

İŞ HUKUKUNDA EĞİLİMLİ İŞLETMELER

TENDENCY ENTERPRISES IN LABOR LAW

Araştırma Makalesi

Hasan Alparslan AYAN*

ÖZ

Çalışma yaşamında belli bir eğilime ait olması ile tanınan işletmelerin varlığı, iş hukuku açısından önem arz eder. Alman hukuku kaynaklı eğilimli işletme kavramının, bu önemine binaen, Türk hukuku açısından da ele alınması gerekir. Bu bakımdan işletmenin eğilimli olup olmadığının tespitinin nasıl yapılması gerektiği Alman hukukunda tartışmalıdır. Dolayısıyla işletmedeki eğilimlerin tespiti konusuna odaklanmak gerekir ve bu çalışmada da bu konu öncelikle ele alınmıştır.

Eğilimli işletmelerin dikkat çekici iki unsuru bulunmaktadır. Birincisi, eğilimin korunmasıdır. Eğilimin korunması, Alman hukukunda işçilerin yönetime katılması ve işyeri kurulunun yetkilerinin sınırlandırılması çerçevesinde ele alınır. Aynı zamanda anayasal hakların korunması ve kamusal yaşamın demokratik düzeyde sağlanması ile de ilgilidir. Eğilimin korunmasına yönelik bu bakış açısının Türk hukuku açısından uygulanabilirliğinin olup olmadığı, bu çalışmada ele alınan diğer bir konu olmuştur.

Eğilim taşıyıcısı ise bu tür işletmelerin ikinci unsuru olarak ön plandadır. İş hukukunun esas konusu işletmede çalıştırılan işçilerin durumunu ele almak olduğuna göre, eğilim taşıyıcısının özellikleri de iş sözleşmesinden kaynaklanan haklar ve borçlar çerçevesinde açıklanmalıdır. Türk hukukunda eğilimli işletmelerin kapsamı toplumda yer edindikleri öneme kıyasla dar ölçektedir. Bu çalışma ile eğilimli işletmelerin türlerinden bahsedilmiş ve kapsamının genişletilmesine bir ihtiyacın olup olmadığı araştırılmıştır.

Eğilimli işletmelerin iş ilişkisine etkisi vardır. Bu etkiyi, iş sözleşmesinin kurulmasından sözleşmesinin sona erdiği zamana kadar gözlemlemek mümkündür. Bu sebeple iş ilanı ve iş görüşmesi süreci eğilimli

DOI: 10.32957/hacettepehdf.1490629

Makale Geliş Tarihi: 27.05.2024

Makale Kabul Tarihi: 26.08.2024

* Arş. Gör. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

E-posta: hayan@erbakan.edu.tr

ORCID: 0000-0002-9991-9492

Bu makale Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

işletmeler bakımından ele alınmıştır. Sonrasında eğilimli işletmelerde sadakat borcuna, işverenin yönetim hakkına ve kişisel verilerin korunması konularına değinilmiştir. Fesih konusunda ise öğretime açık bir şekilde vurgulanmamış olan eğilim feshi kavramı ele alınmış ve eğilimli işletmenin gerekleri nedeniyle feshin uygulanabilirliği ayrıca tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Eğilimli İşletme, Eğilimin Korunması, Eğilim Taşıyıcısı, Eğilim Feshi, İşletmesel Fesih

ABSTRACT

The enterprises that are recognized for belonging to a certain tendency is important in labor law. Due to this importance, the concept of a tendency enterprise, which originates from German law, is also worthy of being addressed in Turkish law. In this respect, it is controversial how to determine whether an enterprise is tendency or not. Therefore, the determination of tendencies is important and this study primarily addresses this issue. Also, there are two remarkable elements of tendency enterprises. The first is the protection of the tendency. The applicability of this perspective on tendency protection under Turkish law has been one of the issues addressed in this study. On the other hand, the tendency carrier is the second element of such enterprises. Since the main subject of labor law is to address the situation of the workers employed in the enterprise, the characteristics of the tendency carrier are also revealed in this study. Finally, job advertisement and interview are discussed in terms of tendency enterprises. Subsequently, the obligation of loyalty, the employer's right of management and the protection of personal data in tendency enterprises are discussed. Regarding termination, the concept of tendency termination, which is not clearly emphasized in the doctrine, is introduced.

Key Words: Tendency Enterprises, Protection of Tendency, Tendency Carrier, Tendency Termination, Termination Due to Enterprises

EXTENDED SUMMARY

This study will examine the status of tendency enterprises in labor law. For this purpose, the characteristics of the concept in German law should be addressed first. There, this issue is evaluated in terms of employees participation in management. There is a relationship between the participation of employees in management and the protection of tendencies. In Turkish labor law, the mechanisms of employees participation in management are not developed. Enterprises that are recognized for their adherence to a certain tendency are present in life.

Tendency enterprises carry the elements of the basic concept of enterprise. It is possible to examine the general elements within the framework of employer, employee, workplace and the specific elements under the titles of tendency protection and tendency carrier. Considering the general elements, first of all, there must be an employer in the enterprise. With a tendency in terms of labor law, there must be at least one employee for wages. On the other hand, the workplace emerges as an element of a tendency enterprise. A

tendency enterprise may consist of more than one workplace. It should be noted that the subject matter of the tendency enterprise is an activity organized by the employer.

The tendency interests of employers operating tendency businesses need to be protected. Tendency protection (Tendenzschutz) is the protection of the employer's freedom to realize or adhere to ideal goals. In Turkish law, the participation of employees in management can be brought to the agenda in exceptional cases, and measures for the protection of the tendencies of enterprises are not explicitly provided. However, it is possible to find legal grounds for the protection of tendencies within the framework of Turkish law. Apart from constitutional provisions, indirect provisions for tendency enterprises are also encountered. Although there are provisions for the protection of tendency at the constitutional level and partially in the legislation on labor life, it is seen that an effective protection for tendency, as in German law, is not explicitly adopted in Turkish law.

For tendency enterprises, it should be underlined that Article 6 of TIHEKK sets the limit of the employer's freedom to prepare job advertisements in accordance with the prohibitions on discrimination. Article 6 of TIHEKK states that discrimination is prohibited at the stages of "application, selection criteria, recruitment conditions and job advertisement" where there is no identifiable victim in the recruitment process. Accordingly, the prohibition of discrimination has been strengthened in labor law to include job advertisements, and the prohibition of discrimination is violated in tendency enterprises unless it is legally justified.

In labor relations where the tendency of the enterprise comes to the fore, the duty of loyalty should be evaluated separately. The fact that the employees are employed in a company with a tendency creates a responsibility (Tendenztreuepflicht) for their behavior both inside and outside the workplace. This situation affects the obligations arising from the employment contract and especially the duty of loyalty. In addition, conflicts may arise between the management authority of the employer and the fundamental rights of the workers employed in the inclined enterprise. In practice, conflict points arise with regard to freedom of expression and respect for private life.

Finally, although tendency termination is not clearly defined in Turkish law, some opinions have been put forward in the doctrine by trying to establish a relationship between the tendency of the enterprise and the incompetence or behavior of the employee, and it has been stated that the contradiction of the beliefs and opinions of the employee with the tendency of the enterprise may lead to a termination based on incompetence. In our opinion, it is possible to evaluate the termination based on tendency within the cases of termination for valid reason based on behavior, considering that the nature of the enterprise will also be important in the behavior of the employee based on the termination.

GİRİŞ

Eğilimli işletme kavramının, Alman hukukunda doğup geliştiği düşünüldüğünde, Türk hukukuna yabancı olduğu söylenmelidir. Ancak işletmelerin bir birey gibi belli bir düşünce çerçevesinde işverence organize edilebildikleri görüldüğünde, işletmelerin de eğilim sahibi olabilmeleri mümkündür. Bu sonuç ile Türk hukukunda karşılaşıldığında, eğilimli işletmelerin bireysel iş hukuku bakımından etkilerinin doğması kaçınılmazdır.

Bu makale, iş hukukunda eğilimli işletmeleri, özellikle eğilimin belirlenmesi ve korunmasını, eğilim taşıyıcılarının iş ilişkisini ve eğilim feshini odağına almaktadır. Konunun genişliği sebebiyle bazı meselelere değinilmemiş olsa da, Türk iş hukuku öğretisinde eğilimli işletmeleri doğrudan konu alan çalışmanın bulunmaması sebebiyle, bu konunun ileride tez düzeyinde çalışmalara konu edilmesi isabetli olacaktır.

Çalışmamızda eğilimli işletme kavramı ele alınacak olup, öncelikle bir işletmeye ne zaman bu statünün verilebileceğinin ölçütleri ortaya konacaktır. Sonrasında eğilimli işletmelerin kilit unsurlarını oluşturan eğilimin korunması ve eğilim taşıyıcıları kavramları açıklanacaktır. Eğilimli işletmelerin iş ilişkisine etkisi kaçınılmaz olduğundan, iş ilişkisinin kurulması aşamasından başlayarak, iş ilişkisinin sona ermesi anına kadar ortaya çıkabilecek durumlar Alman hukukundaki detayları ile ele alınacaktır.

I. EĞİLİMLİ İŞLETME KAVRAMI

A. Kavramlar ve Tanım

1. İşyeri-İşletme Ayırımı

Eğilimli işletme kavramının tanımı ile unsurlarını açıklamadan önce işyeri ve işletme kavramları arasındaki farkın ortaya konulması gerekir¹. İş Kanunu'nun gerekçesinde belirtildiği gibi, işyerinin, mal veya hizmet üretimine yönelik teknik amacı vardır². Teknik bir amaçtan anlaşılması gereken, işletmenin amacını gerçekleştirebilmek

¹ İşyeri ve işletme kavramı arasındaki farklar konusunda bkz. İbrahim Aydın, *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları* (Demiryol-İş Eğitim Yayınları 2001) 8; Kübra Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme* (Legal Yayıncılık 2007) 11.

² Candan Albayrak Zincirlioğlu, 'İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi' (2018) 9(34) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 431-432.

için mal ve/veya hizmet üretimi yapmaktır. Teknik amacı takip eden işyeri, kâr veya zarar ile doğrudan ilgi kurmaz³. Bu sebeple işyeri, işletmeye göre daha dar anlama sahiptir⁴.

İşyerinden farklı olarak işletme ise ikincil bir kavram olarak iş hukukunda yer almakta ve daha geniş bir anlamı ifade etmektedir⁵. Bu kavram ile anlatılmak istenen ticaret hukukundaki ticarî işletme değildir. İş hukuku anlamında işletmenin varlığı için TTK'da sayılan unsur ve faaliyetlerin bulunması gerekmez⁶. İşletmeyi, mutlaka işyerlerinin toplamı olarak da kabul etmemek gerekir. Çünkü bazen işletme, tek bir işyerinden oluşabilir⁷. İşletme, kural olarak iktisadî ve malî amaca sahiptir⁸. Ancak işletmede çoğu zaman iktisadi amaç güdülse de, bu konuda mutlak bir zorunluluktan bahsedilemez. Bir düşüncenin yahut ideal bir amacın gerçekleşmesine hizmet amacıyla da işletme kurulabilir⁹.

2. Tanım

İş hukuku alanında işletmenin konusunu oluşturan faaliyetlerin mutlak suretle ekonomiye ve kar sağlamaya yönelik olması gerekmez. Dernekler, dinî kuruluşlar, sendikalar, gazeteler veya siyasî partiler ücret karşılığında işçi çalıştırdıkları taktirde iş hukuku bakımından eğilimli işletme özelliğini kazanırlar. Öğretide işletme kavramının iş hukuku bakımından oldukça önemli olmasına karşılık, yasal tanımının yapılmamış olmasının eksiklik olduğunun altı çizilmiştir¹⁰. Bu durumun bir sonucu olarak, eğilimli

³ Sarper Süzek, *İş Hukuku* (Beta Yayıncılık 2023) 200.

⁴ Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. bs Beta Yayıncılık 2023) 141. Alman hukuku bakımından da işyeri-işletme ayrımı aynı esasa dayanır. Bkz. Christoph Gillen/Ulrich Hörle, 'Betriebsänderungen in Tendenzbetrieben' (2003) NZA 1225.

⁵ Albayrak Zincirlioğlu (n 3) 425.

⁶ Ticaret hukuku anlamında işletme ile iş hukuku bakımından işletmenin ayrıldıkları noktalar için bkz. Ahmet Taşkın, 'İş Hukukunda İşletme Kavramı' (2012) 1 Çalışma ve Toplum 97.

⁷ Taşkın (n 7) 79; Aydın (n 2) 13.

⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca (n 5) 153.

⁹ Marc-Oliver Schulze/Jennifer Erber, 'Beschränkung der betrieblichen Mitbestimmung im Tendenzbetrieb' (2019) ArbRAktuell 169; Gillen/Hörle (n 5) 1226; T. Mayer-Maly, 'Gewinnstreben und Wertfreiheit im Tendenzbetrieb' (1966) RdA 441.

¹⁰ Taşkın (n 7) 76.

işletme kavramının da yasal tanımı hukukumuzda bulunmamaktadır. Yasalarda değinilmeyen bir kavramın uygulayıcılar açısından önemsiz görülme tehlikesi bulunmaktadır¹¹.

Böyle bir tehlikeyi ortadan kaldırabilmek adına, iş hukukunda eğilimli işletmeler ele alınırken öncelikle tanımın ortaya konulması gerekir. Eğilimli işletme kavramının içerisinde bulunan *eğilim* sözcüğü tanımlanmaya muhtaçtır. İşletmenin karakterine biçim veren eğilimi, manevi ve idealist anlamda varlığa, eyleme ve belirli şekilde davranmaya yol açan temayül (tandans) şeklinde tanımlamak mümkündür. Bu anlamıyla eğilim, bir konuya özenin, dikkatin ve ilginin sağlanmasıdır. Nasıl ki bireylerin kişilik özellikleri gereğince eğilime sahip olmaları mümkün ise işletmelerin kuruluş amaçları ve faaliyetlerinin de belli bir eğilimi kapsamaması mümkündür¹².

Eğilimin, *işletme (Unternehmen)* yahut *işyeri (Betrieb)* düzeyinde mi belirlenmesi gerektiği tartışmaya açıktır. *Kanaatimizce* eğilimin işletme düzeyinde belirlenmesi gerekir¹³. Çünkü mal veya hizmet üretimi gibi dar anlamda teknik amacı takip eden

¹¹ Eğilimli işletmelerde ortaya çıkabilecek ve iş hukuku uyumsuzlukları yaratabilecek kapsamlı örnek olaylar için bkz. Herbert Buchner, 'Tendenzförderung als arbeitsrechtliche Pflicht: zur Bindung des Arbeitnehmers an der Unternehmenszielsetzung' (1979) ZfA 335-336. Eğilimli işletmelerin, Avrupa Birliği üyesi devletlerden özellikle Finlandiya, İtalya, Hollanda, Avusturya, İsveç, Slovakya, Slovenya, İspanya ve Birleşik Krallık hukuklarındaki statüsü hakkında bkz. Martin Plum, *Tendenzschutz im europäischen Arbeitsrecht* (Duncker & Humblot 2011) 58-81. Bu devletlerden hiçbirinde, Alman hukukunda olduğu kadar detaylı düzenlemeler bulunmamaktadır. Bunun sebebi olarak Alman hukukunda işçilerin yönetime katılması noktasındaki lider pozisyonu gösterilmiştir. Bkz. Plum (n 12) 85.

