

**T.C.**  
**ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE GEÇERLİ NEDEN KAVRAMI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HAZIRLAYAN**

**DİLARA BARIŞ**

**ANTALYA 2021**

**T.C.**

**ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ**

**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE GEÇERLİ NEDEN KAVRAMI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HAZIRLAYAN**

**DİLARA BARIŞ**

**TEZ DANIŞMANI**

**PROF. DR. AHMET NİZAMETTİN AKTAY**

**ANTALYA 2021**

**ONAY/BİLDİRİM FORMU**

**ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ**

**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ**

Dilara BARIŞ' a ait "İş Hukukunda Geçerli Neden Kavramı" adlı bu tez çalışması Tez Kurulumuz tarafından Özel Hukuk ANABİLİM DALI/PROGRAMI tezi olarak oybirliği / oyçokluğu (.../...) ile kabul edilmiştir."

**Akademik Unvanı, Adı ve Soyadı İmzası**

**Danışman:** Prof. Dr. Ahmet Nizamettin AKTAY

**Üye :**....., .....

**Üye :** ....., .....

**Enstitü Müdürü:** Prof. Dr. İbrahim Sani MERT

Tez Sınavı Tarihi : .....

Tez Teslim Tarihi: .....

## ÖZET

İş sözleşmesini fesih hakkı, Modern İş Hukuku'nda, işverene bağlı ve ekonomik bakımdan da güçsüz durumda bulunan işçiyi koruma amacına hareket ederek sınırlandırılmıştır. Bu sınırlandırmaların başında iş güvencesi kavramı gelmektedir. Bu kavram, işçilerin işveren tarafından yapılacak keyfi fesiHLere karşı korunmasını hedeflemiştir. Çalışmamda 'iş güvencesi' kavramının Türk İş Hukuku'nda yeri, önemi ve şartları, ilgili mevzuat hükümleri ile beraber yer verilmiştir.

Temel kaynağını iş güvencesi kavramından alan ve kanunun 18. maddesinde düzenlenen 'geçerli neden' kavramı incelenmiştir. İlk olarak 'geçerli neden' kavramı tanımlanmış akabinde kanun maddeleri ve Yargıtay içtihatlarıyla nelerin 'geçerli neden' kabul edildiği maddeler halinde sıralanmıştır. Ayrıca yine aynı maddede yer alan geçerli neden oluşturmayan haller de tezin içeriğinde yer almıştır.

Uygulamada en çok karıştırılan 'haklı fesih' ve 'geçerli nedene dayalı fesih' kavramları mukayese edilerek iki fesih türü hakkında netlik kazandırılmak istenmiştir. Çalışmamın son bölümünde geçersiz feshin sonuçları ele alınmıştır. İşe iade davasının hukuki niteliği, süreler ve talep edilecek haklara tez içeriğinde yer verilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Fesih, İş Güvencesi, Geçerli Neden, Haklı Neden, İşe İade Davası

## ABSTRACT

The right to terminate an employment contract is limited in Modern labor law to protect an employee who is dependent on the employer and is also economically powerless. At the beginning of these limitations is the concept of job security. This concept aimed to protect workers from arbitrary termination by the employer. In my study, the place, importance and conditions of the concept of ‘job security’ in Turkish Labour Law were included together with the provisions of the relevant legislation.

The concept of ‘valid reason’, which takes its main source from the concept of job security and is regulated in Article 18 of the law, has been examined. First, the concept of a valid reason was defined, and then the articles of law and the case law of the Supreme Court were listed as articles on which the valid reason was accepted. In addition, the same article was also included in the content of the thesis in cases that do not constitute a valid reason.

In practice, it was desirable to provide clarity about the two types of termination by comparing the concepts of justified termination and termination based on a valid reason, which are most confused. In the last part of my study, the results of invalid termination are discussed. The legal nature of the return to work case, periods, rights to be requested are included in the thesis content.

**Keywords:** Termination, Job Assurance, Valid Reason, Justified Reason, Return To Work Case

## ÖNSÖZ

Antalya Bilim Üniversitesi, Hukuk Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğumuz bu çalışma, iş sözleşmesi feshedilirken başvuru olan geçerli nedenleri kapsamaktadır. Bu çalışma çerçevesinde literatür taraması yapılmış ve konu hakkında yapılan çalışmalar incelenmiştir. Bu çalışmanın ortaya çıkmasında bana öncülük eden tez danışmanım Prof. Dr. Ahmet Nizamettin AKTAY'a şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca her zaman yanımda olan annem Güler BARIŞ, babam Yusuf BARIŞ'a, ve tezimin yazım aşamasında verdiği fikirler için meslektaşım Av. Merve ASLAN'a teşekkür ederim.

Dilara BARIŞ

## İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ .....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR .....	x
GİRİŞ .....	1
BİRİNCİ BÖLÜM .....	3
İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ.....	3
1.1. Genel olarak .....	3
1.2. İş Sözleşmesinin Türleri .....	7
1.2.1. Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmeleri.....	7
1.2.2. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri .....	7
1.2.3. Mevsimlik İş Sözleşmesi.....	8
1.2.4. Tam ve Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri .....	10
1.2.5. Çağrı Üzerine Çalışma .....	11
1.2.6. Uzaktan Çalışma.....	12
1.2.7. Deneme Süreli İş Sözleşmesi.....	13
1.3. İş Sözleşmesinin Son Ermesi .....	14
1.3.1. İş Sözleşmesinin fesih dışında sona ermesi.....	15
1.3.1.1. İkale (Bozma).....	15
1.3.1.2. Ölüm .....	17
1.3.1.2.1 İşçinin Ölümü.....	17
1.3.1.2.2 İşverenin Ölümü.....	18
1.3.1.3. Sözleşme Süresinin Sona Ermesi .....	19
1.3.2. İş sözleşmesinin fesih ile sona ermesi.....	19
1.3.2.1. Fesih Kavramı ve Nitelikleri.....	19
1.3.2.2. Bildirimli Fesih (Süreli) .....	21
1.3.2.2.1. İş Kanununun da Sayılan Asgari Süreler.....	21
1.3.2.2.2. Yeni İş Arama İzni.....	23
1.3.2.2.3. Bildirim Süresine Karşılık Ücretin Peşin Ödenmesi.....	24
1.3.2.2.4. Sürelere İlişkin Hükümlere Uyulmaması .....	25

