

Çalışma Belgesinin İçeriği

Content of the Certificate Employment

Aslıhan KAYIK AYDINALP* 

Öz

İş ilişkisi kurulurken işverenlerin seçimini etkileyen en önemli faktör işçinin mesleki geçmişi. Bu bilgileri işçiler, başvuru dosyası ile işverene sunarlar. Hiç şüphesiz ki işçinin mesleki geçmişine ilişkin üçüncü bir kişi, özellikle de eski işveren tarafından sunulan bir belgenin etkisi, objektif olduğu varsayımından hareketle daha etkili olmaktadır. Bu ise çoğu zaman önceki işveren ya da amirden alınan bir referans mektubu ile sağlanmaktadır. Hukuk düzenimizde işverenlerin referans mektubu düzenleme yükümlülüğü olmamakla birlikte, bir nevi referans mektubu etkisi yaratan çalışma belgesi düzenleme borcu öngörülmüştür. Bu belge doktrinde çeşitli sınıflandırmalara tabi tutulmuştur. Bu sınıflandırmalardan birinin ölçütünü ise belgenin içeriği oluşturmaktadır. Çalışma belgesinin hukuki dayanaklarında, içeriğe ilişkin genel bilgiler yer almakla birlikte, içeriğe dahil edilmesi gereken unsurların detaylandırılmaya ihtiyacı vardır. İşçiler tarafından işverenin bu borcu çok fazla bilinmediğinden konu yargı kararlarına da olması gerektiği çerçevede taşınmamıştır. Çalışmamızda kısmen çalışma belgesinin ne olduğuna ilişkin bilgilere yer verilmekle birlikte, esasen içeriği konusu incelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma belgesi, Bonservis, Çalışma belgesinin içeriği, Performans ve davranış, Çalışma belgesine hâkim ilkeler.

Abstract

The most important factor affecting the choice of employers when establishing a employment relationship is the professional background of the employee. The employees present this information to the employer with the application file. Undoubtedly, the effect of a third person, especially a former employer, regarding the professional background of the employee is more effective than the assumption that it is objective. This is often accomplished by a reference letter from the previous employer or supervisor. In our legal order, although employers are not obliged to issue a reference letter, it is foreseen to arrange a certificate of employment that creates a reference letter effect. The document has been subjected to various classifications in the doctrine. The content of the document constitutes the criterion of one of these classifications. Although the legal basis of the certificate of employment includes general information about the content, the elements that should be included in the content need to be detailed. Since this debt of the employer is not known much by the employees, the issue has not been moved to the judicial decisions within the framework it should be. In our study, although partly information about what the working document is, it is tried to examine mainly its content.

* Dr. Öğr. Üyesi, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, E-Mail: aslihan.kayik@inonu.edu.tr.

Keywords: Certificate employment, Testimonial, Content of certificate employment, Performance and behavior, Principles of certificate employment.

I. ÇALIŞMA BELGESİNE İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

A. ÇALIŞMA BELGESİNİN TANIMI VE HUKUKİ DAYANAĞI

Çalışma belgesi, işçinin yerine getirmiş olduğu işin türü ve süresi ile talep halinde işçinin performans ve davranışlarına ilişkin bilgilerin de yer aldığı belgedir¹. Çalışma belgesini, iş ilişkisinin bir nevi kopyası olarak tanımlamak da mümkündür².

4857 sayılı İş Kanunu (İşK.) m. 28' e göre, "İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.". 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m. 426'ya göre ise, "İşveren, işçinin isteği üzerine her zaman, işin türünü ve süresini içeren bir hizmet belgesi vermekle yükümlüdür. İşçinin açıkça istemde bulunması hâlinde, hizmet belgesinde onun iş görmedeki becerisi ile tutum ve davranışları da belirtilir." İlgili düzenlemeler çalışma belgesinin hukuki dayanağını oluşturmaktadır³.

B. ÇALIŞMA BELGESİNİN TÜRLERİ

Çeşitli kıstaslar dikkate alındığında çalışma belgesi, türlere ayrılmaktadır. İçeriğini oluşturan unsurlar açısından basit ve nitelikli çalışma belgesi olmak üzere ikiye ayrılır⁴. Belgenin istenme zamanına göre nihai ve ara dönem çalışma belgesi ise diğer bir ayrımdır. İşK. m. 28'de yer alan tanım, bu ayrımlardan basit ve nihai çalışma belgesine, TBK m. 426' da yer alan tanım ise basit, nitelikli, nihai ve ara dönem çalışma belgesine işaret etmektedir. Ancak İşK. m. 28' de nitelikli ve ara dönem çalışma belgesine ilişkin bir düzenlemenin yer almaması, kanaatimizce İş Kanunu kapsamında yer alan işçilerin bu belgeleri talep edemeyeceği anlamına gelmez⁵. Her ne kadar maddede nitelikli çalışma belgesine

1 PREIS, Ulrich: Arbeitsrecht Individualarbeitsrecht Lehrbuch für Studium und Praxis, 4. Auflage, Köln 2012, s. 973; LOWISCH, Manfred/ CASPERS, Georg/ KLUMPP, Steffen: Arbeitsrecht, 9. Auflage, München 2012, Rn. 653, s. 176; STAEHELIN, Adrian: Zürcher Kommentar, Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht, Obligationenrecht, Kommentar zur 1. Und 2. Abteilung (Art.1-529 OR), Rn.1, s. 484, <https://www.swisslex.ch/de/>, E.T. 28.03.2019; WALTERMANN, Raimund: Arbeitsrecht, 16. Auflage, München 2012, Rn. 307, s. 127; AKYİĞİT, Ercan: "İş Kanunu'nda İşverenin Çalışma Belgesi Verme Yükümü", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi", Cilt: 22-23, Sayı 6-1, Mayıs-Ağustos 2010, s. 2; HOZAR, N. Nağme: "İşverenin Çalışma Belgesi Düzenleme Yükümlülüğü", Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2009, s. 252; SÖNMEZ, Gülsüm: "Çalışma Belgesi Düzenlemeden Doğan Sorumluluk", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Cilt II, İstanbul 2011, s. 1490.

2 MULLER-GLOGE, Rudi: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Auflage, München 2013, Rn. 20, s. 1957.

3 ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2017, s. 403; SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2019, s. 766.

4 Çalışma belgesinin türleri hakkında bkz. AKYİĞİT, s. 2-4; HOZAR, s. 252; SÖNMEZ, s. 1490-1491.

5 4857 sayılı İş Kanununda nitelikli ve ara dönem çalışma belgesinin düzenlenmemiş olmasının, bunun yasaklandığı sonucunu doğurmadığına ilişkin aynı nitelikteki görüş için bkz. AKYİĞİT, s. 3, 10; SÖNMEZ, s. 1490; Benzer nitelikte bkz. ÇENBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 617; İş Kanunu tabi işçiler açısından, işverenin nitelikli çalışma belgesi düzenlemek zorunda olmadığı hakkında görüş için bkz. HOZAR, s. 253.

ilişkin bir yükümlülük söz konusu olmasa da işverenin genel anlamda işçiyi gözetme borcunun, İş Kanunu kapsamında yer alan işçilerin de bu belgeleri talep edebilmesini gerektirdiği kanaatindeyiz⁶.

Basit çalışma belgesinde, çalışmanın türü ve süresine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Karşılaştırmalı hukuk açısından basit çalışma belgesi; Alman Sanayi ve Ticaret Yönetmeliği m. 109/f.1.c.2'ye göre en azından çalışmanın süresi ve ifa edilen işin türünün yer verildiği belge olarak tanımlanırken⁷, İsviçre Borçlar Kanunu m. 333'ada da çalışmanın süresi ve ifa edilen işin türüne ait bilgiler içeren belge olarak tanımlanmaktadır⁸. İşçinin talebi üzerine basit çalışma belgesinde yer alan bilgilerin yanı sıra işçinin performansı ve davranışlarına da belgede yer verilmesi durumunda nitelikli çalışma belgesi söz konusu olacaktır⁹. Ancak nitelikli çalışma belgesi düzenlenmesi talebi makul olmalıdır¹⁰. Zira basit çalışma belgesi talebi kural, nitelikli çalışma belgesi talep etme ise istisna olarak kabul edilmeli, nitelikli çalışma belgesi talep etme hakkının kötüye kullanılmaması gerekir.

C. HAK SAHİBİ

Çalışma belgesini talep hakkı kural olarak işçilere tanınmıştır. Ancak bu haktan stajyer, çırak gibi işçi benzeri kişilerin de faydalanması konusunda, kanaatimizce bir sakınca yoktur¹¹. Zira bu kişiler de stajyerlik ya da çıraklık süreçlerini tamamladıktan sonra işe ihtiyaç duyacak ve bu süreçlere ilişkin bir çalışma belgesi iş başvurusunda işlerini kolaylaştıracaktır. Alman hukukunda hak sahibinin bir stajyer olması halinde çalışma belgesi, meslek eğitiminin amacı, süresi ve türüne ilişkin bilgileri ile stajyerin kazanmış olduğu becerilere ilişkin bilgileri de içermelidir (BBiG ¶ 16 II 1). Davranış,

6 Aynı doğrultuda bkz. AKYİĞİT, s. 3.

7 WALTERMANN, Rn. 307, s. 127; PREIS, s. 973; LOWISCH/ CASPERS/ KLUMPP, Rn. 653, s. 176; STAEHELIN, Rn. 12, s. 488; STAUNDINGER/ PREIS, Ulrich: Arbeitsrecht Kommentar, Berlin 2012, Rn. 21, s. 1888; HUMMERICH, Klaus/ Oliver/ MAUER, Reinhold: Arbeitsrecht, 7. Auflage, Parag. 3, Rn. 9.

8 REHBINDER, Mafred/ STOCKLI, Jean-Fritz: Berner Kommentar, Einleitung und Kommenatr zu den Art. 319-330b OR, Rn. 14, s. 605, <https://www.swisslex.ch/de/>, E.T. 28.03.2019.

9 PREIS, s. 973; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 9; WALTERMANN, Rn. 307, s. 127; LOWISCH/ CASPERS/ KLUMPP, Rn. 654, s. 176; STAUNDINGER/PREIS, Rn. 21, s. 1888; REHBINDER, Mafred/ STOCKLI, Jean-Fritz: Berner Kommentar, Einleitung und Kommenatr zu den Art. 319-330b OR, Rn. 14, s. 605, <https://www.swisslex.ch/de/>, E.T. 28.03.2019; MULLER-GLOGE, Rn. 18, s. 1956; MÖHREN, Stefan: Arbeitsrecht, NomosFormulare, 7. Auflage, Baden-Baden 2011, Rn. 221, s. 906.