¹² Eğilim sözcüğünün kökenini oluşturan *Tendenz* kelimesi, Latince'den kaynaklanmakta olup, belirli bir amaç doğrultusunda hareket etmek anlamına gelmektedir. Alman hukuku bakımından eğilim sözcüğünün kullanımı da bu şekilde olup bir amaç doğrultusunda hareket etmenin altını çizmektedir. Bkz. Gerhard Noll, *Arbeitsrecht im Tendenzbetrieb* (Bund-Verlag 2001) 30-31; Ulaş Baysal, *İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep İle İş Sözleşmesinin Feshi* (Adalet Yayınevi 2011) 127, dn. 371). Eğilim ve imaj ilişkisi için bkz. Ali Cengiz Köseoğlu, *İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi* (Beta Yayıncılık 2011) 201.

¹³ Alman hukukundaki hâkim görüş de eğilimin işyeri değil fakat işletme düzeyinde belirlenmesi gerektiği yönündedir. Bkz. Jan Christoph Dörrwächter, *Tendenzschutz im Tarifrecht* (Duncker & Humblot 1998)

işyerlerinde eğilimden bahsetmek mümkün değildir¹⁴. Ancak eğilimin işletme düzeyinde belirlenmesi uygun olsa da işletmeye bağlı işyerlerinin eğilimden etkilenmesi mümkündür. Örneğin, eğilimli işletmeye bağlı mal veya hizmet üreten işyerine işçi alınacağı zaman işletmenin eğiliminin göz önünde tutulması kaçınılmazdır. Bu duruma ilave olarak, eğilimli işletmeyi işleten işverenin işletmesel kararları çerçevesinde bazı işyerlerini eğilimin kapsamı dışında tutabilmesi söz konusu olabilir¹⁵. İşyerinin işletmenin eğiliminden etkilenip etkilenmeyeceği, işverenin alacağı *işletmesel kararlara* bağlıdır. Konuya organizasyon teorisi açısından bakıldığında işyeri işletme ile örtüşebildiği gibi, çok sayıda organizasyon bölümlerinden birini de oluşturabilmektedir. Dolayısıyla işletme ve işyeri organizasyonun farklı görünümünü meydana getirebilir. Tek bir işyerinin mevcut olduğu eğilimli işletmede üretime yahut hizmete yönelik tarafı işyeri, ideal amaca ait yönü ise işletme kabul edilmelidir¹⁶.

Türk hukukunda açıkça düzenlememekle birlikte *eğilimli işletme (Tendenzunternehmen)* kavramını kâr hedefi dışında ideal amacın doğrudan yahut iktisadi hedeflerin yanında baskın unsur olarak belirlendiği işletme olarak tanımlamak mümkündür. İdeal amaçtan maksat, bir düşüncenin tasarlayabileceği nitelikleri, işletmenin kendi üzerinde toplamasıdır¹⁷.

47; Maren Poeck, *Tendenzträger als Betriebsräte und Sprecherausschussmitglieder* (Duncker & Humblot 2011) 28-29.

¹⁴ Hoppe/Marcus Nina, 'Tendenzschutz in der Betriebsverfassung' (2012) ArbRAktuell 190. Örneğin eğilime sahip bir yayınevinin muhasebe kısmı işletmenin eğilimi kapsamında değerlendirilmemelidir. Benzer örnekler için bkz. Baysal (n 13) 128. Eğilimli işletme ve işyeri arasındaki ilişki için bkz. Schulze/Erber (n. 10) 169; Evra Çetin, *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları* (On İki Levha Yayıncılık 2015) 342.

¹⁵ Schulze/Erber (n 10) 169.

¹⁶ Her iki kavramın aynı organizasyonun iki farklı görünümü olarak ele alınması hakkında bkz. Aydınli (n 2) 19.

¹⁷ Eğilimli işletmelere yönelik tanımlamalar için bkz. Amrei Wisskirchen, *Außerdienstliches Verhalten von Arbeitnehmern* (Duncker & Humblot 1999) 65; Mayer-Maly (n 10) 44; Savaş Taşkent, *İşverenin Yönetim Hakkı* (1981) 103-104; Gökhan Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması* (Lykeion 2021) 299; Orhan Ersun Civan, *İşçinin Yan Yükümlülükleri* (Beta Yayıncılık 2021) 173; Berna Öztürk, *İşçinin Talimatlara Uyuma Borcu* (On İki Levha Yayıncılık 2021) 424; Sevgi Dursun Ateş, *İşverenin Yönetim Hakkı* (Seçkin

Alman hukukunda eğilimli işletmelerin yasal tanımı bulunmakta ve İşyeri Teşkilatı Yasası'nın (Betriebsverfassungsgesetz-BetrVG) eğilimli işletmeler ve dinî topluluklar başlığı altında § 118'de açıklanmaktadır. Söz konusu düzenlemeye göre doğrudan veya ağırlıklı olarak politik, dinî, eğitsel, sınıfsal, bilimsel, sanatsal işletmeler yahut Alman Anayasası'nın 5. maddesi gereğince ifade özgürlüğü, basın özgürlüğü, radyo ve film aracılığıyla düşüncenin açıklanmasına, yayınlanmasına ve savunulmasına hizmet eden işletmeler eğilimli kabul edilir¹⁸. BetrVG § 118 gereğince ideal amacı *doğrudan (Unmittelbar)* ve *baskın (Überwiegend)* olarak takip etmesi gerektiği vurgulanmıştır¹⁹.

Yayıncılık 2019) 645; Fatih Gültekin, *İş İlişkinde İfade Özgürlüğü* (On İki Levha Yayıncılık 2024) 110. Basın işletmeleri ve gazeteler için bkz. Ezel Kurtişoğlu Yücel, *Basın Özgürlüğü Bağlamında Basın İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar* (Seçkin Yayıncılık 2022) 231. Fransız hukukunda eğilimli işletmelerin "*entreprise de tendance*" olarak adlandırılması için bkz. Deniz Ugan Çataalkaya, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi* (Beta Yayınevi 2019) 283. Bu tür işletmeler İtalyanca'da "*organizzazioni di tendenza*", İspanyolca'da "*organización de tendencia*" olarak isimlendirilir. Bkz. Plum (n 12) 27, dn. 3.

¹⁸ Dörrwächter (n 14) 49; Plum (n 12) 30; Mayer-Maly (n 10) 441; Erhan Birben, 'İşçinin Özel Yaşamı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi' (2016) İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II 143. Dinî toplulukların işletmelerinin hayır veya eğitsel amaçla faaliyette bulunmaları gerekir (kilise hastaneleri, bakımevleri, okulları ve çocuk yurtları gibi bkz. Dietrich Oldenburg, 'Die Träger der beruflichen Bildung als Tendenzbetriebe' (1989) NZA 413; Stefanie Lorenzen, 'Der karitative Gesundheitskonzern' (2016) RdA 187; Sabine Stölzel, 'Neue Entwicklungen zum Tendenzbetrieb mit erzieherischer Zwecksetzung' (2009) NZA 239 vd.). Politik amaç izleyen kuruluşları siyasî partiler ile sınırlamamak gerekir ki siyasî iktidarı etkilemek için kamunun menfaatlerini ele alan işletmeler ile şubeleri, ofisleri ve sekreterlikleri dahil etmek mümkündür (BAG, AP Nr. 63, § 118 BetrVG 1972; Poeck (n 14) 34). Sınıfsal işletmelerden anlaşılması gereken, işçi ve işveren sendikaları ile bu kuruluşlar tarafından kurulmuş olup çalışma koşullarının düzenlenmesi amacıyla hizmet eden işletmelerdir (BAG, AP Nr. 43, § 118 BetrVG 1972). Bilimsel amaçlara hizmet eden işletmeler bir gerçeği kanıtlamak için ciddi faaliyetler ile meşgul olan yerlerdir (BAG, AP Nr. 12, § 15 KSchG 1969; BAG, AP Nr. 5, § 87 BetrVG 1972; Poeck (n 14) 62 vd.). Basın özgürlüğü çerçevesinde gazeteler ile dergiler, yayınevleri, haber ajansları ve radyolar eğilimli işletme kabul edilir. Bkz. BAG, 27.07.1993, 1 ABR 8/93, NZA 1994, 329; P. Hanau, 'Personelle Mitbestimmung des Betriebsrats in Tendenzbetrieben, insbesondere Pressebetrieben' (1973) BB 902.

¹⁹ T. Mayer-Maly, 'Grundsätzliche und Aktuelles zum Tendenzbetrieb' (1973) BB 762-763. Eğer işletme bütünü ile ekonomik hedeflere ulaşmayı amaçlıyorsa ideale ilişkin bir amaçtan söz edilemez. Bkz. BAG, 21.06.1989, 7 ABR/5887, NZA 1990, 402; BAG, AP Nr. 3, § 118 BetrVG 1972.

İşverenlerin ortak işletme çatısı altında da eğilime yönelik faaliyet gösterebilmeleri mümkündür²⁰. Ancak bir işletmenin gizli eğiliminden söz edilemez. Demek ki bu tür kurumların eğilimlerini ve bunun işletme ile işyerlerine ve işin yürütümü için gereklerini açıkça belli etmeleri gerekir²¹.

3. Kapsamı

İş hukukunda eğilimli işletmelerin türleri sınırlı değildir. Bilhassa politik, dinî, bilimsel, eğitsel, kültürel veya sanatsal fikir bağlamında, ideal amacın gerçekleştirilmesine yönelik kurulmuş olanları kavramın içerisinde değerlendirmek mümkündür. Burada ilk akla gelen türleri politik alanda siyasî partiler ve partilere ait yayınevleri; dinî alanda ibadet yerleri ve dinî cemaatlerin kendi yararlarına kurdukları vakıflar ve dernekler; basın alanında ise gazeteler; örgütlenme özgürlüğünün kullanımı ve mesleki amaç taşıma açısından da sendikalar²².

Yukarıda sayılan işletmeler ve bu tür işletmelerce işletilen işyerleri dışında bir işletmenin kâr amacını ikinci plana atarak kamu hizmeti görmesi yahut gizlilik dereceli statüsüne sahip olması, onları hemen eğilimli işletme haline getirmez²³. İşletmede istihdam edilecek kadrolar -üst düzey yöneticiler- ile işveren arasında yüksek derecede güven ilişkisinin bulunması gerektiğinden hareketle de işletmenin eğilimli olup olmadığı konusunda doğrudan bir karar verilemez.

Eğilimli işletmelerin kapsamı belirlenirken basın işletmelerini ve gazeteleri vurgulamak gerekir. Nitekim Alman hukukunda olduğu gibi Türk hukuku açısından da

²⁰ Birden çok şirketin ortak işletme kurması durumunda girişimin ağırlıklı olarak idealist amacı güdüp gütmeyeğine bakılır. Bkz. Schulze/Erber (n 10) 170; S. Lunk, 'Der Tendenzgemeinschaftsbetrieb' (2005) NZA 842 vd.; Lorenzen (n 19) 190.

²¹ Bir eğilimli işletmede işçilere özel sadakat yükümlülükleri yükleyebilmek için söz konusu işçilerin işletmenin eğiliminden açıkça haberdar olmaları gerekir. Bu sebeple de işletmenin gizli bir eğiliminden bahsedilemez.

²² Lorenzen (n 19) 187; Mayer-Maly (n 10) 441. Türkiye'de dinî cemaatlerin tüzel kişilikleri bulunmadıkları için çalışanların iş ilişkilerinden kaynaklanan ihtilafların vakıflar ve dernekler bünyesinde olacağı söylenebilir. Bkz. Çetin (n 15) 332. Gazetelerin durumu için bkz. Kurtişoğlu Yücel (n 18) 231; Hanau (n 19) 902.

²³ İş hukukunda kamu ve gizlilik dereceleri işyerleri hakkında bkz. Türe (n 18) 308 ve 313.

basın işletmelerini ve gazeteleri eğilimli işletmeler içerisinde kabul etmek ve bu özelliği ile ele almak isabetli olur. Nitekim öğretide de gazeteler, ideal bir amacı takip ederek faaliyet gösteren işletmeler olarak tanımlanmıştır²⁴.

B. Eğilimli İşletmelerin Unsurları

1. Genel Olarak

Eğilimli işletmeler, işletme kavramına ait unsurları taşımaktadır. Genel unsurları işveren, işçi, işyeri ve faaliyet çerçevesinde incelemek, özel unsurları ise eğilimin korunması ve eğilim taşıyıcısı başlıkları altında ele almak mümkündür.

Genel unsurlarına bakıldığında, öncelikle işletmede bir işveren bulunmalıdır. İşK m. 2 gereğince “*İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir*”. İşveren statüsünün kazanılmasında önem arz eden husus, iş sözleşmesinin karşı tarafını oluşturmasıdır²⁵. Eğilimli işletmeden bahsedebilmek için işçilere talimat verme yetkisiyle donatılmış bir işverenin varlığı şarttır.

İş hukuku yönüyle eğilimli işletmeden söz edebilmek için, ücret karşılığında işverene bağımlı olarak çalışan en az bir işçinin varlığı gereklidir²⁶. Bu işçinin mutlaka eğilim taşıyıcısı pozisyonunda istihdam edilmesi yahut iş kanunu kapsamında olması gerekmez. Eğilimin gerçekleştirilmesine yönelik işlerde işin mahiyeti gereği çalışmanın işyeri dışında da yapılması söz konusu olabilir. Bir siyasî partinin kampanya işlerinde, işçileri sahada çalışmalarını için görevlendirmesinde durum böyledir.

Alman hukukunda bir işletmenin BetrVG § 118 kapsamına girip girmediğinin, işverenin şahsi düşüncelerine ve inançlarına bağlı olmadığı ifade edilmiştir²⁷. *Kanaatimizce* Türk hukukunda da işletmenin eğilimli olup olmadığı noktasında işverenin

²⁴ Gazetelerin eğilimli işletmeler içerisinde kabul edilmesi gerektiği ve bu durumun sonuçları hakkında bkz. Kurtişoğlu Yücel (n 18) 231. Biz de gazetelerin eğilimli işletme kapsamı içerisinde değerlendirilmesi görüşündeyiz. Gazetenin eğilimi nedeniyle gazetecinin iş sözleşmesini sona erdirmesi hakkında bkz. Köseoğlu (n 13) 201.

²⁵ Taşkın (n 7) 103; Albayrak Zincirlioğlu (n 3) 436.

²⁶ Aydınlı (n 2) 17.

²⁷ Poeck (n 14) 30; Schulze/Erber (n 10) 169.