1.3.2.3.Haklı Fesih (Derhal Fesih).....	26
1.4.Geçerli Neden ile Fesih /Haklı Fesih Arasındaki Ayrım.....	29
<b>İKİNCİ BÖLÜM.....</b>	<b>33</b>
<b>İŞ GÜVENCESİ VE GEÇERLİ NEDEN KAVRAMI.....</b>	<b>33</b>
2.1 ‘İş Güvencesi’ Kavramı .....	33
2.1.1. İş Güvencesinin Tarihsel Gelişimi .....	35
2.1.2 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Güvencesi Kapsamına Girmenin Şartları.....	36
2.1.2.1. İşyerinde Otuz ve Üzeri Çalışanın Olması .....	37
2.1.2.2. İşçinin En Az Altı Aylık Kıdeminin Olması.....	39
2.1.2.4. İşçinin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışması.....	40
2.1.2.5. İşveren Vekili Olmamak .....	41
2.1.2.6. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshedilmesi.....	43
2.2.2.7. İşçinin İş Kanunu’na Tabi Olması .....	44
2.2. İş Güvencesi Kapsamında Olan İşçiler ile Olmayan İşçilerin Hukuki Yönden Karşılaştırılması.....	44
2.2.1. Feshin Şekli .....	44
2.2.2. İşçinin Savunmasının Alınması .....	45
2.2.3. Feshin Geçerli Bir Nedene Dayanması .....	47
2.3. Geçerli Neden Kavramı.....	49
2.4. Geçerli Fesih Nedenleri .....	51
2.4.1. İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gerekleri Nedeniyle Fesih .....	51
2.4.1.1. İşletme İçinden Kaynaklanan Nedenler .....	53
2.4.1.2. İşletme Dışından Kaynaklanan Sebepler.....	56
2.4.2. İşçinin Yetersizliğinden veya İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Nedenler .....	59
2.4.2.1. İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Nedenler .....	60
2.4.2.1.1. İşçinin Fiziki Yetersizliği.....	60
2.4.2.1.2. İşçinin Yaşı.....	62
2.4.2.1.3. İşçinin Edimi İfa Ederken Mesleki Yetersizliği .....	64
2.4.3. İşçinin Davranışından Kaynaklı Nedenler .....	67
2.4.3.1. İşverene veya İşverenin Eşyalarına Zarar Vermek, Makinalarda Hasar Meydana Getirmek.....	67
2.4.3.2. İşçinin Çalışma Arkadaşlarından Borç Para İstemesi.....	69
2.4.3.3.İşçinin Çalışma Arkadaşlarını İşverene Karşı Kışkırtması.....	70



2.4.3.4. İşçinin Maaşına Sürekli Gelen Haciz .....	70
2.4.3.5. İşçinin Bağlılığının Yeterli Olmaması, İş sözleşmesine Aykırı Olarak, İşverenin İznini Almadan Başka Bir İşyerinde Çalışması.....	71
2.4.3.6. İşvereni Yanıltma ve Güvenini Sarsma, Yalan Söyleme .....	72
2.4.3.7. İşçinin Çalışma Arkadaşlarıyla Geçimsizliği ve Amirleriyle Sık Sık Tartışması.....	75
2.4.3.8. Sık Sık İşe Geç Gelmek ve İş Aksatmak, İş Sürüncemede Bırakmak	76
2.4.3.9. İşçinin İşyeri Araç ve Gereçlerini İş Amacı Dışında Kullanması.....	78
2.4.3.10. İşçinin Mesai Saatleri İçerisinde Sosyal Medyayı Aktif Kullanması .	78
2.4.3.11. İşçinin İş Yerinde Yasaklı Madde Kullanması .....	80
<b>2.5. Geçerli Neden Oluşturmayan Haller .....</b>	<b>82</b>
2.5.1. Genel Olarak.....	82
2.5.2. Sendika Üyeliği veya Çalışma Saatleri Dışında, İşverenin Rızası ile Çalışma Saatleri İçinde Sendikal Faaliyetlere Katılmak, İşyeri sendika temsilciliği yapma .....	83
2.5.4. Mevzuattan veya Sözleşmeden Doğan Haklarını Takip İçin İşveren Aleyhine İdari veya Adli Makamlara Başvurmak veya Bu Hususta Başlatılmış Sürece Katılmak .....	85
2.5.5. Irk, Renk, Cinsiyet, Medeni hal, Aile Yükümlülükleri, Hamilelik, Doğum, Din, Siyasi Görüş ve Benzeri Nedenler .....	87
2.5.6. 74. Maddede Öngörülen ve Kadın İşçilerin Çalışmasının Yasak Olduğu Sürelerde İşe Gelmemek .....	89
<b>2.6. Geçerli Nedene Dayalı Fesih Ussul .....</b>	<b>91</b>
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>94</b>
<b>GEÇERSİZ FESHİN SONUÇLARI VE İŞE İADE DAVASI .....</b>	<b>94</b>
<b>3.1 Geçersiz Feshin Sebepleri .....</b>	<b>94</b>
<b>3.2 Geçersiz Feshin Sonuçları .....</b>	<b>95</b>
<b>3.3. İşe İade Davası .....</b>	<b>97</b>
3.3.1. Tanım.....	97
3.3.2. İşe İade Davasında Gerekli Koşullar .....	99
3.3.2.1 İşyerinde Aranılan Koşullar .....	100
3.3.2.2. İşçide Olması Öngörülen Koşullar.....	102
3.3.2.2.1. İşçinin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışma Koşulu .....	102
3.3.2.2.2. İşçinin En Az Altı Aylık Kıdeminin Olma Koşulu.....	102
3.3.2.2.3. 5. İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili olmama .....	103
3.3.3. İşe İade Davasının Tarafları.....	104

