu kapsamında değerlendirilebilecektir⁴⁸.

Her ne kadar maddede “denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri” ifadesi yer alsada zamanla göl ve nehirlerde gerçekleştirilen su ürünleri üretimi artmış ve bu artış çeşitli riskleri beraberinde getirmiştir. Bu doğrultuda, “deniz” kavramı geniş yorumlanarak göl ve nehirlerdeki faaliyetler de bu kapsamda değerlendirilebilecektir⁴⁹.

Denizde yapılan işlerden hangilerinin tarım işi sayılacağı ise Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik kapsamında belirlenmektedir. Yönetmelik eki C-4’e göre, 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su ürünleri avcılığı, yetiştiriciliği ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması işleri tarım işi sayılmaktadır⁵⁰.

2. Hava Taşıma İşleri

a. Genel Olarak

Bir havaalanından diğer havaalanına yapılan taşımacılık hava taşıma işi olarak adlandırılmaktadır⁵¹. Deniz taşıma işlerinde olduğu gibi hava taşıma işleri de kara taşıma işlerine göre farklılık arz etmesi sebebiyle İş Kanununun kapsamı dışında tutulmuştur (İş K. m. 4/1-a). Hava taşıma işleri için özel bir kanun bulunmaması sebebiyle iş sözleşmesi ile çalışan

47 RG: 04.04.1971, Sayı: 13799.

48 Narmanhoğlu, s. 79-80; Süzek/Başterzi, s. 225; Tunçomağ/Centel, s. 38; Özer, s. 81.

49 Yürekli, s. 630; Narmanhoğlu, s. 79; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 308. Aksi yönde: Süzek/Başterzi, s. 225.

50 Özer, s. 80-81.

51 Hava taşıma araçlarında taşınanın eşya, insan veya hayvan olması önem arz etmemektedir. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 292.

pilot, hostes, kabin amiri, telsizci, radar uzmanı gibi uçan personel hakkında Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanacaktır⁵².

İş Kanununda yalnızca hava taşıma işleri kapsam dışı bırakıldığından havacılık faaliyetlerinin yolcu veya yük taşımacılığı dışındaki işlerinde bu Kanun hükümleri uygulanacaktır. Bu kapsamda, örneğin, tarım ilaçlaması yapan bir uçağın pilotu İş Kanunu hükümlerine tabi olacaktır⁵³.

b. Havacılığın Yer Tesislerinde Yürütülen İşler

İş Kanununun 4. maddesinin ikinci fıkrasının (b) bendine göre, havacılığın yer tesislerinde yürütülen bütün işlemleri Kanun kapsamındadır. Söz konusu düzenleme uyarınca havaalanlarındaki depo, atölye ve hangarlardaki faaliyetler ile yeme-içme, dinlenme, alışveriş alanları ve bekleme salonlarında yürütülen çalışmalar ve hava taşıt araçlarının yapım, bakım ve onarımına ilişkin işlemler İş Kanununa tabidir⁵⁴. Bu doğrultuda hava taşıma işinde çalışmaksızın yalnızca eğitim faaliyetleri yürüten bir pilotun çalışmasının İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesine ilişkin yargı kararı öğretide isabetli bulunmuştur⁵⁵.

52 Uşan/Erdoğan, s. 77; Eyrenci ve diğerleri, s. 56; Çelik ve diğerleri, s. 157-158; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 292; Ekmekçi/Yiğit, s. 8; Tunçomağ/Centel, s. 39. Öğretide hava taşıma işlerinin niteliği ve bu işlerde çalışan uçuş personelinin gereksinimlerine ilişkin olarak ayrı bir hava iş kanununun çıkarılması gerektiği yönünde: Aziz Can Tuncay/Fatma Burcu Savaş Kutsal/Halil Mert Özel, “Türkiye’nin Hava İş Kanununa İhtiyacı Var”, Legal İHSGHD, C. 19, S. 73, 2022, s. 3 vd.

53 Günay, s. 90; Tunçomağ/Centel, s. 39.

54 Narmanlıoğlu, s. 81; Süzek/Başterzi, s. 226; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 306; Ekmekçi/Yiğit, s. 8. “Somut uyumsuzlukta dosya içeriğine göre; davacının kabin amiri (uçuş personeli) olarak davalıya ait iş yerinde çalıştığı hususunda taraflar arasında uyumsuzluk bulunmadığı gibi, bu durum Mahkemenin de kabulündedir. Davacı uçuş personeli olmasının yanı sıra, işyerine yeni işe alımların yoğunlaştığı dönemlerde eğitici olarak da görev yapmış ise de, davacının asıl ve esas görevi kabin amirliği olup, davacı 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan değildir.” Yarg. 9. HD., E. 2015/17613, K. 2017/21885, 20.12.2017, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 04.01.2025.

55 “Somut olayda davacının görevinin eğitmenlik olduğu, hava taşıma işinde istihdam edilmediği ve 4857 Sayılı İş Kanununun 4/2.b maddesi uyarınca iş yasası kapsamında bulunduğu anlaşıldığından İş Mahkemesi görevli olup, dava konusu istek hakkında esasa karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçelerle görevsizlik kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yarg. 9. HD., E. 2015/10963, K. 2015/15666, 29.04.2015, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 15.05.2025. Kararın isabetli olduğu yönünde: Çelik ve diğerleri, s. 158; Süzek/Başterzi, s. 226.

3. Aile Ekonomisi Sınırları İçinde Kalan Tarımla İlgili Yapı İşleri

İş Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendiyle aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işi İş Kanununun kapsamı dışında tutulmuştur. Tarımla ilgili yapı işlerinin İş Kanununun kapsamı dışında tutulabilmesi için tarım işletmesi bünyesinde değil aile ekonomisi sınırları içinde kalması gerekmektedir. İşin aile ekonomisi sınırları içinde kalması ile kastedilen, geçimini çiftçilik veya hayvancılıkla sağlayan bir ailenin ihtiyaç duyacağı yapı işleridir⁵⁶. Ahır, samanlık, kümes, su kanalı, kuyu yapımı yapı işlerine örnek olarak verilebilir.

İlgili bende göre bir yapı işinin İş Kanununun kapsamı dışında kalması hem tarımla ilgili olmasına hem aile ekonomisi sınırları içinde kalmasına bağlanmıştır⁵⁷. Bu doğrultuda, tarımla ilgili yapı işleri aile ekonomisi sınırları içinde kalıyorsa Borçlar Kanununun, aile ekonomisi sınırlarını aşıyorsa İş Kanununun kapsamında olacaktır⁵⁸. Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri ise tarımla ilgili olup olmadığına veya ekonomik değerine bakılmaksızın İş Kanununun kapsamında tutulmuştur (İş K. m. 4/2-d).

4. El Sanatı İşleri

İş Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (d) bendine göre, “*Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler*” Kanunun kapsamı dışında olup bu işler hakkında Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır⁵⁹. Evlerde yapılan el sanatı işleri ailevi ilişkilerin ön plana çıkması ve denetim güclüğü yüzünden müdahalede bulunmanın pek mümkün olmaması sebebiyle İş Kanununun kapsamı dışında bırakılmıştır⁶⁰.

El sanatları; bireylerin bilgi ve becerisine dayanan, el emeğinin yoğun olduğu, toplumun kültürünü taşıyan, üretime yönelik gelir sağlayıcı etkinliklerdir⁶¹. Halı ve kilim dokumacılığı, işlemecilik, sepetçilik, süslemeci-

56 Uşan/Erdoğan, s. 78; Narmanhoğlu, s. 84.

57 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 296; Emine Tuncay Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, 11. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, s. 97.

58 Ekmekçi/Yiğit, s. 9.

59 Ekmekçi/Yiğit, s. 9.

60 Centel, s. 16.

61 Mutlu Kaya/Nisanur Erol, “El Sanatları Ürünlerinin Kırsal Turizm Kapsamında Değerlendirilmesi: Espiye - Akkaya Köyü Örneği”, Journal of Humanities and Tourism Research, C. 11, S. 1, 2021, s. 228; Narmanhoğlu, s. 84; Süzek/Başterzi, s. 224; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 298.

lik, kunduracılık ve çeyizlik eşya yapımı el sanatı faaliyetlerine örnek olarak gösterilebilir⁶². El sanatı işinin İş Kanununun kapsamının dışında kalması için el sanatının evde yapılması gerekmektedir. Bu işlerin gelenekler doğrultusunda genellikle evlerde yapılmasından hareketle yasa koyucu evlerde yapılan el sanatı işlerini kapsam dışında bırakmıştır⁶³. Türk Dil Kurumu Sözlüğünde ev, “*bir kimsenin veya ailenin içinde yaşadığı yer, bark, ev bark, beyit, dar, hane, mekân.*” şeklinde tanımlanmıştır⁶⁴. İşin ev dışında, örneğin bir atölyede ya da bir kısmının evde, bir kısmının atölyede görülmesi durumunda; diğer şartlar bulunsada, İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır⁶⁵.

Evlerde yapılan el sanatı işlerinden yalnızca bir ailenin üyeleri ile üçüncü derece de dahil hısımları arasında yapılanlar İş Kanununun kapsamı dışında bırakılmıştır. Kanunda, “aynı evde yaşayan aile bireyleri” ibaresi yerine “aile üyeleri” ifadesine yer verilmesi, el işlerini yapan kişilerin mutlaka aynı çatı altında yaşamalarının şart olmadığı anlamına gelmektedir. Diğer bir deyişle başka konutlarda yaşasalar dahi üçüncü dereceye kadar ve üçüncü derece dahil hısımların bir araya gelerek evlerde yaptıkları el sanatı işleri Kanunun kapsamı dışında tutulmuştur⁶⁶.

Mülga 1475 sayılı İş Kanununda hısımlık derecesine ilişkin herhangi bir sınırlamaya yer verilmemişken, 4857 sayılı İş Kanununda bu kapsam üçüncü derece hısımlıkla sınırlandırılmıştır. Bu sınırlamayla, yasanın amacına aykırı uygulamaların ve hükümlerin dolanılması ihtimalinin önüne geçmek istenmiştir. Üçüncü dereceden sonraki hısımların veya dışarıdan birinin katılması durumunda, iş evde yapılsa ve el sanatı işi olsa dahi, artık İş Kanununun kapsamına girecektir⁶⁷.

Ayrıca istisnalar her ne kadar dar yorumlansa da söz konusu madde metninde yer alan aile kavramını sınırlamak ve dar bir şekilde anlamak kanunun lafzı açısından uygun düşmeyeceğinden kayın hısımlıkları

62 Kaya/Erol, s. 228; Başbuğ/Yücel Bodur, s. 115; Akyiğit, s. 99; Eyrenci ve diğerleri, s. 57; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 296, 298; Ali Güzel/Alı Rıza Okur/Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, 20. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2024, s. 122.

63 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 298.

64 Türkiye Cumhuriyeti Kültür ve Turizm Bakanlığı, Türk Dil Kurumu Sözlüğü, <https://sozluk.gov.tr/>, E.T. 06.12.24.

65 Akyiğit, s. 98; Narmanhoğlu, s. 84; Süzek/Başterzi, s. 228.

66 Süzek/Başterzi, s. 228; Narmanhoğlu, s. 84-85; Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 6. Baskı, Seçkin Kitabevi, Ankara 1986, s. 189. Aksi yönde: Esener, s. 114; Tunçomağ/Centel, s. 41.

67 Narmanhoğlu, s. 84; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 296-297; Süzek/Başterzi, s. 228.

üçüncü derece dahil hısımlar kapsamına dahil edilmelidir⁶⁸. Aynı evde yaşayan ancak aralarında akrabalık ilişkisi bulunmayan kişiler ise, istisnaların dar yorumlanması kuralı gereği aile üyeleri kapsamına dahil edilmemelidir.