10 STAUNDINGER/PREIS, Rn. 37, s. 1896.

11 Yargıya intikal etmiş, çıraklar için de çalışma belgesi düzenlendiğine ilişkin karar için bkz. "...Dosyadaki kayıt ve belgelerden, davacı adına 09/07/2000 tarihli işe giriş bildirgesinin Çıraklık Eğitimi Merkez Müdürlüğü tarafından verildiği, 07/07/2000 tarihli çıraklık sözleşmesinin davacı, velisi ve davalı işveren temsilcisi tarafından imzalandığı, Yalova Mesleki Eğitim Merkezince davacının devamsızlık nedeniyle kaydının silindiği ve 13/12/2002 tarihi itibarıyla SSK primlerinin ödenmesine son verildiğinin bildirildiği, 25/10/2003-31/10/2003 tarihleri arasında geçen çalışmalarının davalıya ait 1007376 sicil sayılı işyerinden bildirildiği, 11/122003-31/12/2003 tarihleri arasındaki çalışmalarının dava dışı İbrahim Şenè ait 1068328 sicil sayılı işyerinden bildirildiği, 12/01/2004-12/04/2005 tarihleri arasında askerlik görevini yaptığı, 09/09/2005-15/04/2011 tarihleri arasında geçen çalışmalarının davalıya ait 1007376 sicil sayılı işyerinden bildirildiği, 04/11/2003 tarihli bonserviste davacının 12/10/1998-15/11/2003 tarihleri arasında davalıya ait işyerinde çalıştığının yazılı olduğu, davacı ve davalı tanıklarının dinlenildiği anlaşılmaktadır...Somut olayda, davacı, velisi ve davalı işveren temsilcisi tarafından imzalanmış 07/07/2000 tarihli çıraklık sözleşmesi, bonservis ve dinlenen tanıklar beyanlarından davacının davalıya ait işyerinde çıraklık döneminden itibaren askerlik süresi haricinde kesintisiz olarak çalıştığı anlaşılmaktadır...". Y. 21. HD., E. 2016/666, K. 2017/3760, T. 09/05/2017, yargitay.gov.tr., E.T., 23.3.2020.

performans ve mesleğe ilişkin diğer yeteneklere ancak stajyerin talepte bulunması halinde çalışma belgesinde yer verilir. Stajyere eğitimin işveren dışındaki bir kişi tarafından verilmesi halinde, işverenin yanı sıra eğitim veren kişinin de çalışma belgesini imzalaması gerekir¹².

D. ŞEKLİ

Çalışma belgesinin şekline ilişkin kanunlarda herhangi bir şart öngörülmemiştir. Ancak çalışma belgesinin işlevi ve müstakbel işverene takdim edilecek olması nedeniyle yazılı şekilde düzenlenmesi gerektiği sonucuna varıyoruz. Hangi unsurların mevcudiyeti halinde bu şartın gerçekleştiğinin ise detaylandırılması gerekir. Alman hukukunda yazılı bir kural olmamakla birlikte, işyerinin ait olduğu iş kolunda yazılı ifadeler için antetli kâğıt teamül gereği kullanıyor ve işveren de yazışmalarında bu nitelikte kâğıt kullanıyorsa, çalışma belgesinin sadece şirkete ait kurumsal bir kâğıt üzerine yazıldığında şekil açısından geçerli olacağı doktrin ve yargı kararlarında kabul edilmektedir¹³. Kanunlarımızda çalışma belgesinin şekline ilişkin bir kural yer almadığı gibi konuya ilişkin yargıya intikal etmiş örneklere de rastlanamamıştır. Ancak Alman hukukunda olduğu gibi bir şekil şartının kabul edilmesinin, belgenin itibar görmesi açısından önem arz edeceği kanaatindeyiz. Mevcut durumda çalışma belgesi için adi yazılı şekil yeterli olmakla birlikte, şirkete ait antetli bir kâğıt üzerine hazırlandığında daha muteber bir belge haline gelecektir. Aksi durumda çalışma belgesi geçerli olmakla birlikte, işverenin sözleşme sonrasında/sırasında işçiyi gözetme borcuna aykırılık nedeniyle bir tazminat yaptırımını söz konusu olabilir. Belgenin elektronik ortamda hazırlanması, mail yoluyla hazırlanması ya da basılı matbu kağıtların kullanılması kabul edilmemelidir¹⁴.

Çalışma belgesinin dili ise kural olarak Türkçe olmalıdır. Ancak işyerinde ya da ilgili sektörde alışılmış şekilde farklı bir dil kullanılıyorsa ise o dilde hazırlanması da mümkündür¹⁵.

Şekle ilişkin bir diğer husus ise düzenleyenin her zaman kullandığı el imzası ile ıslak imzalı olarak belgeyi imzalamasıdır¹⁶. İmzanın tıpkı basımı ya da kopyalanması yapılmamalı, bilakis mürekkepli ya da tükenmez kalem gibi silinmeyen kalem ile bizzat yerine getirilmeli, boyut olarak çok fazla büyük olmamalıdır¹⁷. Kurşun kalemle hazırlanmış ya da düzeltme, silinti veya leke içeren özensiz bir şekilde hazırlanmış çalışma belgesini, işçi kabul etmek zorunda değildir¹⁸. Zira bu nitelikteki bir belge, okuyan kişinin belgeye itibar etmemesine neden olacaktır.

12 LOWISCH/ CASPERS/ KLUMPP, Rn. 656, s. 176.

13 BAG 3.3.1993 AP Nr. 20 zu § 630 BGB, PREIS, s. 974; WALTERMANN, Rn. 307, s. 128; BAG 9.9.1992-5 AZR 509/91 – NZA 1993, 698 f. İşveren çalışma belgesini iki kez katlayabilir, alışılmış büyüklükte bir zarfın içine sığdırabilmek için, eğer çalışma belgesi kopyalanabilir ve bükümler normal bir çalışma belgesinde kopyanın üzerine imzalanmamışsa, BAG 21.9.1999-9 AZR 893/98 – NZA 2000, 257 f.; WEIDENKAFF, Walter: Bürgerliches Gesetzbuch, München 2013, Rn. 4., s. 966; STAEHELIN, Rn. 8, s. 486.

14 STAUDINGER/PREIS, Rn. 25, s. 1890; WEIDENKAFF, Rn. 4., s. 966; LAG Bremen 23.6.1989 LAGE PARAG. 630 BGB Nr. 6.

15 STAEHELIN, Rn. 9, s. 486.

16 STAUDINGER/PREIS, Rn. 25, s. 1890.

17 LAG Nürnberg 3.8.2005 NZA-RR 2006, 13.

18 STAEHELIN, Rn. 8, s. 486.

E. İŞLEVI

İş başvurularında müstakbel işveren, başvuran işçinin yerine getirdiği iş, işyerindeki çalışma süresi, işçinin niteliği ve kişiliği gibi konularda önceki işverenden bilgi edinmek isteyecektir¹⁹. Bu bilgiyi ise çalışma belgesi sağlayacaktır²⁰. Bu nedenle işçinin istihdamı açısından çalışma belgesi oldukça önemlidir. İşçinin yeni iş için başvurularında, bir nevi pasaport işlevi görmektedir²¹. Kanunlarımızda işverenin çalışma belgesi düzenleme borcuna yer verilerek bu durum işverenin inisiyatifinde olan bir durum olmaktan çıkarılmış, bir yükümlülük haline getirilmiştir. Böylece işçinin çalışmış olduğu önceki işveren, bu nitelikteki bilgiyi vermekle yükümlü kılınmıştır²².

Çalışma belgesinin bir diğer işlevi olarak da hizmet tespiti ve işçilik alacağı davalarında, ispat vasıtası olabilmesidir²³. Hizmet tespiti davasında, davacı, davalı işyerinde sosyal sigorta ilişkisi doğuracak şekilde çalıştığını ispat etmek zorundadır²⁴. Hâkim de tarafların getirdiği delillerle bağlı olunmaksızın sigortalılık ilişkisinin ortaya çıkması için her türlü araştırmayı yapmalıdır²⁵. Bu çerçevede ispat vasıtası olarak dikkate alınacak belgelerden biri de hiç şüphesiz ki işveren tarafından hazırlanan çalışma belgesi olacaktır. Ancak bunun için gerek şekil gerek içerik açısından geçerli bir çalışma belgesinin olması gerekir.

19 HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 216; WALTERMANN, Rn. 307, s. 128; STAEHELIN, Rn. 1, s. 483.

20 STAEHELIN, Rn. 1, s. 483; LOWISCH/ CASPERS/ KLUMPP, Rn. 657, s. 176; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 216.

21 LOWISCH/ CASPERS/ KLUMPP, Rn. 660, s. 177; STAEHELIN, Rn. 1, s. 483; Konuya ilişkin Alman Federal İş Mahkemesi tarafından verilen bir karar için bkz. "...Çalışma belgesi işe almada üçüncü kişi konumunda olan müstakbel işveren için bilgilendirme amacına hizmet ettiğinden, işçinin iş bulmasına fayda sağlayacak öneli bilgilerden oluşmalıdır. Bundan dolayı gerçek olmalı, tüm somut olguları ve değerlendirmeleri ihtiva etmelidir ki bunlar işçinin bir bütün olarak değerlendirilebilmesi açısından önemlidir. Ayrıca bu konuda gelecekteki işveren haklı ve makul çıkarlara sahip olabilir...". BAG 5.8.1976 AP Nr. 10 zu ¶ 630 BGB, PREIS, s. 975.

22 WALTERMANN, Rn. 307, s. 128.

23 Yargıya intikal etmiş konuya ilişkin bir karar için bkz. "...Dava davacının 10/05/2001 – 01/11/2004 tarihleri arasında sürekli ve kesintisiz asgari ücretle çalıştığının tespiti istemine ilişkindir...davacıya davalı şirket kaşesi mevcut, imzalı dava konusu uyumsuzluk tarihleri ile uyumlu bonservis verildiği...Mahkemece yapılacak iş... tüm bu araştırmalar sonrası bonservis, staj belgesi, savcılık ifadesini de dikkate alarak sonuca gitmekten ibarettir...", Y. 21. HD., E. 2018/5279, K. 2019/6548, T. 5.11.2019, yargitay.gov.tr, E.T.23.3.2020; Benzer nitelikteki bir diğer karar için bkz. "...Somut davada, davacının 01.04.1992-31.01.2006 tarihleri arasında davalı işverene ait farklı iş yerlerinden bildirimlerinin olduğu, bu dönem içerisinde 01.10.1993-10.01.1994, 15.06.2001-31.07.2001 ve 14.03.2002-25.11.2002 tarihleri arasında da dava dışı başka iş yerlerinden bildirimlerinin bulunduğu, hizmet cetvelinde eksik gün nedenlerinin puantaj kayıtları ve diğer nedenler olarak belirtildiği, dosya içerisinde davalı şirket tarafından davacı adına düzenlenmiş kaba inşaat ustası olduğunu ve 7 yıllık tecrübesinin olduğunu belirten tarihsiz bonservis belgesinin bulunduğu anlaşılmaktadır...", Y. 10. HD., E. 2016/16378, K. 2019/6122, T. 17.09.2019, yargitay.gov.tr, E.T.23.3.2020; Çalışma belgesinin ispat aracı olarak dikkate alındığına ilişkin örnek nitelikteki diğer kararlar için bkz. Y. 21. HD., E. 2016/12665, K. 2018/2146, T. 12.03.2018; Y. 21. HD., E. 2016/8685, K. 2017/10366, T. 11.12.2017; Y. 9. HD., E. 2015/35722, K. 2016/6865, T. 22.03.2016, yargitay.gov.tr, E.T.23.3.2020.