3.3.4. Doktrinde İŖe İade Davasını Nitelik Yönünden İncelenmesi.....	105
3.3.5. İŖe İade Davasında Süreler .....	106
3.3.6. İŖe İade Davasında Arabulucuya Başvuru Zorunluluğu .....	107
3.3.7. İŖe İade Davasında Talep Edilecek Haklar .....	110
3.3.8. İŖe İade Davası Devam Ederken İŖçinin BaŖka İŖveren Emri Altında ÇalıŖmasının Hukuki Yorumu .....	112
3.3.9. İŖe İade Davasını Sonuçları .....	113
3.3.10. İŖe İade Kararı Sonrasında İŖçinin İzleyeceği İcra AŖaması.....	116
SONUÇ .....	119
KAYNAKÇA.....	121

## KISALTMALAR

<b>AY</b>	: Anayasa
<b>AYM</b>	: Anayasa Mahkemesi
<b>b.</b>	: Bent
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>BK</b>	: Borçlar Kanunu
<b>Bkz.</b>	: Bakınız
<b>C</b>	: Cilt
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>DEÜHFD</b>	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
<b>E.</b>	: Esas
<b>f.</b>	: Fıkra
<b>HD</b>	: Hukuk Dairesi
<b>HGK</b>	: Hukuk Genel Kurulu
<b>ILO</b>	: International Labour Organisation
<b>İBK</b>	: İçtihadı Birleştirme Kararı
<b>İş K.</b>	: İş Kanunu
<b>K.</b>	: Karar
<b>MK</b>	: Medeni Kanun
<b>Md.</b>	: Madde
<b>RG</b>	: Resmi Gazete
<b>Sen. K.</b>	: Sendikalar Kanunu
<b>SGK</b>	: Sosyal Sigortalar Kanunu

<b>SSK</b>	: Sosyal Sigortalar Kurumu
<b>Söz.</b>	: Sözleşme
<b>vb.</b>	: Ve Benzeri
<b>vd.</b>	: Ve Diğerleri
<b>YİBK</b>	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı
<b>Y.</b>	: Yargıtay

## GİRİŞ

İş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçinin iş görmeyi, işverenin de bu işe karşı ücret ödemeyi taahhüt ettiği sözleşmedir. İş sözleşmesinin üç adet unsuru bulunmaktadır. Bunlar: iş görme, ücret ödeme, bağımlılıktır. İş sözleşmesinin karşılıklı ve sürekli bir borç ilişkisini ortaya çıkaran bir sözleşme olması, sözleşmenin hiç sona ermeyeceği anlamına gelmeyecektir. Diğer özel hukuk sözleşmelerinden farksız olarak koşulların gerçekleşmesiyle birlikte iş akdi sona erebilir. Bunlar; sözleşmenin feshi ve sözleşmenin sona ermesine neden olan başka nedenler şeklinde olmak üzere iki grup olarak incelenecektir.

Fesih, sözleşmenin taraflarının tek taraflı hukuki beyanıyla iş sözleşmesinin bitimine ilişkin bildirimidir. Kanun hem işçiye hem işverene bu hakkı tanımıştır. Fakat iş güvencesi kapsamında çalışan işçiler için özel düzenleme yapılmış, 4857 Sayılı Kanun'da sayılan "geçerli sebeplerin" olması durumunda işçinin işine son verilebileceği ifade edilmiş. Böylece işçinin zamansız ve sebep gösterilmeden iş akdinin sona ermesinin önüne geçilmiş, işçinin yaşayacağı ekonomik olumsuzluklar bertaraf edilmek istenmiştir. Aynı zamanda bu fesih bildirim için İş Kanunu'nun 17'nci maddesi fehvısına riayet edecek bildirim süreleri öngörülmüştür. Kanundaki süreler asgari süreler olup işçi lehine yorumlanabilir.

Çalışmamın ikinci bölümünde iş güvencesi kavramına, Uluslararası Hukuk ve Türk İş Hukuku'ndaki tarihsel gelişimine ve iş güvencesinin dayanaklarına yer verilmiştir. 'Geçerli neden' kavramı doktrin ve Yargıtay görüşleriyle birlikte açıklanacaktır. Türk İş Hukuku'nda geçerli nedenler, işçinin kişiliğinden kaynaklanan nedenler ve işletmeye, işyerine ilişkin nedenler olmak üzere iki gruba ayıracağım. İşçinin kişiliğinden kaynaklı nedenler ise işçinin yetersizliğinden (performans ve verimlilik) kaynaklanan nedenler ve işçinin davranışlarından (kusurundan) kaynaklanan nedenler olarak iki başlık altında özetlenecektir.