5. Ev Hizmetleri

Ev hizmetleri, niteliği gereği İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasına elverişli görülmediğinden, İş Kanununun 4. maddesinin 1. fıkrasının (e) bendi ile açıkça kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır⁶⁹. Öğretide ev hizmetleri, evin günlük işleyişinin sürdürülebilmesi için gerekli olan yemek yapma, temizlik, alışveriş, çamaşır ve ütü gibi işlerin aile bireyleri dışındaki kişilerce yürütülmesi şeklinde ifade edilmiştir⁷⁰. Yargıtay da konuya ilişkin vermiş olduğu kararlarında ev hizmetlerinin niteliğini ayrıntılı biçimde açıklamıştır: *“Ev hizmeti evde yapılmakla birlikte, herhangi bir iş olmayıp doğrudan yaşanan mekana yönelik bir iştir. Yaşanan konutla doğrudan bağlantı içerisinde. Doğrudan eve ve ev yaşamına yöneliktir. Dolaylı olarak ev yaşamına katkıda bulunan, onu kolaylaştıran hizmetlerdir. Ev hizmetinin doğrudan eve veya ev yaşamına yönelik olması gerekir.*

68 **Narmanlıoğlu**, s. 84. Aile üyeleri tabirinin karı, koca, çocuklar ve evlatlıkla sınırlı tutulması gerektiği; ancak aynı evde yaşamaları koşuluyla hısımlık bağı olmayan kişilerin de aile üyesi olarak değerlendirilmesi gerektiği yönünde bkz. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 298.

69 Mehmet Halis **Karaman**, “İş Hukukunda Ev Hizmetleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 43, 2020, s. 215. Öğretide Centel, bu işler bakımından ayrı ve özel bir İş Kanununun çıkarılmamasının esas olarak ekonomik nedenlerden kaynaklandığını, böylelikle İş Kanunu ile işçilere sağlanan önemli hak ve güvencelerden (fazla mesai, yıllık ücretli izin, kıdem tazminatı ve yasal iş güvencesi gibi) kaçınıldığını ifade etmektedir. **Centel**, s. 13, 16. Öğretide Tiritioğlu Ersoy, ev hizmetlerinde çalışanların ilk kez 931 sayılı Kanun ile İş Kanununun getirdiği yükümlülüklerin işvereni işçi çalıştırmaktan caydırabileceği gerekçesiyle Kanun kapsamı dışında bırakıldığını; ancak günümüzde bu gerekçenin geçerliliğini büyük ölçüde yitirdiğini ifade etmektedir. H. Hilal **Tiritioğlu Ersoy**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, s. 134.

70 Haluk Hadi **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s. 17; A. Murat **Demircioğlu/Tankut Centel/Hasan Ali Kaplan**, İş Hukuku, 21. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 60; **Çelik ve diğerleri**, s. 163; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s. 115; **Akyiğit**, s. 99-100; **Uşan/Erdoğan**, s. 78; **Narmanlıoğlu**, s. 85; **Süzek/Baştzerzi**, s. 229; **Karaman**, s. 217; A. Eda **Manav**, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı” TBB Dergisi, S. 120, 2015, s. 511; Edanur **Çomaklı**, Evde Bebek Bakım Sözleşmesi, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 49; Muharrem Emre **Ulusoy**, Ev Hizmetlerinde Bireysel İş İlişkileri, 1. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara 2023, s. 32.

Ev hizmeti evden soyutlanamaz. Bir işin ev hizmeti sayılabilmesi için yapılan işin evde gündelik yaşamın gerektirdiği faaliyetler kapsamında ev yaşamının gündelik, olağan gereksinmelerini karşılayan işlerdir⁷¹. ”

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığınca yayınlanan Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ⁷²’in tanımlara ilişkin 1.3 maddesinde ev hizmeti, “*ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışında kişiler tarafından yapılması*” şeklinde ifade edilmiştir. Tebliğde gündelik ev işlerinin yanı sıra ev halkının diğer ihtiyaçlarına yönelik olan çocuk bakıcılığı ve yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakımının da ev hizmetleri kapsamına dahil edildiği ve ev hizmetleri kavramının genişletildiği görülmektedir⁷³. Ancak tebliğdeki tanım, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal sigorta hakları yönünden doğan ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bir tanımdır. İş hukuku bakımından ise çocuk bakımı ile yaşlı ve hasta bakımı işlerini ev hizmetleri kapsamına dahil ederek İş Kanununun dışında tutmak; işçinin, işçiye korumak amacıyla getirilen çeşitli haklardan yararlanamamasına yol açabilecektir. O halde bu işler, işçi lehine yorum ilkesi ve istisnaların dar yorumlanması kuralı çerçevesinde İş Kanunu kapsamında değerlendirilmelidir⁷⁴.

Yargıtay vermiş olduğu kararlarda çocuk bakımı ile yaşlı ve hasta bakımı gibi mesleki bilgi ve beceri gerektiren işleri ev hizmeti kapsamında saymayarak bu işlerin İş Kanunu kapsamında olduğunu belirtmektedir⁷⁵.

71 Yarg. 10. HD., E. 2022/6476, K. 2022/9272, 16.06.2022, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 25.12.2024.

72 RG. 01.04.2015 Sayı: 293134.

73 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 98; **Tiritoğlu Ersoy**, s. 41. Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Ali Rıza **Okur**, “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Yargıç Resul Aslanköylü’ ye Armağan, C. 7, S. 3, 2004, s. 347-368; Nurşen **Caniklioğlu/Ercüment Özkaraca**, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Yazısı, 2016, s. 1129-1157; **Manav**, s. 509-538.

74 **Karaman**, s. 217-218; **Manav**, s. 514; **Süzek/Başterzi**, s. 229; **Tiritoğlu Ersoy**, s. 42, 48. Ayrıca öğretilerde evde bebek, yaşlı ve hasta bakım işlerini ev hizmetleri kapsamında değerlendirerek bu işlerin İş Kanununun kapsamı dışında olduğunu ifade eden yazarlar da bulunmaktadır. **Tunçomağ/Centel**, s. 42.

75 “Somut olayda, tanık beyanlarından ve tüm dosya kapsamından davalının ortaokul çağlarında iki torununun olduğu, davalının bu torunlarına bakmak için davacıyı işe aldığı, davacının bu çocukların bakımı ile uğraştığı, bunun yanında ise arızı

Yüksek Mahkeme, iki yıl hasta bakıcılığı yaptığı evde hastanın vefatının ardından uzun yıllar boyunca ev hizmetleri gören işçinin hasta baktığı ilk iki yıla dair çalışmasını İş Kanunu kapsamında değerlendirirken daha sonraki çalışmasının Borçlar Kanunu kapsamında olduğunu ifade etmiştir⁷⁶. Kanaatimizce, istisnaların dar yorumlanması gerektiği kuralından hareketle ev hizmeti kavramının da dar biçimde ele alınması gerekmektedir. Böylelikle mesleki bilgi ve beceri gerektiren nitelikte bakım hizmeti yürüten çalışanların İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesi, söz konusu kişilerin Kanundan doğan haklardan yararlanabilmesine imkân tanıyacaktır. Ancak uzmanlık gerektirmeyen, günlük ihtiyaçları karşılayabilecek düzeyde basit bakım işleri ev hizmetleri kapsamında değerlendirilebilecektir⁷⁷. Bu kapsamda çocuk, hasta veya yaşlı bakımında olduğu gibi evde ders verme işi de gündelik ev işlerinden farklı olarak mesleki beceri gerektiren işler arasında yer almakta; dolayısıyla bu işleri yürüten kişilerin ev hizmeti kapsamında değil, İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bir işin ev hizmeti sayılması için söz konusu işin evin içinde yürütülmesi gerekmektedir. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, bahçede yer alan baraka tarzı küçük bir yapıda konaklayarak hayvanların bakımını üstlenen ve rutin bahçe işleriyle ilgilenen davacının yaptığı işlerin ev hizmeti kapsamında değerlendirilemeyeceğine karar vermiştir. Aynı kararda, hayvan bakımı ile bahçıvanlık gibi işlerin temizlik ve yemek yapımı gibi evin içinde yürütülen işlerden farklı olduğu vurgulanmış; bu doğrultuda ev hizmetlerinin esasen evin içinde gerçekleşmesi gereken bir iş türü olduğu

olarak ev işlerinde ev sahibine yardım ettiği bu nedenle davacı ile davalı arasındaki ilişkinin İş Kanununun düzenlediği anlamda hizmet ilişkisi olarak değerlendirilmesi gerektiği, uyuşmazlığın çözümünde İş Mahkemesi'nin görevli olduğu anlaşılmıştır.”. Yarg. 9. HD., E. 2016/20014, K. 2018/12288, 31.05.2018, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 25.12.2024. **Sümer**, Uygulama, s. 17; **Demircioğlu/Centel/Kaplan**, s. 60; **Akyiğit**, s. 99; **Eyrenci ve diğerleri**, s. 57; **Baycık**, s. 57-58.

76 “Tarafların ve tanıkların beyanları ile tüm dosya kapsamı uyarınca davacının 1998 yılında davalıların annelerine bakmak üzere işe başladığı ve bu bakımın davalıların annesi vefat edene kadar 2 yıl süresince sürdüğü sabittir. Davacının belirtilen bu iki yıllık süre zarfındaki çalışması hasta bakımı olmakla İş Kanunu kapsamında değerlendirilmelidir. Davacının, davalıların annelerinin vefatı sonrasında iş akdinin fesih tarihi 13.04.2012 tarihine kadar davalılar yanında ev hizmetlerinde çalıştığı hususunda taraflar arasında ihtilaf bulunmamakta olup davacının bu dönem çalışması Borçlar Kanununa tabidir ve Borçlar Kanununun hizmet akdine ilişkin hükümleri uygulanacaktır.” Yarg. 22. HD., E. 2016/6816, K. 2019/5648, 11.03.2019, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 17.01.2025.

77 **Tiritioğlu Ersoy**, s. 48.

ifade edilmiştir⁷⁸. Bizim de katıldığımız bu yaklaşıma göre, ev hizmetleri doğrudan eve ve ev yaşamına yönelik olmalı; evin dışında yapılan ve gündelik ev yaşamının ihtiyaçlarını karşılamayan işler bu kapsamda değerlendirilmemelidir.

Ev hizmetlerinde çalışan bir işçinin, aynı zamanda İş Kanunu kapsamına giren başka bir işi de yerine getirmesi durumunda, iş ilişkisine hangi kanun hükümlerinin uygulanacağı sorunu ortaya çıkabilmektedir⁷⁹. Bu durumda iş ilişkisinin tabi olacağı mevzuat, işçinin zaman bakımından ağırlıklı olarak hangi işi yaptığı esas alınarak belirlenmelidir⁸⁰. Yapılan değerlendirme sonucu baskın faaliyetin ev hizmeti niteliğinde olması halinde iş ilişkisine Türk Borçlar Kanunu hükümleri; ev hizmeti kapsamına girmeyen iş olması halinde İş Kanunu hükümleri uygulanmalıdır. Bir işçinin hem işverenin işyerinde çalışması hem işverenin ev işlerini yapması halinde ise bu ilişkinin İş Kanunu kapsamına girip girmediğinin belirlenmesi için, her olayın özelliğine göre bir değerlendirme yapılarak ev hizmetinin baskın nitelik taşıyıp taşımadığının belirlenmesi gerekmektedir⁸¹.

Zaman ölçütü ile tespitin yapılamaması veya işçinin her iki işe eşit zaman ayırması halinde işçi lehine yorum yapılarak iş ilişkisinin İş Kanunu kapsamında kabul edilmesi gerektiği sonucuna varılabilir. Nitekim davacı işçinin ev hizmetleri ile birlikte hasta bakıcılığı yaptığı bir davaya ilişkin Yüksek Mahkeme, *“Tüm dosya kapsamı ve tanık anlatımları birlikte değerlendirildiğinde davacının son 7 ayda hasta bakımına yardım ettiği anlaşılmakta ise de baskın görevinin ev hizmetleri olduğu ve çalışmasının ağırlıklı olarak ev hizmetlerinde geçtiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu nedenle davacının taleplerinin Borçlar Kanunun hizmet akdine ilişkin hükümleri çerçevesinde değerlendirilerek uyuşmazlık konusu alacaklar*

78 Yarg. HGK., E. 2015/9-3384, K. 2018/1281, 27.06.2018, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 17.01.2025. Aynı yönde: Yarg. 9. HD., E. 2015/602, K. 2015/7515, 19.02.2015, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 14.01.2025; Yarg. 9. HD., E. 2014/24263, K. 2014/33093, 06.11.2014, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 17.01.2025. Aksi yönde: Yarg. 9. HD., E. 2016/18218, K. 2020/6372, 24.06.2020, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 10.12.2024. Ayrıca bkz. **Karaman**, s. 217.