şahsî tutumu ve motivasyonundan hareket edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle Alman hukukunda olduğu gibi eğilimli işyerlerinde takip edilecek hedeflerin yasada belirtilmesi uygun olacaktır. İşverenin meslekî faaliyetinden elde ettiği kazancı sanatsal projelere, dinî faaliyetlere yahut politik kampanyalara harcıyor olması hâlinde eğer işletmedeki faaliyetlerin kendisi eğilime bizzat hizmet etmiyorsa artık işletmenin eğilimli olmadığı sonucuna ulaşılmalıdır.

Öte yandan işyeri, eğilimli işletmenin unsuru olarak ortaya çıkmaktadır. Bir eğilimli işletme birden fazla işyerinden oluşabilir. Birden fazla işyerinin birleşerek eğilimli işletme oluşturabilmesi için hukukî ve iktisadî bağın yanında eğilim noktasında bir bağlantının da bulunması icap eder. Aksi takdirde işverenin işletmesel karar ile ilgili işyerini eğilim kapsamı dışında tutmuş olduğu sonucuna ulaşılmalıdır²⁸.

Eğilimli işletmenin konusunun, işverence organize edilmiş bir faaliyet olduğu belirtilmelidir. Faaliyet, maddi ve maddi olmayan araçların kullanılması ile idealist amacın saptanmasına ve gerçekleştirilmesine hizmet etmektedir²⁹. Birkaç idealist hedefin farklı faaliyetlere konu edilmesi mümkündür³⁰. *Eğilimlerin çeşitliliği (Tendenzvielfalt)*, birden fazla hedefe aynı anda hizmet edilmesi, eğilim karakterini dışlamaz³¹. Eğilimli işletmenin az ya da çok sürekli faaliyet göstermesi gerektiğinden, işin devamlılığının ve bağımsızlığının sağlanabilmesi adına takip edilen ideal amacın yanında, ön planda bulunmayan iktisadi faaliyetlerin bulunması da mümkündür³². Tesadüfi veya geçici

²⁸ İşyerinin dolaylı olarak işletmenin amacını gerçekleştirmesine yardımcı olduğu durumlarda, eğilim kapsamının dışında tutulması gerekir. Bkz. Çetin (n 15) 342; Baysal (n 13) 128.

²⁹ İşveren, işletmenin eğilimli olduğunu iddia ediyorsa, eğilim karakterine uygun ana sözleşmesini, hangi malları ürettiğini, işlediğini veya dağıttığını yahut hizmetleri sunduğunu açıkça ortaya koymalıdır. Şüphesiz işletmenin idealist amacı, bunlardan ortaya çıkan girişimcilik faaliyetlerinden de anlaşılabilir. Bkz. Lorenzen (n 19) 190.

³⁰ Schulze/Erber (n 10) 169.

³¹ Poeck (n 14) 32-33.

³² Gillen/Hörle (n 5) 1226; Schulze/Erber (n 10) 169; Lorenzen (n 19) 188. Elde edilen kârın bir vakfa aktarılması durumunda ise aktaran işletmenin kendisi doğrudan ideal amaç gerçekleştirmekten yoksundur (OLG, Stuttgart 3.5.1989 – 8 W 38/89, NZA-RR 1989, 936). Eğilimli işletmelerin kâr hedefi güdüp güdemeyeceği konusundaki tartışmalar için bkz. Mayer-Maly (n 10) 442.

nitelikte işler ise iş ilişkilerinin devamına hizmet etmeyeceğinden, ideal amaca ilişkin olsalar bile eğilimli işletmelerin varlık sebebi ile örtüşmez³³.

Alman hukukunda işletmenin iktisadî yahut ideal hedeflere mi yoğunlaştığının tespitinde, *niteliksel (karakter/damga teorisi)* ve *niceliksel (sayısal)* olmak üzere iki farklı ölçüt geliştirilmiştir³⁴. Niteliksel yaklaşım işletmenin doğal yönelimini hangi faaliyetlerin şekillendirdiği noktasından hareket etmektedir³⁵. Niceliksel yaklaşım ise işletmede eğilime yönelik faaliyetlerin baskın olup olmadığını tespit etmek için sayısal unsurları dikkate almaktadır³⁶. *Kanaatimizce* Türk hukuku için her iki yaklaşım *karma* biçimde ele alınmalı ve işletmenin hem karakterinin ideal amaca yönelik baskın olması hem de niceliksel biçimde personel ve işletme kaynaklarının çoğunlukla eğilime yönelik kullanılması gerektiği sonucuna ulaşılmalıdır.

2. Eğilimin Korunması

Eğilimli işletmeleri işleten işverenlerin eğilime yönelik menfaatlerinin korunması gerekmektedir. *Eğilimin korunması (Tendenzschutz)*, işverenin ideal hedefleri gerçekleştirme veya bu hedeflere bağlı kalma özgürlüğünün korunmasıdır³⁷. Alman hukukunda eğilimin korunması, BetrVG § 118'de vurgulanmıştır. Hükmün amacı, eğilimli işletmelerin kapsamını belirlemenin yanında, Yasa'nın hangi hükümlerinin işletmelerin idealist hedefli faaliyetlerinin kısıtlanmaması için sınırlı uygulanacağını

³³ İşletmelerin devamlı bir faaliyet görmesi gerektiği hakkında bkz. Albayrak Zincirlioğlu (n 3) 439.

³⁴ Mayer-Maly (n 20) 763.

³⁵ Niteliksel yaklaşım (Geprägetheorie) hakkında bkz. Lorenzen (n 19) 190.

³⁶ Bu görüşe göre hem eğilime yönelik hem de eğilim dışı amaçlar güden karma işletmelerin baskın olarak eğilim hedeflerinin gerçekleştirilmesine dahil olup olmadıkları sorusunda belirleyici faktör, eğilimle ilgili faaliyetlerin üstünlüğünün olup olmadığıdır (Poock (n 14) 29; BAG, AP BetrVG 1972 § 118 No. 43). Bu durum, personel kaynaklarının kullanımını karşılaştırarak, söz gelimi eğilime yönelik faaliyetler için çalışma süresi (emek-yoğun işletmeler için) belirlenerek değerlendirilebilir. Bkz. Hoppe/Marcus (n 15) 190; Lorenzen (n 19) 190; Stölzel (n 19) 239. Kural olarak eğilim taşıyıcılarının işletmedeki sayısal üstünlüğü mutlak önem arz etmez. Bkz. Schulze/Erber (n 10) 170. Bu konuda ileri sürülen yaklaşımlar için bkz. Gillen/Hörle (n 5) 1226.

³⁷ Eğilimin korunması, belirli işletmelere iş hukukunda özel bir statü kazandırılarak, ideal amaçları ve arayışlarında devlet tarafından sağlanan korumadır. Bkz. Plum (n 12) 33.

ortaya koymak; ayrıca düşünce, ifade ve basın özgürlükleri gibi anayasal değerlerin korunmasını sağlamaktır³⁸. İşletme faaliyetlerinin esas aldığı temel hakların korunması anlamına da gelen bu güvence, içerik açısından söz konusu idealist amacı sürdürme ve bu amacı değiştirerek farklı bir idealist amacı gerçekleştirebilme özgürlüklerini de içerir³⁹.

Bilindiği üzere Alman hukukunda, işçinin işletme yönetimine katılmasına imkân tanınmakta ve buna önem gösterilmektedir. Ancak eğilimli işletmeler söz konusu olduğunda, ideal amacı özgürce ve bağımsız biçimde belirleme ve uygulama hakkını engellediği ölçüde işyeri kurulunun sosyal devlet ilkesinden kaynaklanan katılım yetkisi kısıtlanmaktadır⁴⁰. BetrVG § 118 gereğince, işletmedeki ideal faaliyetin mahiyetine aykırı olduğu sürece Kanun'un bazı hükümleri uygulanmayacaktır. Örneğin işverenin işletmesinin ideal amacında değişiklik yapmayı planladığında, işyeri kuruluna başvurma zorunluluğu bulunmamakta, sadece bilgilendirme yükümlülüğü söz konusu olmaktadır. Eğilim taşıyıcılarına yönelik, eğilime dayalı sebeplerle fesih (eğilim feshi) gerçekleştirilmek istendiğinde, işyeri kurulunun görüşünü dinleme dışında ortak karar alma zorunluluğu bulunmamaktadır⁴¹. Buna karşılık feshin eğilime dayalı sebeplerle olmadığı, feshin muhatabının eğilim taşıyıcısı olmadığı yahut feshin nedeninin idealist amaç dışında devamsızlık veya performans gibi çalışana yönelik önlemlerin varlığında, işyeri kurulunun, işverenin fesih kararına katılım yetkisi tekrar ortaya çıkmaktadır⁴².

³⁸ Wisskirchen (n 18) 66; Poeck (n 14) 23. "Tendenzschutz" kavramının tarihçesi hakkında detaylı bilgi için bkz. Plum (n 12) 35 vd. Eğilimli işletmeler, Alman İşyeri Teşkilat Yasası'nın düzenlemelerinin bir kısmından (§ 106-109; § 118 Abs. 1; § 110) hariç tutulmaktadır.

³⁹ Hoppe/Marcus (n 15) 189; Gillen/Hörle (n 5) 1225; Lorenzen (n 19) 187.

⁴⁰ Dörrwächter (n 14) 50-51; Mayer-Maly, Tendenzbetrieb (n 10) 441. İşyeri kurulunun katılım haklarının kısıtlanması için belirleyici olan, eğilim taşıyıcısının tedbirden etkilenip etkilenmediği değil, kurulun katılım hakkının işletmenin idealist hedefinin ciddi şekilde bozulmasına veya engellenmesine yol açıp açmadığıdır. Bkz. Boris Dzida/Klaus-Stefan Hohenstatt, 'Tendenzschutz nur gegenüber Tendenzträgern?' (2004) NZA 1085.

⁴¹ Plum (n 12) 30; Dzida/ Hohenstatt (n 41) 1084-1085; Schulze/Erber (n 10) 170-171; Stölzel (n 19) 244.

⁴² Dörrwächter (n 14) 51; Hanau (n 19) 901. İşyeri kurulunun katılım yetkisinin kısıtlanması hakkında bkz. Hoppe/Marcus (n 15) 191; Stölzel (n 19) 244. Bu durumun, gazete işletmeleri (Pressebetrieben) açısından değerlendirilmesi için bkz. Kurtişoğlu Yücel (n 18) 210 vd.; Hanau (n 19) 901 vd.

Türk hukukunda ise işçilerin yönetime katılması istisnaî durumlarda gündeme gelebildiği gibi, işletmelerin eğilimlerinin korunmasına yönelik tedbirler de açıkça sağlanmamıştır. Ancak Türk hukuku çerçevesinde de eğilimlerin korunmasına yönelik gerekçelerin bulunması mümkündür. Çünkü girişimcilerin anayasal düzeyde korunan özgürlüklerinin ve kamu yararı değerlerini uygulamaya yönelik çabalarının korunması gerekir⁴³. Anayasal bakış açısıyla bakıldığında, Anayasa m. 48 gereğince herkes gibi işverenin de dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahip olduğu belirtilmiş, özel teşebbüslerin kurulmasının serbest olduğu vurgulanmıştır. Girişim özgürlüğünün sonucu olarak eğilimli işletmelerin iktisadi yönünün tamamen ortadan kalkmadığı ancak manevi ve idealist amacın ağır bastığı düşünüldüğünde, işverenin idealist amacı takip edeceği alanlarda çalışabileceği ve sözleşme serbestisinden yararlanabileceği söylenebilir. Bundan başka Anayasa'da düzenlenen temel haklardan tüzel kişilerin de mahiyetlerine uygun düştüğü sürece yararlanabileceği düşünüldüğünde, işletme düzeyinde organize edilmiş tüzel kişilerin benimsedikleri idealist amaçlarla ilgili temel haklardan yararlanabilmesinin ve korunmaları gerektiğinin ileri sürebileceği kanaatindeyiz⁴⁴.

Anayasal düzenlemelerin dışında da eğilimli işletmelere yönelik dolaylı hükümler ile karşılaşılmaktadır. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 7/I-d bendinde, “...bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dine mensup kişilerin istihdamı...” ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği durumlar içerisinde sayılmıştır. Bu düzenleme ile dinî kurumlarda ve bu kurumlara ait eğilimli işletmelerde farklı dinlere mensup kişilerin işe alınmaması

⁴³ Lorenzen (n 19) 187.

⁴⁴ Alman hukukunda da eğilimli işletmeler, Yasa'da (BetrVG § 118 Abs. 1) açıkça sayılmış anayasal özgürlüklerini (düşünce, örgütlenme, din, bilim ve sanat, özel eğitim ile basın, radyo ve film özgürlüğünü) öne sürerek eğilimin korunması gerektiğini savunmaktadır. Bkz. Plum (n 12) 51; Poeck (n 14) 32). Bu özgürlüklerin, gerçek kişilerin yanında tüzel kişilerin de mahiyetine uygun olduğunu belirtmek mümkündür.

ayrımcılık teşkil etmeyecek ve Kanundan kaynaklanan yaptırımlar uygulanmayacak, işletmenin eğilimi de yasa gereğince korunmuş olacaktır⁴⁵.

Her ne kadar anayasal düzeyde ve kısmen çalışma yaşamına ilişkin mevzuatta eğilimlerin korunmasına yönelik düzenlemeler bulunuyor olsa da, Alman hukukunda olduğu gibi eğilimlere yönelik etkili bir korumanın, Türk hukuku açısından açıkça benimsenmediği görülmektedir⁴⁶. İstihdam alanında eğilimin korunmasının oldukça dar ölçekte ele alındığı açıktır⁴⁷. Çalışma mevzuatı içerisinde eğilimli işletme kavramı tanımlanarak, bu tür işletmelerde eğilimin korunması gerektiğinin anayasal özgürlükler ile bağlantısı kurularak vurgulanması, aynı zamanda çoğulculuğun ve dolayısıyla demokrasinin korunması anlamına gelecektir.

3. Eğilim Taşıyıcısı

Kural olarak işletmenin malvarlığı ile ekonomik yönü ticaret hukukunu ve iktisat bilimini ilgilendiriyor olsa da işletmede çalıştırılan işçiler iş hukukunun konusuna girmektedir. Bu bakımdan iş hukuku, işletmenin eğilimine ilişkin faaliyetlerin gerçekleşmesinde görev alan, özellikle eğilimi yansıtan ve onun geliştirilmesi ile yaygınlaştırılmasında esas rol üstlenen işçilerin hukuksal durumu ve sorunlarıyla ilgilenmektedir. Çünkü işletmenin eğilimli olması, o işletmedeki *eğilimli iş ilişkisi*

⁴⁵ Öğretide bu düzenleme ile dinî kurumların ideal amaç izlediği kabul edilerek, bu tür kurumların iç işleyişlerinde belli bir düzeyde otonomiye sahip oldukları isabetli biçimde belirtilmiştir. Bkz. Birben (n 19) 146.

⁴⁶ Alman hukukunda, toplu iş sözleşmesi özerkliği karşısında işletmelerin eğilimlerinin korunması meselesinin de ayrıca altı çizilmektedir. Bu tartışmada önem arz eden ise, toplu pazarlıkta eğilimlerin korunması nedeniyle TİS özerkliğinin sınırlarının olup olmadığıdır. Bkz. Dörrwächter (n 14) 158 vd.

