

## **KARAR İNCELEMESİ**

### **ÇIRAKLIK SÖZLEŞMESİ-KIDEM TAZMİNATI\***

Yard.Doç.Dr. M. Fatih UŞAN  
Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku  
Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

#### **ÖZET**

*"Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanunu'nun uygulandığı yer ve meslek alanlarında Borçlar Kanunu'nun çıracılık sözleşmesine ilişkin kuralları ile 18 yaşını doldurduktan sonra sözleşmesi süren çıracılar hakkında 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmaz".*

Yarg. 9.HD., 7.4.1997 t. ve E.1997/1039, K.1997/6734, (İşveren Dergisi, C.XXXV, S. 10, Temmuz 1997, s. 16'da yayınlanmıştır).

#### **YARGITAY KARARI:**

**DAVA:** Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuluşup düşünüldü:

**KARAR:** Davacı bakiye kıdem tazminatı istemiştir,

Davalı, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme davayı kısmen kabul etmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı, davalı Bakanlığa bağlı fabrikada çalıştırılan Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan yaşlılık aylığı almak için emekli olmuştur. Davacı bu davayı açarak çıracılık okulunda geçen çıracılık süresinin kıdem tazminatına dahil edilmesini istemiştir.

---

\* Bu inceleme bir buçuk yıldan fazla bir süre önce yayınlamak üzere bir dergiye gönderilmiş olmakla birlikte bugüne kadar dergi yayınlanmadığı için burada yayınlaması ihtiyacı doğmuştur.

Çıraklık okulunda geçen süre hizmet akdine dayalı olarak geçmemiştir. Gerçekten 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu'nun 13/son maddesinde bu kanunun uygulandığı yer ve meslek dallarında Borçlar Kanununun çıraklık sözleşmesine ilişkin kuralları ile on sekiz yaşını doldurduktan sonra sözleşmesi süren çıraklar hakkında 1475 sayılı İş Kanunu kuralları uygulanmaz. Bu hukuksal olgulara göre açılan davanın reddi gerekirken aksine düşüncelerle kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan sebeplerle BOZULMASINA 07.04.1997 gününde oybirliğiyle karar verildi.

### **KARARIN İNCELENMESİ**

I. Bahse konu Yargıtay Kararı, hizmet sözleşmesinin Sosyal Sigortalar Kanunu (SSK) hükümleri çerçevesinde yaşlılık aylığına hak kazanılması nedeniyle sona erdirilmesinde çıraklık sözleşmesi esaslarına göre çıraklık okulunda geçirilen sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınıp alınmayacağı ile ilgilidir.

II. Davalı bir Bakanlığa bağlı fabrikada çalışırken SSK'ya göre emekli olmuştur. Bu arada, ilgili Kurumdan da çalıştığı sürelerle ilişkin olarak kıdem tazminatı talep etmiş ve çıraklık okulunda geçen sürelerin de kıdem süresinde dikkate alınmasını istemiştir.

Yerel Mahkeme isteği kısmen kabul etmiştir.

Yargıtay da, çıraklık okulunda geçen sürelerin hizmet akdine dayalı olarak geçmemesinden hareketle yerel mahkeme kararını bozmuştur.

III. Yargıtay Kararına konu olan olayda sorun, çıraklık okulunda geçirilen sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınıp alınmayacağı ile ilgilidir. Bunun için öncelikle çıraklık sözleşmesinin Hukukumuzdaki düzenlemesine bir bakmak gerekir. Zira, bu düzenlemenin varlığına göre de, değişik sonuçlara ulaşmak mümkündür.

Çıraklık sözleşmesi, işverenin belirli bir meslek ve sanatı çırağa öğretmesi ve çırağın çalışması halinde ücret ödemesi taahhüdüne karşılık, çırağın da bu mesleği öğrenmesi, kendisine verilen görevleri yerine getirmesi ve işyeri disiplinine uyması taahhüdünü içeren bir sözleşmedir<sup>1</sup>.

Türk Hukukunda üç tür çırak bulunmaktadır. Bunlardan ilk, Borçlar Kanununa tabi olan çıraklardır. Diğer, çıraklık alanında özel Kanun olan Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununa tabi olan çıraklardır. Üçüncüsü de,

---

<sup>1</sup> UŞAN, M. Fatih Çıraklık Sözleşmesi, Konya 1994, s. 43.

gerçekte Borçlar Kanununa tabi olmakla birlikte on sekiz yaşını tamamlamaları nedeniyle haklarında İş Kanunu hükümleri uygulanan çıraklardır (İş K.m.5/b.6)<sup>2</sup>.

Olayımızda, kişinin hangi tür çıraklık sözleşmesi ile çalıştığı ve hangi Kanuna tabi bulunduğu dair bir açıklama bulunmamaktadır. Ancak, Karar ifadelerinden 3308 sayılı Kanuna tabi bir çalışmanın söz konusu olduğu sonucuna varılabilir.