79 **Narmanhoğlu**, s. 85; **Ulusoy**, s. 38.

80 **Süzek/Başterzi**, s. 229; **Narmanhoğlu**, s. 85; **Uşan**, s. 16; **Tiritoğlu Ersoy**, s. 44-45. İş Kanunu kapsamındaki bir iş ile ev hizmetinin birlikte yapılması halinde iş ilişkisinin İş Kanunu kapsamında değerlendirileceği yönünde: **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 299-300; işçinin yaptığı her bir iş için, iş hangi kanun kapsamında ise o kanun hükümlerinin uygulanması gerektiği yönünde: **Okur**, s. 355-356.

81 **Narmanhoğlu**, s. 85; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 299-300; **Tunçomağ/Centel**, s. 42.

hakkında bir karar verilmesi gerekmektedir.” şeklinde hüküm tesis etmiştir⁸². Ayrıca Yargıtay aile bireylerini evden alarak alışverişe, şehir içinde gezmeye götürün, boş zamanında ise ev ve eklentilerinde zamanını geçiren şoförün de ev hizmeti yaptığı kabul edilmektedir⁸³.

Günlük yaşamda yaygın biçimde yer bulmasına karşın ev hizmetlerine ilişkin iş hukukundaki düzenlemeler oldukça sınırlıdır. Ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu kapsamı dışında bırakılması ve bu çalışanlara ilişkin ayrı bir kanun olmaması yasal bir boşluk yaratmaktadır. Söz konusu yasal boşluk Türk Borçlar Kanununun genel hükümleri ile 418. maddesi çerçevesinde doldurulmaya çalışılmaktadır⁸⁴.

B. İşyeri Bakımından Getirilen Sınırlamalar

1. Elli veya Daha Az İşçinin Çalıştığı Tarım ve Orman İşyeri

a. İş Kanununun Kapsamına Girmeyen Tarım ve Orman İşyeri

İş Kanununda, elliden az işçi çalıştırılan (elli dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmelerde Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir (m. 4/1-b). Bir diğer deyişle elliden çok işçi çalıştırılan tarım ve orman işyerlerinde İş Kanunu hükümleri; elliden az işçinin çalıştığı tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde ise Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır⁸⁵.

Elli veya daha az işçinin çalıştığı tarım ve orman işyerlerinde görülen işler, ayrı bir tarım iş kanununda düzenleneceği gerekçesiyle iş kanunlarının kapsamı dışında bırakılmıştır⁸⁶. Gerçekten de tarım işlerinin organize olmaması, genelde mevsimlik iş olması, çok çeşitli olması, bu işleri tanımlayabilmenin zorluğu, denetim güçlüğü, tarım işçilerinin dağınık olarak çalışması ve başka bölgelere göç etmesi, kapalı işyerleri düşünülerek

82 Yarg. 22. HD., E. 2017/8730, K. 2017/21258, 10.10.2017, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 10.11.2024.

83 Yarg. 22. HD., E. 2016/294, K. 2018/25232, 26.11.2018, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 12.11.2024.

84 Karaman, s. 217-218; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 299; Manav, s. 515-516; Çelik ve diğerleri, s. 164; Yarg. 10. HD., E. 2022/6476, K. 2022/9272, 16.06.2022, , (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), 12.11.2024.

85 Ekmekçi/Yiğit, s. 8; Tunçomağ/Centel, s. 39; Mehmet Kılıç, “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Kapsamında Tarım İşçilerinin Hukuki Durumu”, Tarım Ekonomisi Dergisi, C. 12, S. 2, 2006, s. 45.

86 Öğretide Centel, bu işler bakımından ayrı ve özel bir İş Kanununun çıkarılmamasının esas olarak ekonomik nedenlerden kaynaklandığını, böylelikle İş Kanunu ile işçilere sağlanan önemli hak ve güvencelerden kaçınıldığını ifade etmektedir. Centel, s. 13, 16.

hazırlanan birçok hükmün tarım işlerine tatbikinin oldukça güç olması gibi sebeplerle tarım ve orman işlerinin İş Kanunu dışında bırakılması isabetlidir⁸⁷. Ancak ayrı bir tarım iş kanununun çıkarılmasına yönelik sayısız kanun tasarısından hiçbiri kanunlaşamamış olup uzun yıllardır beklenilmesine rağmen tarım işçilerine ilişkin özel bir kanun ne yazık ki henüz çıkarılmamıştır⁸⁸. Kanun koyucu ayrı bir tarım iş kanunu çıkarmak yerine 1475 Sayılı Kanunda değişiklik yaparak elliden çok işçinin çalıştığı tarım ve orman işyerlerini İş Kanununun kapsamına almıştır. Aynı düzenleme 4857 Sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesi ile de varlığını sürdürmüştür. Ancak bu düzenleme işçiler arasında gereksiz bir ayırımın ortaya çıkmasına yol açmıştır⁸⁹. Öğretide de dile getirildiği üzere, işyerinde çalışan işçi sayısına göre farklı uygulamalar öngörmek yerine, tarım işçilerinin tamamını kapsayan ve tarım işlerinin yapısal özelliklerine uygun hükümler içeren özel bir tarım iş kanununun yürürlüğe konulması isabetli olacaktır⁹⁰.

İzmir 3. Asliye Hukuk Mahkemesi, söz konusu hükmün eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi'ne iptal talebinde bulunmuştur. Ancak Anayasa Mahkemesi, tarım işletmelerinin büyük çoğunluğunun aile işletmesi olması, işçilerin genellikle mevsimlik çalışması, işçi istihdamına yönelik tam ve doğru bilgilere ulaşılamaması gibi gerekçelerle kanun koyucunun ancak 50'den fazla çalışanı olan işyerlerini süreklilik ve kontrol edilebilirlik nitelikleri gereği İş Kanunu kapsamına dahil ettiğini belirtmiştir. Bu kapsamda Mahkeme, tarım ve orman işyerlerinin kendine özgü farklılıkları gereği elliden az (elli dahil) işçi çalıştıran işyerlerinin farklı kategoride ele alınıp farklı hukuki düzenlemelere tabi

87 **Esener**, s. 112; **Tuncay**, s. 404; **Centel**, s. 12; **Günay**, s. 90; **Süzek/Başterzi**, s. 227; **M. Fatih Uşan**, “Yargıtay Kararları Işığında İş Kanunu Açısından Tarım İşçileri”, *Kamu İş Dergisi*, Prof. Dr. Kamil Turan’a Armağan 1-2; C. 7, S. 2, 2003, s. 1-2; **İlknur Kılış**, “Tarımda Ücretle Çalışanların Çalışma Sorunları: Tarım İş Yasası'nın Eksikliği”, *Kamu-İş Dergisi*, C. 3, S. 3, 1994, s. 35.

88 **Centel**, s. 12; **Tuncay**, s. 405; **Demircioğlu/Centel/Kaplan**, s. 59.

89 **Çelik ve diğerleri**, s. 160; **Uşan**, s. 5.

90 **Süzek/Başterzi**, s. 227; **Uşan**, s. 5; **Ulaş Baysal**, “Elli ve Daha Az İşçi Çalıştırılan Tarım ve Orman İşlerinin Yapıldığı İşyeri veya İşletmelerde Tarım İşlerinde Çalışmayanlar İş Kanunu Kapsamında Mıdır?”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 72, S. 2, 2014, s. 79. 50 veya 50'den az işçinin İş Kanununun kapsamı dışında bırakılmasının temelinde İş Kanunu ile sağlanan bazı hakların kanunda düzenlenen oranlarda verilmek istenmeyişinin yattığı yönünde **Centel**, s. 13.

kılınmasında eşitlik ilkesine aykırı bir yön bulunmadığına, dolayısıyla itiraz konusu kuralın eşitlik ilkesine aykırı olmadığına hükmetmiştir⁹¹. Öğretide bu kararlar birlikte tarım ve orman işçileri için, ayrı bir özel iş kanununun çıkarılması fırsatının kaçırıldığı ifade edilmektedir⁹².

Elliden az işçinin çalıştığı ve tarım ve orman işlerinin görüldüğü işyerlerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacak olması sebebiyle öncelikle hangi işlerin tarım ve orman işi sayıldığı üzerinde durulmalıdır. Önceden, bu işlerin neler olduğuna ilişkin kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamakla birlikte öğreti; tarım işini, bitkisel ve hayvansal ürün elde etmek için toprağın işlenmesine ve hayvan yetiştirilmesine ilişkin faaliyetler⁹³, orman işini ise ormanın yetiştirilmesi, bakımı, imarı, korunması ve orman ürün ve hizmetlerinin üretimine ilişkin orman içindeki işler olarak tanımlamıştır⁹⁴. Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 1977 yılında çıkarılan Sosyal Sigortalar Kanunu İle İlgili Genelgenin 2. maddesinde ise tarım ve orman işleri “*arazide, deniz, göl ve nehirlerde ekim, dikim, bakım ve yetiştirme yolu ile bitki, orman, balık ve bunların mahsullerinin istih-sali*” olarak ifade edilmiştir. Genelgenin yürürlüğe girmesi ile Yargıtay, bir işin tarım işi olup olmadığını değerlendirirken bu tanımdan hareket ederek söz konusu işin üretim, yetiştirme ve bakım unsurlarını taşıyıp taşımadığına bakmıştır⁹⁵. Daha sonra 09.08.2002 tarihli 4773 Sayılı Kanun ile 1475 Sayılı İş Kanununa tarımdan sayılacak işlerin neler olduğu eklenmiştir. Bu değişikliğin yapılmasından çok kısa süre sonra yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanununun 111. maddesinde ise bir işin bu Kanunun uygulanması bakımından tarım ve orman işlerinden sayılıp sayılmayacağının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği düzenlenmiştir. Bu kapsamda 28.02.2004 tarih ve 25387 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik çıkarılmıştır. Ancak

91 AYM, E. 2013/23, K. 2013/123, 31.10.2013, (<https://normkararlarbilgibankasi.ana.yasa.gov.tr/ND/2013/123>), E.T. 26.01.2025.

92 Centel, s. 11.

93 Esener, s. 113; Uşan, s. 9; Sümer, Uygulama, s. 14; Uşan/Erdoğan, s. 77; Eyrenci ve diğerleri, s. 56; Narmanhoğlu, s. 82; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 294; Süzek/Başterzi, s. 226; Günay, s. 90; Kadir Arıcı, “Tarım ve Orman İşçilerinin Sosyal Güvenliği” Kooperatifçilik Dergisi, S. 71, s. 41; Tunçomağ/Centel, s. 39.

94 Metin Özdönmez, “Ormancılık İsholunda İşçi İstihdamı”, Tarım ve Orman İşçilerinin Sorunlarına İlişkin Çözüm Önerileri Semineri, 1982, s. 40; Arıcı, s. 41. Orman Kanununun 40. maddesinde orman işleri “Devlet ormanlarında yaptırılan ağaçlandırma, bakım, imar, kesme, toplama, taşıma, imal” gibi işler olarak tarif edilmiştir.