⁴⁷ İş hukukunda tüm eğilimli işletmeler açısından yeknesak yaklaşım geliştirilmeli ve eğilimli işletme kavramı salt dinî kuruluşlar olarak görülmemelidir. Bizim de katıldığımız bu görüş için bkz. Civan (n 18) 173. Mevcut durumda yasakoyucu, 6701 sayılı TİHEKK 7. maddesi gereğince, sadece din hizmeti veya dine ilişkin eğitim ve öğretim vermekle görevlendirilmiş kişileri kazuistik biçimde sayarak eğilim taşıyıcısı kabul etmiştir.

(*Tendenzarbeitsverhältnisse*) ve özellikle faaliyetleri işletmenin idealist amaçları ile karakterize edilen çalışanları üzerinde etki göstermektedir⁴⁸.

İşte bu etkiden kaynaklanacak sorunlara çözüm getirilebilmesi için, iş ilişkisinde eğilim taşıyıcısının belirlenmesi önem arz etmektedir. Genel olarak bir eğilimli işletmede *eğilim taşıyıcısı (Tendenzträger)* ve böyle bir statüye sahip olmayan işçiler birlikte çalışmaktadır. İşçinin eğilimli işletmede çalışıyor oluşu, onu tek başına eğilim taşıyıcısı konumuna getirmez⁴⁹. İşletmede veya işletmeye bağlı işyerinde kimlerin eğilim taşıyıcısı olduğunu belirleyebilmek için, somut duruma göre işçiler arasında hangi kişilerin eğilim taşıyıcısı olarak kabul edilebileceği ve hangi işçilerin işletmenin idealist hedefini doğrudan geliştirme ve onun kaderini belirleme yetkisine sahip olmadıkları konusunda bir ayırım yapılmalıdır⁵⁰. Söz gelimi bir siyasî partinin sekreteri yahut yayın organında çalışan genel yayın yönetmeni ve gazete editörleri gibi kişiler eğilim taşıyıcısı iken, aynı yerde vasıfsız bir işte çalışan işçiler eğilim taşıyıcısı olarak değerlendirilmez. Benzer şekilde iş sözleşmesine dayalı olarak çalışmayanlar da, örneğin gönüllü çalışanlar, bu anlamda eğilim taşıyıcısı olarak kabul edilmez⁵¹.

Alman Federal İş Mahkemesi'ne göre eğilim taşıyıcısı pozisyonu, eğer bir işçi işletmenin eğiliminin gerçekleştirilmesinde belirleyici bir rol oynuyorsa ve eğilimin gerçekleştirilmesini etkileme imkânına sahipse mevcuttur. Eğilim taşıyıcıları, işletmenin ideal hedefini doğrudan işverenle birlikte belirlemelidir⁵². Federal İş Mahkemesi bir

⁴⁸ Wisskirchen (n 18) 71. İş hukuku, işletmenin (iktisadî veya idealist olsun) amacı ile değil, bilhassa söz konusu amacın gerçekleşmesine hizmet eden beşerî işgücünün durumu ile ilgilenmektedir. Bkz. Aydınlı (n 2) 11. Gerçekten Alman hukukunda bazı yazarlar eğilimli iş ilişkisini bu yönüyle vurgulamıştır (Dudenbostel/Klas, 'Außerdienstliches Verhalten als Kündigungsgrund' (1979) AuR 300.

⁴⁹ Stölzel (n 19) 244; Dilek Dulay Yangın, 'İşyerinde Dini Sembollerin Kullanımı (Karar İncelemesi)' (2019) 3 Çalışma ve Toplum 2065.

⁵⁰ Horst Neumann-Duesberg, 'Tendenztreupflicht und Persönlichkeitrecht' (1973) BB 950; LAG Sachsen, 13. 7. 2007 – 3 TaBV 35/06.

⁵¹ Gazete editörlerinin eğilim taşıyıcı statüsünde oluşu hakkında bkz. Hanau (n 19) 903-904; Kurtişoğlu Yücel (n 18) 231.

⁵² BAG 28.10.1986, APNr. 32 zu § 118 BetrVG 1972; BAG 18.04.1989, APNr. 34 zu § 87 BetrVG 1972; BAG 24.03.1983, EzA § KScHG Betriebsbedingte Kündigung Nr. 21.

kararında da yasal olarak tanımlanmamış eğilim taşıyıcısı terimi için, işçinin eğilim işletmede eğilimle ilgili görevleri yerine getirmesinin belirleyici olduğunu tekrar vurgulamıştır⁵³. Gerçekten işletmenin hiyerarşik yapısındaki konumu gereğince, eğilimle ilgili işveren talimatlarını yerine getiren ve hedefin gerçekleştirilmesine önemli düzeyde katkıda bulunan, hatta onu teşvik etme yükümlülüğüne (*Tendenzförderungspflicht*) sahip işçiler, eğilim taşıyıcısı kabul edilir⁵⁴. Ancak fiilen görülen iş tali bir göreve ilişkin olmamalı, mahiyeti gereği işletmenin eğilimini etkilemeye uygun olmalıdır⁵⁵.

Birçok durumda, üst düzey yöneticilerin ve kamuoyunda işletmeyi temsil kabiliyetine sahip çalışanların, eğilimi belirleyici olduklarını kabul etmek mümkündür⁵⁶. İş hukukunda üst düzey yöneticiler işveren vekili kabul edilmekte ve işveren adına hareket eden ve işletmenin yönetiminde görev alan kişiler olarak tanımlanmaktadır⁵⁷.

⁵³ Karara konu olayda siyasi parti tarafından organize edilen bir vakfın işçisi ve iş konseyi üyesi, işyerinin e-posta sistemini kullanarak, vakfın eğilimi ile zıt aşırılık yanlısı punk grubu ile vakfın adını kullanarak iletişim kurmuştur. İşveren vakıf, eğilim nedeniyle iş sözleşmesini derhal feshetmek istemiş, ancak işyeri konseyi işçinin eğilim taşıyıcısı olmadığını ileri sürerek feshe itiraz etmiştir. Bunun üzerine Federal İş Mahkemesi, işçinin eğilim taşıyıcısı statüsünde bulunduğunu açıklamıştır (BAG, 28. 8. 2003, NZA 2004, 501). Kararın değerlendirilmesi ve eleştirileri için bkz. Dzida/Hohenstatt (n 41) 1085.

⁵⁴ Poeck (n 14) 21; Schulze/Erber (n 10) 170; Fatih Aydın, İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi (Adalet Yayınevi 2022) 212. İşletmenin eğilimini teşvik etme borcu (*Tendenzförderungspflicht*) konusunda bkz. Plum (n 12) 48; BAG, 17.02.1998 – 1 AZR 364/97, E 88, 38 (51).

⁵⁵ Federal İş Mahkemesi'ne göre işçi sadece eğilimin gerçekleştirilmesine hizmet eden görevleri destekliyorsa ve eğilimin gerçekleştirilmesi üzerindeki etkisi az ise eğilim taşıyıcısı değildir. Bu nedenle bir tiyatrunun makyaj sanatçıları eğilim taşıyıcısı olamaz, çünkü sanatsal faaliyetler üzerindeki etkileri yeterince önemli değildir (BAG, 28. 10. 1986, NZA 1987, 530). Aynı durum, Alman Kızılhaçı'nın hayırseverlik eğilimini önemli ölçüde etkilemeyen ambulans görevlileri için de geçerlidir (BAG, 12. 11. 2002, AP Nr. 43, § 99 BetrVG 1972 Einstellung). Ancak öğretilerde bu ayırımın ikna edici sonuçlara yol açmadığı endişesi de hâkimdir. Bkz. Dzida/Hohenstatt (n 41) 1085.

⁵⁶ Eğilim taşıyıcısı hakkındaki tespitler için bkz. Poeck (n 14) 21 vd.; Türe (n 18) 300; Civan (n 18) 173.

⁵⁷ Canan Ünal Adınır, *İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler* (2. bs On İki Levha Yayıncılık 2023) 1. Üst düzey yöneticiler işveren vekili olmakla birlikte işveren vekilleri üst düzey yöneticilerden ibaret değildir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında, üst düzey yönetici kavramının salt hukuki bir kavram olmayıp, işletme organizasyonu ile yakından ilgili bir kavram olduğunu ve bu haliyle işveren

Genel olarak üst düzey yöneticiler, özel becerilerini işletmenin devamı için kullanan ve kararlarını işverenin talimatlarından bağımsız yahut bu talimatları etkileyebilecek biçimde alabilen çalışanlardır⁵⁸. İşletme ile özdeşleşmiş kişilerin tespit edilmesinde, işletmenin organizasyon şeması belirleyicidir. Ücret seviyesi, kişinin üst düzey yönetici olup olmadığı noktasında yol göstericidir. Görüleceği üzere üst düzey yöneticiler hukuken işçi kabul edilmekte ve kısmen işveren işlevi üstlenmektedir. Bu bakımdan kural olarak eğilimli işletmelerde özel güven pozisyonunda çalıştırılan üst düzey yöneticilerin eğilim taşıyıcısı statüsünde bulunacakları söylenebilir⁵⁹.

II. EĞİLİMLİ İŞLETMELERİN İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

Bir işletmenin eğilimli olması, o işletmedeki işçi-işveren ilişkileri üzerinde etki göstermektedir⁶⁰. Eğilimli işletmelerin iş ilişkisine etkisinin, iş ilişkisinin kurulmasından başlayarak, öncesi ve sonrasıyla uzun bir sürece yayılan aşamalar çerçevesinde değerlendirilmesi uygun olur.

A. İş İlişkisinin Kurulmasında

İşe alma özgürlüğünün bir sonucu olarak iş ilişkisinin kurulması, en geniş anlamıyla, işverenin iş sözleşmesi kurup kurmama yahut belli bir kişi ile iş sözleşmesi

vekilini kapsayan bir konumu ifade ettiğini belirtmiştir (YHGK 16.04.2019, E. 2015/22-3698, K. 2019/469). Alman hukukunda üst düzey yöneticilerinin konumu için bkz. Michael Fuhlrott, 'Die rechtliche Stellung leitender Angestellter' (2011) NZA 55 vd.

⁵⁸ Gerçekten de Alman hukuku bakımından BetrVG § 5/III hükmünde, üst düzey yöneticilerin kimlerden oluştuğu açıklanmıştır. İşletme veya işyerinin varlığı ve gelişimi için deneyim ve bilgi gerektiren görevleri yerine getiren, kararlarını talimatlardan bağımsız olarak veya talimatları önemli ölçüde etkileyecek biçimde alan kişiler üst düzey yöneticidir. Bkz. Fuhlrott (n 58) 55 vd.; Türe (n 18) 301.

⁵⁹ Eğilimli işletmede üst düzey yöneticilerin durumu ve temel haklarının (örneğin ifşa hakkının) kullanımının sınırlı olduğu hakkında bkz. Kurtişoğlu Yücel (n 18) 243. İfade özgürlüğünün eğilimli işletmelerde kısıtlı kullanımı hakkında bkz. Neumann-Duesberg (n 51) 952.

⁶⁰ Öztürk (n 18) 423.

kurup kurmama konusunda serbestçe karar verebilme özgürlüğüdür⁶¹. Zira işverenin iş ilişkisi hakkındaki bu davranışı, işletmesini ilgilendiren bir karar niteliği taşımaktadır⁶².

Eğilimli işletmeler bakımından işe alma özgürlüğü, işletmesel kaynakların (idealist amaç, sermaye ve emeğin) işletmenin organizasyonu ve çalışma süreci içerisinde ne şekilde kullanılacakları hakkında karar verme anlamına gelen, işletmesel karar alma özgürlüğünün özel bir görünümünü oluşturmaktadır. Bu, işverenin, eğilimli işletmede eğilimin geleceğini tayin edebilme hakkının bir parçasını da oluşturmaktadır⁶³. Eğilimli işletmelerde iş ilişkisinin kurulmasında bazı özel durumlar, iş ilanı ve iş görüşmesi çerçevesinde söz konusu olur.

1. İş İlanı

İş ilanı, işverenin iş sözleşmesi yapmaya hazır olduğunu kamuya duyurması olarak tanımlanır. İşletmesel karar alma özgürlüğü ile işverenin iş ilanını hukuk düzeninin öngördüğü sınırlar çerçevesinde hazırlaması, işletmesel kararlarına yön veren politikaların bir sonucudur. İş ilanı, işverenin yeni bir iş sözleşmesi yapmaya hazır olduğunu belirten irade açıklaması olduğuna göre hukuki niteliği öneriye davettir⁶⁴.

Eğilimli işletmeler açısından altı çizilmesi gereken husus, TİHEKK m. 6 hükmü gereğince işverenin iş ilanı hazırlama özgürlüğünün sınırını, ayrımcılık yasaklarının oluşturmasıdır. TİHEKK m. 6 hükmü, işe alım sürecinde kimliği belirlenebilir bir mağdurun bulunmadığı “başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ve iş ilanı” aşamalarında ayrımcılığın yasaklanmış olduğunu belirtir. Buna göre iş hukukunda iş ilanlarını da kapsayacak biçimde ayrımcılık yasağı güçlendirilmiş olup eğilimli işletmelerde hukuken haklı kılınmadığı sürece ayrımcılık yasağı ihlal edilmiş olmaktadır.

⁶¹ İşverenin sözleşme yapma özgürlüğü ve bu özgürlüğün sınırlandırılması hakkında bkz. Şükran Ertürk, *İş İlişkisinde Temel Haklar* (Seçkin Yayıncılık 2002) 61.

⁶² Ugan Çatalkaya (n 18) 127.

⁶³ Eğilimli işletmede işe alım sürecinin özellikleri hakkında bkz. Reinhard Künzl, ‘Das Fragerecht des Arbeitgebers bei der Einstellung’ (2012) ArbRAktuell 238.

⁶⁴ Bağlayıcı biçimde sözleşme sözleşmeye yapmaya ilişkin icap olarak kabul edilemedikleri için iş ilanını, sözleşmeye yönelik görüşmelerin yapılmasına davet olarak değerlendirmek gerekir. Bkz. Ertürk (n 62) 61.

Buna karşılık eğilimlerin korunması, işe alım sürecinde taraf menfaatlerinin dengelenmesi ihtiyacını ortaya çıkarır. İş ilanında ayrımcılığın haklı kılınmasının somut örneklerinden birisini eğilimli işletmeler oluşturmaktadır. Ayrımcılığın haklı kılınabileceği haller TİHEKK m. 7'de sayılarak düzenlenmektedir. Eğilimli işletmeler açısından önem arz edebilecek hükümler, (i) zorunlu meslekî gereklilikler (m. 7/I-a) ve (ii) belli bir dine mensup kişilerin istihdamıdır (m. 7/I-d). Zorunlu meslekî gereklilikler, eğilimli işletmelerde iş ilişkisinin kurulması sürecinde ayrımcılık yasağının genel istisnasını oluşturmaktadır⁶⁵. Düzenlemeye göre “İstihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı halinde, amaca uygun ve orantılı farklı muamele” yapılabilir (m. 7/I-a). Anayasa Mahkemesi zorunlu meslekî gereklilikler ifadesini, mesleki faaliyet için özel yetenek, fiziksel nitelikler ve bazı bilgilere sahip olmak gibi özellikler şeklinde tanımlamıştır⁶⁶.