Hemen şunu belirtmekte yarar vardır ki, gerek Borçlar Kanununa<sup>3</sup> ve gerekse 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununa<sup>4</sup> tabi çıraklar kıdem tazminatı alamazlar. Kıdem tazminatının söz konusu olabilmesi için kişinin hizmet sözleşmesi ile ve İş Kanunu kapsamı içerisinde bir işte çalışması gerekmektedir. Oysa çıraklık sözleşmesinde temel amaç, bir meslek ve sanatın öğrenilmesidir.

Bunanla birlikte, İş K.m.5/b.6 gereği, on sekiz yaşını doldurmuş çıraklar hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanır. Dolayısıyla, gerçekte Borçlar Kanununa tabi olmakla birlikte, kişinin on sekiz yaşını tamamlaması nedeniyle haklarında İş Kanunu hükümleri uygulanan çırakların çalışma süreleri, kıdem tazminatı miktarında dikkate alınır. Bunun amacı, kanun koyucunun işyerlerinde çırak adı altında işçi istihdam edilmesini önlemek istemesidir. Zira çıraklık belirli bir yaşa kadar bir mesleğin öğrenilmesini zorunlu kılar. Belirli yaşın üstündekilerin çırak olarak vasıflandırılması ise, kötüye kullanımlara yol açabilecek bir durumdur. Bu nedenle, on sekiz yaşını tamamlayan ve Borçlar Kanununa tabi çıraklar için kıdem tazminatı söz konusu olabilmektedir.

Borçlar Kanununa tabi olan ve on sekiz yaşın altındaki çıraklar gibi, 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununa tabi çıraklar için de çıraklık okulunda geçirilen süre, kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınmaz. Hatta, kişi on sekiz yaşını tamamlamış olsa bile haklarında İş Kanunu hükümleri uygulanamaz. Gerçekten ÇMEK.m.13/4'e göre, "Bu Kanunun uygulandığı yer meslek dallarında Borçlar Kanunu-

---

<sup>2</sup> Çıraklıkla ilgili geniş bilgi için bkz. UŞAN, s. 1 vd.; UŞAN, M.Fatih, 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun Çıraklık Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin Uygulamada Ortaya Çıkan Aksaklıkları ve Çözüm Önerileri, Çimento İşveren, C. 8, S. 2, Mart 1994, s. 9 Vd.; ARSLAN, Ali, Çıraklık Hukuku ve Mevzuatı, İzmir 1988., s. 1 vd.; EŞMELİOĞLU, İbrahim/BAYAZIT, Sancar, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşletmelerde Çıraklık ve Meslek Eğitimi Uygulamaları, Ankara 1990, s. 1 vd.

<sup>3</sup> On sekiz yaşından küçük çıraklar kıdem tazminatı alamazlar. zira, kıdem tazminatını talep hakkı yalnız işçilere aittir. Bkz. SAYMEN, Ferit Hakkı, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 433; İNCE, Ergun, Çıraklık, İstanbul 1974, s.39; NARMANLIOĞLU, Ünal Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul 1973, s. 44 dn. 9.

<sup>4</sup> EŞMELİOĞLU/BAYAZIT, s. 66.

nun çıraklık sözleşmesine dair hükümleri ile on sekiz yaşı doldurduktan sonra sözleşmesi devam eden çıraklar hakkında 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmaz". Böylece 3308 sayılı Kanun kapsamına giren çıraklar hakkında yaşları ne olursa olsun gerek Borçlar Kanunu<sup>5</sup> ve gerekse İş Kanunu hükümleri uygulanamaz.

Yargıtay'ın, çıraklıkta geçen sürenin işçinin kıdeminden sayılmayacağı ve dolayısıyla çırağın kıdem tazminatı alamayacağı yolunda içtihatları mevcuttur<sup>6</sup>. Hatta, taraflar çırağın kıdem tazminatı alacağı ve çıraklık okulunda geçirilen sürenin kıdemden sayılacağına dair bir sözleşme yap-salar bile, sözleşmedeki bu hüküm geçersizdir<sup>7</sup>.