95 Narmanhoğlu, s. 82.

Anayasa Mahkemesi, yasada, yönetmelikle düzenlenecek konuların çerçevesinin, Anayasa yargısı bağlamında denetime olanak verecek biçimde düzenlenmiş olması gerektiği; ancak 111. maddede, maddenin birinci ve ikinci fıkralarındaki konuların belirlenmesinde belirtilen çerçeveye yer verilmediği, yönetmeliğin 4857 sayılı Yasa açısından uygulama alanını tespit ettiği ve sınırlarını çizdiği gerekçeleriyle İş Kanununun 111. maddesini Anayasa'nın 2. ve 7. maddelerine aykırı bularak iptal etmiştir⁹⁶. Anayasa Mahkemesince iptal kararının verilmesi üzerine İş Kanununun 111. maddesi yeniden ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir⁹⁷. Bu kapsamda hangi işlerin tarım ve orman işlerinden sayılacağı İş Kanununun 111. maddesi çerçevesinde belirlenmiştir⁹⁸.

İşyerinde tarım ve orman işi yapıldığının tespit edilmesi halinde, değerlendirilmesi gereken ikinci husus; işyerinde çalışan işçi sayısının elli sınırını aşıp aşmadığıdır. Kanunda iş sözleşmesinin türüne yönelik bir ayırım yapılmadığından işçi sayısının hesabında farklı türde iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler de dikkate alınacaktır. Bu kapsamda belirli süreli, belirsiz süreli, tam süreli, kısmi süreli, mevsimlik veya çağrı üzerine çalışan işçiler de bu hesaplamaya dahil edilecektir⁹⁹. Yine işyerindeki bekçi, açıcı,

96 AYM, E. 2003/66, K. 2005/72, 19.10.2005, (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/11/200711124.htm>), E.T. 14.12.2024.

97 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 11. maddesi ile İş Kanununun 111. Maddesinde değişiklik yapılmıştır.

98 Tarım ve orman işlerinden sayılacak işlerin esasları İş Kanununun 111. maddesinde düzenlenmiştir:

"a) Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turuncgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süt bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması.

b) Ormanların korunması, planlanması (amenajman), yetiştirilmesi, işletilmesi, sınırlandırılması çalışmaları, bunlara ait alt yapı çalışmaları ile tohum toplama, fidanlık, ağaçlandırma, erozyon kontrolü, etüt proje ve rehabilitasyonu, ormancılık araştırma ile milli park, orman içi dinlenme yerleri ve kent ormanlarının kurulması, bakım ve geliştirilmesi.

c) Her türlü iş ve gelir hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzerleri dahil) yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması ile bu hayvanların hastalık ve asaklarıyla mücadele.

d) 854 sayılı Deniz İş Kanununun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması."

99 Soyer, s. 26; Eyrenci ve diğerleri, s. 56.

şoför gibi doğrudan tarım veya orman işi yapmayan çalışanlar da işçi sayısının tespitinde dikkate alınmalıdır¹⁰⁰. Çünkü işçi sayısına sınır konulmasındaki esas amaç küçük işletmeleri korumaktır. O halde tarım işi yapmasa dahi bu işyerlerinde çalışan işçiler de işletmenin büyüklüğünün belirlenmesinde ölçüt olacaktır. Ancak, süresiz işlerde çalışanlar, geçici iş ilişkisi kapsamında çalışanlar ve alt işverenin işçileri işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmamaktadır¹⁰¹. Ayrıca hükümde açıkça “işçi” ifadesine yer verilmesi sebebiyle İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sayılmayan çırak, stajyer ve meslek öğrenimi gören öğrencilerin sayıya dahil edilmemesi gerekmektedir¹⁰².

Kanunda “işyerlerinde veya işletmelerinde” ibaresine yer verildiğinden, işçinin çalıştığı yerin birden fazla işyerinden oluşan bir işletme olması halinde işletmeye bağlı işyerlerinde çalışan tüm işçiler sayıya dahil edilmelidir. Dolayısıyla bir işyerinde çalışan işçi sayısı 50’den az olsa dahi işletmenin toplam işçi sayısının en az elli bir olması halinde işletmede İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır¹⁰³. Böylece İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı işçi sayısı eski düzenlemeye göre nispeten genişletilmiştir. Ayrıca teknik ve hukuki anlamda bir işletmenin varlığı yeterli olup bu işletme bünyesindeki işyerlerinin muhakkak aynı il sınırları içinde olması gerekmemektedir¹⁰⁴.

Tarım ve orman işinin yapıldığı bir işyerinde çalışmakla birlikte tarım ve orman işi yapmayan bir işçiye hangi kanun hükümlerinin uygulanacağı değerlendirilirken ikili bir ayrıma gidilmelidir. Elliden çok işçinin çalıştığı tarım ve orman işyerlerinin İş Kanununa tabi olacağı açıktır. Ancak çalışan işçi sayısı elliden az olan bir tarım işletmesinde bekçilik, açıcılık, şoförlük gibi tarım işi olmayan bir iş yapan işçiye İş Kanunu hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı yönünde öğretide farklı görüşler bulunmaktadır.

100 Soyer, s. 26-28; Süzek/Başterzi, s. 226; Sümer, Uygulama, s. 14; Uşan, s. 4; Çelik ve diğerleri, s. 158; Baycık, s. 52.

101 Yarg. 9. HD., E. 2016/11203, K. 2017/7807, 04.05.2017, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

102 Sümer, Uygulama, s. 14. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanununun 11. maddesinde de aday çırak ve çırakların öğrenci statüsünde olduğu ve işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmeyeceği belirtilmiştir.

103 Eyrenci ve diğerleri, s. 56; Süzek/Başterzi, s. 226; Baysal, s. 74.

104 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 294-295.

Öğretideki bir görüşe göre, tarım veyahut orman işi yapmayan işçiler İş Kanunu kapsamında olup bu işçilere İş Kanunu hükümlerinin uygulanması gerekmektedir¹⁰⁵. Aksi yöndeki görüşe göre ise kanunda açıkça işçinin yaptığı iş değil, işyerinde yürütülen faaliyet esas alınmıştır. Dolayısıyla tarım ve orman işyerlerinde çalışan işçiler yaptıkları işe bakılmaksızın İş Kanununun kapsamı dışında tutulmalıdır¹⁰⁶. Her ne kadar iş hukuku bakımından istisnai hükümlerin dar ve işçi lehine yorumlanması gerekmemekte ise de kanunda açık hüküm bulunan hallerde yorum yoluna gidilmemelidir¹⁰⁷. Bu kapsamda elli veya daha az işçinin çalıştığı bir tarım işyerinde çalışmakla birlikte tarım işi görmeyen şoför, bekçi, muhasebeci gibi işçiler hakkında da İş Kanunu hükümleri yerine Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanması gerektiği söylenebilecektir.

Yargıtay, tarım sektöründe çalışan işçilerin aynı zamanda bekçilik, şoförlük, muhasebe gibi tarım işleriyle doğrudan ilişkili olmayan görevler üstlenmesi durumunda, hangi kanun hükümlerinin uygulanacağını, işçinin ağırlıklı olarak hangi işi yaptığına göre belirleneceğine hükmetmektedir¹⁰⁸. Bu çerçevede, eğer baskın iş tarım işi ise işçiye Borçlar Kanunu, tarım dışı bir işse İş Kanunu uygulanacaktır¹⁰⁹. Bir uyuşmazlıkta, Yargıtay, çiftlikte bulunan ve hayvanların bakımıyla ilgilenirken aynı zamanda bekçilik de yapan işçinin, asıl işinin hayvan ve bahçe bakımı olması ge-

105 **Soyer**, s. 26-28; **Baycık**, s. 53. Yargıtay'ın bu yöndeki bir kararına göre: “Sonuç olarak tarım ve orman işletmelerindeki bitki ve hayvan üretimi, bakım ve yetiştirmesi dışında kalan işler İş Kanununa tabidir.” Yarg. 22. HD., E. 2020/1964, K. 2020/7060, 17.06.2020, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 16.01.2025.

106 **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 295; **Baysal**, s. 77.

107 **Baysal**, s. 78.

108 **Baycık**, s. 55; **Senyen Kaplan**, s. 93; **Süzek/Başterzi**, s. 226; **Uşan**, s. 16; **Baysal**, s. 77; **Tunçomağ/Centel**, s. 39. Yarg. 22. HD., E. 2018/12125, K. 2018/20964, 03.10.2018, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 14.01.2025; Yarg. 9. HD., E. 2016/18218, K. 2020/6372, 24.06.2020, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 14.01.2025.

109 “Davacı iş akdinin feshedilmesinden önceki son 10 yılda şoför olarak çalıştığını ileri sürmüştür. Davalı ise davacının tavuk bakıcısı olarak çalıştığını, şoförlük yapmadığını savunmuştur. Mahkemece davacının bu iddiası hiç araştırılmamıştır. Davacının iddiasının doğru olması halinde, son 10 yıllık çalışma için İş Kanunu hükümlerinin uygulanması gerekecektir.” Yarg. 9. HD., E. 2013/16810, K. 2014/3991, 11.02.2014, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 04.01.2025.

rekçesiyle aradaki ilişkinin İş Kanunu kapsamında olmadığı sonucuna varmıştır¹¹⁰. Bir başka kararda ise, bahçe bakımı, ilaçlama, gübreleme ve traktörle sürme işlerini yapan bir işçi örneği ele alınmıştır. Yüksek Mahkeme, traktörün bahçenin bakımı, gübrenmesi, ilaçlanması ve sürülmesi gibi tarım işlerinde kullanıldığından hareketle, traktör sürme işinin de tarım işi sayılması gerektiğine karar vermiştir. Ayrıca, davacının sadece bekçilik izindeyken geçici olarak bekçilik yaptığı belirtilmiş ve bekçiliğin baskın iş olmadığına hükmedilmiştir¹¹¹. Kanaatimizce, mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde, ağırlıklı olarak yapılan işe bakılmaksızın, tarım ve orman işyerlerinde gerçekleştirilen tüm işlerin Borçlar Kanunu kapsamında değerlendirilmesi gerekmekte olup yasal bir düzenlemeyle konunun çözüme kavuşturulması isabetli olacaktır.

Elli veya daha az işçinin çalıştığı tarım veya orman işyerlerinde işçilerin İş Kanunu kapsamında olmayacağına ilişkin düzenleme nispi emredici nitelikte olduğundan sözleşmelerle işçilerin İş Kanunu kapsamında olacağının kararlaştırılması mümkündür¹¹².

Borçlar Kanunu kapsamında olan işçilere, taraflar aralarında ayrıca kararlaştırmadıkça, iş güvencesine ilişkin hükümler uygulanmamaktadır. Bu kapsamda, tarım ve orman işyerlerinde çalışan işçilerin iş güvencesi kapsamında olması İş Kanunu kapsamında olmalarına bağlıdır. O halde, iş güvencesi şartlarından biri olan 30 işçi şartının tarım ve orman işyerlerinde 51 olduğu sonucuna ulaşılabilecektir.

b. İş Kanununun Kapsamına Giren Tarım İşleri

İş Kanununun 4. maddesi ile önce İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı iş ve iş ilişkileri düzenlenmiş ardından aynı maddede bu istisnai hükümlerin istisnalarına yer verilmiştir. İstisnaların istisnası olarak nitelendirilen bu iş ilişkileri arasında tarım işiyle alakalı işler bulunmaktadır.

1) Tarım Sanatlarının Yapıldığı Yerlerdeki İşler

İş Kanunu madde 4/2 (c) ile tarım sanatlarının yapıldığı yerlerdeki işlerin İş Kanunu kapsamında olduğu belirtilmiştir. Tarım sanatları öğretide,

110 Yarg. 22. HD., E. 2018/12125, K. 2018/20964, 03.10.2018, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 14.01.2025. Öğretide, çalışma biçiminin her iki işi de içerdiği ve baskın işe karar verilemediği durumlarda işçi lehine yorum ilkesi ve iş hukukunun özelliği gereği işçinin İş Kanunu kapsamında olduğu ifade edilmektedir. *Uşan*, s. 16.

111 Yarg. HGK., E. 2017/(7)22-1557, K. 2018/1457, 18.10.2018, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 14.01.2025.