Geçerli nedenlerin neler olacağını daha iyi kavramak için Kanunda sayılan geçerli olmayan nedenler 4857 sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Kararlarıyla desteklenerek irdelenecektir. Somut olayların değerlendirilmesinde çok karıştırılan fakat farklı kavramlar olan haklı fesih ile geçerli nedene dayalı fesih kavramı karşılaştırılacaktır. İş güvencesi kapsamında çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde uygulanacak usul ve

sonuçları buna bağlı olarak işçinin açacağı işe iade davalarındaki usul, süre, görevli ve yetkili mahkeme, davanın sonuçları Yargıtay kararları ışığında incelenecektir.

Çalışmanın nc bölümünde ‘geçersiz fesih’ kavramı, geçersiz feshin sonuçları açıklanmıştır. İşçinin bu durumlarda açacağı işe iade davasının hukuki niteliği, dava açma süreleri, davanın tarafları, dava açma şartları ve dava sonucunda doğacak hukuki sonuçları, rnek Yargıtay kararları ve kanunun ilgili maddeleriyle anlatılmaya çalışılmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

#### 1.1. Genel olarak

İş Hukuku'nun temeline baktığımızda iş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte ortaya çıkan iş ilişkileri olmuştur. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde iş sözleşmesinin tanımı yapılmıştır. İş sözleşmesi; “taflardan birinin iş görmeyi üstlenmesine karşılık öbür tarafın da ücret ödemeyi taahhüt ettiği sözleşme” olarak tanımlanmaktadır.<sup>1</sup> 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 393. Maddesinde iş sözleşmesinin tanımı yapılmıştır. “İşçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de süreye veya karşılanan işe göre ücret ödemeyi yüklediği akit” olarak tasvir edilmiştir. Bu tanım iş sözleşmesinin bütün unsurlarını içeren en kapsamlı tanım diyebiliriz.<sup>2</sup>

İş Kanunu'nda yer alan maddenin lafzından da anlaşıldığı üzere iş sözleşmelerinin iş görme, ücret ve bağımlılık olmak üzere üç unsuru bulunmaktadır. Zira eski Borçlar Kanunu'nda iş sözleşmesinin iş görme ve ücret unsuruna değinilmiş, bağımlılık unsuru ele alınmamıştır. Yapılan düzenlemelerle eksik giderilmiş ve iş sözleşmesi bütün unsurlarıyla kanunda yer almıştır.<sup>3</sup> İş sözleşmeleri özel hukuk sözleşmeleri olmaları dışında, devamlı sözleşmelerdir. Bu sözleşmeler karşılıklı iki tarafa borç yüklemektedir. Bir iş sözleşmesinin kurulması için öncelikle tarafların fiil ehliyetine ehil olmaları şarttır.<sup>4</sup> Dolayısıyla ayırt etme gücüne ehil olmayan kişi ile teşekkül eden iş sözleşmesi geçersiz

---

<sup>1</sup> **Sümer, Hadi:** *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s.37

<sup>2</sup> **Narmanlıoğlu, Ünal:** *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, B.5, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2014 s.166-173

<sup>3</sup> **Çelik, Nuri / Canikoğlu, Nurşen / Canbolat, Talat:** *İş Hukuku Dersleri*, B.29, Ankara, Beta Yayıncılık, 2016 s. 228-229

<sup>4</sup> **Demircioğlu/ Centel/ Kaplan:** *İş Hukuku*, B.20, İstanbul, s.68

olacaktır. Ayırt etme gücüne sahip olup ergin olmayanlar ise iş sözleşmesi tarafına haiz olmak için yasal temsilcilerinin onayına ihtiyaç duyacaklardır.<sup>5</sup>

Mevzuatımızda cinsiyet ve yaş konusunda birtakım meslek gruplarında kısıtlamalar getirilmiştir. Türk vatandaşı olmayan kişilerin kamuda çalışamayacakları sabit olup onun dışında kalan meslek grupları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan izin alınması şartıyla iş sözleşmesi tarafı olabilmektedir. Geçerli bir iş sözleşmesi kurulabilmesi için tarafların sözleşme yapma ehliyetine haiz olması gerekir. Türk Medeni Kanunu 10. ve 11. maddelerinde yer aldığı üzere tarafların mümeyyiz ve reşit olmaları en nihayetinde kısıtlı olmamaları gereklidir. Ayırt etme gücüne sahip fakat on sekiz yaşını doldurmamış sınırlı ehliyetsizler de iş sözleşmesinin tarafı olabilirler. Fakat bunun için veli veya vasilerinin izni aranmaktadır. Ayırt etme gücü olmayan kişilerde ise kanuni temsilcilerinin iş sözleşmesinin kurulması için verdikleri onayın bir hükmü bulunmamaktadır.<sup>6</sup> İş Kanunumuz on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmasını yasaklamış, zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış on dört yaşını doldurmuş çocukların ancak hafif işlerde çalışabileceğini hüküm altına almıştır.<sup>7</sup>

İş sözleşmesi yapılırken özel bir şekil şartına tabi tutulmamıştır. Bu sözleşmeler yazılı yapılacağı gibi tarafların işin görülmesi ve ücret unsurlarında uzlaşmalarıyla sözleşmenin sözlü olarak da yapılması mümkündür. Fakat süresi bir yıl veya daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılması 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca zorunludur. Yazılılık, sözleşme geçerlilik koşulu değil ispat koşuludur. İşverenin, iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmadığı dolayısıyla sözleşmenin geçerliliği olmadığı iddiası geçersiz olacaktır.<sup>8</sup>

Şüphesiz aksi durum hakkaniyete ve işçiyi koruyucu yasal önlemler alan İş Kanunu hükümlerine ters düşecektir. İş sözleşmesinin temel unsuru bir edim içermesidir. Bu edim bedenen yapılacağı gibi nitelik isteyen beyin gücüne dayalı da olabilir. Önemli olan işçinin edimini öne sürmesi sonucunda, bir mal ve hizmet üretilmesidir. İş