Eğilimli işletmelerde zorunlu meslekî gereklilikler fiilen meydana gelmektedir. Zorunlu meslekî gerekliliklerin ayrımcılık yasağının istisnasını oluşturabilmesi, farklı tutum ve davranışın amacına uygun ve orantılı biçimde gerçekleşmesine, ölçülülük ilkesine uygun hareket edilmesine bağlıdır. Zorunlu meslekî gereklilik söz konusu olsa dahi aday ile işverenin menfaatleri arasında dengesizliğin olduğu durumlarda ayrımcılığın haklı kılınması söz konusu olmaz. Eğilimli işletmelerde zorunlu meslekî gerekliliği oluşturan husus yapılacak işin doğasıdır. Belli bir nitelik olmaksızın işin hiç ya da düzgün ifa edilemeyeceği durumlarda, söz konusu edilen özellik, bir zorunlu meslekî gereklilik teşkil edecektir. İşverenin şahsi eğilimi yahut müşterilerin çalışanlardan subjektif beklentisi gibi iş için doğrudan önem taşımayan veya yapılacak işi karakterize etmeyen hususların zorunlu meslekî gereklilik oluşturması mümkün değildir. Objektif gereklilikler, işletmenin eğiliminden ve somut işten hareketle tespit edilmelidir.

⁶⁵ Gerçekten de cami, sinagog, kilise gibi ibadet yerlerinde (eğilimli işletmelerde) çalışanlar arasında ayırım yapılma (örneğin farklı dinlere mensup olan kişileri işe almama), işverenin eşit davranma borcuna geçerli bir istisna oluşturabilir. Bkz. Ertuğrul Yuvalı, *İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu* (Turhan Kitabevi 2012) 160.

⁶⁶ AYM, E. 2016/132, K. 2017/154, T. 15.11.2017, T. 26.12.2017 ve 30282 S. RG; Türe (n 18) 251.

Bu açıdan objektif gereklilikler işletmenin idealist amacından; örneğin dinî, politik, sanatsal, sendikal, basın vb. kavramlara bağlı olarak değişebilir⁶⁷.

Öğretide isabetli olarak işletmenin eğiliminin korunmasının, zorunlu meslekî gereklilik oluşturduğu belirtilmiştir⁶⁸. TİHEKK m. 7/I-d gereğince, dinî işletmeler ve bu işletmelere bağlı işyerleri ile sınırlı olmak kaydıyla eğilimin korunması ihtiyacı açıkça ayrımcılık yasağının istisnası olarak düzenlenmiştir. Öğretide haklı olarak eğilimli işletmelerin sadece dinî kurumlardan ibaret olmadığı vurgulanmıştır. Gerçekten dinî kurumlar dışındaki eğilimli işletmeler TİHEKK m. 7/I-a gereğince zorunlu meslekî gereklilikler istisnasına dayanabilseler de, *kanaatimizce* diğer eğilimli işletmelerin yasal düzenlemelerde özel olarak vurgulanmasında yarar vardır.

2. İş Görüşmesi

Eğilimli işletmelerin iş ilişkisinin kurulmasına etkisini, iş ilanlarının yanında iş görüşmesi sürecinde de görmek mümkündür. İş görüşmesi süreci, taraflar arasında iş sözleşmesinin kurulmasına yönelik ilk temastan sözleşmenin kurulduğu yahut sözleşme görüşmelerinin kesildiği ana kadar uzanmaktadır. Bu noktada vurgulanması gereken husus, iş ilanlarından farklı olarak iş görüşmesinin, taraflar arasında özel bir bağlantı meydana getirmesidir. Özel bağlantı, *culpa in contrahendo* sorumluluğunu da kapsayan, güven sorumluluğunun önemli bir unsurunu oluşturmaktadır⁶⁹. İş görüşmesinde özel bağlantıdan kaynaklanan yükümlülükler, diğer işletmelerde olduğu gibi eğilimli işletmeler açısından da benzer olmakla birlikte, eğilimin korunması gereğince tarafların

⁶⁷ İşverenin işletmesel amaçlarının zorunlu meslekî gereklilik yaratabilmesi hakkında bkz. Türe (n 18) 254.

⁶⁸ Türe (n 18) 254, dn. 936. Alman hukuku bakımından bkz. Künzl (n 64) 238.

⁶⁹ Culpa in contrahendo sorumluluğunun, sözleşme görüşmelerine katılan taraflar açısından bir davranış yükümü oluşturması hakkında bkz. Ertürk (n 62) 66. Davranış yükümlülüklerine aykırılıkların sözleşme görüşmelerindeki kusurdan kaynaklanan tazminat borcu doğurması konusunda bkz. Ahmet Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları* (Legal Yayıncılık 2006) 147.

birbirlerini bilgilendirme ve aydınlatma yükümlülüğü gibi özel durumları ortaya çıkarmaktadır⁷⁰.

Özellik arz eden birinci durum, eğilimli işletmelerde işverenin genişletilmiş bilgi edinme hakkıdır. İşe alınması düşünülen adayın işletmenin ideal amacına uygunluğu ve işe katkısı gibi sebeplerle işverene geniş çerçevede bilgi edinme hakkı tanınmaktadır. İşletmenin yahut bağlı işyerinin eğilimli olması, işverenin bilgi edinme hakkının kapsamını ilgili eğilimin nitelikleri ışığında genişleten bir sonuca ulaştırmaktadır⁷¹. İşveren, eğilim taşıyıcısı pozisyonunda çalıştırılacak adayların ideal amaçla çelişip çelişmediğini tespit edebilmek için eğilime ilişkin sorular yöneltebilir⁷². Eğilim taşıyıcısı konumunda çalıştırılmayacak olan adaylara ise bu türdeki sorular kural olarak yöneltilmez. Meğerki sorular işletmede izlenen ideal amaca düşmanca tutum takınma ile ilgili olsun. Bu durumda aday eğilim taşıyıcı pozisyonunda olmasa dahi, işletmenin eğilimine zarar verici tutuma sahip olup olmadığı noktasında işverenin soru sorma hakkının bulunduğunu kabul etmek gerekir⁷³.

Değerlendirilmesi gereken ikinci durum ise adayın, işvereni aydınlatma yükümlülüğünün bulunup bulunmadığı üzerinedir. Bilgiye ihtiyaç duyan tarafın, bilginin saklı kalmasına ilişkin karşı tarafın sahip olduğu menfaatten daha üstün bir menfaate sahip olduğu hâllerde, sözleşme tarafının karşı tarafı aydınlatması gerektiğinden söz edilebilir⁷⁴. İş sözleşmeleri güvene dayalı olduğu için işletmenin idealist amacı ile çatışma yaratabilecek hallerin karşı tarafça sorulmasa bile aydınlatılması kabul edilmelidir⁷⁵.

⁷⁰ Alman hukukunda, eğilimli işletmelerde işe alım gerçekleştirileceğinde işyeri kurulunun yetkileri sınırlıdır. Bkz. Hanau (n 19) 901.

⁷¹ Poeck (n 14) 27; Künzl (n 64) 235.

⁷² Plum (n 12) 47; Poeck (n 14) 27.

⁷³ Dinî inanç, siyasî parti ve sendika üyeliği hakkındaki sorular için bkz. Ertürk (n 62) 72.

⁷⁴ İşçinin soru sorulmadığı halde, kendiliğinden açıklama yapma yükümlülüğüne sahip olduğu durumlar hakkında bkz. Dursun Ateş (n 18) 529.

⁷⁵ Öğretide isabetli olarak işçinin işverenin dikkatini çekme yükümlülüğü ancak söz konusu iş için işçinin tamamen uygun olmaması halinde söz konusu olacağı belirtilmiştir. Bkz. Ertürk (n 62) 77. Eğilimli işletmelerde de işçinin eğilime uygun olmayan hususları kendiliğinden bildirmesi gerektiği kabul edilebilir.

Örneğin siyasi partiye ait yayınevine başvuran kişi, eğilim taşıyıcısı olmasa dahi, politik görüşü sebebiyle iş ilişkisinde *vicdan çatışması (Gewissenskonflikte)* yaşayabileceği halleri işverene açıklamalıdır. Dinî işletmeler bakımından da söz konusu olabilecek bu durum, mevcut işin ileride hiç ya da gereği gibi yapılmamasına neden olabilecek bilgiyi kapsamaktadır.

B. İş İlişkisinin Devamında

1. İşçinin Sadakat Borcu Açısından

İşçinin sadakat borcu iş görme borcunun yanında iş sözleşmesinin kişisel ilişki kurması sonucunda ortaya çıkan, yan edim yükümlülüğü niteliğindeki edim fiilleridir. TBK m. 396'ya göre işçi, işverenin haklı menfaatlerinin korunmasında sadakat ile davranmak borcu altındadır⁷⁶. Bu borç, işçiden beklenen güvenin derecesine yani işletmenin özelliklerine ve işletmedeki konumuna göre işverenin menfaatlerini koruma sorumluluğunu kapsar. Sadakat borcu kapsamında işçinin sorumluluklarını bütünü ile saymak mümkün değildir. Ancak işletmenin eğiliminin ön plana çıktığı iş ilişkilerinde, sadakat borcunun ayrıca değerlendirilmesi gerekir⁷⁷. İşçilerin eğilimli işletmede çalıştırılıyor olmaları gerek işletmedeki gerekse işletme dışındaki davranışları bakımından sorumluluklarını (*Tendenztreuepflicht*) ortaya çıkarır. Bu durum, işçiler açısından iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerine ve özellikle sadakat borcuna etki eder⁷⁸.

⁷⁶ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca (n 5) 317.

⁷⁷ Birben (n 19) 148. Alman hukukunda eğilim taşıyıcılarının sadakat borcu değerlendirilirken, eğilime sadakat borcunun (*Tendenztreuepflichten*) altı çizilmiştir. Bkz. Neumann-Duesberg (n 51) 950; Dudenbostel/Klas (n 49) 300. Eğilim taşıyıcılarının sadakat yükümlülüğünün içeriği ve kapsamı için bkz. Poeck (n 14) 24 vd.

⁷⁸ Wisskirchen (n 18) 71; Buchner (n 12) 347. Hakları Avrupa Sözleşmesi bakımından da işletmenin, toplumdaki (kamusal) fonksiyonunu yerine getirmesi açısından asli değer kabul ettiği belli değer yargıları üzerine kurulmuş bir organizasyon olduğu durumlarda, iş ilişkisinden kaynaklanan sadakat borcunun sınırlarının daha geniş yorumlanabileceği değerlendirilmektedir. Bkz. Çetin (n 15) 342; Dudenbostel/Klas (n 49) 300.

Eğilim taşıyıcılarına sadakat borçları açısından yaklaşıldığında, iş sözleşmeleri gereğince bu pozisyonda istihdam edilen işçilerin iş görme borcunu ifa ederken, işletmenin ideal amacını teşvik etmeye yönelik şekilde hareket etmeleri (*Tendenzförderungspflicht*) ve işletmenin inandırıcılığının yitirilmesi anlamına gelecek riskleri yaratmamaları beklenir⁷⁹. İşletmenin gizli eğiliminden söz edilemeyeceğinden, eğilim taşıyıcıları ile iş sözleşmesi yapılırken, sadakat borcunun somutlaştırılabilmesi adına işin özellikleri ve işletmenin güttüğü amaç konusunda açıkça bilgilendirme yapılmalıdır⁸⁰.

Eğilim taşıyıcısı kapsamında olmayan işçilerin ise doğrudan işletmenin ideal amacını geliştirmeye ve savunmaya yönelik davranışları beklenmez⁸¹. Ancak onların da işletmenin amacına zarar verecek ve sekteye uğratacak davranışlarda bulunmamaları gerekir⁸². Söz gelimi sendikada şoför olarak istihdam edilen kişi, sürekli olarak insanları sendika üyeliğinden ayrılmaya çağırırsa, sadakat borcuna aykırı davranmış olur. İşçiler, işletmenin haklı çıkarlarını korumak ve işverene zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak zorundadır⁸³. Somutlaştırmak gerekirse, işletmenin eğilimine aykırı durumları derhal bildirmek ve tedbirleri almak, eğilimin gerçekleşmesini sekteye uğratacak

⁷⁹ Poeck (n 14) 26; Plum (n 12) 48; Mayer-Maly (n 20) 769; Buchner (n 12) 347. Eğilimli işletmelerde tüm çalışanları kapsayacak biçimde eğilimleri teşvik etmeye yönelik bir borcun (*Tendenzförderungspflicht*) bulunmadığı hakkında bkz. Dudenbostel/Klas (n 49) 302. Eğilim taşıyıcılarının yükümlülükleri konusunda bkz. Civan (n 18) 193.

⁸⁰ Sadakat borcunun iş sözleşmesi ile sınırlarının belirlenmesi ve işçi bakımından aşırı olarak değerlendirilebilecek sözleşme hükümleri kullanılmadığı sürece genişletilmesi hukuka uygundur. Bkz. Ertürk (n 62) 116. Eğilimli işletmelerde sadakat borcunun iş sözleşmeleri ile belirlenmesi ve eğilim dikkate alınarak sınırlarının tespit edilmesi mümkündür. Bkz. Dudenbostel/Klas (n 49) 300.

⁸¹ Eğilim taşıyıcısı dışından kalan işçilerin özel yaşamındaki davranışlarını işletmenin niteliğine uygun düzenlemek zorunda olmamaları hakkında bkz. Civan (n. 18) 194; Kurtişoğlu Yücel (n 18) 230. Sadakat borcunun eğilim taşıyıcısı olanlar ve olmayanlar açısından farklı şekillerde değerlendirilmesi gerektiği konusunda bkz. Neumann-Duesberg (n 51) 951-952.

⁸² Poeck (n 14) 26; Buchner (n 12) 348.

⁸³ Hasan Kayırgan, 'İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 462.

davranışlarda bulunmamak, işletmenin kamuoyunda bilinen ve eğilime ilişkin itibarını korumak gibi davranışlar, sadakat borcunun kapsamındadır⁸⁴.

İdealist amacın çoğunlukla temel haklarla bağlantısı kurulabildiğinden, eğilimli işletmelerde düşünce özgürlükleri ön plandadır. İşçinin sahip olduğu düşünceyi açıklama özgürlüğü, sadakat borcu gereğince sınırlandırılmıştır. İşçi bu özgürlüğünü işletmenin eğilimine zarar verecek şekilde kullanamaz⁸⁵. Düşünceyi açıklama özgürlüğünden, işletme barışını somut biçimde bozacak biçimde ve eğilimin gerçekleştirilmesinde işçiler ile işverenin iş birliğini ortadan kaldıracak şekilde faydalanılmaması gerekir⁸⁶.