112 *Baycık*, s. 53; *Çelik ve diğerleri*, s. 158.

bitkisel veya hayvansal tarım ürünlerinin işletilmesi olarak tanımlanmaktadır¹¹³. Örneğin zeytin üretimi tarım işi sayılırken zeytinin işlenmesi sonucu elde edilen zeytinyağı üretimi tarım sanatı sayılmaktadır. Yine domatesten salça, üzümünden sirke, pamuktan iplik, etten sucuk, süttten peynir, yoğurt ve yağ yapımı tarım ürünlerinin işlenmesi faaliyetlerine örnek olarak verilebilir¹¹⁴. Bu işlerde çalışanlar, işyerinde çalışan işçi sayısının elliden çok olup olmadığına bakılmaksızın İş Kanununa tabi olmaktadır. Bu kapsamda örneğin zeytin üretimi yapılan bir çiftlikte çalışan işçi (işyerinde çalışan işçi sayısının elliden az olduğu varsayımında) İş Kanununun kapsamı dışında kalacakken, zeytinyağı üretilen bir fabrikada çalışan işçi, işçi sayısına bakılmaksızın İş Kanunu kapsamında olacaktır¹¹⁵. Mandıracılık veya süt üretimi ise henüz işlenme aşamasına geçilmeksizin üretim aşamasında kalması sebebiyle tarım işlerinden sayılmaktadır. Dolayısıyla mandıracılık veya süt üretiminin yapıldığı işyerinde çalışan kişi sayısının elliden az olması halinde Borçlar Kanunu, elliden fazla olması halinde İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır¹¹⁶.

2) Tarım Araçları, Makine ve Parçalarının Yapıldığı Atölye ve Fabrikalarda Görülen İşler

İş Kanunu madde 4/2 (c) ile İş Kanununun kapsamında olduğu belirtilen işlerden bir diğeri tarım araçları, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işlerdir. Traktör, pulluk, toprak frezesi, biçerdöver, balya makinesi, çapa makinesi, orak makinesi, harman makinesi gibi tarım aletleri ve makineleri ile parçalarının yapıldığı yerler sanayi işyerleridir. Esasen, kanunda böyle bir düzenleme yer almasa dahi; tarım aletleri, makine ve parçalarının yapımı sanayi işi niteliğinde olduğundan¹¹⁷, bu işlerin yürütüldüğü atölye ve fabrikalarda çalışan işçilerin İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesi gerektiği açıktır. Bu hüküm ile tarım işlerine yardımcı olan sanayi dalında çalışan işçilerin İş Kanununun kapsamına dahil edildiği vurgulanarak meydana gelebilecek karışıklıkların önüne geçmek istenmiştir¹¹⁸. İş ilişkilerinde İş Kanununun uygulanması kural, uygulanmaması istisna niteliğinde olduğundan kanunda özel olarak belirtilmese dahi tarım araçları, makine ve parçaların onarımı İş

113 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 306.

114 Uşan/Erdoğan, s. 77; Narmanhoğlu, s. 81, dn. 28; Çelik ve diğerleri, s. 160; Uşan, s. 18; Baysal, s. 75-76.

115 Süzek/Başterzi, s. 227.

116 Uşan, s. 18-19.

117 Uşan/Erdoğan, s. 78; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 306.

118 Baysal, s. 76; Uşan, s. 18.

Kanunu kapsamında olacaktır¹¹⁹. Ayrıca istisnaların istisnası niteliğindeki bu düzenlemede yer alan iş ilişkileri İş Kanunu kapsamında olduğundan, istisnaların istisnası niteliğinde olan diğer hükümler gibi, ilgili hükmün de geniş şekilde yorumlanması gerekmektedir¹²⁰.

3) Tarım İşletmelerinde Yapılan Yapı İşleri

İş Kanunu 4/2 (d)'de tarım işletmelerinde yapılan yapı işlerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir. İlgili fıkra işletmenin tarım işletmesi olması esas alınmıştır. Tarım işletmesi öğretide “*arazi ve binalardan meydana gelmiş, tarımsal bir nitelik taşıyan iktisadi bir bütün*” şeklinde tanımlanmıştır¹²¹. İmalathane ve atölye yapımı ile depo ve lojman inşaatı bu yapı işlerine örnektir¹²². Yapı işlerinin tarımla ilgisinin olup olmadığına bakılmaksızın tarım işletmesindeki tüm yapı işlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır¹²³. Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri, kural olarak İş Kanunu kapsamına dahil edilmekle birlikte aile ekonomisi sınırları içerisinde kalan tarımla ilgili yapı işlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmayacaktır¹²⁴.

4) Halkın Yararlanmasına Açık Yerlerdeki veya İşyerlerinin Eklentisi Durumundaki Park ve Bahçe İşleri

İş Kanununun 4/2 (e) maddesi ile halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işlerinin İş Kanununa tabi olduğu düzenlenmiştir. Bu kapsamda başta belediyeler olmak üzere kamu kuruluşlarınca halkın dinlenmesi için tahsis edilen park, bahçe, gölet, piknik alanı, spor alanları gibi yerlerdeki park ve bahçe işlerinde çalışan kişiler hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır¹²⁵. Halkın bu yerlerden ücretli veya ücretsiz faydalanması İş Kanununun kapsamı açısından önem arz etmez¹²⁶. Ayrıca aynı bent doğrultusunda işyerinin eklentisi olan bir

119 Baysal, s. 76.

120 Kar, Yorum, s. 77.

121 Uşan, s. 19.

122 Süzek/Başterzi, s. 227.

123 Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 307; Uşan, s. 19.

124 Uşan/Erdoğan, s. 78; Konuya ilişkin bkz: II. A. 3.

125 Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 307; Baysal, s. 76.

126 Baysal, s. 76.

yerde yapılan park ve bahçe işleri de İş Kanununun kapsamına girmektedir. Örneğin bir fabrikanın bahçesindeki yeşil alanda ağaç ve çiçek yetiştirilmesi halinde bu işler İş Kanunu kapsamında olacaktır¹²⁷.

2. Esnaf ve Sanatkâr İşyeri

İş Kanunu 4/1 (1) uyarınca, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun olan ve en fazla üç kişinin çalıştığı işyerlerinde görülen işler kapsam dışında bırakılmıştır. Bilim Kurulu Taslağı'nda bu yönde bir istisnaya yer verilmemiş olmasına rağmen söz konusu düzenleme yasalâşan metne dâhil edilmiştir. Bu sebeple çok sayıda işçi, 1475 Sayılı İş Kanununun yürürlükte olduğu dönemde olduğu gibi yasal koruma alanının dışında kalmaya devam etmektedir. Avukat, diş hekimi, mali müşavir gibi serbest meslek sahiplerinin yanında çalışan işçiler, işyerindeki çalışan sayısına bakılmaksızın İş Kanunu kapsamına alınmışken; esnaf ve sanatkârların yanında, çoğunlukla ağır koşullarda ve bedenlen çalışan işçilerin, Kanunun 4. maddesiyle kapsam dışı bırakılarak koruyucu hükümlerden yararlanamaması, eşitsizliğe yol açtığı gerekçesiyle öğretilde eleştirilmiştir.¹²⁸

507 Sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanunu yürürlükten kaldırılmış olup, 5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanununun 76. maddesi uyarınca, 507 Sayılı Kanuna yapılan atıfların, 5362 Sayılı Kanuna yapılmış sayılacağı hüküm altına alınmıştır. Bu doğrultuda, mevzuatta 507 Sayılı Kanuna yapılan atıfların artık 5362 Sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir. 5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanununun 3. maddesinin 1-(a) bendinde ise esnaf ve sanatkâr, “İster gezici ister sabit bir mekânda bulunsun, Esnaf ve Sanatkâr ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunca belirlenen esnaf ve sanatkâr meslek kollarına dahil olup, ekonomik faaliyetini sermayesi ile birlikte bedenî çalışmasına dayandıran ve kazancı tacir veya sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan, basit usulde vergilendirilenler ve işletme hesabı esasına göre deftere tabi olanlar ile vergiden muaf bulunan meslek ve sanat sahibi kimseler” olarak tanımlanmıştır.

127 Uşan/Erdoğan, s. 78; Süzek/Başterzi, s. 228. “Somut uyumsuzlukta, davacı davalı işverenin işyeri olan benzin istasyonunun arka kısmında bulunan bahçede, yani yasal deyimi ile eklentisindeki park ve bahçe işinde bahçıvan olarak çalışmaktadır. Davacının yaptığı iş, İş Kanunu kapsamındadır.” Yarg. 9. HD., E. 2005/28856, K. 2005/28948, 08.09.2005, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 04.01.2025.

128 Esener, s. 115; Narmanhoğlu, s. 87; Süzek/Başterzi, s. 231; Günay, s. 91; Çelik ve diğerleri, s. 162.

Kanundaki tanıma göre bir faaliyetin esnaf veya sanatkâr faaliyeti sayılabilmesi için sermayenin bulunması, bedeni çalışmanın varlığı ve kazancın tacir niteliği kazanacak düzeyde olmaması gerekmektedir. Görüldüğü üzere yalnızca sermayenin varlığı ve düşük kazanç, esnaf faaliyeti sayılması için yeterli değildir; ayrıca bedeni çalışma şartı da aranmaktadır¹²⁹. Bu doğrultuda öğretilde, hükme uygun olarak çalışan terzi, marangoz, bakkal ve kasapların esnaf ve sanatkâr olarak kabul edildiği belirtilmektedir¹³⁰.

Esnaf ve sanatkâr işyerlerinde İş Kanununun uygulanabilmesi için bu işyerlerinde üç kişinin çalışması gerekmektedir. Maddede “üç kişinin çalıştığı işyeri” ifadesine yer verilmesi, işyerindeki işveren, çırak ve stajyerlerin bu sayının hesabında dikkate alınıp alınmayacağına ilişkin görüş farklılıklarının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Öğretilde, hükmün küçük esnafı koruma amacıyla hazırlandığı gerekçesiyle “üç kişi” ifadesinin “üç işçi” olarak anlaşılması gerektiği yönünde görüşler bulunmaktadır¹³¹. Bir diğer görüşe göre ise, istisnai nitelikteki bu hükmün dar ve işçi lehine yorumlanması gerektiğinden hareketle işyerinde bedenen çalışan işyeri sahibinin de toplam işçi sayısına dahil edilmesi gerekmektedir¹³².

Kanaatimizce 1475 Sayılı Kanunda “üç işçi” ifadesine yer verilmişken 4857 Sayılı İş Kanununda “üç kişi” ibaresine yer verilmiş olması kanun koyucunun bilinçli bir tercihidir. Bu kapsamda işyerindeki kişi sayısı hesaplanırken işyeri sahibi olup aynı zamanda işyerinde bedensel olarak çalışan esnaf veya sanatkâr da sayıya dahil edilmelidir. Nitekim Yüksek

129 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 304. Tornacılık işi yapan işverenin yanında çalışan bir işçinin İş Kanunu kapsamında olup olmadığına ilişkin uyuşmazlıkta Yüksek Mahkeme “*Mahkemece; uyuşmazlık konusu dönemde davalının ekonomik sermayesi ve kazancının esnaf niteliğini aşıp aşmadığı ve hangi usule göre vergilendirildiği belirlenmeli, fesih tarihi itibarıyla “tornacılık işi yapan” davalı işveren nezdinde çalışan işçi sayısı, işverenin işyerinde kendi bedeni gücü ile bizzat çalışıp çalışmadığı ve esnaf statüsünde olup olmadığı, yukarıda açıklanan yasal düzenlemeler ve ilkeler doğrultusunda araştırılarak, kamu düzenini ilgilendiren ve resen inceleme kapsamında kalan görev hususu belirlenmelidir.*” şeklinde hüküm tesis etmiştir. Yarg. 9. HD., E. 2019/4812, K. 2021/2665, 28.01.2021, (<https://kararara.ma.yargitay.gov.tr/>), E.T. 22.01.2025.

130 **Ekmekçi/Yiğit**, s. 17; **Senyen Kaplan**, s. 78.