---

<sup>5</sup> **Süzek, Sarper:** *Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku*, s. 555

<sup>6</sup> **Sümer, Hadi:** *İş Hukuku*, s.51

<sup>7</sup> **Önsal, Naci:** *4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Bireysel İş Hukuku*, B.1, Ankara, 2020, s.4

<sup>8</sup> **Süzek, Sarper:** *Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku*, s. 558



sözleşmesin ana unsurlarından bir diğeri de işçi ve işveren arasındaki (hukuki-kişisel) bağlılıktır.<sup>9</sup>

İşçi, işverenin işin yürütümüne ilişkin direktiflerine ve işyerindeki davranışlarına yönelik talimatlarına uymakla yükümlüdür. İşçinin yegâne görevi, edimi yerine getirirken işverenin talimatlarına uygun davranmaktır. İşin işverene ait bir işyerinde görülmesi, edimin yerine getirilmesi için malzemelerin işveren tarafından temin edilmesi ve işin yapılması sırasında işveren ya da işveren yardımcı tarafından denetlenmesi aradaki bağlılığı destekler niteliktedir. İşçi, edimini yerine getirirken iş sözleşmesinden doğan borçları vardır.<sup>10</sup>

Bunlardan ilki iş görme borcudur. Bu, işçinin temel görevidir. Yüklendiği işi bizzat yapmak zorundadır. Fakat iş, niteliği gereği herkes tarafından görülebilen bir işse, taraflar sözleşmede aksini kararlaştırmamışsa elbette işçi edimi şahsen yapması gerekmez. İşçinin bir diğeri borcu ise özen ve sadakattir. Yüklenilen iş, işçi tarafından özenle ifa edilirken işverenin haklı menfaatlerini de korumakla yükümlüdür. İşverene ait makine, teknik araçlar, işin görülmesi için sunulan her aletin bakım ve kullanımında işçiye özen borcu yükletilmiştir.<sup>11</sup>

İşverene ait herhangi bir alete kusuruyla zarar veren işçi, bunun zararını gidermekle yükümlü olacaktır. İşçi çalıştığı sürece bir ücret karşılığında 3. kişilere hizmette bulunmaması, kendi işvereniyle rekabet etmemesi beklenir. Ayrıca işçi, çalıştığı sırada öğrendiği iş sırları gibi bazı bilgileri saklamakla yükümlüdür.<sup>12</sup> Sır saklama yükümlülüğü işverenin haklı menfaatleri gerektiriyorsa hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da devam etmektedir.<sup>13</sup>

---

<sup>9</sup> **Senyen Kaplan / Emine Tuncay:** *Bireysel İş Hukuku*, B.10, Ankara, Gazi Kitapevi, 2018 s. 171

<sup>10</sup> **Demircioğlu/ Centel/ Kaplan:** *İş Hukuku*, B.20, İstanbul, s.68

<sup>11</sup> **Köme, Ayşe:** *İş sözleşmesinin feshinde geçerli neden kavramı*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2009

<sup>12</sup> **Demircioğlu/ Centel/ Kaplan:** *İş Hukuku*, B.20, İstanbul, s.68

<sup>13</sup> **Çömlek Haydari, Sevgi:** *İş akdinin işçiden kaynaklanan geçerli nedenlerle feshi*, Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2019

Taraflar iş sözleşmesinde daha az kararlaştırmadıkça kanunun belirlediği haftalık çalışma süresi ise 45 saattir. İşçinin haftada 45 saatin üzerinde ve rızasıyla yapılan çalışmalarına ‘fazla çalışma’ denir. İşin yerine getirilmesi zorunluluğu doğarsa işçinin fazla çalışmadan imtina etmesi dürüstlük kuralına ters düşecektir. Böyle durumlarda işçi fazla çalışmayı yerine getirmekle mükelleftir. İşveren de fazla çalışma ücretini işçiye vermekle mükelleftir.

Ücret kavramına gelirse, işçinin gördüğü iş karşılığı olarak işveren tarafından ödenmesi gereken para ya da parayla ölçülebilen kazanç olarak tanımlayabiliriz.<sup>14</sup> İşverenin işçiyi işe alırken bildirdiği ücret “asıl ücret” bir diğer adıyla çıplak ücrettir. Bununla birlikte asıl ücrete eklenen ve işçiye yan ödeme şeklinde sağlanmış ücret ekleri de mevcuttur.<sup>15</sup> Taraflar iş sözleşmesinde yılda bir veya birkaç ikramiye ödenmesi konusunda anlaşmış olabilirler. Sözleşmede böyle bir hüküm varsa işçi bu hakkını her dönem isteme hakkına sahiptir. İşveren, işçinin bazı gereksinimlerini karşılamaya yönelik ödemeler de yapabilir. Bu ödemeleri ‘sosyal yardım ödemeleri’ olarak adlandırabiliriz. Burada hedeflenen, iş verimini ve işçilerin işyerine bağlılığını arttırmaktır.