Bununla birlikte, Yargıtayın geçmişte bazı durumlarda kişinin çıraklık okulunda geçirilen süreleri kıdem tazminatında dikkate alan uygulamaları da bulunmaktadır. Bu hususa, konumuz ile doğrudan alakalı olmamakla birlikte -en azından Karardan böyle bir sonuç anlaşılamamaktadır- yeri gelmişken değinmekte yarar görmekteyiz. Gerçekten, Sosyal Sigortalar Kanunu'na, 3351 sayılı Kanun m.1 ile eklenen Ek geç. m.1'e<sup>8</sup> dayanan Yargıtay, çırakların 1977 yılından önceki, resmi kurum ve kuruluşlar ile askeri işyerlerindeki çalışmalarının, Sosyal Sigortalar Kurumunca yaşlılık aylığının hesabında dikkate alınması halinde, çırağın ka-

---

<sup>5</sup> 3308 sayılı Kanuna tabi çıraklar için Borçlar Kanununun uygulanamayacak olduğu hükümleri, doğrudan doğruya çıraklıkla ilgili Borçlar Kanunu hükümleri (m.318, 330 ve 342/2) dir. Bunun dışındaki Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin diğer hükümleri uygulama alın bulur.Bkz. UŞAN, s. 23.

<sup>6</sup> "Davacının 1.10.1958-24.9.1962 tarihleri arasındaki süresi çırak okulunda çırak ve öğrenci olarak geçmiştir. Çıraklık ve okul döneminde geçen süre işçilikle geçmiş sayılmaz. Bu itibarla kıdem tazminatında nazara alınmaz. Sözü edilen süreye ait kıdem tazminatı isteginin reddi gerekir. Kabulü yasaya aykırıdır", Yarg. 9.Hd., 30.9.1986 t., E.1986/6782, K.1986/8620, EŞMELİOĞLU/BAYAZIT, s. 156. Aynı doğrultuda bkz. Yarg. 9.HD., 18.12.1981 t., E.1981/12932, K.1981/13803, ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 6.B., Ankara 1986, s. 458; Yarg. 9.HD., 13.12.1977 t., E.1977/10499, K. 1977/17221, ÇENBERCİ, s. 465.

<sup>7</sup> "Davacı çırak okulunda öğrenci olduğu dönemde işçi değildir. İş Kanununa göre çıraklar hakkında, bu Kanun hükümlerinin uygulanmaması emredici nitelikte olup, aksine yapılan sözleşme geçersizdir. Bu nedenle, çıraklıkta geçen süre kıdem tazminatında dikkate alınmaz", Yarg. 9.HD., 23.12.1982, E.1982/9290, K.1982/10071, ODYAKMAZ, A.Nevzat/BAYAZIT, Sancar/BAYER, İsmail, Kıdem Tazminatı, Ankara 1985, s. 151-152.

<sup>8</sup> 15.4.1987 tarih ve 3351 sayılı Kanunla, 506 sayılı Kanuna eklenen Ek Geçici m.1'e göre, "Bu Kanuna tabi olarak çalışan veya isteğe bağlı sigortaya yahut topluluk sigortasına prim ödemekte olan sigortalılardan, kamu kurum ve kuruluşları ile askeri işyerlerinde kurulmuş olan resmi nitelikteki çıraklık okullarına çıraklık mukavelesi ile giren ve okullarını başarı ile bitirenlerin çıraklık okullarında 5.7.1977 tarihinden önce geçen başarılı eğitim ve öğretim süreleri bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 1 yıl içinde yazılı talepte bulunmaları halinde... ödemeleri şartı ile borçlandırılır..." Bkz. 24.4.1987 t. ve 19440 S.1ı RG.

dem tazminatı alabileceğini belirlemiştir<sup>9</sup>. Yargıtayın bu görüşü isabetli değildir. Zira, çıraklar ister Borçlar Kanununa, ister Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanununa tabi olsunlar, yaptıkları işte esas itibariyle öğrenme ön planda olduğu için, işçi sayılmaları mümkün değildir. Dolayısıyla, çırakların yaşlılık sigortasına tabi olmaları ve bu sürenin de kıdem süresinden sayılmasına ve onların kıdem tazminatı almalarına yol açmaz. Zira, yaşlılık sigortasına tabi olmak, ancak özel bazı kanunlarda bunların borçlanma suretiyle prim ödemeleri koşuluyla öngörülmüştür. Çırakların yaşlılık sigortasından yararlandırılmaları, onların işçi olmaları sonucuna yol açmaz ve kıdem tazminatı süresinde dikkate alınmaz<sup>10</sup>. Buna göre, özel hükümlerle prim yatırmak koşulu ile, çırakların yaşlılık sigortasından yararlandırılmaları, onların kıdem tazminatından da yararlanacakları anlamına gelmez. Bunlar, farklı şeylerdir. Bir başka ifade ile, Sosyal Sigortalar Kurumunun çıracılıkta geçen süreyi yaşlılık aylığında dikkate alması, çırağın İş Kanunu tanımlamasında işçi olarak kabul edilmesi sonucu doğurmaz<sup>11</sup>.