131 **Esener**, s. 115; **Süzek/Başterzi**, s. 232; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 304; **Eyrenci ve diğerleri**, s. 59-60.

132 **Narmanhoğlu**, s. 87; **Senyen Kaplan**, s. 96; **Kar**, Yorum, s. 77.

Mahkeme de vermiş olduğu kararlarda istikrarlı olarak bedeni gücü ile çalışmakta olan işyeri sahiplerini işçi sayısının hesabında dahil etmektedir¹³³.

C. Kişiler Bakımından Getirilen Sınırlamalar

1. Çıraklar

Çıraklar, İş Kanununun 4. maddesi ile kişi bakımından bu kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır (İş K. m. 4/1-(f))¹³⁴. Mesleki eğitim görmeleri sebebiyle öğrenci statüsünde sayılan çırakların İş Kanununun kapsamı dışında bırakılması isabetlidir¹³⁵. Usta ve kalfalar ise iş sözleşmesi ile çalıştığından işçi statüsünde olup İş Kanunu kapsamındadır¹³⁶.

En az ortaokul veya imam-hatip ortaokulu mezunu olup bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olan kişiler mesleki eğitim merkezi programına çırak öğrenci olarak kaydolabilir¹³⁷. Çıraklar öğrenciliğe ilişkin haklardan yararlanmakta olup öğrenci

133 “Maddede üç işçi yerine “üç kişi”den söz edilmiştir. Bu ifade, işyerinde bedeni gücünü ortaya koyan meslek ve sanat erbabını da kapsamaktadır. İşinde bedeni gücü ile çalışmakta olan esnaf dahil olmak üzere toplam çalışan sayısının üçü aşması durumunda işyeri 4857 Sayılı Yasa’ya tabi olacaktır.” Yarg. 9. HD., E. 2019/4812, K. 2021/2665, 28.01.2021, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 16.12.2024. Aynı yönde: Yarg. 9. HD., E. 2015/2809, K. 2015/7526, 19.02.2015, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 14.05.2025; Yarg. 22. HD., E. 2017/28545, K. 2020/4703, 10.03.2020, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 14.05.2025; Yarg. 9. HD., E. 2016/17806, K. 2016/18473, 25.10.2016, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 14.05.2025; Yarg. 22. HD., E. 2017/20327, K. 2019/12571, 11.06.2019, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 14.05.2025; Yarg. HGK., E. 2016/1349, K. 2020/801, 21.10.2020, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 14.05.2025.

134 Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu’nda 18 yaşından büyük çırakların İş Kanunu kapsamında olacağı düzenlenmişken 4857 Sayılı İş Kanunu ile yaşları fark etmeksizin tüm çıraklar İş Kanununun kapsamı dışında tutulmuştur. **Narmanhoğlu**, s. 90; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 178.

135 **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 300; **Çelik ve diğerleri**, s. 93. Öğretide Centel çıraklar hakkında Mesleki Eğitim Kanununun yürürlükte olmasının da çırakların İş Kanununun uygulama alanı dışında tutulmalarına yol açtığını ifade etmektedir. **Centel**, s. 13.

136 Fevzi **Demir**, “Çalışma Hayatında Çocukların Korunması”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, Özel Sayı, 2010, s. 575.

137 Mesleki Eğitim Kanunu’nda çıraklığın yanı sıra aday çıraklık da düzenlenmiştir. Kanunun 9. maddesine göre ilköğretim okulunu bitirmiş olanlar, bir mesleğe hazırlık amacı ile çıraklık dönemine kadar işyerlerinde aday çırak olarak eğitilebilirler. İş Kanunu 4/1-f’de her ne kadar yalnızca çırakların İş Kanununun kapsamı dışında olduğuna yer verilmiş olsa da aday çıraklar evleviyetle İş Kanununun kapsamı dışında olacaktır.

statüsünde olmaları sebebiyle işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmemektedir (MEK m. 11) İşyeri sahibinin, çırağı çalıştırmaya başlamadan önce çırağın reşit olması halinde çırak ile, reşit olmaması halinde velisi veya vasisiyle yazılı çıraklık sözleşmesi yapması gerekmektedir¹³⁸.

Çıraklık sözleşmesinde, iş sözleşmesindeki ücret ödeme unsurunun yerini bir meslek öğretme; iş görme unsurunun yerini ise meslek öğrenme almaktadır¹³⁹. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanununun 3. maddesinde çırak, “*çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi*” olarak tanımlanmış olup çırakların faaliyetleri esas olarak Mesleki Eğitim Kanunu’nda düzenlenmiştir¹⁴⁰. Mesleki Eğitim Kanununun 2. maddesinde bu Kanunun, “*Yükseköğretim Kurulu ve Mesleki Eğitim Kurulunun belirleyeceği mesleklerde, kamu ve özel sektöre ait kurum, kuruluş ve iş yerleri ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarındaki eğitim ve öğretimi*” kapsayacağı yer almaktadır. Kanunun Yükseköğretim Kurulu ve Mesleki Eğitim Kurulunun belirleyeceği meslekleri kapsayacak olması bazı işyerlerinde çalışan çırakların Mesleki Eğitim Kanununun kapsamı dışında tutulmasına yol açmaktadır¹⁴¹. Mesleki Eğitim Kanunun kapsamı dışında kalan çıraklar hakkında TBK’nın hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri kıyasen uygulanmaktadır¹⁴². Ayrıca Mesleki Eğitim

138 Demir, s. 573; Çelik ve diğerleri, s. 92.

139 Demir, s. 573; Çelik ve diğerleri, s. 90-91; Namık Kemal Topçu/Ayşegül Ekin, “Suça Sürüklenen 12-15 Yaş Grubu Çocuklar Hakkında Verilen Kısa Süreli Hapis Cezasının ‘Kamuya Yararlı Bir İşte Çalıştırılma’ (TCK m. 50/1-f) Seçenek Yaptırımına Çevrilmesinin Asgari Çalışma Yaşı” Bakımından Değerlendirilmesi”, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 21, S. 1, 2024, s. 365. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanununun 25. maddesinde bu kanun kapsamındaki işyerlerinde çalışan aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin yüzde otuzundan aşağı ücret ödenmeyeceği hüküm altına alınmıştır. Bu ücretler her türlü vergiden müstesnadır (MEK m. 25/3).

140 Demircioğlu/Centel/Kaplan, s. 61; Ekmekçi/Yiğit, s. 10; Tunçomağ/Centel, s. 43.

141 2016 yılında yapılan değişiklikle, Mesleki Eğitim Kanununun uygulama alanı genişletilerek yalnızca Mesleki Eğitim Kurulu değil, aynı zamanda Yükseköğretim Kurulu’nun belirleyeceği mesleklerde; kamu ve özel sektöre ait kurum, kuruluş ve iş yerleri ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarındaki eğitim ve öğretim de kapsam altına alınmıştır. Ancak bu yetkinin dar bir takdirle kullanılması durumunda, çıraklığa ilişkin hükümlerin uygulama alanı genişleyebileceğinden, söz konusu düzenleme belirsizlik içermektedir. Çelik ve diğerleri, s. 91.

142 Tunçomağ/Centel, s. 43; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s. 61; Eyrenci ve diğerleri, s. 58; Süzek/Başterzi, s. 229.

Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde TBK'nın genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri kıyas yoluyla çıraklık sözleşmesine uygulanacaktır (TBK m. 393/3).

Çıraklık sözleşmesi adı altında çalışmakla birlikte, gerçekte işçilik yapan kişilere uygulamada sıkça rastlanmaktadır. Taraflar arasındaki sözleşme çıraklık sözleşmesi adı altında yapılsa dahi, bu ilişkinin gerçekte bir iş ilişkisi olduğu ileri sürülüyorsa, çıraklık sözleşmesinin varlığı değil; çalışanın işyerinde yürüttüğü fiili faaliyetler ve ilişkinin gerçek hukuki niteliği esas alınmalıdır¹⁴³. Çalışma ilişkisinin niteliği tespit edilirken aradaki ilişkide üstün olan yönün çalışma mı yoksa bir meslek ve sanatın öğretilmesi mi olduğu gözetilmelidir. Bir diğer anlatımla işyerinde üretimle ilgili çalışmalara eylemli olarak katılan çırağın meslek ve sanat eğitimini ikinci plânda tutması halinde artık aradaki ilişkinin çıraklık ilişkisi olduğundan söz edilemeyecektir¹⁴⁴. Yapılan değerlendirme sonucu çırak adı altında çalışan kişinin gerçekte işçilik yaptığının tespit edilmesi halinde bu kişi İş Kanunu kapsamına dahil edilmelidir. Yine Yüksek Mahkeme, kararlarında, çırak olarak nitelendirilen kişinin çalışmasının üretime tam olarak katılan bir işçi seviyesinde mi yoksa eğitim gören bir öğrenci seviyesinde mi olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir¹⁴⁵.

İş Kanununun 4. maddesinin ikinci fıkrasının (f) bendinin önceki hâlinde, çırakların Kanun kapsamı dışında tutulduğu belirtilirken, “iş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında” ifadesine yer verilmekteydi. Ancak çırak ve stajyerler dahil olmak üzere tüm çalışanları kapsamına alan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesi ile “iş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere” ibaresi madde metninden çıkartılmıştır (6331 S. K. m. 37/2). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 19. maddesinin ilk fıkrası çerçevesinde çıraklar da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Tüm çıraklar, hangi kanun kapsamında olduğuna bakılmaksızın İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan yararlanır.

143 Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s. 16.

144 Yarg. 10. HD., E. 2018/5228, K. 2019/5312, 20.06.2019 (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 04.01.2025; Yarg. 10. HD., E. 2020/6434, K. 2020/6249, 03.11.2020, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 04.01.2025.

145 Yarg. 9. HD., E. 2005/39175, K. 2006/19031, 28.06.2006 (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 12.01.2025; Yarg. 9. HD., E. 2007/12812, K. 2008/7878, 08.04.2008, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 12.01.2025.

Ayrıca birçok mesleki risk ile karşı karşıya kalan çıraklar iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile hastalık sigortası hükümleri uygulanmakta olup bu sigorta primleri Milli Eğitim Bakanlığınca asgari ücretin yüzde ellisi üzerinden ödenmektedir (MEK m. 25/4)¹⁴⁶.

2. Stajyerler

Mesleki Eğitim Kanununun 3. maddesinin (r) bendinde staj, “Yükseköğretim Kurulunca, yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışma” olarak tanımlanmaktadır. Mesleki ve teknik liseler ile yükseköğrenim kurumlarında öğrenim gören öğrenciler, mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla, teorik eğitimlerini pratiğe dönüştüren staj eğitimlerine katılmaktadırlar¹⁴⁷. Her ne kadar kanunda düzenlenmese de meslek konusunda aldıkları teorik bilgiyi uygulama ile pekiştirmek amacıyla çalışan stajyerler işçi sayılmayıp İş Kanununun kapsamı dışında tutulmuştur¹⁴⁸.

3. Sporcular

İş Kanununun kişi bakımından kapsamı dışında kalan bir diğer grup sporculardır (İş K. m. 4/1-(g)). Spor dallarının her birinin kendine özgü özel durum ve ihtiyaçlarının bulunması ve İş Kanunu’ndaki birçok hüküm sporculara uygulanmasının güç olması, sporcuların bu kanunun kapsamı dışında tutulmasına yol açmıştır¹⁴⁹.

Bir sporu sadece hobi olarak yapan kişiler amatör sporcu, kazanç elde etmek amacıyla meslek olarak yapan kişiler ise profesyonel sporcu olarak adlandırılmaktadır¹⁵⁰. Yasa koyucu, maddede genel olarak “sporcular”

146 Demir, s. 575.

147 Akyiğit, s. 87-88. Mesleki ve teknik liseler ile yükseköğrenim kurumlarında yapılan stajların yanı sıra, hukuk fakültesi mezunlarının avukatlık mesleğine kabul edilebilmeleri için tamamlamaları zorunlu olan staj uygulaması da bulunmaktadır. Avukatlık stajına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Atilla Özen, Avukatlık Hukuku Ders Kitabı, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2025.