Türk İş Hukuku’na hâkim olan ilkelerden biri de tarafların iş sözleşmesinin türünü ve çalışma yöntemlerini kararlaştırma serbestisidir. İş kanunumuz madde 9/1’e göre, “Taraflar iş sözleşmesini, yasa hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.” hükmü de bunu destekler niteliktedir. Sürekli ve süreksiz iş sözleşmeleri, belirli ve belirsiz iş sözleşmeleri, tam ve kısmi süreli iş sözleşmeleri, deneme süreli iş sözleşmesi, takım sözleşmesi, ev iş sözleşmesi, tele çalışma sözleşmesi ve geçici (ödünç) iş ilişkisi, sözleşme türlerine örnektir.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> **Süzek, Sarper:** *Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku*, s. 394

<sup>15</sup> **Önsal, Naci:** *4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Bireysel İş Hukuku*, s.89

<sup>16</sup> **Kara, Ethem:** İş sözleşmesinin işveren tarafından geçerli nedenle feshi ve sonuçları, Kocaeli Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2006

## 1.2.İş Sözleşmesinin Türleri

### 1.2.1. Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmeleri

4857 sayılı İş Kanunu madde 10 uyarınca en çok 30 iş günü süren işler süreksiz, 30 iş üzeri devam eden işler de sürekli iş olarak adlandırılır. Sözleşmenin sürekli ya da süreksiz olması işin niteliğine göre belirlenir. Burada tarafların iradesi söz konusu değildir. Taraflar iş sözleşmesi süresini 30 iş gününden fazla ya da az olmasını kararlaştırmış olsa da burada önemli olan işin niteliği itibariyle ortalama kaç günde yerine getirilmesi olacaktır.<sup>17</sup>

Örnek olarak 15 günde biteceği konusunda anlaşma yapılması, işin niteliği gereği 2 ay süreceği gerçeğini değiştirmez. Uygulamada çok sık karşılaştığımız bir konu da niteliği itibariyle 2 ay sürececek işin, işverenin işçileri olması gereken mesaiden fazla çalıştırması sonucu otuz günden daha az sürede bitmesidir. İşveren bu işin otuz günden daha az sürdüğünü dolayısıyla süreksiz iş sözleşmesi niteliği taşıdığını iddia etse de bu iş, sürekli iş sözleşmesi niteliğindedir.<sup>18</sup> İşin kaç günde bittiği değil, işin normal şartlarda bitme süresini gözetmemiz gerekir.<sup>19</sup> Sürekli ve süreksiz iş sözleşmesinin ayrımı bu noktada önem taşımaktadır. Zira süreksiz iş sözleşmeleri Borçlar Kanunu'na, sürekli iş sözleşmeleri ise İş Kanunu'na tabi olacaktır.

### 1.2.2.Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri

İşçi ile işveren arasında yapılan iş sözleşmelerinin çoğunlukla belirsiz süreli olduğu görülmektedir. Bununla beraber az sayıda da olsa belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenmektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 11/1 fıkrasında belirli süreli iş sözleşmesi tanımlanmıştır: “Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir

---

<sup>17</sup> Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, s.130-134

<sup>18</sup> Y. 9. HD. T.13.10.1969, E. 1969/7308 K. [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: T 12.09.2020)

<sup>19</sup> Süzek, Sarper: Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku, B.12, Beta Yayıncılık, İstanbul, s.261

olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesidir”. Bu madde ile belirli süreli iş sözleşmesi ilk defa yasal olarak tanımlanmıştır. Bu kanundan önce bu boşluk Borçlar Kanunu ve İçtihatlarla çözümleniyordu.<sup>20</sup>

Sözleşmenin belirli süreli mi yoksa belirsiz süreli mi olduğu konusunda şüphenin varlığı halinde genel görüş, sözleşmenin belirsiz süreli olduğu yönündedir.<sup>21</sup> İş Hukuku’nda sözleşme serbestisi ilkesi hâkim olsa da işçiyi korumak için sınırlandırmalar getirilmiştir. İş kanunu madde 11/2 uyarınca esaslı bir neden olmadıkça belirli süreli iş sözleşmesi zincirleme yapılamaz. Aksi durumda yapılan iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir. Fakat ortada esaslı bir durum varsa yapılan sözleşme üst üste yapılırsa da belirli iş sözleşmesi niteliğini koruyacaktır. Burada hedeflenen işverene karşı işçiyi gözetmektedir. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde işçiyi koruyucu kuralların varlığının, işvereni belirli süreli iş sözleşme yapmaya ittiği görülmektedir.

Öte yandan 18.03.1999 yılında Avrupa Birliği taraflarınca çerçeve anlaşması imzalanmıştır. Bu çerçeve sözleşmesinde “iş sözleşmesinin niteliği ne olursa olsun işçilere ayırım yapılamayacağı” ifadesi yer almıştır. Yargıtay, 9. Hukuk Dairesinin 13.06.2008 Gün 2007/19368 E, 2008/15558 K. sayılı ilamında bu çerçeve sözleşmesini destekler nitelikte karar vermiştir. *‘İşçi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmasından dolayı ayırma tabi tutulmamalı, belirsiz süreli çalışan işçiler ile eşit işlemlere tabi tutulmalıdır.*<sup>22</sup>

### 1.2.3. Mevsimlik İş Sözleşmesi

Mevsimlik iş sözleşmeleri, belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olan sözleşmelerdir.<sup>23</sup> Bu sözleşmeler yazılı şekilde yapılır. 4857 sayılı İş Yasası’nda mevsimlik işlerle ilgili ayrıntılı düzenleme yoktur. Bununla birlikte mevsimlik iş sözleşmelerinin uygulama alanı oldukça geniştir.

---

<sup>20</sup> Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen, Canbolat, Talat: *İş Hukuku dersleri*, s.9

<sup>21</sup> Süzek, Sarper: *Genel Esaslar-İş Hukuku*, s. 270-271

<sup>22</sup> Y. 9. HD T.13.06.2008, E. 2007/19368, K. 2008/15558 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) Erişim Tarihi: 13.09.2020

<sup>23</sup> Süzek, Sarper: *Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku*, s. 281

Bu iş sözleşmeleri yılın belirli aylarında süregelir. İşin konusu ise daha çok tarımsal ve turizm sektörüdür. Yargıtay'a göre mevsimlik iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmeleridir. Mevsimlik iş sözleşmeleri niteliği gereği devamlı işlerdendir.