İnceleme yaptığımız Kararda, her ne kadar Yargıtayın isabetsiz olan sözkonusu uygulamasına yönelik açıklayıcı bir ifade bulunmamaktaysa da, yeri geldiği için bu durumu belirtmekte yarar görmekteyiz. Temennimiz, Yargıtayın sözkonusu görüşünden dönmüş olmasıdır. Her halükarda kişinin çıracılık okulunda bulunduğu süre, ister Borçlar Kanununa isterse

---

<sup>9</sup> "1475 sayılı İş Kanununun 5 nci maddesinde belirtildiği üzere 18 yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında İş Kanunu uygulanmaz. Bu nedenle çıracılık okulunda geçen süre SSK da yaşlılık aylığında davacının hizmetinden sayılmışsa bu takdirde anılan sürenin kıdem tazminatında değerlendirilmesi mümkün olur. SSK na veya o tarihteki Askeri Tekaüt ve Muavenat Sandığına yaşlılık sigortasından prim ödenmişse yine aynı sonuca varmak sözkonusudur", Yarg. 9.HD., 28.9.1989 t., E.1989/7021, K.1989/7392, EŞMELİOĞLU/BAYAZIT, s. 161. Aynı doğrultuda bkz. Yarg. 9.HD., 30.4.1990 t., E.1990/736, K.1990/5230, EŞMELİOĞLU/BAYAZIT, S. 165.

<sup>10</sup> EYRENCİ, Öner, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1989, İstanbul 1991, s. 33, ÖNAL'a göre de, "506 sayılı Kanun açısından sürenin yaşlılık aylığına sayılmasıyla İş Kanununun kavradığı hallerde kıdem tazminatına esas süreden sayılması farklı şeylerdir", ÖNAL, Osman, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Genel Görüşme, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1989, İstanbul 1991, s. 30-31. Karşı fikirdeki OZANOĞLU'na göre ise, Yargıtayın görüşü yerindedir. Bir defa çıraklar böyle özel bir kanun kapsamına giriyorlarsa ve bu emekliliğe tabi bir süre haline gönüştürülmüş ise, o takdirde sözkonusu süre, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmalıdır. Zira, mevcut süre yaşlılık aylığına da esas alınmıştır ve adeta farazi olarak da olsa, çırakların bir kısmı, hizmet sözleşmesi ile çalışma içine sokulmuştur. Bkz. OZANOĞLU, Teoman, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Genel Görüşme, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1989, İstanbul, s. 29.

<sup>11</sup> UŞAN, s. 128.

Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununa tabi olsun, kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Bununla birlikte, gerçekte Borçlar Kanununa tabi olmakla birlikte, on sekiz yaşını bitiren ve haklarında İş Kanunu hükümleri uygulanan çıraklar ise, -istisna hükmü gereği, İş K. m.5/b.6- hizmet sözleşmesi ile çalışmasalar bile, kıdem tazminatı alırlar<sup>12</sup>.

**SONUÇ:** İnceleme konusu yaptığımız ve çıraklık okulunda geçen sürelerin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmamasını öngören Yargıtay kararını isabetli buluyoruz.

---

<sup>12</sup> NARMANLIOĞLU' na göre, amacı bir meslek ve sanatın öğrenilmesi olan çıraklık sözleşmesinde tarafların durumu iş sözleşmesinden çok farklıdır. Öğrenimini sağladığı kimsenin karşısına seneler sonra yüklü bir mali taleple çıkan çırağın durumu işçinin durumu gibi kabul edilemez. İş sözleşmesine göre değil de başka bir sözleşmeye bağlı olarak çalıştırılan kimseleri, işçilere sağlanan haklardan yararlandırmak, onları aynı hükümlere tabi kılmak yolu tutarsız bir yoldur. Çırakların korunması düşüncesiyle hareket edilmiş olması da makul bir gerekçe değildir. Bu düzenleme kanun tekniğine aykırıdır. Bazı özel durumdaki şahıslar korunmak isteniyorsa, onlar hakkında ayrı bir kanuni düzenlemeye gitmek daha doğrudur. Bkz. NARMANLIOĞLU, s. 306. Kanaatimizce, bu elıştırilde haklılık payı vardır. Ancak, mevzuat içerisinde çırakların kıdem tazminatı almalarına imkan tanıyan başka bir düzenleme bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra, çıraklar zaten düşük ücretlerle çalışmaktadırlar. Yine, meslek eğitimi de çok uzun sürmemektedir. Ayrıca, kanun koyucunun on sekiz yaşından büyük olan çıraklara, İş Kanunu hükümlerinden yararlanabilme imkanı tanıma amacı, bu tür kimselerin daha çok işçi gibi çalıştırılmaları ve çıraklığın istismarının önlenmesidir. Tüm bu nedenlerden ötürü, başkaca bir düzenleme yapılıncaya kadar, onsekiz yaşından büyük çırakların kıdem tazminatından yararlanmaları yerindedir. Bkz, UŞAN, s.128 dn. 177.