24 Hizmet tespiti davası hakkında detaylı bilgi için bkz. ARAP, Erdal: Hizmet Tespiti Davaları,

Ankara 2018; BİLGİLİ, Abbas: Hizmet Tespiti Davaları, Adana 2011; KAYIK AYDINALP, Aslıhan/ MÜLAYİM, Baki Oğuz: "Hizmet Tespiti Davalarında İş Sözleşmesi İle Adi Ortaklık Sözleşmesinin Tespitine İlişkin Ölçütler", SÜHFD, S. 27, Y. 2019, s.809-843; ARICI, Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015, s. 482; BULUT, Mehmet: Sosyal Güvenlik Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları, Ankara 2017, s. 250.

25 AKPULAT KÖME, Ayşe: İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, 1. Baskı, İstanbul 2018, s. 242; BOZKURT, Argun: İş Yargılaması Usul Hukuku, 6. Baskı, Ankara 2018, s. 356; GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku, Ankara 2013, s. 629.

II. ÇALIŞMA BELGESİNE HAKİM İLKELER

A. GENEL OLARAK

Çalışma belgesine ilişkin maddelerde (İşK. m. 28, TBK. m. 426), çalışma belgesinin doğru olması gerektiği vurgulanmaktadır. Çalışma belgesine ilişkin kabul gören hâkim ilkeler arasında “doğruluk” ilkesi birinci sırada yer almaktadır. Kanunlarımızda açık bir şekilde zikredilmese de belgenin işlevi ile dürüstlük ve iyiniyet kuralları dikkate alındığında, aynı zamanda karşılaştırmalı hukukta yer alan ilkeler de göz önünde bulundurulduğunda, hâkim ilke sayısını artırmak mümkündür. Bunların en önemlileri olarak; teklik ve eksiksizlik ilkeleri sayılabilir²⁶.

B. DOĞRULUK

Doğruluk ilkesi, çalışma belgesinde yer alan bilgilerin objektif olarak doğru olmasını, yanlış bilgiler içermemesini ifade eder²⁷. Çalışma belgesine hâkim olması gereken ilkeler arasında “doğruluk” ilkesinin birinci sırada yer aldığı söylenebilir. İlke gereği doğrulara dayanan bilgilere yer verilmeli; iddia, varsayım ya da salt kuşkuya yer vermekten kaçınılmalıdır²⁸.

Belgenin işçinin mesleki ilerlemesini gereksiz bir şekilde zorlaştırmaması için iyiniyetli olarak hazırlanması gerekir²⁹. Ancak bu durum, her şeyi toz pembe göstermek anlamına da gelmemektedir³⁰. Abartıdan uzak ve gerçeğe dayanan ifadelere yer verilmelidir. Zira belgenin işlevi dikkate alındığında belgenin doğru olması sadece işçinin değil, müstakbel işverenin de menfaatinedir.

Nitelikli çalışma belgesinin talep edilmesi halinde işçinin performans, tutum ve davranışlarına ilişkin değerlendirme, kaçınılmaz bir şekilde hazırlayanın sübjektif görüşlerini içerecektir³¹. Ancak değerlendirmenin sübjektif olmasını, önyargıya dayandırılmasından ayırmak gerekir³². Aksi takdirde doğruluk ilkesi ihlal edilmiş olur. İşçinin performans, davranış ve tutumlarına ilişkin değerlendirmeler dışında kalan bilgilerin objektif olması gerekir³³.

26 ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 17, s. 1956; STAUDINGER/PREIS, Rn. 38, s. 1896; Palandt/ WEIDENKAF, Rn. 6, s. 966; REHBINDER/ STOCKLI, Rn. 14, s. 605; Bu ilkeler ilave olarak Alman hukukunda açık ve anlaşılır olma ilkeleri de vurgulanmaktadır.

27 PREIS, s. 974; MÖHREN, Rn. 223, s. 906; LOWISCH/ CASPERS/ KLUMPP, Rn. 659, s. 177; STAEHELIN, Rn. 10, s. 487; BAG 29.7.1971 AP BGB Prg 630 Nr.6, ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 22, s. 1957; REHBINDER/ STOCKLI, Rn. 14, s. 606; Palandt/ WEIDENKAF, Rn. 6, s. 966; WALTERMANN, Rn. 307, s. 127; PREIS, s. 975; Çalışma belgesinde yer alan bilgilerin doğru olmaması halinde doğan sorumluluk hakkında detaylı bilgi için bkz. SÖNMEZ, s. 1497-1516; HOZAR, s. 256-258.

28 ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 24, s. 1957; STAEHELIN, Rn. 10, s. 487; BAG 5.8.1976 AP Nr. 10 zu ¶ 630 BGB, PREIS, s. 975; REHBINDER/ STOCKLI, Rn. 14, s. 605.

29 HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 216; MÖHREN, Rn. 223, s. 906; WALTERMANN, Rn. 307, s. 128.

30 LOWISCH/ CASPERS/ KLUMPP, Rn. 660, s. 177; Aksi takdirde gelecekteki işverene karşı sorumlu olur, AKYİĞİT, s. 17.

31 ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 24, s. 1957.

32 ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 24, s. 1957.

33 STAEHELIN, Rn. 10, s. 487; PREIS, s. 976; ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 24, s. 1957.

C. TEKLİK

Teklik ilkesi, tek bir çalışma belgesi düzenlenmesi gerektiğini ifade eder³⁴. Aynı anda hem basit hem de nitelikli çalışma belgesi istenemez³⁵. Değerlendirme yapılırken tüm sözleşme süresine dayanılması da teklik ilkesinin bir gereğidir³⁶. Aynı şekilde birden fazla işin görülmesi nedeniyle görülen her bir iş için ayrı çalışma belgesi talep edilememesi de teklik ilkesinin bir gereğidir³⁷. Teklik ilkesi performans ve davranışların değerlendirilmesi hususunda da etkiye sahiptir. Bu nedenle belgede sadece performans ya da sadece davranışa yer verilmesi talep edilemez³⁸.

D. EKSİKSİZLİK

Çalışma belgesi bir taraftan işçinin yeni iş başvurusunda bir nevi pasaport gibi hizmet etmekte, diğer taraftan da üçüncü kişi konumundaki müstakbel işvereni işçi hakkında bilgilendirmektedir³⁹. Eksiksizlik ilkesi gereği genel değerlendirme için anlamlı olan ve üçüncü kişinin çıkarları için önem arz eden, okuyanın da belgede var olmasını umduğu tüm esaslı noktaların eksiksiz bir şekilde belge hazırlanırken göz önünde bulundurulması gerekir⁴⁰. Önemli olayların gizlenmesi, müstakbel işverenin yanılmasına sebebiyet verebilir⁴¹. Bu nedenle işçi bir bütün olarak değerlendirilmeli, her iki tarafın çıkarları için söz konusu somut olgu ve değerlendirmelere eksiksiz bir şekilde yer verilmelidir⁴².

Eksiksizlik ilkesi, olumlu durumlar kadar olumsuzlar için de geçerlidir. Bu nedenle belgede işçinin aleyhine olanlar da dahil olmak üzere, tüm önemli gerçeklere yer verilmelidir⁴³. Ancak işçinin yeni iş başvurusunda herhangi bir anlam ifade etmeyecek bilgiler yazılmayabilir⁴⁴. Diğer bir anlatımla belgede yer verilmeyen bilgilerin, yeni iş başvurusuna bir etkisi olmayacak ise bu bilgilere çalışma belgesinde yer verilmemiş olması eksiksizlik ilkesinin ihlali anlamına gelmeyecektir.

Çalışma belgesi işlevi gereği açık ve anlaşılır da olmalıdır⁴⁵. İşçi ve gelecekteki işveren, belgede ne denilmek istendiğini tek başına anlayabilmelidir⁴⁶.

34 PREIS, s. 975; ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 18, s. 1956.

35 ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 18, s. 1956.

36 STAEHELIN, Rn. 10, s. 487; ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 18, s. 1956.

37 LAG F 23.1.1968 AP BGB ¶ 630 Nr. 5; 14.9.1984 NZA 1985, 27; ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 18, s. 1956; MÖHREN, Rn. 218, s. 905.

38 STAEHELIN, Rn. 18, s. 491; ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 18, s. 1956.

39 ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 19, s. 1956.

40 PREIS, s. 974; BAG 29.7.1971 AP BGB Prg 630 Nr.6, ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 22, 24 s. 1957; BAG 12.8.1976 AP BGB Prg 630 Nr 11, ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 19, s. 1956.

41 LOWISCH/ CASPERS/ KLUMPP, Rn. 660, s. 177.

42 ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 19, s. 1956; REHBINDER/ STOCKLI, Rn. 14, s. 605.

43 ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 24, s. 1957.

44 MÖHREN, Rn. 218, s. 905.

45 Palandt/ WEIDENKAFK, Rn. 6, s. 966, ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 22, s. 1957.

46 ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 22, s. 1957.

III. ÇALIŞMA BELGESİNİN İÇERİĞİ

A. GENEL OLARAK

Çalışma belgesine ilişkin düzenlemelerde, belgenin içeriğinden çok genel ifadelerle bahsedilmiş ancak detaylandırılmamıştır. Çalışma belgesinin içeriğini oluşturan unsurlar bu ana başlık altında, özellikle Alman doktrininde yer alan görüşlerden faydalanılmak suretiyle açıklanmaya çalışılmıştır. İşçinin performans ve davranışı dışında kalan unsurlar hem basit hem de nitelikli çalışma belgesinde yer alması gereken ortak unsurlardır. Bu nedenle ilk olarak hem basit hem de nitelikli çalışma belgesi için ortak mahiyetteki unsurlar, son olarak da performans ve davranış unsuru açıklanacaktır.

B. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI AÇISINDAN ÇALIŞMA BELGESİ

Çalışma belgesinin içeriğini detaylandırmaya geçmeden önce, belgenin 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) açısından kısa bir değerlendirilmesi ihtiyacı duyulmuştur⁴⁷. Kişisel verilerin işlenebilmesi için kural olarak ilgili kişinin açık rızasının alınması gerekir. Ancak 6698 sayılı KVKK m. 5 uyarınca, kanunlarda açıkça öngörülmesi halinde, ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerin işlenmesi mümkündür. İşverenin çalışma belgesi düzenleme borcuna baktığımızda, İşK. m. 28 ve TBK m. 426 gereği kanundan kaynaklandığını görmekteyiz. Bu nedenle çalışma belgesinde kişisel verilerin işlenmesi kanundan kaynaklanmaktadır. Esasen çalışma belgesini her ne kadar işveren düzenlese de bu belge işçiye verilmekte ve işçi tarafından 3. kişi konumunda olan müstakbel işverenle paylaşılmaktadır. Dolayısıyla bu çerçevede kalındığı sürece, konuya ilişkin işçiden açık rıza alınmasının gerekli olmadığı kanaatindeyiz. Hiç şüphesiz ki özel nitelikli kişisel verilerin işlenebilmesi için KVKK m. 6 uyarınca işçinin açık rızasının alınması gerekir. Esasen işçi tarafından çalışma belgesinin talep edilmiş olması, işçinin açık rızasının eylemli görünümü olarak yorumlanabilir. Böyle bir kabulün söz konusu olabilmesi için belgenin işlevi dikkate alınarak, işlenen verilerin ölçülülük ilkesine uygun olması gerekir.

C. ÇALIŞMA BELGESİNİN İÇERİĞİNİ OLUŞTURAN UNSURLAR

I. Kimlik Bilgileri

Çalışma belgesinde ilk olarak işçinin kimlik bilgileri arasında yer alan çeşitli kişisel bilgilerine yer verilmelidir⁴⁸. Bu nedenle varsa akademik unvanla birlikte ad-soyad bilgisi kural olarak belgede yer

47 Kişisel verilerin korunmasına ilişkin detaylı bilgi için bkz. GÜRSEL, İlke: İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Ankara 2016; BEYTAR, Erbil: İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara 2018; GÜRSEL, İlke: "Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkesine Etkileri", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Y. 2016, S. 50; UNCULAR, Selen: İş İlişkinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara 2018; DÜLGER, Murat Volkan: Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, İstanbul 2019; ÇEKİN, M. Serdar: Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, İstanbul 2018.

48 STAUDINGER/PREIS, Rn. 30, s. 1892.

almalıdır⁴⁹. İşçi tarafından talep edilmediği müddetçe vatandaşlık kimlik numarası, doğum tarihi, kızlık soyadı, uyruk bilgisi, din ve mezhep gibi özel nitelikteki bilgilere yer verilmemesi gerekir⁵⁰.

2. İşin Tanımlanması

Belgede yer alması gereken diğer bir unsur ise, işçi tarafından ifa edilen işin tanımlanmasıdır. İşin tanımına, tam ve doğru bir şekilde yer verilmelidir⁵¹. Tanımlama yapılırken yuvarlak bir tablonun verilmesi yeterli olmayıp, iş basit bir şekilde detaylandırılmalıdır⁵². İşçiye verilen ustabaşı, şef, müdür, ticari temsilci gibi sıfatlarla imza ve temsil yetkisinin verilmesi durumunda, yetkinin derecesi de eklenmelidir⁵³. Ayrıca işçinin kısmi ya da tam süreli, belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığına ilişkin, sözleşmenin türünden de bahsedilmelidir⁵⁴.

Müstakbel işverenin, net bir tablo ile karşılaşılabilmesi için ifa edilen işin kronolojik bir şekilde tam ve doğru tanımlanması gerekir⁵⁵. Zira işçi, işyerinde her zaman tür bakımından tek bir iş yerine getirmiş olmayabilir. İşçinin farklı zamanlarda ya da aynı anda birbirinden farklı görevlerde bulunması mümkündür. Bu gibi durumlarda ifa edilen tek bir işe yer verilmesi, işin tür ve kapsamını belirleme noktasında yetersiz kalacaktır⁵⁶. İşçinin, işin görülmesi açısından önem arz eden bilgi ve kapasitesi hakkında kanaat uyandıracak görev ve işler gizlenemez, özellikle de zaman zaman kendisine özel görevler verilmişse⁵⁷. Aynı şekilde işçinin yürütmüş olduğu eğitim faaliyetlerine de

49 AKYİĞİT, s. 14; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 218.

50 Esasen bu özel nitelikli veriler çalışma belgesinin işlevi dikkate alındığında gerekli de değildir. Bu nedenle her ne kadar çalışma belgesi kanunda düzenlenmiş olsa da bu bilgilerin belgenin zorunlu unsuru olmadığı ve bu nedenle ancak açık rıza halinde işlenebileceği kanaatindeyiz; MÖHREN, Rn. 218, s. 905.

51 AKYİĞİT, s. 14; STAUDINGER/PREIS, Rn. 31, s. 1893; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 218; MULLER-GLOGE, Rn. 17, s. 1956; MÖHREN, Rn. 218, s. 905; PREIS, s. 975; HOZAR, s. 256.

52 STAEHELIN, Rn. 12, s. 488; STAUDINGER/PREIS, Rn. 31, s. 1893; Konuya ilişkin örnek mahiyetindeki Yargıtay kararı için bkz. "...bonservis kartına göre davacının 10/01/1984 tarihinde yağlı boya ustası olarak çalışmaya başladığının belirtildiği...", Y. 21. HD., E. 2016/9504, K. 2017/969, T. 14/02/2017; Benzer bir diğer karar için bkz. "...davacının 29/08/1989-01/03/1991 döneminde askerde olduğu; askere giderken işveren tarafından verilen imzalı ve kaşeli işe başlama tarihi; 1.10.1984 işten ayrılma tarihi; 15.8.1989 tarihi olan mesleği soğuk demirci yazılı olan bonservis belgesinin düzenlendiği anlaşılmaktadır...", Y. 21. HD., E. 2016/12665, K. 2018/2146, T. 12.03.2018, yargitay.gov.tr, E.T. 23.3.2020.

53 STAEHELIN, Rn. 12, s. 488.

54 AKYİĞİT, s. 15.

55 BAG 10.5.2005 AP Nr 30 zu Prg 630 BGB, STAUDINGER/PREIS, Rn. 31, s. 1893; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 218; AKYİĞİT, s. 14; Alman Federal İş Mahkemesine göre, işveren işin tanımında değerlendirme özgürlüğüne sahiptir. Kelimeleri seçme konusunda serbest olduğunda bir alanı az ya da çok vurgulayabilir. Fakat bu hakka sahip olması, basit çalışma belgesinde değerlendirme yapabilme hakkına sahip olduğu anlamına da gelmemektedir, BAG 12.8.1976 AP Nr 11 zu Prg 630 BGB, STAUDINGER/PREIS, Rn. 36, s. 1895; BAG 29.7.1971 AP Nr 6 zu Prg 630 BGB, STAUDINGER/PREIS, Rn. 36, s. 1896.

56 STAUDINGER/PREIS, Rn. 31, s. 1893.

57 BAG 12.8.1976 AP Nr. 11 zu Prg 630 BGB, STAUDINGER/PREIS, Rn. 31, s. 1893; AKYİĞİT, s. 15; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 218; MÖHREN, Rn. 218, s. 905; Konuya ilişkin yargıya intikal etmiş bir karar için bkz. "...davacı tarafından dosyaya sunulan davalı işyerince düzenlenmiş bonservis örneğinde 15/11/1981-21/01/1984 tarihleri arasında davacının "Ustabaşı" olarak davalı nezdinde çalışmalarının olduğunun görüldüğü...", Y. 21. HD., E. 2014/24984, K. 2015/6000, T. 23.03.2015, yargitay.gov.tr, E.T. 23.3.2020.

çalışma belgesinde yer verilmesi gerekir⁵⁸. Ancak ifa edilen işlerden ikinci derecede kalan, nispeten önemsiz olanlara yer verilmeyebilir.

3. Hizmet Süresi

Hizmet süresi, basit ve nitelikli çalışma belgesinde bulunması kanun tarafından öngörülen unsurlarından biridir. Hizmet süresinden, iş ilişkisinin hukuken devam ettiği süreyi anlamalıyız⁵⁹. İş ilişkisinin başlangıç ve bitiş tarihlerine yer verilmek suretiyle bu süre hesaplanacaktır⁶⁰. İş sözleşmesinin bildirimli feshinde, işçinin kıdemine göre belirlenen bildirim süresinin sonu, derhal fesihlerde ise fesih tarihi, bitiş tarihi olarak dikkate alınacaktır.

Hizmet süresi hesaplanırken, her ne kadar iş sözleşmesinin hukuken devam ettiği süre esas alınacak olsa da iş sözleşmesinin askıya alınmasına yol açan çalışılmayan süreler açıklık getirmekte fayda vardır. Çalışılmayan süreler işçinin performans ve davranışı açısından karakteristik olmadığı sürece, bu bilgilere çalışma belgesinde kural olarak yer verilemez⁶¹. Ancak çalışılmayan sürenin belirtilmemesi, önemi nedeniyle iş ilişkisi açısından yanlış bir tablonun oluşmasına yol açacak ise çalışılmayan süreden de bahsedilmelidir⁶². Zira habersiz konumdaki müstakbel işverende, işçinin iş tecrübesi açısından kesintisiz bir çalışmasının olduğuna dair yanlış bir kanı oluşabilir⁶³. Bu noktada çalışılmayan sürenin uzunluğu açısından bir ayırım yapmak gerekir. Hastalık, tatil, mazeret izinleri gibi kısa nitelikteki ara vermeler, çalışma belgesinde bildirilmez⁶⁴. Ancak toplam çalışma süresi dikkate alındığında çalışılmayan süre esaslı nitelikte ise, yani hizmet süresinin önemli bir kısmını oluşturuyorsa, çalışma belgesinde bildirilmelidir⁶⁵. Bu husus çalışma belgesinin doğruluğu ilkesinin de bir gereğidir⁶⁶. Bu duruma örnek olarak hizmet süresinin yarıdan fazlasını çalışılmayan sürenin oluşturması verilebilir⁶⁷. Aynı durum çalışılmayan sürenin iş ilişkisinin son zamanlarına denk gelmesi durumu için de söz konusu olabilir⁶⁸. Kural olarak İşK. m. 74'te yer alan yasal doğum iznine çalışma belgesinde yer verilmemelidir. Ancak doğum nedeniyle alınan ücretsiz izin süresinin fazla olması ya da işçinin toplam hizmet süresine kıyaslandığında oldukça fazla olması durumunda, bu süre çalışma süresi belirlenirken hesaba katılmamalıdır. Alman Federal İş Mahkemesi de ara verilen sürenin önemli ya da önemsiz olmasına göre ayırım yapmaktadır⁶⁹. Aynı şekilde, işçi profesyonel

58 MÖHREN, Rn. 218, s. 905; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 218.

59 MÖHREN, Rn. 219, s. 905; STAUDINGER/PREIS, Rn. 33, s. 1894.

60PREIS, s. 974; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 218; STAUDINGER/PREIS, Rn. 33, s. 1894.