İşçi ve işveren tek bir mevsim için sözleşme yapmışsa, mevsimin bitiminde sözleşme de kendiliğinden bitecektir. Bu sözleşmenin bitiminde işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamaz. Bununla birlikte taraflar sözleşmeyi belirli bir mevsim için yapmış fakat sonrasında sözleşme periyodik olarak yenilenmişse 4857 sayılı İş Kanunu madde 11 uyarınca belirsiz süreli sözleşme niteliği kazanır. Yargıtay'ın kökleşmiş kararlarında belirsiz süreli iş sözleşmesiyle işe alınan işçilerin, mevsimin sonunda iş sözleşmeleri sona ermez.

Diğer sezonun iş başlangıcına kadar iş sözleşmesi askıda kalır.<sup>24</sup> Ve bu askı dönemi en fazla iki mevsim dönemi içindir. İşveren bu süreçten sonra işçiyi işe çağırılmazsa, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır. İşçi, işverenin çağırısına kayıtsız kalıp iş başı yapmazsa, bu durumda iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu durumda sözleşme işçi tarafından bozulmuş ya da işveren tarafından haklı fesih ile sona erdirilmiş olarak iki taraf açısından değerlendirilebilir.<sup>25</sup>

Mevsimlik işin tanımı sadece iş kanununda değil, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi'nin 17/2'nci maddesinde de yapılmıştır. Buna göre; işin niteliğine ve yapısına göre, iş yerindeki çalışmaların belirli bir dönemde veya bir mevsim süresince yoğunlaştığı, diğer zamanlarda ise azaldığı veya tamamen durduğu işlerdir. Burada önemli olan bu sürecin periyodik olarak tekrarlanmasıdır.

Yargıtay'ın yerleşik kararları, mevsimlik işin en fazla on bir ay süreceği, on bir ayı aşan işlerin mevsimlik iş olarak nitelendirilemeyeceği yönündedir. Mevsimlik işlerde işçilerin işe çağırılması, kısmi süreli iş sözleşmelerinin zatî bir şekli olan çağrı usulü çalışmayla karıştırılmaktadır. Fakat çağrı usulü çalışmada işçinin çalışacağı dönemler belli değilken, mevsimlik iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin çalışacağı dönemler bellidir.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Y. 9. HD T. 08.12.2003, E. 2003/8914, K. 2003/20316 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) Erişim Tarihi: 13.09.2020

<sup>25</sup> Y.9. HD T.08.12.2003, E. 2003/8914, K. 2003/20316 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) Erişim Tarihi: 13.09.2020

<sup>26</sup> **Ulucan, Devrim / Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş: Bireysel İş Hukuku**, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2017, s. 83-84

#### 1.2.4. Tam ve Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri

İş kanununda açıkça belirtilen haftalık ve günlük çalışma sürelerinin tamamını bir işverene bağımlı olarak geçirmek üzere yapılan iş sözleşmesine ‘tam süreli iş sözleşmesi’ denir. Tam süreli iş akdiyle çalışan işçinin çalıştığı sürelerle kıyaslandığında daha az çalışılan iş sözleşmesine ise ‘kısmi süreli iş sözleşmesi’ denir. Kırk beş saat çalışma süresinin uygulandığı bir işyerinde otuz saat ve daha az yapılan çalışma, kısmi süreli bir çalışmadır. Bunun temeli mevzuatımızın çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliğine dayanır.

Tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışma sürelerinin 2/3’ü kadarki çalışmalar ise kısmi süreli çalışmadır. Çelik’e göre ‘alanında uzmanlık ve iş yerinde sürekli bulunmayı gerektirmeyen’ sözleşmelerdir. Kısmi süreli sözleşmelerin kurulabilmesi için üç unsur içinde barındırması gerekir. İlk unsur tarafların kısmi süreli iş sözleşmesini kurarken özgür iradeleriyle kurmasıdır. İkincisi ise bu sözleşmedeki çalışma saatinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az olmasıdır. Son unsur ise çalışma devamlı ve düzenli periyotlarda olmalıdır.<sup>27</sup>

İşveren tam süreli ve kısmi süreli işçiler arasında haklı bir neden olmadıkça ayırım yapamaz ve işçiler aldığı ikramiye, gıda yardımı gibi haklardan çalışma süresiyle orantılı olarak yararlanır. Bununla beraber kısmi süreli çalışan işçiler ulusal bayram, genel tatil, yıllık ücretli izin haklarından tam süreli çalışan işçiler gibi yararlanır.<sup>28</sup>

Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve diğer parasal alacakları, tam süreli çalışan işçilerin çalışma sürelerine oranlanarak belirlenmelidir. Hafta tatiline hak kazanma konusunda ise 4857 sayılı İş Kanunu’nda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Kanundaki bu boşluk Yargıtay kararları ışığında giderilmiş ve mevcut uyuşmazlıklar çözülmüştür. Konuyla ilgili Yargıtay ‘Haftada 45 saatlik çalışma süresinin dolmasıyla işçinin hafta

---

<sup>27</sup> Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat: *İş Hukuku dersleri*, s.142

<sup>28</sup> Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat: s.145-148

tatiline hak kazanacağı buna paralel olarak kısmi süreli iş sözleşmelerinde çalışma saatleri haftalık 45 saate ulaşmadığından bu haktan yararlanılamayacağını sabit görülmüştür.<sup>29</sup>