148 Sümer, Uygulama, s. 6; Başbuğ/Yücel Bodur, s. 113; Topçu/Ekin, s. 365.

149 Erkan Küçükgüngör, “Türk Hukukunda Sporcuların Hukuki Durumu”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 2, S. 2, 1998, s. 9.

150 Başbuğ/Yücel Bodur, s. 113; Küçükgüngör, s. 8; Yasin Tekin/Buket Mucuk/Hakan Sunay, “Türkiye’de Amatör Sporcu Olmak”, Spormetre Beden

kavramını kullandığı için hem amatör hem profesyonel sporcular İş Kanununun kapsamı dışında bırakılmıştır¹⁵¹. Amatör sporcular, spor faaliyetlerini gönüllülük esasına dayalı olarak ve sosyal amaçlarla yürütmektedir. Bu faaliyetlerde, iş sözleşmesinin zorunlu unsurları olan ücret karşılığı iş görme ve bağımlılık ilişkisi mevcut olmadığından amatör sporcuların taraf olduğu bir iş sözleşmesi bulunmamakta; dolayısıyla amatör sporcuların spor faaliyetleri İş Kanunu kapsamında değerlendirilmemektedir¹⁵². Profesyonel sporcular ise ücret karşılığı bir spor dalında faaliyette bulunmayı ve kulübün talimatları doğrultusunda hareket etmeyi taahhüt etmektedir. Bu kapsamda profesyonel sporcular ile spor kulüpleri arasında imzalanan sözleşmeler; iş görme, ücret ödeme ve bağımlılık unsurlarını taşıdığı için iş sözleşmesi niteliğindedir¹⁵³¹⁵⁴. Ancak her ne kadar profesyonel sporcu

Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi, C. 14, S. 2, 2016, s. 184. Amatör kelimesi sözlükte “*Bir işi para kazanmak için değil, yalnız zevki için yapan, hevesli, meraklı (kimse); özenen, profesyonel karşıtı*” şeklinde tanımlanmıştır. <https://sozluk.gov.tr/>, E.T. 28.12.24. Öğretide, amatörlüğün gittikçe zedelendiği, amatör gözüken birçok spor dalında sporcuların vakitlerinin ciddi bir kısmını bu spor dalı ile harcadığı ve maddi kazanç elde ettikleri ifade edilmektedir. **Küçükgüngör**, s. 2; **Tekin/Mucuk/Sunay**, s. 184.

151 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 302; **Tekin/Mucuk/Sunay**, s. 185; **Tunçomağ/Centel**, s. 43; **Küçükgüngör**, s. 4; **Ufuk Aydın/Verda Canbey Özgüler/Fatma Kocabaş/ Dilek Yalız Solmaz/Hakan Katırcı/Seher Demirkaya/ Arif Yüce/Hilmi Etcı**, “Türkiye’de Profesyonel Sporcuların Çalışma Koşulları ve Örgütlenme Eğilimleri”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C. 4, S. 55, 2017, s.1877.

152 **Tekin/Mucuk/Sunay**, s. 184 vd.

153 **Ekmekçi/Yiğit**, s. 10; **Küçükgüngör**, s. 8; **Süzek/Başterzi**, s. 230; **Tunçomağ/Centel**, s. 143; **Eren Yıldız/Mahmut Ceylan**, “Türk Millî Futbol Takımlarına Çağrılan Futbolcu ile Türkiye Futbol Federasyonu Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği”, Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, S. 1, 2024, s. 358. Yargıtay da kararlarında sporcu ile kulüp arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olduğunu vurgulamaktadır: “*Sporcular, kulüplerinin (işverenlerinin) gösterdiği yerlerde tespit edilmiş çalışma saatlerine tâbi olarak ve işverenin emir ve gözetimi altında antrenman ve müsabakalar yaptıkları ve karşılığında önceden kararlaştırılmış bir ücret aldıklarına göre, kulüpleri ile bağları iş sözleşmesine dayanmaktadır. Faaliyetin sporla ilgili oluşu sporcu ile kulüp arasındaki bağın iş ilişkisi sayılmasına engel oluşturmaz.*” Yarg. 5. HD., E. 2023/4702, K. 2023/8115, 01.10.2023, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 06.02.2025.

154 Sporcu ile kulübü arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olması sebebiyle bu sözleşmelerden doğan uyuşmazlıklarda 7036 Sayılı Kanun gereği iş mahkemeleri görevli olacaktır. İlgili husus Yargıtay kararlarında da vurgulanmaktadır: “*Somut olaya bakıldığında; davacının, hizmet sözleşmesi gereğince davalı Spor Kulübünde profesyonel sporcu olarak görev yaptığı, 7036 sayılı Kanunun 25/10/2017 tarihinde yürürlüğe girdiği, davanın 18/09/2018 tarihinde açıldığı dikkate alındığında, davada görevli mahkeme iş mahkemesidir. İlk itirazı değerlendirecek olan mahkeme de*

ile spor kulübü arasındaki sözleşme iş sözleşmesi niteliğinde olsa da İş Kanununun 4. maddesi gereği profesyonel sporcuların çalışmaları bu kanunun kapsamı dışında tutulmuştur¹⁵⁵. Yüksek Mahkeme de konuya ilişkin bir kararında, “İster özel hakem isterse genel mahkemede görülsün, sporcu ile kulübü arasındaki alacak uyuşmazlıklarında İş Kanunu hükümleri uygulanamaz.” ifadesiyle bu durumu vurgulamıştır¹⁵⁶.

Sporcu sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklarda uygulanacak hukuk kurallarının tespitinde öncelikle ilgili federasyonlarca yayınlanan talimatlar değerlendirilmelidir. Spor Federasyonları Yönetmeliği’nde federasyonlar, ilgili spor dallarındaki faaliyetleri yürütmek üzere Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulan, organları seçimle belirlenen ve idari ile mali özerkliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanmıştır. Federasyonlar, ilgili spor dallarının yönetiminden sorumlu olup, teknik ve idari kararlar alma yetkisine sahiptir¹⁵⁷. Örneğin, voleybol faaliyetleri için Türkiye Voleybol Federasyonu, basketbol faaliyetleri için Türkiye Basketbol Federasyonu ve futbol faaliyetleri için Türkiye Futbol Federasyonu yetkilendirilmiştir. Federasyonlar bu yetki doğrultusunda spor dallarına ilişkin düzenlemeler yaparak çeşitli talimatlar yayınlamaktadır¹⁵⁸.

Federasyonlarca yayınlanan talimatlarda sporcuların lisans, vize ve transfer şartları, ücretleri, sezon tarihleri ve sporcu sözleşmelerine ilişkin diğer hususlar yer almaktadır. Sporcu sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklarda öncelikle federasyonların özel kanunlarında veya yayımladıkları talimatlarda yer alan düzenlemeler dikkate alınmalıdır. Federasyonların özel kanunlarında veya talimatlarında ilgili bir hüküm bulunmaması ya da mevcut düzenlemelerin yetersiz kalması durumunda, Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanacaktır¹⁵⁹.

Kanunda yalnızca sporcuların İş Kanununun kapsamı dışında olduğu belirtilmiştir. Bu doğrultuda spor kulüplerinde iş sözleşmesi ile çalışmakla

görevli olan iş mahkemesidir. Mahkemece bu husus resen dikkate alınıp, görevsizlik kararı verilmesi gerekirken, tahkim ilk itirazı üzerine “davanın usulden reddine” karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı’nın kanun yararına temyiz talebinin kabulü gerekmektedir.” Yarg. 3. HD., E. 2020/7165, K. 2020/5239, 01.10.2020, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 06.02.2025.

155 Narmanhoğlu, s. 89; Küçükgüngör, s. 9.

156 Yarg. 9. HD., E. 2010/45651, K. 2010/35814, 02.12.2010, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 16.11.2024.

157 Ekmekçi/Yiğit, s. 12; Küçükgüngör, s. 5.

158 Ekmekçi/Yiğit, s. 12.

159 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 302; Küçükgüngör, s. 10; Ekmekçi/Yiğit, s. 12; Tunçomağ/Centel, s. 43.

birlikte spor kabul edilen bir faaliyette bulunmayan antrenör, teknik direktör, idareci, masör gibi diğer çalışanlara İş Kanunu hükümleri uygulanmalıdır¹⁶⁰. Nitekim Yargıtay da son dönemde vermiş olduğu kararlarında antrenörlerin İş Kanunu kapsamında olduğunu belirtmektedir¹⁶¹.

3. Rehabilit Edilenler

Rehabilitasyon, hastalık veya kaza sonucu sürekli işgöremez hale veya malûl duruma gelen veya gelebilecek durumda olan sigortalıların kendi işlerini yapmaya devam edebilmeleri veya yeni bir işte çalışabilmeleri amacıyla Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı veya diğer devlet kuruluşlarınca açılan rehabilitasyon merkezlerinde yapılan tıbbi bakım ve mesleki eğitimidir¹⁶². Hasta ve engelli kişilerin sağlıklarına kavuşarak çalışabilmek için rehabilitasyon merkezlerinde veya rehabilitasyon merkezi dışında yaptıkları faaliyetler İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuştur. Esasen kanunda düzenlenmemiş olsa dahi bu kişilerin faaliyetlerinin bir başkasına ekonomik yarar sağlamadığı gibi rehabilite edilen ile rehabilitasyon merkezi arasında bir iş ilişkisi de bulunmadığından bu kişilerin İş Kanununun kapsamı dışında tutulması gerekmektedir¹⁶³. Bu faaliyetlerde işçi olarak çalışanlar hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır¹⁶⁴.

160 Sümer, Uygulama, s. 11; Başbuğ/Yücel Bodur, s. 113; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s. 61; Uşan/Erdoğan, s. 75; Eyrenci ve diğerleri, s. 59; Narmanhoğlu, s. 89, dn. 50; Süzek/Başterzi, s. 230; Tunçomağ/Centel, s. 43; Çelik ve diğerleri, s. 166; Akyiğit, s. 102.

161 “Gerek özel hakem, gerekse genel mahkemelerde görülen sporcu ile kulübü arasındaki alacaklara ilişkin uyuşmazlıklarda, 4857 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması olanağı bulunmamaktadır. Ancak antrenör, teknik direktör, idareci, masör ve benzeri elemanlar ile kulüpleri arasında çıkan uyuşmazlıklarda, özel yasal düzenlemeler dışında İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasına engel bir durum bulunmamaktadır.” Yarg. 5. HD., E. 2023/4702, K. 2023/8115, 02.10.2023, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 04.02.2025. Aynı yönde: Yarg. 7. HD., E. 2015/25226, K. 2015/15746, 17.09.2015, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 15.05.2025; Yarg. 9. HD., E. 2015/24584, K. 2018/21216, 22.11.2018, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 15.05.2025; Yarg. 22. HD., E. 2016/12608, K. 2016/15418, 30.05.2016, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>), E.T. 15.05.2025.

162 Tunçomağ/Centel, s. 43; Uşan/Erdoğan, s. 75; Narmanhoğlu, s. 89; Çelik ve diğerleri, s. 161.

163 Narmanhoğlu, s. 89; Çelik ve diğerleri, s. 161; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 302; Süzek/Başterzi, s. 230; Ekmekçi/Yiğit, s. 17.

164 Demircioğlu/Centel/Kaplan, s. 62.

Rehabilitasyon merkezlerinde yapılan çalışmalarla rehabilitasyon merkezi dışındaki işyerlerinde engellilerin çalışmaları birbirinden farklı olup işyerlerinde iş akdiyle çalışan engelliler İş Kanunu kapsamındadır¹⁶⁵.