61 HWK/ GÄNTGEN, Rn. 28, s. 2151.

62 HWK/ GÄNTGEN, Rn. 28, s. 2151.

63 STAUDINGER/PREIS, Rn. 34, s. 1894; MÖHREN, Rn. 228, s. 907.

64 BAG 10.5.2005 AP Nr. 30 zu ¶ 630 BGB, PREIS, s. 974; AKYİĞİT, s. 15; STAEHELIN, Rn. 13, s. 489; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 219; MÖHREN, Rn. 219, s. 905.

65 BAG 10.5.2005-9 AZR 261/04, NZA 2005, 1237; BAG 10.5.2005 AP Nr. 30 zu ¶ 630 BGB, PREIS, s. 974.

66 MÖHREN, Rn. 223, s. 906.

67 HWK/ GÄNTGEN, Rn. 28, s. 2151.

68 HWK/ GÄNTGEN, Rn. 28, s. 2151.

69 Karara göre toplam hizmet süresinin % 70'ini çalışılmayan süre oluşturuyorsa, bu süreye çalışma belgesinde yer verilmelidir, HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 219; MÖHREN, Rn. 219, s. 905.

sendika temsilcisi olması nedeniyle uzun süre iş görme edimini yerine getirmemişse, hizmet süresi tespit edilirken yöneticilik yaptığı süre hesaba dahil edilmemelidir. Zira çalışma belgesi, alıp okuyan için objektif bir tablo çizmelidir⁷⁰. Çalışma belgesinde hesaba dahil edilmemesi gereken bir diğer çalışılmayan süre ise hapis cezası nedeniyle geçen süredir⁷¹.

İşçinin işveren yanında fasilalı çalışması söz konusu olabilir. Böyle bir durumda işçinin toplam çalışma süresine belgede yer verilmelidir. Ancak işçinin talebi halinde bu çalışmanın bir kısmını oluşturan hizmet süresine yer verilebilir⁷².

4. Düzenleyen Bilgisi

Çalışma belgesini düzenleme yükümlülüğü işverene aittir. Bu yükümlülük, işverenin gerçek kişi olması durumunda kendisi, tüzelkişi olması durumunda ise yetkili temsilcisi tarafından yerine getirilecektir⁷³. İşyerinin büyük olması halinde işverenin, çalışma belgesi talep eden işçi hakkında doğrudan bilgi sahibi olması her zaman mümkün olmayabilir. İşçi hakkında doğrudan bilgi sahibi olunması bilhassa nitelikli çalışma belgesinin talep edilmesi halinde önem arz eder. Zira işçinin performans ve davranışlarına yönelik bir değerlendirmenin yapılması gerekecektir. İşveren tarafından yetkili kılınan işveren vekili tarafından düzenlenen çalışma belgesinde, yetkili işveren vekilinin adının yazılması yeterli olacaktır. Dolayısıyla bu belgenin bizzat işveren tarafından imzalanması zorunlu olmayıp, hiyerarşik olarak işçinin üzerinde yer alan bir kişi tarafından imzalanması da yeterli olacaktır⁷⁴. Ancak imzalayanın işyeri çalışanı olması gerekir⁷⁵. Bu nedenle bağımsız çalışan bir avukata ya da bordro şirketine düzenlettirilen çalışma belgesi geçerli olmayacaktır⁷⁶.

Düzenleyen ile işçi arasında anlaşmazlığın mevcut olması gibi istisnai hallerde, işçi belirli bir amiri tarafından çalışma belgesinin düzenlenmesini dürüstlük kuralları gereği kabul etmeyebilir⁷⁷. Ancak bu durum, işçinin istediği kişiden çalışma belgesi düzenlenmesini talep edebileceği anlamına da gelmemelidir.

Çalışma belgesinin hukuken tanınabilmesi ve itibar görebilmesi için düzenleyenin el imzasını içermelidir⁷⁸. Bu nedenle sadece bir kaşenin basılmış ya da sadece ismin yazılmış olması, belgeyi şekil açısından eksik, geçersiz bırakacaktır.

70 MÖHREN, Rn. 219, s. 905; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 219.

71 STAUDINGER/PREIS, Rn. 34, s. 1894.

72 MÖHREN, Rn. 220, s. 905; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 219.

73 AKYİĞİT, s. 13; STAUDINGER/PREIS, Rn. 22, s. 1888; İşverenin kamu kesimi işvereni niteliği taşıması da mümkündür, AKYİĞİT, s. 13.

74 BAG 4.10.2005 AP Nr. 32 zu ¶ 630 BGB, PREIS, s. 974.

75 STAUDINGER/PREIS, Rn. 22, s. 1888.

76 STAUDINGER/PREIS, Rn. 22, s. 1888.

77 STAUDINGER/PREIS, Rn. 22, s. 1889.

78 STAEHELIN, Rn. 8, s. 486; WEIDENKAFF, Rn. 4., s. 966; Belgenin gerçekten yetkili kişiler tarafından hazırlanıp hazırlanmadığının bilinmesi açısından imzanın işveren veya işveren vekilinin her zamanki yani alışlagelmiş şekilde imzalanmasının belgenin ispat külfeti açısından gerekli olduğu hakkında bkz. HOZAR, s. 258.

5. Düzenlenme Tarihi

Çalışma belgesinde, belgenin düzenlenme tarihine yer verilmelidir⁷⁹. Tarafların anlaşarak, ilerideki bir tarih yazmaları mümkün fakat geçmiş bir tarih yazmaları mümkün değildir⁸⁰. Ancak belgede sonradan düzeltme yapılması halinde, düzeltmeye esas alınan belgenin düzenlenme tarihinin dikkate alınması gerekir⁸¹. Bu durum özellikle değişikliğin uzun bir dava sürecinden sonra gerçekleşmesinde söz konusu olur⁸².

6. Başlık

Başlık olarak “çalışma belgesi” ya da “bonservis” yazılması, zorunlu bir unsur değildir⁸³. Metindeki bilgilerin içeriğinden bunun bir çalışma belgesi karakterine sahip olduğunun anlaşılması, belgenin çalışma belgesi olarak kabul edilmesi için yeterli olacaktır⁸⁴.

7. Son Ücret Bilgisi

Müstakbel işveren açısından, talep edilebilecek ücret konusunda bir kanaat uyandırması amacıyla, son ücret bilgisine yer verilmesi işçi tarafından talep edilebilir. Ancak işçinin buna yönelik bir talebi mevcut değilse, bu bilgiye belgede yer verilmemesi gerekir. Böylece çalışma belgesinde yer verilen son ücret bilgisi aracılığıyla, işçiler arasında oluşabilecek bir ayrım engellenmeye çalışılmıştır⁸⁵. Alman Federal İş Mahkemesi de iş görüşmesinde yeni işverenin, kural olarak en son sağlanan ücreti sormaya yetkili olmadığı kanaatindedir⁸⁶.

İşçinin son ücret bilgisine çalışma belgesinde yer verilmesi talebi karşısında, ücret gizliliğine ilişkin hükümlerin değerlendirilmesinde fayda vardır. Uygulamada işverenler tarafından iş sözleşmesinde ya da ayrı bir gizlilik sözleşmesinde, ücret gizliliğine ilişkin düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Ücret gizliliğine ilişkin düzenlemelerin öngörülmesinin temel sebebi ise işyerindeki iş barışının bozulmasını önlemektir. İşçilerin bu yasağa aykırı davranışları halinde ise iş sözleşmelerinin sona erdirildiği, yargıya yansıyan olaylarda görülmektedir. İşyerinde uygulanan ücret rejiminin içeriğinin işçiler tarafından bilinmesi hususunda eşitlik ilkesinin mi yoksa gizlilik ilkesinin mi önceliğe sahip olduğu konusu önem arz etmektedir. Yargıtay tarafından konuya ilişkin verilen kararda, “...aynı yerde çalışan işçilere verilen ücretlerin, yapılan zam oranlarının eşit işlem borcu kapsamında denetlenebilmesi için işçi tarafından bilinmesi gerekir. Eşit işlem ilkesi gizlilik ilkesinden önce gelir. İşçinin aynı işte ve aynı kıdemde iken aldığı ücret ve zam oranının, kriterler belli değil ise

79 WEIDENKAFF, Rn. 4., s. 966.

80 STAUDINGER/PREIS, Rn. 29, s. 1892; AKYİĞİT, s. 15.

81 BAG 9.9.1992 AP Nr. 19 zu § 630 BGB, STAUDINGER/PREIS, Rn. 29, s. 1892.

82 LAG Bremen 23.6.1989 LAGE § 630 BGB Nr. 6, STAUDINGER/PREIS, Rn. 29, s. 1892.

83 STAEHELIN, Rn. 9, s. 486.

84 STAUDINGER/PREIS, Rn. 29, s. 1892; STAEHELIN, Rn. 9, s. 486.

85 STAUDINGER/PREIS, Rn. 32, s. 1893.

86 BAG 19.5.1983 AP Nr 25 zu prg 123 BGB, STAUDINGER/PREIS, Rn. 32, s. 1893.

diğer işçilere göre farklı olup olmadığını bilmesi gerekir. Bu durumda da işyerinde alınan ücretlerin ve zam oranlarının kötünüyle kullanılmadığı sürece işçi açısından gizliliğinden söz edilemez.”⁸⁷. Yargıtay kararı dikkate alındığında, çalışma belgesinde son ücret bilgisine yer verilmesinin işçi tarafından talep edilmesi ve son ücret bilgisi yazan çalışma belgesinin iş başvurusunda kullanılmasının, ücret gizliliği hükümlerine aykırılık teşkil etmeyeceği kanaatindeyiz.

8. Rekabet Yasağı

Rekabet yasağı, iş ilişkisinin süresi, türü ya da işçinin performans ve davranışıyla ilgili değildir⁸⁸. Buna rağmen mevcut bir rekabet yasağına ilişkin bilginin, işçinin isteğine tabi olmaksızın çalışma belgesine eklenmesi gerektiği kanaatindeyiz. Zira rekabet yasağını ihlal eder şekilde bir başvurunun yapılmış olması ihtimali karşısında, yeni işverenin mevcut bir rekabet yasağı sözleşmesini bilmesinde haklı menfaati vardır.