Öğretide işletmeler bakımından, örneğin dinî kurumda çalışan üst düzey yöneticinin dinin gereklerine aykırı bazı faaliyetlerde bulunmasının, eğitim kurumunda çalışan öğretmenin öğrencileri ile ahlâk dışı davranışlar sergilemesinin, hayvanları koruma derneğinde çalışan yöneticinin hayvanlara zarar verici eylemlerde bulunmasının, kadınları koruma derneğinde eğitim taşıyıcısı statüsünde istihdam edilen işçinin eşine şiddet uygulamasının, siyasî partide üst düzey sekreter olarak çalışan kişinin karşıt dünya görüşüne sahip başka bir siyasî partiye hizmet etmesinin, sendika yöneticisinin sendikal kurumların kapatılması için mücadele etmesinin sadakat borcuna aykırılık taşıyacağı vurgulanmıştır⁸⁷. Görüleceği üzere sadakat borcu, eğilim göz önüne alınarak belirlenmelidir⁸⁸. Eğilim taşıyıcıları hem iş görme borcunu yerine getirirken hem de özel yaşamında, işletmenin ideal amacına aykırı hareket etmemekle yükümlü olup, işletmenin ideal amacı ile çelişen ve onan zarar verebilecek açıklamalardan ve davranışlardan kaçınmalıdır⁸⁹. Eğilim taşıyıcısına özel sadakat yükümlülüğü yükleyebilmek adına, iş sözleşmesi ile eğilimin içeriğinin ve kapsamının şüpheyeye yer vermeyecek şekilde

⁸⁴ Neumann-Duesberg (n 51) 951.

⁸⁵ Eğilimli işletmelerde düşünce özgürlüğü ve sınırları için bkz. Mayer-Maly (n 20) 769.

⁸⁶ Poeck (n 14) 26.

⁸⁷ Kayırgan (n 84) 474; Neumann-Duesberg (n. 51) 951; Dudenbostel/Klas (n 49) 301.

⁸⁸ Poeck (n 14) 27.

⁸⁹ Plum (n 12) 48. İş ilişkisinde eğilim taşıyıcılarının artan sadakat yükümlülükleri hakkında bkz. Neumann-Duesberg (n 51) 951. Örneğin bir ideolojinin takipçisi kurumda işçinin, kurumun eğilimine aykırı broşürleri işyerinin önünde dağıtması, kurumun idealist hedefinin başarıya ulaşmasını engelleyeceği ölçüde sadakat borcuna aykırılık taşır. Bkz. Dudenbostel/Klas (n 49) 302.

kararlaştırılması ve sadakat borcunun kapsamının eğilim taşıyıcıları ile diğer işçiler açısından ayrı ayrı düzenlenmesi uygun olur.

2. İşçinin Talimatlara Uyma Borcu Açısından

Eğilimli işletmelerde eğilim taşıyıcısı olarak çalıştırılan işçilerin artırılmış sorumlulukları bulunduğundan, işverenin bu çalışanlara yönelik müdahale yetkisi dikkat çekicidir⁹⁰. Genel olarak işverenin yönetim hakkı, talimatlar ile işin yürütümünü ve işçilerin davranışlarını düzenleyebilme hakkını ifade eder⁹¹. Yönetim hakkının hukuksal dayanağı iş sözleşmesidir⁹². TBK m. 399'a göre işveren, dürüstlük kuralına uyarak işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışları konusunda düzenlemeler yapabilir ve özel talimatlar verebilir. İş ilişkisinde yönetim yetkisini kullanacak kişiler, işverenin kendisi ve talimat verme konusunda işverence yetkilendirilmiş işveren vekilleridir⁹³.

İşverenin yönetim yetkisi ile eğilimli işletmede çalıştırılan işçilerin temel hakları noktasında çatışmalar ortaya çıkabilir. Uygulamada çatışma noktaları, düşünce özgürlükleri ve özel yaşama saygı konusunda yaşanmaktadır⁹⁴. Öğretide ve yargı kararlarında bu durum, eğilim taşıyıcıların iş dışı davranışlarını düzenleme yahut dış görünüşlerini işletmenin amacına uygun hale getirme konusunda yükümlülüklerinin bulunup bulunmadığı ve gazetecilerin işletmenin ideal amacına aykırı talimatlar karşısındaki durumu çerçevesinde ele alınmıştır⁹⁵.

⁹⁰ Dulay Yangın (n 50) 2065.

⁹¹ Taşkent (n 18) 11.

⁹² İşverenin yönetim hakkına ilişkin öğretide ileri sürülen görüşler için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca (n 5) 273; Hande Heper, *İş İlişkisinde İşçinin İradesi* (Seçkin Yayıncılık 2022) 372.

⁹³ İş ilişkisinde talimat verme yetkisine sahip kişiler için bkz. Öztürk (n 18) 71.

⁹⁴ Neumann-Duesberg (n 51) 950; Buchner (n 12) 347. İş ilişkisinde işçinin özel yaşamına saygı hakkı için bkz. Çetin (n 15) 233. Konuya eğilimli işletmeler açısından bakıldığında öğretide, anayasal düşünce ve ifade özgürlüğünün eğilim taşıyıcısı konumundaki işçiler bakımından sınırlandırıldığı belirtilmiştir. Bkz. Birben (n 19) 148.

⁹⁵ İşveren, iş görme borcunun ifası sırasında eğilim taşıyıcılarına işletmenin ideal amacını yansıtan kıyafetler, semboller kullanma yönünde talimatlar verebilecektir. Bkz. Birben (n 19) 168-169. Gazeteciler bakımından bkz. Kurtişoğlu Yücel (n 18) 233. İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi'ne göre de

Bir görüşe göre eğilimli işletmelerde işveren, eğilim taşıyıcılarının çalışma süresi içerisinde dış görünüşü ve davranışları konusunda düzenleme yapabilir. Ancak özel yaşamları söz konusu olduğunda, ideal amacı destekleyici davranışlarda bulunması yahut dış görünüşünü eğilime uygun belirlemesi için talimat veremez⁹⁶. *Kanaatimizce* işverenin işletmenin eğilimine ve dolayısıyla işin yürütümüne yönelik talimatlar verebilmesinde bir tartışmanın bulunmadığı belirtilmeli ancak iş dışını etkileyen talimatlar söz konusu olduğunda ayrıma gidilerek, işletmenin önemli çıkarları ile ilgili olmak kaydıyla, eğilim taşıyıcılarına yönelik iş dışı talimatların verilebileceğinin altı çizilmelidir⁹⁷. Çünkü ileride feshe dayanak oluşturabilecek bir neden hakkında işverenin talimat verememesi, yönetim hakkı ile bağdaşmamaktadır. Eğilim taşıyıcısı pozisyonunda çalıştırılmayan işçiler bakımından ise iş dışı talimatların verilmemesi gerektiği benimsenmelidir⁹⁸. Meğerki işçinin iş dışındaki davranışlarının işyerine sızarak işyeri barışında veya iş birliğinde somut bozulmalar meydana getirdiği ortaya konabilsin. Böyle bir durumda ise işçi eğilim taşıyıcısı pozisyonu dışında istihdam ediliyor olsa dahi, sadakat ve işi özenle ifa borcuna aykırılık oluşabileceğinden, bu davranışlarının iş sözleşmesini ihlal edeceği ve bir hatırlatma veya uyarıdan sonra iş hukuku yaptırımlarının işverence uygulanabileceği söylenmelidir⁹⁹.

Ele alınması gereken diğer bir husus, eğilim taşıyıcılarının iş görme borcunu ifa ederken kıyafetlerinde bulundurabilecekleri yahut işin ifası gereği taşımaları gereken

işyerinde kıyafet zorunlulukları, işletmenin niteliği göz önüne alınarak toplumsal imaj ve dış ilişkileri iyileştirmek amacıyla getirilebilir (İHAM, Kara v. United Kingdom, Başvuru No. 36528/97, 22.10.1998, (<http://www.hudoc.echr.coe.int>), E.T. 03.05.2024).

⁹⁶ Dulay Yangın (n 50) 2067. İşçinin temel haklarını ihlal edici nitelikte talimatların verilemeyeceği hakkında bkz. Dursun Ateş (n 18) 629.

⁹⁷ Karşı görüşler için bkz. Birben (n 19) 149; Taşkent (n 18) 104.

⁹⁸ Eğilim taşıyıcısı pozisyonunda çalıştırılmayan bir işçiye yönelik iş dışı talimatların verilmesi, onun temel haklarına haksız bir müdahale anlamı taşır. Bkz. Civan (n 18) 193.

⁹⁹ Poeck (n 14) 25. Öğretide, işçinin iş dışı davranışlarına yönelik talimat verilmesinin mümkün olmadığı, ancak sadakat borcu konusunda uyarı yapılabileceği vurgulanmaktadır. Bkz. Taşkent (n 18) 105; Süzek (n 4) 89.

sembollere ilişkindir¹⁰⁰. Öğretide, işletmelerin kendi iş organizasyonlarını temsil ettikleri ideal amaca uygun biçimde düzenleme serbestisine sahip oldukları vurgulanmıştır¹⁰¹. Eğilimli işletmelerde eğilim taşıyıcılarının ve işyerindeki pozisyonu gereği kamu ile temas noktasında bulunan çalışanların, işletmenin eğilimini yansıtan sembolleri gerektiğinde taşımaları esaslı meslekî gereklilik oluşturmaktadır¹⁰². Eğilimli işletmelerde bu talimatların bağlayıcı olacağından söz etmek gerekir. Buna karşılık eğilim taşıyıcılarının, işletmenin eğilimine aykırı talimata uymama hakkı da bulunmaktadır. Örneğin gazeteler açısından iş sözleşmesi ve editoryal yönergelerin hem işvereni hem de gazeteciyi bağladığı, bu sebeple de gazetecinin işletmenin ideal amacına aykırı talimatlara uymak zorunda olmadığı belirtilmiştir¹⁰³.

3. İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Açısından

Kişisel veri kavramı, “belirli veya belirlenebilir nitelikte bir kişiye ait her türlü bilgi” olarak tanımlanmaktadır¹⁰⁴. İş ilişkisinde kişisel verilerin korunması, kişisel verilerin işveren tarafından erişilebilir ve kullanılabilir olması halinde söz konusu olmaktadır. Kişisel verilerin korunması hakkı, verinin soyut olarak değil, ilgili verinin işlenmesi halinde kişinin temel haklarının korunması şeklinde gündeme gelmektedir¹⁰⁵.

Eğilimli işletmelerde, işverenin haklı menfaatleri karşısında işçilerin kişilik hakkı başta olmak üzere tüm temel hakları, adil denge içerisinde varlığını sürdürebilmelidir. Temel yaklaşım, eğilimli işletmelerde işlenecek kişisel verilerin idealist amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmasıdır. İşletmenin sahip olduğu eğilim, kişisel verilerin işlenmesinin sınırlarının belirlenmesinde göz önünde tutulmalıdır. Bu yaklaşım, kişisel

¹⁰⁰ İşçinin dış görünümü ve kıyafetleri hakkında bkz. Dursun Ateş (n 18) 619. Eğilimli işletmelerde işçinin dinî kıyafetler giymesi ve semboller kullanması konusunda bkz. Öztürk (n 18) 448.

¹⁰¹ Birben (n 19) 168.

¹⁰² Sembollerin esaslı ve belirleyici meslekî gereklilik oluşturacağı hâller konusunda bkz. Ugan Çatalkaya (n 18) 367.

¹⁰³ Kurtişoğlu Yücel (n 18) 233.

¹⁰⁴ Nazlı Elbir, *Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması* (Yetkin Yayınları 2020) 37.

¹⁰⁵ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca (n 5) 381.

verilerin işlenmesinde müdahalenin belirli, açık ve meşru olması ilkelerini tamamlar niteliktedir¹⁰⁶.

Eğilimli işletmelerde müdahale edilecek kişisel verilerin dinî, politik düşünce ve felsefî inanç gibi özel nitelikli (hassas) veriler temelinde ortaya çıkması, konunun bu yönüyle de ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Türk hukukunda kişisel verilerin korunması ile ilgili esas mevzuat, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunudur. Kanun, uluslararası hukuka uygun olarak kişisel veriler arasında bir ayırım yaparak belirli kişisel verilerin, diğer verilerden daha katı kurallar ile korunmasını öngörmüştür¹⁰⁷. Veriler arasında gözetilen bu ayırımın kaynağı, özel nitelikli kişisel verilerin, kişilerin ayrımcılığa maruz kalmalarına sebep olabilecek türden veriler olmalarıdır¹⁰⁸. 6698 sayılı Kanun'un "*özel nitelikli kişisel verilerin işleme şartları*" başlıklı 6. maddesine göre bu türdeki verilerin bazıları, eğilimli işletmelerin idealist amaçları ile ilgili olabilecektir. Bunlar özellikle kişilerin dinî veya politik düşüncesi, felsefî inancı ile dış görünüşü yahut dernek, vakıf ya da sendika üyeliğidir¹⁰⁹.

Özel niteliği olan veriler için öngörülen temel koruma, kural olarak bunların işlenmesinin yasak olmasıdır. Gerçekten 7499 sayılı Kanun ile değiştirilmiş olan KVKK'nın 6. maddesinin 3. fıkrasına göre özel nitelikli verilerin işlenmesi yasaktır. Ancak 6698 sayılı Kanun, dolaylı olarak eğilimli işletmeleri de kapsayacak şekilde bu kuralın istisnalarını öngörmüştür. Düzenlemeye göre bu verilerin işlenmesi, (i) açık rızasının olması (m.6/III-a); (ii) kanunlarda açıkça öngörülmesi (m.6/III-b); yahut (iii) kişinin alenileştirdiği verilere ilişkin ve alenileştirme iradesine uygun olması hallerinde (m.6/III-ç) mümkündür¹¹⁰. Bunlardan başka politik, felsefî, dinî veya sendikal amaçlarla kurulan vakıf, dernek ve diğer kâr amacı gütmeyen kuruluşların tâbi oldukları mevzuata

¹⁰⁶ Eğilimli işletmede çalışan işçilerin de kişilik hakkının gözetilmesi gerektiği konusunda bkz. Neumann-Duesberg (n 51) 950.

¹⁰⁷ Süzek (n 4) 419-420.

¹⁰⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca (n 5) 384.

¹⁰⁹ Özel nitelikli kişisel veriler hakkında bkz. Dursun Ateş (n 18) 541.

¹¹⁰ Açık rızanın kabul edilebilmesi için müdahalenin sınırlarının belirli ve açık; rızanın da müdahalenin sonucunu öngörebilecek şekilde serbest olması ve ahlaka aykırılık taşımaması gerekmektedir. Bkz. Ugan Çatalkaya (n 18) 277.

ve amaçlarına uygun olmak, faaliyet alanlarıyla sınırlı olmak ve üçüncü kişilere açıklanmamak kaydıyla, mevcut veya eski üyelerine ve mensuplarına yahut bu kuruluş ve oluşumlarla düzenli olarak temasta olan kişilere yönelik olması hallerinde de özel nitelikteki kişisel verilerin işlenmesi mümkündür (m.6/III-g).