SONUÇ

Bir iş ilişkisine hangi kanun hükümlerinin uygulanacağı, ilişkinin niteliğine göre kademeli bir değerlendirme süreci sonucunda belirlenmektedir. Genel kural İş Kanununun tüm işyerlerine, işverenlere, işveren vekillerine ve işçilere faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmasıdır. Ancak bazı iş ilişkileri, kendilerine özgü nitelikleri nedeniyle özel kanunların düzenleme alanına alınmıştır. Bu çerçevede, iş ilişkisinin Deniz İş Kanunu veya Basın İş Kanunu kapsamına girmesi halinde İş Kanunu yerine ilgili kanun hükümleri uygulanacaktır. Öte yandan, İş Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasında kanunun kapsamı dışında kalan istisnai iş ilişkilerine yer verilmiştir. Kanunun kapsamı dışında kalan istisnai iş ilişkilerine yönelik özel bir düzenleme bulunmadığı takdirde Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanacaktır.

İş Kanununun kapsamı dışında kalan işçiler, bu durum nedeniyle önemli hak ve alacaklardan mahrum kalabilmektedir. Bu sebeple bir iş ilişkisinin İş Kanununun 4. maddesinde sayılan istisnalar arasında yer alıp almadığı değerlendirilirken dar bir yorum yapılmalı, iş sözleşmesiyle çalışanlar olabildiğince İş Kanunu kapsamına dahil edilmeli ve tereddüt hâlinde ilgili faaliyetin İş Kanununa tabi olduğu kabul edilmelidir. Örneğin İş Kanununun 4. maddesi ile deniz işlerinin tamamı değil yalnızca deniz taşıma işleri Kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu kapsamda Deniz İş Kanununun kapsamına girmeyen ve deniz taşıma işi sayılmayan deniz işlerinin İş Kanunu kapsamında olduğu sonucuna ulaşılabilecektir. Ancak her ne kadar iş hukuku bakımından istisnai hükümlerin dar ve işçi lehine yorumlanması gerekse de kanunda açık hüküm bulunan hallerde yorum yoluna gidilmemelidir. Bu kapsamda elliden az işçinin çalıştığı tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde tarım işi yapmayan işçilerin de İş Kanununun kapsamının dışında olduğu söylenebilecektir.

Her ne kadar önceki düzenlemelere kıyasla İş Kanununun kapsamı genişletilmiş olsa da, günümüzde hâlâ pek çok iş ilişkisi bu Kanunun kapsamı dışında kalmaktadır. Bu nedenle, olması gereken hukuk açısından, istisnaların yasal düzenlemelerle daha da daraltılması yerinde olacaktır. Öte yandan, iş kanunlarının tek çatı altında toplanması halinde, uygula-

mada yeknesaklık, kolaylık ve hukuki güvenlik sağlanacak; farklı kanunlara tabi olan işçiler arasındaki birtakım eşitsizlikler giderilebilecektir. Ancak bu tür bir düzenlemenin, sektörel farklılıkları göz ardı etmesi durumunda bazı alanların kendine özgü ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Bu sakıncanın önüne geçebilmek adına, kendine özgü niteliklere sahip sektörler bakımından ihtiyaçlara uygun özel kurallar öngörülmesi dengeli bir çözüm olabilecektir.

KAYNAKÇA

Akyiğit, Ercan, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023.

Arıcı, Kadir, “Tarım ve Orman İşçilerinin Sosyal Güvenliği”, Kooperatifçilik Dergisi, S. 71, 1986, s. 38-50.

Aydın, Ufuk/**Canbey Özgüler**, Verda/**Kocabaş**, Fatma/**Yalız Solmaz**, Dilek/**Katırcı**, Hakan/**Demirkaya**, Seher/**Yüce**, Arif/**Etcı**, Hilmi, “Türkiye’de Profesyonel Sporcuların Çalışma Koşulları ve Örgütlenme Eğilimleri”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C. 4, S. 55, 2017, s. 1873-1912.

Başbuğ, Aydın/**Yücel Bodur**, Mehtap, İş Hukuku, 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2021.

Baycık, Gaye, İş İlişisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İstanbul 2018, s. 5-355.

Baysal, Ulaş, “Elli ve Daha Az İşçi Çalıştırılan Tarım Ve Orman İşlerinin Yapıldığı İşyeri veya İşletmelerde Tarım İşlerinde Çalışmayanlar İş Kanunu Kapsamında Mıdır?”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 72, S. 2, 2014, s. 73-80.

Bedük, Mehmet Nusret, Deniz İş Sözleşmesi, 1. Baskı, Ekin Yayınları, Bursa 2012.

Centel, Tankut, “Eşitlik İlkesi Bağlamında Tarım ve Orman İşleri”, Çimento İşveren Dergisi, C. 28, S. 3, 2014, s. 10-17.

Çelik, Nuri/**Caniklioglu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat/**Özkaraca**, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2023.

Çenberci, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 6. Baskı, Seçkin Kitabevi, Ankara 1986.

Çomaklı, Edanur, Evde Bebek Bakım Sözleşmesi, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.

Demir, Fevzi, “Çalışma Hayatında Çocukların Korunması”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, Özel Sayı, 2010, s. 547-577.

Demircioğlu, Murat/**Centel**, Tankut/**Kaplan**, Hasan Ali, İş Hukuku, 21. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2021.

Demircioğlu, Murat/**Korkmaz**, Doğan/**Kaplan**, Hasan Ali, Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2020.

Ekin, Ali, Deniz İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Feshi ve Sonuçları, 1. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 2024.

Ekmekçi, Ömer/**Yiğit**, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, Oniki Levha Yayınları, İstanbul 2024.

Esener, Turhan, İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1978.

Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra, İş Hukuku, 10. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2020.

Gökçe, Erdal, “Deniz İş Kanununun Hukuk Sistematiğindeki Yeri ve Niteliği”, İstanbul Barosu Dergisi, C. 82, S. 2, 2008, s. 739-758.

Günay, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 6. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2020.

Güner, M. Deniz, “Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri”, Çimento İşveren Sendikası Dergisi, C. 15, S. 6, 2001, s. 7-29.

Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nursen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 20. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2024.

Kar, Bektaş, “İş Hukukunda Yorum”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 28, 2012, s. 72-81. (Yorum)

Kar, Bektaş, Deniz İş Hukuku, 3. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2021. (Deniz İş)

Karaman, Mehmet Halis, “İş Hukukunda Ev Hizmetleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 43, 2020, s. 213-233.

Karataş, Ayşegül/Şimdi, Halil, “Türkiye Uluslararası Gemi Sicili Kanunu Amacına Ulaştı mı?”, Alfanümerik Dergi, C. 7, S. 3, 2019, s. 71-86.

Kaya, Mutlu/Erol, Nisanur, “El Sanatları Ürünlerinin Kırsal Turizm Kapsamında Değerlendirilmesi: Espiye - Akkaya Köyü Örneği”, Journal of Humanities and Tourism Research, C. 11, S. 1, 2021, s. 226-240.

Kılıç, Mehmet, “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Kapsamında Tarım İşçilerinin Hukuki Durumu”, Tarım Ekonomisi Dergisi, C. 12, S. 2, 2006, s. 39-49.

Kılış, İlknur, “Tarımda Ücretle Çalışanların Çalışma Sorunları: Tarım İş Yasası'nın Eksikliği”, Kamu-İş Dergisi, C. 3, S. 3, 1994, s. 35-62.

Kurt Konca, Nesibe, “Yabancı Bayraklı Gemilerde Çalışan Gemi Adamlarının Hizmet Sözleşmelerinden Kaynaklanan Davalarda Görevli Mahkemenin Belirlenmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 16, Özel Sayı, 2015, s. 1299-1320.

Kurtişoğlu Yücel, Ezel, Basın Özgürlüğü Bağlamında Basın İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

Küçükgüngör, Erkan, “Türk Hukukunda Sporcuların Hukuki Durumu”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 2, S. 2, 1998, s. 1-15.

Manav, A. Eda, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, TBB Dergisi, S. 120, 2015, s. 509-537.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku, 7. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2022.

Moral, Duygu/**Kişi**, Hakkı, “Deniz Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi, C. 2, S. 2, 2010, s. 21-42.

Muran, Hakan, “Deniz Yüzeyi Temizleme Teknesinin Gemi Niteliği”, İstanbul Barosu Dergisi, C. 90, S. 1, 2016, s. 59-83.

Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 4. Baskı, İstanbul 2012.

Okur, Ali Rıza, “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Yargıç Resul Aslanköylü’ ye Armağan, C. 7, S. 3, 2004, s. 72-78.

Özdönmez, Metin, “Ormancılık İşkolunda İşçi İstihdamı”, Tarım ve Orman İşçilerinin Sorunlarına İlişkin Çözüm Önerileri Semineri, 1998, s. 40-50.

Özen, Atilla, Avukatlık Hukuku Ders Kitabı, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2025.

Özer, Hatice Duygu, “188 Sayılı İlo Balıkçılık İstihdam Sözleşmesi Işığında İş Hukukunda Balıkçılık”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi, C. 24, S. 3, 2020, s. 67-105.

Öztürk, Özge, “Deniz İş Hukukunda Fazla Çalışmanın Esasları”, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 2, 2019, s. 209-238.

Senyen Kaplan, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 11. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2020.

Soyer, M. Polat, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2008 (2010), s. 10-85.

Sümer, Haluk Hadi, Bireysel Basın İş Hukuku, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024. (Basın İş)

Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019. (Uygulama)

Süzek, Sarper/**Başterzi**, Süleyman, İş Hukuku, 24. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2024.

Süzek, Sarper, “Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 14, 2009, s. 5-28.

Şahin Emir, Asiye/**Kazmaz Tepe**, Büşra, “Gemi Adamının Hizmet Sözleşmesinden Doğan Para Alacaklarının Tahsili”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 45, 2021, s. 144-165.

Tekin, Yasin/**Mucuk**, Buket/**Sunay**, Hakan, “Türkiye’de Amatör Sporcu Olmak”, Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, C. 14, S. 2, 2016, s. 183-190.

Tiritoğlu Ersoy, H. Hilal, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023.

Topçu, Namık Kemal/**Ekin**, Ayşegül, “Suça Sürüklenen 12-15 Yaş Grubu Çocuklar Hakkında Verilen Kısa Süreli Hapis Cezasının ‘Kamuya Yararlı Bir İşte Çalıştırılma’ (TCK m. 50/1-f) Seçenek Yaptırımına Çevrilmesinin Asgari Çalışma Yaşı” Bakımından Değerlendirilmesi”, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 21, S. 1, 2024, s. 337-397.

Tulukcu, Nezihe Binnur, “Deniz İş Kanununa Göre Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, Terazi Hukuk Dergisi, S. 198, 2023, s. 105-122.

Tuncay, A. Can, “931 Sayılı İş Kanununun Uygulama Alanı”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 34, S. 1-4, 1968, s. 400-414.

Tuncay, Aziz Can/**Savaş Kutsal**, Fatma Burcu/**Özel**, Halil Mert, “Türkiye’nin Hava İş Kanununa İhtiyacı Var”, Legal İHSGHD, C. 19, S. 73, 2022, s. 3-42.

Tunçomağ, Kenan/**Centel**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2022.

Ulusoy, Muharrem Emre, Ev Hizmetlerinde Bireysel İş İlişkileri, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2023.

Uşan, M. Fatih, “Yargıtay Kararları Işığında İş Kanunu Açısından Tarım İşçileri”, Kamu İş Dergisi, Prof. Dr. Kamil Turan’a Armağan, C. 7, S. 2, 2003, s. 1-26.

Uşan, M. Fatih/**Erdoğan**, Canan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.

Yıldız, Eren/**Ceylan**, Mahmut, “Türk Millî Futbol Takımlarına Çağrılan Futbolcu ile Türkiye Futbol Federasyonu Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği”, Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, S. 1, 2024, s. 351-376.

Yongalık, Aynur, “İstisnalar Dar Yorumlanır Kuralı ve Değerlendirilmesi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 60, S. 1, 2011, s. 1-15.

Yürekli, Sabahattin, “Deniz İş Kanununun Yer İtibarıyla Kapsamı”, Erzurum Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 1-2, 2005, s. 613-631.