9. Sendika Üyeliği ve Temsilciliği

Sendika üyeliği bilgisine çalışma belgesinde, işçinin sendikal ayrımcılığa maruz kalmaması adına yer verilmemelidir⁸⁹. İşyeri sendika temsilciliği yapıldığı bilgisine belgede yer verilmesi ise tartışmalı bir husustur. Kural olarak bu bilgiye, işçinin bu konuda özel bir talebi olmadığı müddetçe yer verilmemesi gerekir. Aynı husus sendika yöneticiliği yapan içi açısından da geçerli olmalıdır. Ancak profesyonel sendika yöneticiliği sebebiyle çalışılmayan durumlarda şöyle bir yol izlenebilir. Yöneticilik süresinin kısa olması durumunda bu bilgiye yer verilmemelidir. Uzun soluklu olması durumunda ise çalışma belgesinin doğruluğu ilkesi gereği, hizmet süresinin doğru bir şekilde yansıtılabilmesi için bu bilgiye kanaatimizce yer verilebilir. Fakat burada da talep edilen belgenin basit ya da nitelikli olmasına göre bir ayırım yapmak mümkündür. Eğer basit çalışma belgesi talep ediliyorsa bu bilgiye yer verilmemeli, fakat çalışılmayan süre de hizmet süresinin hesabına dahil edilmemelidir. Nitelikli çalışma belgesinin talep edilmesi durumunda ise bu bilgiye de yer verilebilir. Zira uzun soluklu ara verme işçinin performansında bir gerilemeye yol açmış olabilir. Alman hukukunda da bu husus tartışmalıdır. İşçinin uzun süre sendikal görevi nedeniyle çalışmaması halinde bu bilgiye çalışma belgesinde yer verilmemesi gerektiğini savunanlar kadar⁹⁰, yer verilmesi gerektiğini savunanlar da

87Y. 9. HD., E. 2016/24041, K. 2017/15069, T. 05.10.2017, www.lexpera.com.tr, E.T. 9.4.2020.

88 Rekabet yasağı hakkında detaylı bilgi için bkz. SOYER, Polat: Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Ankara 1994; UŞAN, Fatih: İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, Ankara 2003; MANAV, Eda Manav: “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları”, TBBD, S. 87, 2010; TAŞKENT, Savaş/ KABAKÇI, Mahmut: “Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2009, Yıl 4, Sayı 16, s. 33-34; KESER, Hakan: “6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Rekabet Yasağı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, (88-104); UŞAN, Fatih: “Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşınması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi (Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, (118-128).

89 Alman hukukunda işçi temsilciliğine çalışma belgesinde yer verilmeyeceğine ilişkin bkz. ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 21, s. 1957; STAUDINGER/PREIS, Rn. 32, s. 1894; Palandt/ WEIDENKAF, Rn. 8, s. 966; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 219.

90 HWK/ GÄNTGEN, Rn. 28, s. 2151.

vardır⁹¹. Bu nitelikteki askıya alınma bilgisine yer verilmesinin sebebi olarak işçinin mesleğinden beklenen performansa ilişkin ortalama talepleri artık kolaylıkla karşılayamayacak olması ileri sürülmektedir⁹². Aynı zamanda işyeri sendika temsilciliği ya da sendika yöneticiliği nedeniyle işçinin çalışmadığı sürenin nedeni belirtilmeksizin yazılması, işçi aleyhine tereddüt yol açabilir⁹³.

10. İş İlişkisinin Sona Erme Sebebi

İş ilişkisinin sona erme sebebi ve şekline yönelik bilgi, işçinin isteği ve bilgisi olmaksızın çalışma belgesine yer almamalıdır⁹⁴. Ancak iş sözleşmesinin İşK. m. 25/II kapsamında derhal feshine, belgenin üçüncü kişi konumundaki müstakbel işvereni koruma işlevi gereği, hakkın kötüye kullanılmaması çerçevesinde kanaatimizce yer verilebilir. Bu bilgiye yer verilebilmesi için sona erme sebebinin aynı zamanda işçinin davranış ve performans değerlendirmesini etkileyebilecek nitelikte de olması gerekir⁹⁵. Eğer iş ilişkisini sona erdiren sebebinin, böyle bir katkısı mevcut değilse sona erme sebebinden bahsedilmesi işçinin talebine bağlıdır⁹⁶. Alman hukukunda da bu husus işçinin sözleşmeyi ihlal etmesi halinde, çalışma belgesinde bu bilgiye yer verilebileceği şeklinde ifade edilmiştir⁹⁷.

11. Performans ve Davranış

a. Genel Olarak

Nitelikli çalışma belgesini basit çalışma belgesinden ayıran unsur, performans ve davranışa yönelik bir değerlendirme içermesidir. Performanstan hem işçinin mesleki bilgi becerileri hem de fiilen yaptığı işte aldığı sorumluluklar anlaşılır⁹⁸. Davranıştan ise bütün diğer özellikleri anlaşılır. Bunlar işçinin işinde faydalı olmasını etkileyen, işinde ortaya çıkan ve her şeyden önce işin görülmesine yönelik olanlardır⁹⁹. İşçinin işin görülmesine ilişkin olmayan davranışlarına ise (aile ilişkileri, dini düşünce ve siyasi görüşleri gibi), iş görme edimini yerine getirirken performans ve davranışlarını

91 ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 21, s. 1957.

92 ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 21, s. 1957.

93 BAG 19.8.1992 AP BPersVG Prg 8 Nr.5, ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 21, s. 1957.

94 PREIS, s. 974; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 219; MÖHREN, Rn. 228, s. 907; Gerek nitelikli gerek basit çalışma belgesinde iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiği bilgisinin yer almaması gerektiği hakkında görüş hakkında bkz. HOZAR, s. 256; Uygulamada “askerlik bonservisi” olarak adlandırılan, iş ilişkisini sona erdiren sebep olarak “askerlik” durumunun belirtildiği yargıya intikal etmiş bir karar için bkz. “...davacı tarafından dosyaya sunulan ve davalı şirketin kaşe ve imzasının bulunduğu davacı adına düzenlenen bonservis belgesinde davacının davalı işyerinde 03/04/2001 tarihinde çalışmaya başladığının ve 16/09/2002 tarihinde işten ayrıldığının, ayrılış sebebinin askerlik olduğunun belirtildiği...”, Y. 21. HD., E. 2013/22497, K. 2014/21835, T. 30/10/2014, yargitay.gov.tr., E.T. 23.3.2020.

95 STAEHELIN, Rn. 15, s. 490.

96 STAEHELIN, Rn. 15, s. 490.

97 STAUDINGER/PREIS, Rn. 35, s. 1895.

98 STAEHELIN, Rn. 14, s. 489.

99 STAEHELIN, Rn. 14, s. 489.

etkilemesi halinde yer verilebilir¹⁰⁰. Örneğin böyle bir etkisi olmadığı sürece alkol bağımlılığından belgede söz edilmemelidir. Ancak işyerinin dışında, kasiyerin malvarlığına karşı işlediği suç ya da öğretmenin işlediği cinsel istismar suçu, işçinin kabiliyetini yerine getirdiği iş noktasında olumsuz etkileyeceğinden yazılabilir¹⁰¹. Bu bağlamda nazik bir şekilde işçinin, performansını olumsuz etkileyen hastalığından da bahsedilebilir¹⁰².

İşçinin buluş ya da ödüllendirilen bir iyileştirme projesi gibi başarılı performansına dayalı durumların çalışma belgesinde belirtilmesi gerekir¹⁰³.

b. Değerlendirmenin Sınırı

Değerlendirmenin sınırını, karşıdaki kişinin makul düzeyde fikir sahibi olması oluşturmaktadır. Bu nedenle abartılı değil ancak genel kabul görmüş standartlardan da az olmayan bilgilendirme yapılmalıdır¹⁰⁴. Çalışma belgesinde, işçinin davranış ve performansının yansıtılması gerektiğinden, müstakbel işverenin çıkarlarını ilgilendiren ve onun için anlamlı olan bütün olay ve değerlendirmelere yer verilmelidir¹⁰⁵. İşçi yararına yazılacak bilgilerin sınırını dürüstlük ve iyiniyet ilkesi oluşturmaktadır¹⁰⁶. Aksi takdirde işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılık söz konusu olabilecektir¹⁰⁷.

İşçiye yönelik yapılan değerlendirmeler yerinde ve makul düzeyde olmalıdır¹⁰⁸. İşçinin aleyhine yapılacak değerlendirme de makul olmalıdır¹⁰⁹. İşçinin detaylı bilgilerin sadece belli bir alana yönelik olmasını istemesi halinde, istediği alan dışında ek bilgilerin yazılmaması gerekir¹¹⁰. Değerlendirmede dikkate alınması gereken, tek bir olay ya da iş ilişkisinin sona erme anındaki davranış ve performans değil iş ilişkisinin tamamındaki davranış ve performanstır¹¹¹.

İşveren, işçinin performans ve özelliklerinden hangisini ön plana çıkarmak konusunda kural olarak özgürdür¹¹². Değerlendirme açısından belgenin metni işverenin takdirindedir¹¹³. İşçinin düzenleme

100 BAG 29.1.1986-4 AZR 479/84, AP ¶ 48 TVAL II Nr. 2. MÖHREN, Rn. 225, s. 907; STAEHELIN, Rn. 14, s. 489.

101 STAEHELIN, Rn. 14, s. 489.

102 STAEHELIN, Rn. 14, s. 489.

103 HWK/ GÄNTGEN, Rn. 28, s. 2151.

104 PREIS, s. 975.

105 BAG 23.6.1960 – 5 AZR 560/58, AP ¶ 73 HGB Nr. 1; MÖHREN, Rn. 224, s. 907.

106 REHBINDER/ STOCKLI, Rn. 14, s. 606.

107 HWK/ GÄNTGEN, Rn. 30, s. 2152.

108 WALTERMANN, Rn. 307, s. 127.

109 LOWISCH/ CASPERS/ KLUMPP, Rn. 657, s. 176.

110 AKYİĞİT, s. 16.

111 ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 18, s. 1956; AKYİĞİT, s. 16; MÖHREN, Rn. 224, s. 907; LOWISCH/ CASPERS/ KLUMPP, Rn. 658, s. 176; STAEHELIN, Rn. 10, s. 487.

112 BAG 29.7.1971-2 AZR 250/70, AP ¶ 630 BGB Nr. 6; BAG 23.2.1983 – 5 AZR 515/00 AP ¶ 70 BAT Nr. 10; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 222.

113 Palandt/ WEIDENKAF, Rn. 8, s. 966; ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 17, s. 1956; STAUDINGER/PREIS, Rn. 38, s. 1896; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 222; HWK/ GÄNTGEN, Rn. 29, s. 2152.

üzerinde inisiyatifi yoktur¹¹⁴. Ancak işveren de belgeyi genel standartlara ve iyiniyetli işveren ölçütüne uygun düzenlemelidir¹¹⁵. Belgede yer alan değerlendirmeler birbiriyle uyumlu olmalı, çelişkiye mahal vermemelidir¹¹⁶. Dolayısıyla yapılan değerlendirmeler sonuçla tutarlı da olmalıdır¹¹⁷.