Görüleceği üzere eğilimli işletmelerde yasal mevzuatın koşullarını sağlayan hallerde, işçilerin politik veya dinî düşüncesi, inancı, bunlara ilişkin faaliyetleri ve dış görünüşü ve benzerleri işveren tarafından işlenebilecektir.

C. İş İlişkisinin Sona Erdirilmesinde

Hukuk sistemi sözleşmenin taraflarına kurdukları hukuki ilişkiyi sonlandırma yetkisini açıkça tanımıştır¹¹¹. İş sözleşmesine mutlak suretle bağlı kalmak, kişi özgürlüğünün ihlali anlamına geleceğinden, sözleşme serbestisi gereğince taraflar fesih hakkına sahiptir¹¹². Ancak eğilimli işletmelerde işverenin iş ilişkisi sona erdirebilme hakkı karşısında işçilerin feshe karşı korunması gerekir. Çünkü eğilimli işletmelerde de işçilerin iş sözleşmesinin devam etmesi noktasında korunması gereken çıkarları bulunmaktadır¹¹³. Hem eğilim taşıyıcıları hem de diğer çalışanlar, iş güvencesini düzenleyen yasa hükümleri (İŞK m. 18-21 ve BİK m. 6) bu konuda istisnaya yer vermediklerinden, mevzuatın gerektirdiği koşulları sağladıkları takdirde iş güvencesine sahiptir.

Eğilimli işletmelerin özelliği gereği farklı değerlendirmelerin yapılması mümkün olduğundan, iş sözleşmesinin sona ermesi farklı noktalardan ele alınabilir. Fesih hakkının kullanımını ayrıntıları ile ele almak bu çalışmanın sınırlarını aşacağından, eğilimli işletmeler noktasında önem arz edebilecek iki fesih türünden bahsedilecektir. Bahsedilecek fesih türlerinden birincisi eğilim feshi, diğeri ise eğilimli işletmenin gerekleri nedeniyle yapılan fesihlerdir.

¹¹¹ İş sözleşmesinin feshi ve fesih türleri arasındaki ilişki için bkz. Süzek (n 4) 538 vd.

¹¹² Eğilimli işletmelerde fesih hakkı için bkz. Poeck (n 14) 169 vd.

¹¹³ İş hukukunun amaçlarına uygun bir çalışma ortamı yaratılmak isteniyorsa, işverenin keyfi fesihleri gibi engellerin ortadan kaldırılması gerekir. Bkz. Süzek (n 4) 126. Bu gereklilik eğilimli işletmeler için de geçerlidir.

1. Eğilim Feshi

İşverenin eğilimin korunması için kullanabileceği araçlardan bir tanesi de fesihtir. Fesih hakkı işletmenin eğiliminin korunması temelinde kullanıldığında, eğilim feshi ortaya çıkmaktadır. Alman hukukunda işçinin inançları ve görüşlerinin işletmenin eğilimi ile çelişmesi halinde, yetersizlik yahut davranış nedeniyle feshin ileri sürülebileceği belirtilmiştir¹¹⁴. İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi'nin kararına konu olan bir olayda da kiliseye bağlı çocuk yuvasında eğitimci (eğilim taşıyıcısı) statüsünde çalıştırılan ve din yaymak konusunda savunmasız çocuklarla muhatap olan çalışanın, işletmenin ideal amaçları ile çatışan farklı bir dine mensup ve bağlantılı olduğunun ortaya çıkması durumunda, feshin gerçekleştirilebileceği belirtilmiştir¹¹⁵.

Türk hukukunda eğilim feshi açıkça tanımlanmamakla birlikte, öğretide işletmenin eğilimi ile işçinin yetersizliği veya davranışları arasında bir ilişki kurulmaya çalışılarak bazı görüşler ileri sürülmüş¹¹⁶, işçinin inanç ve görüşlerinin işletmenin eğilimi ile çelişmesinin yetersizliğe dayanan bir feshe yol açabileceği belirtilmiştir¹¹⁷. Bu görüşe göre, eğilim taşıyıcısı pozisyonunda bulunduğu hâlde eğilimin aksine bir inanç veya görüşe sahip olan işçinin iş sözleşmesinin, görülecek işin özellikleri ile işçinin nitelikleri arasında uyumsuzluk çıktığından, yetersizlikten kaynaklanan geçerli sebeple feshi kabul edilmelidir. *Kanaatimizce* eğilim feshinin, işçinin feshe dayanak edilen davranışlarında

¹¹⁴ Plum (n 12) 48; Dzida/Hohenstatt (n 41) 1085; Stölzel (n 19) 244.

¹¹⁵ İHAM, Siebenhaar v. Germany, Başvuru No. 18136/02, 03.02.2011, (<http://www.hudoc.echr.coe.int>), E.T. 03.05.2024 ve kararın eleştirisi için bkz. Çetin (n 15) 354. İHAM'a göre eğilimli işletmede eğilim statüsünde çalıştırılıyor olmak, eğilime yönelik ciddi suiistimal durumlarında işten çıkarılmayı haklı kılabilmektedir. Bu noktada, işçinin eğilim taşıyıcısı sorumluluklarına sahip olup olmadığına yönelik değerlendirmenin, yerel mahkeme tarafından gerçekleştirilmesi gerektiğini ortaya koyan bir karar için bkz. İHAM, Schüth v. Germany, Başvuru No. 1620/03, 23.09.2010, (<http://www.hudoc.echr.coe.int>), E.T. 03.05.2024. Bu kararların değerlendirilmesi için bkz. Çetin (n 15) 346 vd.

¹¹⁶ Baysal (n 13) 129; Köseoğlu (n 13) 201. Türk hukuku bakımından, Yeşilay bağımlılıkla mücadele merkezlerinde çalıştırılan bir işçinin sigara içmesi halinde geçerli feshin yapılabilmesi hususunda bkz. Köseoğlu (n 13) 201 dn. 215.

¹¹⁷ İşçinin işletmeye yönelik uyumsuzluk yaratan karşı eğiliminin, yetersizliğe dayanan feshe neden olması görüşü için bkz. Baysal (n 13) 133; Öztürk (n 18) 424.

işletme niteliğinin de önem taşıyacağı düşüncesinden hareketle davranışa dayanan geçerli sebeple feshe ilişkin haller içerisinde değerlendirilmesi mümkündür¹¹⁸.

İş hukukunda *eğilim feshini*, işletmenin eğilimine aykırı davranan eğilim taşıyıcısına, eğilimle ilgili sebeplerle kullanılabilen fesih yaptırımını olarak tanımlamak mümkündür. İşK m. 18/I gereğince işçinin davranışları, taraflar arasındaki güven ilişkisini sarsması halinde geçerli bir süreli feshe neden olabilir. İşçinin davranışı işletmenin eğilimi ile çelişmekle birlikte, İşK m. 25'te düzenlenen hallerden birisini oluşturuyorsa, yani davranışın ağırlığı iş sözleşmesinin haklı sebeple feshine yola açabilecek düzeyde ise artık haklı sebeple fesih de ileri sürülebilir¹¹⁹.

Eğilim feshi kapsamında değerlendirilebilecek somut örneklerin bazıları basın iş ilişkilerinde ortaya çıkmaktadır. Nitekim BİK m. 11/III düzenlemesi, işverenin bir eğilim feshini ortaya koymaktadır. Düzenlemede, gazetecinin görevinin ifası ile ilgili hususlarda bilerek veya ağır ihmali ile mevkutenin itibar ve şöhretine (eğilimine/idealist amacına) zarar verecek fiil ve hareketlerde bulunması durumunda iş sözleşmesinin ihbar süreleri beklenmeksizin feshedilebileceği belirtilmiştir¹²⁰. Bu maddede, gazetecinin iş sözleşmesinin hangi hallerde haklı sebeple feshedilebileceği düzenlenirken, aynı

¹¹⁸ Eğilim feshini davranış kavramı altında değerlendiren görüşler için bkz. Wisskirchen (n 18) 74; Neumann-Duesberg (n 51) 952.

¹¹⁹ Eğilimli işletmede bağtlanan iş sözleşmelerinin özünde, eğilime ve işletmenin itibarına zarar vermemek bulunduğundan, işçilerin bu davranış yükümüne aykırı hareket etmeleri halinde, İşK m. 25 uyarınca ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller kapsamında iş sözleşmesinin feshedilebileceği belirtilmiştir. Bkz. Kayırgan (n 84) 474. Eğilimin ciddi şekilde ihlal edilmesi durumunda bir uyarı yapılmaksızın olağanüstü fesih ileri sürülebilir Plum (n 12) 48. Eğilim taşıyıcısının iş sözleşmesinin haklı sebeple feshine ilişkin Federal İş Mahkemesi kararları için bkz. BAG, 28.08.2003 – 2 ABR 48/02, E 107, 204 (220); 23.10.2008 – 2 AZR 483/07, NJW 2009 1897.

¹²⁰ Bu düzenlemeye karşılık gazeteci de işgörme edimini yerine getirdiği süreli yayın organının (eğilimli işletmenin) görüş ve karakterinde (eğiliminde) bariz bir değişikliğin, manevi ve idealist menfaatlerini ihlal edecek hal alması durumunda ihbar süresini beklenmeksizin iş sözleşmesini feshedebilecektir (BİK m. 11/I-II). Bu konuda bkz. Ayşe Ledün Akdeniz, *İş İlişkilerinde İmkânsızlık* (On İki Levha Yayıncılık 2018) 45.

zamanda gazetenin idealist amacına zarar verici davranışlarının sınırlarını da çizdiği söylenebilir¹²¹.

Eğilim feshine ilişkin açıklamalar ışığında, eğilim taşıyıcısının işletmenin ideal amacına zarar verici sosyal ağ paylaşımlarını ve basın açıklamalarını ele almak mümkündür¹²². Bu bakımdan ideal amacı takip eden bir işletme olduğu sürece, eğilim taşıyıcısının özel yaşamına ait ancak işletmenin amacını olumsuz etkileyen, iş akışında olumsuzluk yaratan ve işletmenin güvenilirliğinin kamuoyunda sorgulanmasına neden olabilecek sosyal ağ paylaşımları ve basın açıklamalarının, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshine dayanak olabileceği söylenebilir¹²³. Söz gelimi, hayvanları koruma derneğinde çalışan üst düzey yöneticinin, hayvanların zarar görmesi anlamına gelecek sosyal ağ paylaşımı yapması/beğenmesi yahut bir siyasî parti yöneticisinin partinin politik eğilimine aykırı bir basın açıklamasında bulunması, eğilim fesihlerini gündeme taşıyabilir¹²⁴.

Eğilim feshi, işçinin temel haklarına yönelik müdahale anlamına geldiği için, feshin kullanımı noktasında adil bir dengeleme yapma ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır¹²⁵. Anayasal değerlerin *pratik uyumunu* olarak adlandırılabilir olan bu ihtiyaç, eğilimli işletmelerde eğilimin korunması ile eğilim taşıyıcılarının anayasa ile güvence altına alınmış temel haklarının ihlale uğramaksızın bir arada var olabilmeleri biçiminde

¹²¹ Kurtişoğlu Yücel (n 18) 233. Alman hukuku bakımından basın işletmelerinde editoryal tüzükler ile eğilimler arasındaki ilişki için bkz. Mayer-Maly (n 20) 766; Plum (n 12) 46-47.

¹²² Poeck (n 14) 26. Eğilimli işletmeler bağlamında paylaşımın etkisi ve sosyal medyaya özgü hususlar konusunda bkz. Aydın (n 55) 212. İşçinin eğilimler hakkında görüş açıklamaları için bkz. Neumann-Duesberg (n 51) 950. Eğilimli işletmelerde fesih konusu, özellikle işçinin iş dışı davranışlarının fesih sebebi olarak görülüp görülemeyeceği noktasında tartışılmıştır. Bkz. Wisskirchen (n 18) 70 vd.

¹²³ Aydın (n 55) 213.

¹²⁴ Doğrudan eğilim feshi kavramından bahsedilmiyor olmakla birlikte benzer örnekler için bkz. Birben (n 19) 163-164; Dursun Ateş (n 18) 645.

¹²⁵ Poeck (n 14) 27. İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi vermiş olduğu kararlarında eğilimli işletmede çalıştırılan işçilerin temel haklarına ölçsüz müdahale olduğunda, işverence adil dengenin kurulmadığını ve geçersiz feshin mevcut olduğunu tespit etmiştir (İHAM, Lombardi Vallauri v. Italy, Başvuru No. 39128/05, 20.10.2009; İHAM, Obst v. Germany, Başvuru No. 425/03, 23.09.2010 (<http://www.hudoc.echr.coe.int>), E.T. 03.05.2024).

görünüm kazanmaktadır¹²⁶. Eğilimli işletmede iş ilişkilerinde işverenin fesih hakkı ile işçinin menfaatleri karşı karşıya geldiğinde, sadece işletmenin eğiliminin korunmasının dikkate alınması isabetli olmayacağı gibi; işverenin eğilimden kaynaklanan haklı menfaatleri de tümünden yok sayılarak sadece işçinin korunması da söz konusu olmamalıdır. Eğilim feshi gündeme geldiğinde, ölçülülük ilkesi benimsenmeli ve temel hakların birlikte var olma aracı olarak nitelendirilmelidir¹²⁷.

2. Eğilimli İşletmenin Gereklere Nedeniyle Fesih

Eğilimli işletmelerde kurulan iş sözleşmelerini etkileyebilecek bir diğer fesih türü, işletmenin gereklere nedeniyle gerçekleştirilebilecek (işletmesel) fesihlerdir. Nitekim Alman hukukunda, eğilim feshini, işletme gereklere nedeniyle fesihler içerisinde değerlendirilen bir görüş de bulunmaktadır¹²⁸. Ancak *kanaatimizce* eğilim feshini, işletme gereklere nedeniyle fesihler içerisinde değerlendirmek mümkün değildir. Eğilim feshi işçinin davranışlarına dayanan fesih türü olmakla birlikte, işletme gereklere nedeniyle feshin eğilimli işletmeler açısından ayrıca gündeme gelmesi mümkündür. Bu bakımdan işverence *işletmenin eğiliminin sonradan değiştirilmesi*, işletme gereklere nedeniyle fesih açısından ele alınmalıdır¹²⁹.

İş güvencesi kapsamına giren iş ilişkilerinde, İşK m. 18'de düzenlenen “*işletmenin, işyerinin veya işin gereklere*” geçerli fesih ölçütü gereğince, işverenin süreli

¹²⁶ Pratik uyum ilkesi, anayasal ilke ve değerlerin oranlı bir düzen içerisinde korunarak, özel hukuk ilişkilerinde temel hakların optimal etkisinin sürdürülebilirliği anlamına gelir. Bkz. Öztürk (n 18) 311.

¹²⁷ Çalışanların menfaatleri ile eğilimin korunması karşılaştırıldığında sadece işverenin menfaatleri değil, toplumsal menfaatler de denge sarkacını eğilim lehine çevirmektedir. Bkz. Wisskirchen (n 18) 71. Buna karşılık ölçülülük ilkesi bağlamında pratik uyumun sağlanması gerektiği hakkında bkz. Ugan Çatalkaya (n 18) 40.

