

İşçi Sakal Bırakabilir mi?

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Sirküler No: 623

Tarih: 01.08.2022

Kısa Cevap

İş Kanunu'nda sakal bırakmayı engelleyen bir hüküm yoktur; ancak işveren yönetim hakkı kapsamında iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ya da işyeri uygulamasıyla kılık kıyafete ilişkin makul ölçüde kurallar getirebilir. Yargıtay, aşçı olarak çalışan personelin uyarılara rağmen sakalını kesmemekte direnmesi üzerine yapılan feshi haklı saymış; burada belirleyici olan sakalın kendisi değil, yapılan işin niteliği ve sağlık koşullarıdır.

Yasal Durum

İşçiler açısından İş Kanunu açısından sakal bırakılmasını engelleyici bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak, **iş sözleşmeleriyle veya toplu iş sözleşmeleriyle yahut da işyeri uygulamalarıyla** işverenler yönetim hakkı kapsamında işçilerinin kılık ve kıyafeti noktasında kısıtlayıcı makul ölçülerde bazı kurallar getirebilir.

Yargıtay Kararı

Yargıtay kararında; işyerinde aşçı olarak çalışan **personelin uyarılara rağmen sakalını kesmemekte direnmesi üzerine** işverenin iş sözleşmesini tazminatsız olarak sona erdirmesini haklı neden olarak kabul etmiş, işçinin sakal bırakmasının sağlık koşulları ve gördüğü işin niteliği ile bağdaşmadığı belirtilmiştir. Burada, işçinin iş akdi sakal bırakmasından dolayı değil yaptığı görev dikkate alındığında sağlık koşulları gerekçesiyle uyarılara rağmen kesilmemesi nedeniyle gerçekleşmiştir (Yrg. 12. HD., T. 27.12.2004, E. 2004/22540, K. 2004/26972, YHGK, T. 25.02.2004, E. 2004/12-119, K. 2004/95, Yrg. 9. HD., T.21.09.1990, E. 5978, K. 9488).

Sık Sorulan Sorular

İşveren işçiye sakal yasağı getirebilir mi?

Kanunda böyle bir yasak yoktur; ancak işveren yönetim hakkı kapsamında iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya işyeri uygulamasıyla makul ölçüde kılık kıyafet kuralları koyabilir.

Sakal nedeniyle yapılan fesih haklı sayılır mı?

Karara konu olayda fesih, aşçı olarak çalışan işçinin sağlık koşulları ve işin niteliği gerekçesiyle yapılan uyarılara rağmen direnmesi nedeniyle haklı sayılmıştır; belirleyici olan sakalın kendisi değildir.

Her işyerinde aynı kural uygulanır mı?

Hayır. Değerlendirme, işçinin gördüğü işin niteliğine ve o iş için geçerli sağlık koşullarına göre yapılır.

Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (25'inci maddenin (II) numaralı bendi)
 - Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 25.02.2004, E. 2004/12-119, K. 2004/95 · Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 21.09.1990, E. 5978, K. 9488 · Yargıtay 12. Hukuk Dairesi, 27.12.2004, E. 2004/22540, K. 2004/26972
-

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulama öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değerlendirilmelidir.

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirküleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/isci-sakal-birakabilir-mi/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 09:38 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net