İşveren, genellikle bir açıklama yapmasının beklenildiği durumlarda sessiz kalmamalıdır¹¹⁸. Belirli bir özellikten söz etme belirli bir branş için alışılmalı şekilde gerekli ise, işveren bu hususta görüşünü bildirmelidir¹¹⁹. Örnek vermek gerekirse; para ve malvarlığı değerlerinin teslim edildiği kasiyer ya da muhasebeci gibi özel bir güven gerektiren meslek grubuna ait bir işçinin olması durumunda “dürüstlük” ifadesi; müdür, personel müdürü gibi sorumluluk bilinci gerektiren işlerde “iyi bir yönetici” ifadesi belirtilmelidir¹²⁰. Başka bir örnek olarak da medya sektöründe alışıldık olması halinde, hemen hemen her gün yayın yapan bir gazetenin düzenleyeni stres yaratan bir durum karşısındaki dayanıklılığının tasdik edilmesini isteyebilir¹²¹. Zira belli bir meslek grubu ya da sektör için iş başvurularında etkili bir özellik mevcutsa, buna ilişkin işçinin performans ve özelliğinden bahsetmemek, gizli bir ima olarak işçinin ortalama ya da ortalamanın altında özelliklere sahip olduğu şeklinde anlaşılabilir¹²².

İşçinin performans değerlendirmesi için önemli ise, olumsuzlukların da gizlenmemesi gerekir¹²³. Yurt görevlisi olarak çalışan işçi kendisine teslim edilen gençlere istismar nedeniyle bir hukuki süreç geçirmişse, işçi işvereninden, belgede bu konunun yazılmamasını isteyemez¹²⁴. Bilakis işveren, belgede bu bilgiye yer vermekle yükümlüdür. Ancak işçinin geçirmiş olduğu yargılama neticesinde beraat etmesi halinde, bu bilgiye de çalışma belgesinde yer verilmemelidir¹²⁵.

Çalışma belgesindeki bilgilerin doğru ve işveren tarafından iyiniyetle düzenlenmesi gerekir¹²⁶. Ancak bu işçi lehine olacak şekilde, doğruluk ilkesi ihlal edilerek doğru olmayan bilgilerin yazılması anlamına gelmemektedir¹²⁷. Zira işçinin hakkı, lehine düzenlenmiş bir çalışma belgesi değil, doğru ve özenli bir çalışma belgesi yönündedir¹²⁸.

MÖHREN, Rn. 222, s. 906; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 222.

114 HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 222; STAEHELIN, Rn. 10, s. 487; MÖHREN, Rn. 222, s. 906.

115 BAG 12.08.2008 – 2 AZR 632/07, NZA 2008, 1349; MÖHREN, Rn. 222, s. 906; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 222.

116 MÖHREN, Rn. 222, s. 906; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 222.

117 MÖHREN, Rn. 222, s. 906; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 222.

118 BAG 29.7.1971-2 AZR 250/70, AP ¶ 630 BGB Nr. 6; HWK/ GÄNTGEN, Rn. 29, s. 2152.

119 PREIS, s. 975; MÖHREN, Rn. 222, s. 906; AKYİĞİT, s. 16; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 222.

120 HWK/ GÄNTGEN, Rn. 29, s. 2152; MÖHREN, Rn. 222, s. 906; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 222.

121 BAG 12.8.2008 NZA 2008, 1349, 1350, PREIS, s. 976.

122 BAG 12.8.2008 – 9 AZR 632/07, NZA 2008.

123 MÖHREN, Rn. 222, s. 906; HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 222.

124 BAG 5.8.1976-3 AZR 491/75, AP ¶ 630 BGB Nr. 10.

125 Suçlara ilişkin bkz. Başlık, III, C, 14.

126 HWK/ GÄNTGEN, Rn. 30, s. 2152; LOWISCH/ CASPERS/ KLUMPP, Rn. 657, s. 176; REHBINDER/ STOCKLI, Rn. 14, s. 606.

127 REHBINDER/ STOCKLI, Rn. 14, s. 606.

128 REHBINDER/ STOCKLI, Rn. 14, s. 606.

Çalışma belgesinde yer alan bilgiler, işçinin mesleki ilerlemesini haksız yere zorlaştıracak nitelikte olmamalıdır¹²⁹. Çalışma belgesi, iş hayatı boyunca işçiyi etkileyecek niteliktedir. Bu nedenle işveren, çalışma belgesinin yeni iş başvurularında işçinin aleyhine olacak şekilde etki etmesinden kaçınmakla yükümlüdür. Aksi takdirde işverenin sorumluluğu söz konusu olacaktır¹³⁰.

İş ilişkisini esaslı bir şekilde etkilemesi halinde, çalışma belgesinde işçinin sağlık durumu hakkında bilgiye de yer verilebilir¹³¹.

c. Gizli Mesaj

Çalışma belgesi hazırlanırken dikkat edilmesi gereken bir diğer husus da kullanılması gereken dildir. Belgenin dilinin açık ve anlaşılır olmasının yanı sıra işveren alışlagelmiş dili göz önünde bulundurmalıdır¹³². Bu nedenle işveren, gizli mesaj içeren ifadelere yer vermemelidir¹³³. Zaman zaman öyle düzenleme teknikleri kullanılır ki olumsuz bir özellik verilmek istenirken olumluymuş gibi şekillendirilebilir. Bu noktada gizli mesaj içerebilecek şekilde bir kelimenin tırnak içine alınması, koyu harflerle yazılması ya da altının çizilmesi, alışılmadık bir cümle yapısı ya da kelime seçimi kullanılmamalıdır¹³⁴.

12. İşçinin Katıldığı Eğitimler

İşçinin katılmış olduğu eğitimlere çalışma belgesinde yer verilip verilmeyeceği bir diğer önemli husustur. Her eğitimin değil ancak bazı şartlara sahip eğitimlere çalışma belgesinde yer verilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Bu çerçevede ilgili eğitim, işçinin mesleki ilerlemesi için önemli ise ve bu eğitime yer vermemek işçiyi geriye götürecekse nitelikteyse ya da bu şartları taşımamakla birlikte işçinin iş yerinden ayrılmasından kısa bir süre önce meydana gelmişse, çalışma belgesinde yer verilmesi gerekir¹³⁵.

13. Kapanış İfadesi

Teşekkür ve teessür ifadeleri çalışma belgesinin esaslı unsurlarından değildir; bu nedenle çalışma belgesinde kapanış ifadesinin yazılması hususunda işçinin ısrar hakkı yoktur¹³⁶. Ancak nazik

129 HUMMERICH/ LUCKE/ MAUER, Parag. 3, Rn. 216; PREIS, s. 975; WALTERMANN, Rn. 307, s. 128.

130 PREIS, s. 975.

131 MÖHREN, Rn. 225, s. 907.

132 LOWISCH/ CASPERS/ KLUMPP, Rn. 658, s. 177; HWK/ GÄNTGEN, Rn. 30, s. 2152; Alman hukukunda GewO m. 109'un yeniden düzenlenmesiyle birlikte çalışma belgesinin açık ve anlaşılır olması gerektiği düzenlendi. Bu düzenlemeyle birlikte çalışma belgesinde gizli mesaj yoluyla, işçiyi yaralama amacı güden herhangi bir işaret ya da ifadeye yer verilemeyeceği kabul edildi.

133 BAG 15.11.2011 DB 2012, 636 f; PREIS, s. 975; LOWISCH/ CASPERS/ KLUMPP, Rn. 658, s. 177.

134 HWK/ GÄNTGEN, Rn. 30, s. 2152.

135 ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 20, s. 1957.

136 MÖHREN, Rn. 230, s. 908; STAEHELIN, Rn. 11, s. 488; HWK/ GÄNTGEN, Rn. 28, s. 2151; HUMMERICH/ LUCKE/

bir kapanış ifadesi olarak teşekkür, üzüntü ve geleceğe dair dilek ifadelerinin genellikle çalışma belgelerinde kullanıldığı görülmektedir¹³⁷. Bu husus, işverenin gözetme borcuna dayandırılabilir¹³⁸. Nitelikli çalışma belgesi, işçiye yönelik genel bir değerlendirme içerir. Kapanış ifadesinin yapılan performans değerlendirmesi ile uyumlu olması gerekir¹³⁹. Zira çalışma belgesi içinde çelişki barındırmamalıdır¹⁴⁰.

Zorunlu olmamakla birlikte kapanış ifadesinin yer almaması, deneyimli bir çalışma belgesi okuyucusunun dikkatini çeker¹⁴¹. Böyle bir eksiklik, alışılmışlık açısından insan kaynaklarında olumsuz bir şekilde işçinin işvereni ile çatışma yaşadığı şeklinde yorumlanır¹⁴². Netice olarak müstakbel işveren, çalışma belgesinde alışılmış bir teşekkür ve kapanış ifadesi yer almayan böyle bir işçinin istihdamından vazgeçebilir¹⁴³.

Kapanış ifadesine yer veren işverenin, kötüniyetli bir kapanış ifadesi de kullanmaması gerekir. Zira metinde olumsuz ifadeden kaçınıp, “antipatik” bir kapanış ifadesinin kullanılması çelişkili bir duruma yol açar¹⁴⁴.

14. Suçlar

Suçlara, işe ilişkin bir yükümlülüğün ihlalini oluşturması ve işçinin bu sebepten yargılama neticesinde kesinleşmiş mahkeme kararının mevcudiyeti ya da iş ilişkisi bu sebepten dolayı sonlandırılması halinde yer verilebilir¹⁴⁵. Diğer bir anlatımla suç, iş ilişkisini ilgilendirmeyen bir konuya ilişkinse, çalışma belgesinde bu bilgiye yer verilmemelidir¹⁴⁶. İşverene karşı işlenen suçlar ise ancak iş ilişkisi için önemli olması ya da olayın ciddiyeti nedeniyle gizlenemeyecek olması halinde yazılabilir¹⁴⁷.

Çalışma belgesi sadece gerçekleri içerir; kuşkuyla çalışma belgesinde yer verilemez¹⁴⁸. Bu nedenle işçinin geçirmekte olduğu hazırlık soruşturmasına yer verilmemelidir¹⁴⁹. Bununla birlikte soruşturmanın altında yatan şüphelerin çok ciddi olması, soruşturmanın başlatılmasının bile yeni

MAUER, Parag. 3, Rn. 216.

137 HWK/ GÄNTGEN, Rn. 28, s. 2151.

138 MÖHREN, Rn. 230, s. 908.

139 HWK/ GÄNTGEN, Rn. 32, s. 2154.

140 MÖHREN, Rn. 230, s. 908; HWK/ GÄNTGEN, Rn. 32, s. 2154.

141 HWK/ GÄNTGEN, Rn. 28, s. 2151.

142 MÖHREN, Rn. 230, s. 908.

143 MÖHREN, Rn. 230, s. 908.

144 MÖHREN, Rn. 230, s. 908.

145 MÖHREN, Rn. 227, s. 907.

146 HWK/ GÄNTGEN, Hans Jörg: Arbeitsrecht Kommentar, 5. Auflage, Köln 2012, Rn. 28, s. 2151.

147 HWK/ GÄNTGEN, Rn. 28, s. 2151.

148 LAG Düsseldorf 3.5.2005 – 3 Sa 359/05, DB 2005, 1799; MÖHREN, Rn. 229, s. 907.

149 HOZAR, s. 259; MÖHREN, Rn. 229, s. 907; HWK/ GÄNTGEN, Rn. 28, s. 2151; Konuya ilişkin Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi Kararına göre; “...İşverenler çalışma belgesinde sadece gerçeği yansıtan ifadelere yer vermekle yükümlüdürler, ancak bu gerçeklerin kesin olması zorunluluğu vardır ki, yürütülen hazırlık soruşturmaları bu kapsama girmemektedir...”, Say 359/05, Karar Tarihi 03.05.2005, HOZAR, s. 249.

işveren açısından büyük öneme sahip olması durumunda işçinin soruşturma geçirdiği bilgisine yer verilebilir¹⁵⁰. Örnek olarak hemşire açısından hastaya karşı gerçekleştirilen adam öldürmeye teşebbüs suçuna ilişkin soruşturma süreci verilebilir¹⁵¹. Bu gibi durumlarda hazırlık soruşmasının ortadan kaldırılması ya da işçinin beraatine karar verilmesi halinde işveren, gerçeğe uygun olarak çalışma belgesini yeniden düzeltmekle yükümlü olmalıdır¹⁵².

