



T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
Spor Genel Müdürlüğü
Hukuk Müşavirliği

Sayı : 30212986-045.03-E.498049
Konu : Sürekli İşçilerin Diğer Kazanç Getirici
Faaliyette Bulunup Bulunamayacağı
Hk.

12.11.2018

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) 27.07.2018 tarih ve E.475463 sayılı yazı.
b) 30.07.2018 tarihli ve 91698366-150-E.479471 sayılı yazınız.
c) 27.08.2018 tarihli ve 30212986-045.03-E.523674 sayılı yazınız.
ç) Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığı (Atama ve Kadro-2 Şube Müdürlüğü)'nın
01.11.2018 tarihli ve 67359250-900-E.663115 sayılı yazısı.

İlgi (a)'da kayıtlı yazı ile; Zonguldak Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde sürekli işçi kadrosunda görev yapan antrenörlerin özel beden eğitimi ve spor tesisi açıp açamayacağı ve bu kapsamda özel beden eğitimi ve spor tesislerinde antrenör olarak görev yapıp yapamayacağı hususunda Başkanlığımız görüşüne başvurulmuş, ilgi (b)'de kayıtlı yazınız ile konunun hukukten mütalaa edilmesi gerektiğinden bahisle dosya Müşavirliğimize gönderilmiştir.

İlgi (c)'de kayıtlı yazınız ile Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığı'ndan Genel Müdürlüğümüzün devam eden uygulamalarında, sürekli işçi kadrosunda görev yapan antrenörlerin özel beden eğitimi ve spor tesisi açması ya da söz konusu tesislerde antrenör olarak çalışmasının uygun görülüp görülmediği hususunda Başkanlıkların görüşü sorulmuş, ilgi (ç)'de kayıtlı yazı ile konunun Devlet Personel Başkanlığı ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'ndan sorulduğu belirtilmiş ve cevabi yazılar ilişikte gönderilmiştir.

Konunun incelenmesi neticesinde;

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/D maddesinde sürekli işçi kadrosunda istihdam edilene 657 sayılı Kanunun uygulanmayacağına ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Sürekli işçi kadrosunda istihdam edilenler 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabidir.

4857 sayılı İş Kanununda işçinin kazanç getirici faaliyette bulunmasını yasaklayan açık bir hüküm bulunmadığından, kanun koyucunun işçinin kazanç getirici faaliyette bulunması konusunda takdiri işveren ile işçiye bıraktığı anlaşılmaktadır.

İş Kanununda konuya ilişkin açık bir hüküm bulunmadığına göre her somut olayda iş sözleşmesine bakılması gerekmektedir. Sürekli işçi kadrosuna geçirilen personelle imzalanan iş akdi mevcutsa öncelikle bu sözleşmede işçinin kazanç getirici faaliyette bulunmasını yasaklayan bir hüküm bulunup bulunmadığına bakılmalıdır. Sözleşmede kazanç getirici faaliyette bulunmayı yasaklayan bir hüküm yoksa veya buna izin verilmişse işçinin kazanç getirici başka bir faaliyette bulunabileceği, sözleşmede personelin başka kazanç getirici faaliyette bulunması yasaklanmışsa işçinin ikinci bir işte çalışamayacağı değerlendirilmelidir.

Sözleşmede yasaklayıcı bir hüküm bulunmadığı ya da ikinci işte çalışmaya izin verildiği durumlarda ise, işçinin ikinci bir işte çalışmasının bazı şartları bulunmaktadır. İşçinin ilk işinde

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres: Örnek Mahallesi Oruç Reis Caddesi No:13/A. Altındağ/ANKARA
Telefon: (0312) 596 70 80-82 Belgegeçer: (0312) 596 71 19
Elektronik Ağ: <http://sgm.gsb.gov.tr> e-posta: hukuk@sgm.gov.tr

Bilgi için: Meltan TEMUR
Avukat
Telefon No: (312) 596 70 88



T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
Spor Genel Müdürlüğü
Hukuk Müşavirliği

Sayı : 30212986-045.03-E.498049
Konu : Sürekli İşçilerin Diğer Kazanç Getirici
Faaliyette Bulunup Bulunamayacağı
Hk.

12.11.2018

verimini düşürecek; iş sağlığı ve güvenliği açısından risk doğurabilecek işlerde ikinci iş olarak çalışmaz.

Aşağıda belirtilen ve benzeri durumlarda işçinin ikinci bir işte çalışması iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilmesine gerekçe gösterilebilir.

- İşçinin ikinci işteki çalışma süresiyle birlikte çalışma süresinin İş Kanunu ile belirlenen günlük 11 saati aşması,
- İşçinin diğer işverenin, mevcut işiyle direkt olarak rekabet halinde olması,
- İşçinin bir yıllık fazla çalışma süresinin toplamda 270 saati aşması,
- İşçinin yıllık izin yapamaması sonucu dinlenememesi vs. gibi.