¹²⁸ Baysal (n 13) 132. Alman hukukunda işletmelerdeki değişikliklerden etkilenen çalışanların ekonomik dezavantajlarının telafi edilmesini veya hafifletilmesini amaçlayan sosyal plan (Sozialplan) kavramı öne çıkar. Bkz. Gökhan Türe, ‘Sosyal Plan Kavramı’ (2021) 4(2) Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 381 vd. Eğilimli işletmelerde sosyal planın önemi ve uygulanması hakkında bkz. Gillen/Hörle (n 5) 1227 vd.

¹²⁹ İşletme gereklere nedeniyle fesihte, işverenin keyfi davranıp davranmadığını tespiti için işletmenin kuruluş amacına bakılması gerektiği hakkında bkz. Taşkın (n 7) 81.

fesih hakkını geçerli olarak kullanabilmesi için ekonomik nedenlere (güçlükler) veya teknolojik değişimlere yahut yapısal gereklere ya da benzeri nedenlere dayanması gerekir. *Kanaatimizce* eğilimli işletmelerde eğilimin değiştirilmesini, örneğin farklı bir idealist amacın takip edilmesini, yeniden yapılanma (reorganizasyon) kapsamında değerlendirmek mümkündür.

Yeniden yapılanma kapsamında işveren, eğilimli işletmesini en verimli şekilde organize etme yetkisine sahiptir. Ekonomik güçlük bulunmasa bile ideal amacını geliştirebilir veya amacın niteliğini değiştirebilir. Bu ise farklı vasıflarda (eğilime sahip) işçi ihtiyacını ortaya çıkarabilir, işletme içi nedenlerle iş gücü fazlalığı oluşturabilir ve eğilim taşıyıcıları ile işletmenin farklılaştırılmış ideal amacı karşısında tutarsızlığa neden olabilir. Dolayısıyla eğilim taşıyıcılarının işletmede çalışma olanağı kalmayacağı için, son çare ilkesine uyularak iş sözleşmeleri süreli fesih yolu ile sona erdirilebilir¹³⁰.

Eğilim taşıyıcılarının iş sözleşmelerinin işletmenin gerekleri nedeniyle feshedilebilmesi için işverenin ideal amacın niteliğini değiştirmesine karar vermesi yeterli değildir. İşletmedeki değişikliğin ciddi ve gerçekten yapılması gerekir. Konjonktüre bağlı değişiklikler, örneğin bir gazetenin göstermelik reorganizasyonları sebebiyle editörlerini işten çıkarması yahut belirli bir kısım eğilim taşıyıcılarının iş sözleşmelerini feshedebilmek adına işletmenin bölümlerini yahut birimlerini kaldırması, geçerli feshe dayanak oluşturmaz. Ancak İşK m. 6/5 gereğince işletme veya işletmeye ait bir işyeri devredildiğinde devreden yahut devralan işveren, yeniden yapılanmanın gerekli kıldığı hâllerde fesih hakkını kullanabilir. Örneğin daha farklı bir politik eğilime sahip gazetenin devralınması durumunda, devralan, eğilim taşıyıcılarının iş sözleşmesini işletme gerekleriyle sona erdirebilir.

Yeniden yapılanma durumunda işverenin geçerli bir fesih yapabilmesi için feshi önleyebilecek daha hafif yöntemlere başvurması gerekir. Kaynağını TMK m. 2 dürüstlük kuralından alan ve fesihte *son çare* olarak adlandırılan ilke gereğince işveren, fesih kararını vermeden önce alternatif tedbirleri devreye sokmalı, dürüst ve makul bir

¹³⁰ Baysal (n 13) 132.

işverenden nasıl davranması bekleniyorsa ona uygun hareket etmelidir¹³¹. Eğilimli işletmelerde mümkün olan alternatif tedbirler içerisinde şunlar sayılabilir: İşveren işyerinin farklı bir bölümünde işçiyi istihdam etmeye çalışmalı, işletme kapsamında eğilimden ayrı tuttuğu başka bir işyeri var ise, işçinin orada çalıştırılmasının mümkün olup olmadığını araştırmalıdır¹³². İşletmenin eğilimine yönelik işçinin eğitime tabi tutulması mümkün değildir. İşçinin eğilimi (politik yahut dinî düşüncesi veya felsefi inancı) kişilik özellikleri içerisinde olup, bu değerlere müdahale, kişilik hakkının ihlâli anlamına gelir.

Eğilim taşıyıcılarının iş sözleşmeleri işletme gerekleri nedeniyle feshedilecekse, son çareye ilişkin ileri sürülecek tedbirlerin çalışma koşullarında esaslı değişiklik anlamına gelip gelmeyeceğine de dikkat edilmelidir. Fesihden önce önerilecek teklifin, örneğin üst düzey yönetici eğilim taşıyıcısının işletmenin eğilimi ile ilgili olmayan alt pozisyona aktarılma istenmesi çalışma koşullarında esaslı değişiklik anlamına geleceğinden, bu tedbirin uygulanması, İşK m. 22 gereğince işçiye yazılı olarak bildirilmek ve altı işgünü içerisinde yazılı onayını almak kaydı ile gerçekleştirilebilir¹³³.

SONUÇ

Eğilimli işletme kavramının yasal bir tanımı hukukumuzda mevcut değildir. Yasalarda değinilmeyen bir kavramın ise uygulayıcılar açısından önemsiz görülme tehlikesi bulunmaktadır. Bu sebeple eğilimli işletmelere ilişkin bir tanıma yasada işaret edilmesi gerekir. Yasada tanımlama yapılırken de eğilimli işletmelerin türleri sayılmalı ve anayasal haklarla bağlantısı kurularak eğilimlerin korunması gerektiği vurgulanmalıdır. Bununla birlikte iş hukukunda eğilimli işletmeler hakkında aşağıdaki tespitleri yapmak mümkündür.

¹³¹ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca (n 5) 559.

¹³² İşverenin son çare kapsamında işçiyi çalıştırabileceği işyerinin aynı işletme içinde yer alması veya aynı işkolunda bulunması yahut aynı ilde bulunması zorunlu değildir. Bu noktada önem arz eden, söz konusu işyerlerinin aynı gerçek veya tüzel kişi işverene ait olmasıdır. Bkz. Süzek (n 4) 627.

¹³³ İş ilişkisinde çalışma koşullarında esaslı değişiklik ve değişikliğin geçerliliği hakkında bkz. Heper (n 93) 231.

1. Eğilim kavramı, işyeri-işletme ayrımı gözetilerek, işletme düzeyinde tespit edilmelidir. Eğilimin işletmede doğrudan ve baskın biçimde takip edilmesi gerekir. İşletmenin eğilimli olup olmadığının tespitinde uygun ölçüt, işletmenin hem karakterinin ideal amaca yönelik ve baskın olması, hem de niceliksel biçimde personel ve işletme kaynaklarının çoğunlukla eğilime yönelik kullanılmasıdır.

2. Eğilim taşıyıcıları ise yargı içtihatları ile geliştirilebilecek bir kavramdır. İşletmedeki statüleri belirlenirken, idealist hedefleri geliştirme ve onun kaderini belirleme yetkisine sahip olup olmadıkları tespit edilmelidir. Eğer Türk iş hukukunda işçilerin yönetime katılma hakkı genişletilecek olursa, eğilim taşıyıcılarının durumu ve eğilimin korunması kavramı göz önünde tutulmalıdır.

3. TİHEKK başta olmak üzere ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hâller içerisine dinî kurumların yanında eğilimli işletmeler bütün kapsamı ile düzenlenmelidir. Eğilimin korunması gereğince ayrımcılık konusunda eğilimli işletmeler lehine düzenlemelerin yapılması mümkündür.

4. İşçinin sadakat borcunun düzeyi belirlenirken, eğilimli işletmenin söz konusu olup olmadığı yahut çalışanın eğilim taşıyıcısı pozisyonunda bulunup bulunmadığı dikkate alınmalıdır. İş sözleşmesi kurulurken, sadakat borcunun somutlaştırılabilmesi adına, görülecek işin özellikleri ve işletmenin güttüğü amaç konusunda işçi bilgilendirilmelidir.

5. Eğilimli işletmelerde kural olarak iş dışı talimatların verilmesinin işverenin yönetim hakkının sınırları dışında kaldığı kabul edilmeli ancak işletmenin önemli çıkarları ile ilgili olmak kaydıyla, eğilim taşıyıcılarına yönelik iş dışı talimatların verilebilmesi mümkün görülmelidir.

6. Özel nitelikli kişisel verilerin eğilimli işletmelerde işveren tarafından işlenmesi, yasal sınırlar içerisinde söz konusu olmalıdır. Bu konuda temel yaklaşım, eğilimli işletmelerde işlenecek kişisel verilerin, ideal amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmasıdır.

7. Eğilim feshi, işletmenin eğilimine aykırı davranan eğilim taşıyıcısına, eğilimle ilgili sebeplerle kullanılabilen iş hukuku yaptırımıdır. Eğilim feshini, işçinin feshe dayanak edilen davranışlarında işletme niteliğinin de önem taşıyacağı düşüncesinden

hareketle, davranışa dayanan geçerli sebeple fesihler içerisinde değerlendirmek uygun olur.

8. Eğilimli işletmelerde işletmenin eğiliminin sonradan değiştirilmesi ise işletme gerekleri nedeniyle fesih açısından ele alınmalıdır. İşletmede yeniden yapılanma (reorganizasyon) sonucunda eğilim taşıyıcılarının çalışma olanağı kalmadığında son çare ilkesine uyularak iş sözleşmeleri süreli fesih yolu ile sona erdirilebilir.

KAYNAKÇA

- Akdeniz L A, *İş İlişkilerinde İmkânsızlık* (On İki Levha Yayıncılık 2018).
- Albayrak Zincirlioğlu C, 'İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi' (2018) 9(34) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 425-450.
- Aydın F, *İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi* (Adalet Yayınevi 2022).
- Aydınlı İ, *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları* (Demiryol-İş Eğitim Yayınları 2001).
- Baysal U, *İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebeple İş Sözleşmesinin Feshi* (Adalet Yayınevi 2011).
- Birben E, 'İşçinin Özel Yaşamı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi' (2016) İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II 135-171.
- Buchner H, 'Tendenzförderung als arbeitsrechtliche Pflicht: zur Bindung des Arbeitnehmers an der Unternehmenszielsetzung' (1979) ZfA 335-356.
- Civan O E, *İşçinin Yan Yükümlülükleri* (Beta Yayıncılık 2021).
- Çelik N/Caniklioğlu N/Canbolat T/Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Baskı Beta Yayıncılık 2023).
- Çetin E, *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları* (On İki Levha Yayıncılık 2015).

- Doğan Yenisey K, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme* (Legal Yayıncılık 2007).
- Dörrwächter J C, *Tendenzschutz im Tarifrecht* (Duncker & Humblot 1998).
- Dudenbostel K/Klas H, 'Außerdienstliches Verhalten als Kündigungsgrund' (1979) AuR 296-306.
- Dulay Yangın D, 'İşyerinde Dini Sembollerin Kullanımı (Karar İncelemesi)' (2019) 3 Çalışma ve Toplum 2049-2071.
- Dursun Ateş S, *İşverenin Yönetim Hakkı* (Seçkin Yayıncılık 2019).
- Dzida B/ Hohenstatt, K, 'Tendenzschutz nur gegenüber Tendenzträgern?' (2004) NZA 1084-1086.
- Elbir N, *Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması* (Yetkin Yayınları 2020).
- Ertürk Ş, *İş İlişkisinde Temel Haklar* (Seçkin Yayıncılık 2002).
- Fuhlrott M, 'Die rechtliche Stellung leitender Angestellter' (2011) NZA 55-58.
- Gillen C/Hörle U, 'Betriebsänderungen in Tendenzbetrieben' (2003) NZA 1225-1233.
- Gültekin F, *İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü* (On İki Levha Yayıncılık 2024).
- Hanau P, 'Personelle Mitbestimmung des Betriebsrats in Tendenzbetrieben, insbesondere Pressebetrieben' (1973) BB 901-908.
- Heper H, *İş İlişkisinde İşçinin İradesi* (Seçkin Yayıncılık 2022).
- Hoppe C/Marcus N C, 'Tendenzschutz in der Betriebsverfassung' (2012) ArbRAktuell 189-193.
- Kayırgan H, 'İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 459-478.
- Köseoğlu A C, *İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi* (Beta Yayıncılık 2011).

- Kurtişoğlu Yücel E, *Basın Özgürlüğü Bağlamında Basın İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar* (Seçkin Yayıncılık 2022).
- Künzl R, 'Das Fragerecht des Arbeitgebers bei der Einstellung' (2012) ArbRAktuell 235-239.
- Lorenzen S, 'Der karitative Gesundheitskonzern' (2016) RdA 186-196.
- Lunk S, 'Der Tendenzgemeinschaftsbetrieb' (2005) NZA 841-848.
- Mayer-Maly T, 'Gewinnstreben und Wertfreiheit im Tendenzbetrieb' (1966) RdA 441-449.
- Mayer-Maly T, 'Grundsätzliche und Aktuelles zum Tendenzbetrieb' (1973) BB 761-769.
- Neumann-Duesberg H, 'Tendenztreupflicht und Persönlichkeitrecht' (1973) BB 949-953.
- Noll G, *Arbeitsrecht im Tendenzbetrieb* (Bund-Verlag 2001).
- Oldenburg D, 'Die Träger der beruflichen Bildung als Tendenzbetriebe' (1989) NZA 412-418.
- Öztürk B, *İşçinin Talimatlara Uyuma Borcu* (On İki Levha Yayıncılık 2021).
- Plum M, *Tendenzschutz im europäischen Arbeitsrecht* (Duncker & Humblot 2011).
- Poeck M, *Tendenzträger als Betriebsräte und Sprecherausschussmitglieder* (Duncker & Humblot 2011).
- Schulze M/Erber J, 'Beschränkung der betrieblichen Mitbestimmung im Tendenzbetrieb' (2019) ArbRAktuell 169-172.
- Sevimli A, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları* (Legal Yayıncılık 2006).
- Stölzel S, 'Neue Entwicklungen zum Tendenzbetrieb mit erzieherischer Zwecksetzung' (2009) NZA 239-245.
- Süzek S, *İş Hukuku* (Beta Yayıncılık 2023).
- Taşkent S, *İşverenin Yönetim Hakkı* (1981).
- Taşkın A, 'İş Hukukunda İşletme Kavramı' (2012) 1 Çalışma ve Toplum 75-112.

Türe G, 'Sosyal Plan Kavramı' (2021) 4(2) Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 376-389.

Türe G, *İş Sözleşmesinin Kurulması* (Lykeion 2021).

Ugan Çatalkaya D, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi* (Beta Yayınevi 2019).

Ünal Adınır C, *İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler* (2. Baskı On İki Levha Yayıncılık 2023).

Wisskirchen A, *Außerdienstliches Verhalten von Arbeitnehmern* (Duncker & Humblot 1999).

Yuvalı E, *İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu* (Turhan Kitabevi 2012).