SONUÇ

Çalışma belgesi, işçinin yerine getirmiş olduğu işin türü ve süresi ile talep halinde işçinin performans ve davranışlarına ilişkin bilgilerin de yer aldığı belgedir. Belgenin içeriği ve istenme zamanı dikkate alındığında çeşitli sınıflandırmaların yapıldığı görülmektedir. Kural olarak bu hak işçilere ait olmakla birlikte, stajyer, çırak gibi işçi benzeri kişilerin de bu haktan faydalanması konusunda, kanaatimizce bir sakınca yoktur. Belgenin çift taraflı işlevi söz konusudur. İşçi açısından yeni iş başvuruları için bir nevi kimlik, müstakbel işveren açısından ise işçiye tutulmuş bir ayna gibidir.

Çalışma belgesini düzenleme yükümlülüğü, işverene aittir. Bu yükümlülük, işverenin gerçek kişi olması halinde kendisi, tüzelkişi olması durumunda ise yetkili temsilcisi tarafından yerine getirilecektir.

Kanunlarda belgenin şekline ilişkin herhangi bir şart öngörülmemekle birlikte, işlevi dikkate alındığında, yazılı olarak düzenlenmesi gerektiği sonucuna varıyoruz. Şekle ilişkin bir diğer şart ise işyerinin ait olduğu iş kolunda yazışmalar için antetli kâğıt teamül gereği kullanılıyor ve işveren de yazışmalarında bu nitelikte bir kâğıt kullanıyorsa, dürüstlük kuralı gereği işverenin çalışma belgesini bu nitelikte bir kâğıt üzerine hazırlaması gerektiğidir. Şekle ilişkin bir diğer husus ise düzenleyenin her zaman kullandığı el imzası ile belgeyi imzalanmasıdır.

Belgenin içeriğinde yer alması gereken unsurları açıklamaya çalışırken, belgeye hâkim ilkelere ihtiyaç duyulmaktadır. Belgeye hâkim ilke olarak hukuki düzenlemelerde doğruluk ilkesi yer alsada teklik ve eksiksizlik ilkelerinin de kabul edilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Çalışma belgesinin içeriğinde işçinin kimlik bilgileri, işin tanımı, hizmet süresi, belgenin düzenlenme tarihi, işçinin katılmış olduğu eğitimler, kapanış ve teessür ifadelerine yer verilmelidir. Bu unsurlar arasında yer alan hizmet süresi, iş sözleşmesinin hukuken devam ettiği süredir. Bu nedenle çalışılmayan süreden bahsedilmez. Ancak tüm çalışma süresi dikkate alındığında çalışılmayan süre esaslı nitelikte ise, yani hizmet süresinin önemli bir kısmını oluşturuyorsa bu süre hesaba dahil edilmemelidir.

Başlık olarak “çalışma belgesi” ya da “bonservis” yazılması, zorunlu değildir. Son ücret bilgisine ise müstakbel işveren açısından kanaat uyandırması amacıyla, işçi tarafından talep edilmesi halinde yer verilebilir. Önceki işveren ile imzalanmış rekabet yasağı sözleşmesi mevcutsa, işçinin isteğine tabi olmaksızın bu bilginin çalışma belgesine eklenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

150 HWK/ GÄNTGEN, Rn. 28, s. 2151.

151 HWK/ GÄNTGEN, Rn. 28, s. 2151.

152 HWK/ GÄNTGEN, Rn. 28, s. 2151.

Sendika üyeliği bilgisine, işçinin sendikal ayrımcılığa maruz kalmaması adına yer verilmemelidir. Ancak profesyonel sendika yöneticiliği sebebiyle çalışılmayan durumlarda şöyle bir yol izlenebilir. İş sözleşmesinin askıya alınma süresinin kısa olması durumunda bu bilgiye yer verilmemelidir. Uzun soluklu olması durumunda ise çalışma belgesinin doğruluğu ilkesi gereği, hizmet süresinin doğru bir şekilde yansıtılabilmesi için bu bilgiye kanaatimizce yer verilebilir. Fakat burada da talep edilen belgenin basit ya da nitelikli olmasına göre bir ayırım yapmak mümkündür. Eğer basit çalışma belgesi talep ediliyorsa bu bilgiye yer verilmemeli, fakat çalışılmayan süre de hizmet süresinin hesabına dahil edilmemelidir. Nitelikli çalışma belgesinin talep edilmesi durumunda ise bu bilgiye yer verilebilir.

İş sözleşmesinin sona erme sebebine ise, nitelikli çalışma belgesinde ancak işçinin davranış ve performans değerlendirmesini etkileyebilecek nitelikte olması durumunda yer verilebilir. İş ilişkisini sona erdiren sebebin böyle bir katkısı mevcut değilse bu durumdan bahsedilmesi işçinin talebine bağlıdır.

Nitelikli çalışma belgesini basit çalışma belgesinden ayıran unsur, performans ve davranışa yönelik bir değerlendirme içermesidir. Dolayısıyla nitelikli çalışma belgesinde işçinin performans ve davranışlarına ilişkin bir değerlendirme de yer verilecektir. İşçinin sosyal nitelikteki davranışlarına ise iş görme edimini yerine getirmede performans ve davranışlarını etkilemesi halinde yer verilebilir. İşçinin performans değerlendirmesi için önemli ise, olumsuzlukların da gizlenmemesi gerekir. İşveren, gizli mesaj içeren ifadelerle de belgede yer vermemelidir. Belgede yer alan değerlendirmenin sınırını, karşıdaki kişinin makul düzeyde fikir sahibi olması oluşturur. Bu nedenle abartılı değil ancak genel kabul görmüş standartlardan da az olmayan değerlendirme yapılmalıdır. İşveren, genellikle bir açıklama yapmasının beklenildiği durumlarda ise sessiz kalmamalıdır.

Teşekkür ve teessür ifadeleri zorunlu olmamakla birlikte bunlara yer verilmemesi, deneyimli bir çalışma belgesi okuyucusunun dikkatini çeker. Böyle bir eksiklik, alışılmışlık açısından insan kaynaklarında olumsuz bir şekilde işçinin işvereni ile çatışma yaşadığı şeklinde yorumlanır. Bu nedenle teşekkür ve teessür ifadelerine dürüstlük kuralı gereği sade bir şekilde yer verilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

KAYNAKÇA

AKPULAT KÖME, Ayşe: İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, 1. Baskı, İstanbul 2018.

AKYİĞİT, Ercan: “İş Kanunu’nda İşverenin Çalışma Belgesi Verme Yükümü”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi”, Cilt: 22-23, Sayı 6-1, Mayıs-Ağustos 2010.

ARICI, Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015.

BEYTAR, Erbil: İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara 2018.

BOZKURT, Argun: İş Yargılaması Usul Hukuku, 6. Baskı, Ankara 2018.

BULUT, Mehmet: Sosyal Güvenlik Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları, Ankara 2017.

ÇEKİN, M. Serdar: Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, İstanbul 2018.

ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2017.

ÇENBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986.

DÜLGER, Murat Volkan: Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, İstanbul 2019.

- GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku, Ankara 2013.
- GÜRSEL, İlke: İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Ankara 2016.
- GÜRSEL, İlke: “Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkinde Etkileri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Y. 2016, S. 50, s. 765-848.
- HOZAR, N. Nağme: “İşverenin Çalışma Belgesi Düzenleme Yükümlülüğü”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2009.
- HUMMERICH, Klaus/ LUCKE, Oliver/ MAUER, Reinhold: Arbeitsrecht, 7. Auflage.
- HWK/ Gäntgen, Hans Jörg: Arbeitsrecht Kommentar, 5. Auflage, Köln 2012.
- KAYIK AYDINALP, Aslıhan/ MÜLAYİM, Baki Oğuz: “Hizmet Tespiti Davalarında İş Sözleşmesi İle Adi Ortaklık Sözleşmesinin Tespitine İlişkin Ölçütler”, SÜHFD, S. 27, Y. 2019, s.809-843.
- KESER, Hakan: “6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Rekabet Yasağı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, (88-104).
- LOWISCH, Manfred/ CASPERS, Georg/ KLUMPP, Steffen: Arbeitsrecht, 9. Auflage, München 2012.
- MANAV, Eda Manav: “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları”, TBBD, S. 87, 2010.
- MÖHREN, Stefan: Arbeitsrecht, NomosFormulare, 7. Auflage, Baden-Baden 2011.
- MÜLLER-GLÖGE, Rudi: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Auflage, München 2013.
- REHBINDER, Mafred/ STOCKLI, Jean-Fritz: Berner Kommentar, Einleitung und Kommenatrzu den Art. 319-330b OR, <https://www.swisslex.ch/de/>, E.T. 28.03.2019.
- PREIS, Ulrich: Arbeitsrecht Individualarbeitsrecht Lehrbuch für Studium und Praxis, 4. Auflage, Köln 2012.
- SOYER, Polat: Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Ankara 1994.
- SÖNMEZ, Gülsüm: “Çalışma Belgesi Düzenlemeden Doğan Sorumluluk”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt II, İstanbul 2011.
- STAEHELIN, Adrian: Zürcher Kommentar, Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht, Obligationenrecht, Kommentar zur 1. Und 2. Abteilung (Art.1-529 OR), Rn.1, s. 484, <https://www.swisslex.ch/de/>, E.T. 28.03.2019.
- STAUNDINGER/ PREIS, Ulrich: Arbeitsrecht Kommentar, Berlin 2012.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2019.
- TASKENT, Savaş/ KABAKÇI, Mahmut: “Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2009, Yıl 4, Sayı 16.
- UNCULAR, Selen: İş İlişkinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara 2018.
- UŞAN, Fatih: İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, Ankara 2003.
- UŞAN, Fatih: “Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşınması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi (Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, (118-128).
- WALTERMANN, Raimund: Arbeitsrecht, 16. Auflage, München 2012.
- WEIDENKAF, Walter: Bürgerliches Gesetzbuch, München 2013.