İşçinin ikinci işte çalışması asıl işini olumsuz etkiliyorsa ya da bu ikinci çalışma yüzünden İş Kanununun açık hükümlerine aykırılıklar meydana geliyorsa, bu durumu tespit eden işveren işçinin iş akdini, tespit tarihinden itibaren 6 iş günü içinde haklı nedenle derhal feshedebilir.

İşçinin İdaremiz izin ve bilgisi olmaksızın ikinci bir işte çalışması da iş akdinin haklı nedenle feshi sebebidir. Emsal olarak; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 16.04.1998 tarih ve 1998/5032E.-1998/6738K. sayılı kararında; *"Dosyadaki bilgi ve belgelere ve özellikle yargılama sırasında dinlenen davacı tanıklarının anlatımlarına göre davacının davalı işverenin izin ve haberi olmadan bir başka işyerinde çalıştığı belirlenmiş bulunmaktadır. ... Tüm bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere davacının bir başka işyerinde çalıştığı gözlenmektedir. Davacının bu davranışı 1475 sayılı İş Kanununun 17/2-d maddesindeki doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış kapsamına girmektedir. Durum böyle olunca iş akdi davalı işverence haklı olarak feshedilmiş bulunmaktadır. O halde davacı ihbar ve kıdem tazminatını hak etmediği halde mahkemece hükmü altına alınması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir."* denilmektedir.

Yine işçinin raporlu olduğu sürede ikinci bir işte çalışması da iş akdinin haklı feshi sebebidir. Emsal olarak; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 16.12.2010 tarih ve 2008/42769E.-2010/38188K. sayılı kararında; *"Davacı işçinin raporlu olduğu 21.08.2007 tarihinde başka bir işyerinde çalıştığı sabittir. Bu durum işçinin doğruluk ve bağlılık yükümlülüğüne aykırılık teşkil eder. Davacının iş sözleşmesi davalı işveren tarafından haklı olarak feshedilmiştir. Davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."* denilmektedir.

Sonuç olarak, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde personelin özel beden eğitimi ve spor tesisinde antrenör olarak görev yapması yasaklanmıyorsa, işçi özel beden eğitimi ve spor tesisinde antrenör olarak çalışabilir. Ancak, işçinin ikinci bir işte çalışması İdaremizin izni ve bilgisi dahilinde, işçinin raporlu olduğu süreye denk gelmeksizin, asıl işini olumsuz etkilemeyecek,

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres: Örnek Mahallesi Oruç Reis Caddesi No:13/A Altındağ/ANKARA
Telefon: (0312) 596 70 80-82 Belgegeçer: (0312) 596 71 19
Elektronik Ağ: <http://sgm.gsb.gov.tr> e-posta: hukuk@sgm.gov.tr

Bilgi için: Meltem TEMUR
Avukat
Telefon No: (312) 596 70 88



T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
Spor Genel Müdürlüğü
Hukuk Müşavirliği

Sayı : 30212986-045.03-E.498049

12.11.2018

Konu : Sürekli İşçilerin Diğer Kazanç Getirici
Faaliyette Bulunup Bulunamayacağı
Hk.

mevcut işinde verimini düşürmesine neden olmayacak ve ikinci çalışma nedeniyle İş Kanununun günlük ve yıllık çalışma sürelerini düzenleyen kesin hükümleri ihlal edilmeyecek şekilde gerçekleşmelidir. Aksi halde İdaremiz açısından iş akdinin hakkı feshi sebebi doğmaktadır.

Bu çerçevede; sürekli işçi kadrosuna alınan personel ile imzalanan iş akdi mevcutsa, sözleşmede işçinin özel beden eğitimi ve spor tesisinde antrenör olarak görev yapmasını engelleyen bir hüküm bulunup bulunmadığı öncelikli olarak incelenmelidir.

Sözleşmede işçinin başka bir kazanç getirici faaliyette bulunmasını yasaklayan hüküm var ise işçinin mesai dışında antrenör olarak çalışmasının veya özel beden eğitimi ve spor tesisi açmasının mümkün olmadığı; yasaklayıcı bir hüküm yoksa ya da bu konuda hiçbir düzenleme bulunmuyorsa yukarıda izah edilen hususlara bağlı olarak ve Özel Beden Eğitimi ve Spor Tesisleri Yönetmeliği'nde düzenlenen şartları taşımak kaydıyla özel beden eğitimi ve spor tesislerinde antrenör olarak çalışmalarının mümkün olabileceği, özel beden eğitimi ve spor tesisi açıp açamayacakları hususunda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı görüşü doğrultusunda Hazine ve Maliye Bakanlığı'ndan görüş alınması gerektiği mütalaa olunmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır

Remzi SALAN

1. Hukuk Müşaviri V.

Ek : Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı E.424365 sayılı yazısı. (2 sayfa)

Dağıtım:

Gereği:

PERSONEL VE EĞİTİM DAİRESİ
BAŞKANLIĞINA

Bilgi:

SPOR KURULUŞLARI DAİRESİ
BAŞKANLIĞINA

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres: Örnek Mahallesi Oruç Reis Caddesi No:13/A Altında/ANKARA
Telefon: (0312) 596 70 80-82 Belgegeçer: (0312) 596 71 19
Elektronik Ağ: <http://sgm.gsb.gov.tr> e-posta: hukuk@sgm.gov.tr

Bilgi için: Meltem TEMUR
Avukat
Telefon No: (312) 596 70 88



T.C.
AİLE ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Çalışma Genel Müdürlüğü

Sayı : 58186755-010.99-E.424365

Konu : İkinci bir işte çalışma hk.

GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
(Spor Genel Müdürlüğü)

İlgi : Bakanlığımız evrakına 09.10.2018 tarihinde giriş yapan tarihsiz, 67359250-900-E.594205 sayılı yazınız.

696 sayılı KHK ile 375 sayılı KHK'ye eklenen Geçici 23. madde hükümü gereği kamu kurum ve kuruluşlarında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı sözleşmeleri kapsamında Genel Müdürlüğünüz bünyesinde çalışan personelin sürekli işçi kadrosuna geçişinin yapıldığı, sürekli işçi kadrosuna geçişi yapılan personelin özel beden eğitimi ve spor tesisi açıp açamayacağı, diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunup bulunamayacağı konusunda görüşünüzün istenildiği ilgi yazınız incelenmiştir.

Bilindiği gibi, 4857 sayılı İş Kanunu, 10/06/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Anılan Kanunun 2. maddesine göre, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye "işçi", işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara "işveren", işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye de "iş ilişkisi", işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birine de "işyeri" denilmektedir.

Söz konusu Kanunun 8. maddesinde de iş sözleşmesinin, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olduğu, iş sözleşmesinin, Kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi olmadığı, süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasının zorunlu olduğu hükme bağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda, işçinin iş sözleşmesi dışında veya bir iş sözleşmesine dayalı olarak bir başka işte çalışmasını engelleyici bir hüküm bulunmamaktadır.

Ancak, iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde işçinin bir başka işte çalışamayacağı hükümü yer almışsa, bu hükümlere uyulması gerekmektedir.

Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 16/04/1998 tarihli ve E.1998/5032, K.1998/6738 sayılı kararında "...Tüm bu açıklamalardan anlaşılabacağı üzere davacının bir başka işyerinde çalıştığı gözlenmektedir. Davacının bu davranışı 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/2-d maddesindeki doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış kapsamına girmektedir. Durum böyle olunca iş akdi davalı işverence haklı olarak fesliedilmiş bulunmaktadır. ...",

Not: 5078 sayılı Elektronik İmza Kanunu çerçevesinde güvenli elektronik imzalı ile ayndır.

Ereğli Mahallesi, 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Çankaya /
ANKARA
Telefon No: +90 (312) 296 60 00 İnternet Adresi:
www.esgb.gov.tr/cgm
Kep Adresi: esgb.cgm@bs01.kep.tr

Bilgi için:Funda TURAN
Uzman
Telefon No:(312) 296 62 78

Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 16/12/2010 tarihli ve Esas No. 2008/42769, Karar No. 2010/38188 sayılı kararında da "... Somut olayda: Davacı işçinin raporlu olduğu 21/08/2007 tarihinde başka bir işyerinde çalıştığı sabittir. Bu durumu işçinin doğruluk ve bağlılık yükümlülüğüne aykırılık teşkil eder. Davacının iş sözleşmesi davalı işveren tarafından haklı olarak feshedilmiştir. Davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." denilmektedir.

Ancak, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre, işçilerle işverenler arasında hizmet akdinden, toplu iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının kesin olarak çözüme bağlanması görev ve yetkisi iş mahkemelerine ait bulunmaktadır.

Diğer yandan, sürekli işçi kadrosuna geçirilen personelin ikinci bir işte çalışıp çalışmayacağı ve kazanç getirici faaliyetlerde bulunup bulunamayacağı hususunda Hazine ve Maliye Bakanlığının görüşünün de alınmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Bilgilerinize arz ederim.

Nurcan ÖNDER
Bakan a.
Genel Müdür

2018/11/13 sayılı Elektronik İmza Kanunu çerçevesinde güvenli elektronik imzalı e-iletim ile ayrıdır.

Emek Mahallesi, 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Çankaya /
ANKARA
Telefon No: +90 (312) 296 60 00 İnternet-Adresi:
www.csqb.gov.tr/cgm
Kep Adresi: csqb.cgm@hs01.kep.tr

Bilgi için:Funda TURAN
Uzman
Telefon No:(312) 296 62 78