Toplu iş hukukuna ilişkin hükümlerde de iki sözleşme türüyle çalışanlar arasında eşitlik öngörülmüştür. Bu işçiler toplu iş sözleşmelerine tabi olabilir, sendikaya üye olup ayrılabilir, grev ve lokavt haklarından yararlanabilir. Çalışma süresindeki geçici azalma tam süreli iş sözleşmesinin niteliğini değiştirmeyecek, sözleşme tam süreli iş sözleşmesi niteliğinde korumuş olacaktır. Ayrıca kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin birden fazla işverene bağlı çalışmalarında bir sakınca bulunmamaktadır. Fakat burada gözetilmesi gereken, işçi farklı işverenlerle de çalışsa toplam çalışma süresinin, kanunda belirlenen azami süreyi aşmamasıdır.<sup>30</sup>

**Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2007/31462, K. 2008/108 T.12.2.2008** sayılı ilamında kısmi süreli çalışan işçilerin, tam süreli çalışan işçiler gibi kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanacağı, bu tutarın işçinin kısmî çalışmaya mukabil hak ettiği ücret üzerinden yapılacağı kararlaştırılmıştır.<sup>31</sup>

### 1.2.5.Çağrı Üzerine Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu madde 14'te de çağrı üzerine çalışma sözleşmesi tanımlanmıştır. Buna göre; işçinin iş görme edimini, yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı sözleşmelerdir. Bu sözleşmeler niteliği itibariyle kısmi süreli sözleşmelerdir. Bu nedenle İş Kanunu madde 13'te yer alan kısmi süreli sözleşmeler için uygulanan hükümlerin bu çalışma türünde de uygulanacağı sabittir. Bu sözleşmelerde işçinin iş görme edimi ancak işveren tarafından çağırıldığı zamanlarda görülür. Niteliği itibariyle esnek çalışmalı iş sözleşmeleri arasında yer alır. Ayrıca bu sözleşmenin yazılı yapılması zorunludur. Yazılı

---

<sup>29</sup> Y. 9. HD. T. 13.06.2011, E. 2011/24124, K. 2011/17740 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 14.09.2020)

<sup>30</sup> **Süzek, Sarper:***Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku, s.265-270*

<sup>31</sup> Y. 9. HD. T.12.2.2008, E. 2007/31462, K. 2008/108 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 14.09.2020)

yapılmadığı takdirde yapılan sözleşme, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi olarak değerlendirilmeyecektir.<sup>32</sup>

Taraflar iş görme ediminin zaman dilimini belirlememişse iş kanunu madde 14 uygulanır. İş Kanunu m.14/2'ye göre bu süre 20 saattir. Belirlenen sürede işçi ister çalıştırılsın ister çalıştırılmasın ücrete hak kazanmış olur. Bu 20 saat asgari nitelikte değildir, taraflar isterse bu sürenin altında ya da üstünde çalışma saati belirleyebilir.

İşveren, işçinin edimini yerine getirmeden en az dört gün önce çağrıda bulunma mecburiyetindedir. Bu hüküm de bağlayıcı değildir, taraflar diledikleri gibi bu süreyi belirleyebilir. Fakat asgari süre dört gün olup bu süreyi daraltan sözleşmeler geçerli olmayacaktır. Çağrı üzerine çalışma sözleşmesinde yine tarafların, işçinin günde kaç saat çalışacağını belirleme serbestisi vardır. Bu konuda önceden belirlenen bir zaman dilimi yoksa her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorunda olduğu kanunda yer almıştır. İşçi dört saatten daha az çalıştırılsa da yine dört saatlik ücretin ödenmesi gerekir.<sup>33</sup> Çağrı üzerine çalışan işçiler ikramiye ve sosyal haklarından çalıştığı süreyle orantılı olarak tam zamanlı çalışan işçiler gibi yararlanır.<sup>34</sup>

### 1.2.6.Uzaktan Çalışma

Teknolojinin gelişmesine paralel olarak iş hayatındaki çalışma şartları bundan etkilenmektedir. *Çelik'e* göre uluslararası rekabet ve küreselleşme, ekonomik krizler ve işsizlik sorunu gibi sebepler, uzaktan çalışma sözleşmesi kavramını ortaya çıkarmıştır.

İş Kanunu md.14/4 uyarınca işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.<sup>35</sup> Bu sözleşmede taraflar, tarafların hak ve borçları, iş sözleşmesinin unsurları aynı olmakla

---

<sup>32</sup> **Süzek, Sarper:** *Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku*, s. 289

<sup>33</sup> **Sümer, Hadi:** *İş Hukuku*, s.46-47

<sup>34</sup> **Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat:** s.159-160

<sup>35</sup> **Önsal, Naci:** *4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Bireysel İş Hukuku*, s.24



birlikte klasik iş yeri kavramında farklılıklar söz konusudur. İşçi bu sözleşme türünde iş görme borcunu, iş yeri dışında teknoloji ve iletişim araçlarıyla ifa etmektedir.

İşverenin, işçinin işi görmesi için gerekli malzemeleri tedarik etme, işçiyi niteliğine uygun işte çalıştırma, eşit davranma, işçinin çalışmasına karşılık hak ettiği ücreti ödeme borcu devam etmektedir. İşçinin ise işi bizzat ve özenle yapma, işverenle rekabet etmeme, sadakat ve itaat borcu mevcudiyetini korumaktadır.

Uzaktan çalışmanın kurucu unsurlarından biri çalışmanın, iş yeri dışında görülmesidir. İkinci unsur çalışmanın bilgisayar, e-mail, cep telefonu, internet kullanımı gibi teknolojik unsurlarla sağlanmış olmasıdır. İşçi bu unsurlar sayesinde iş yerinde bulunmasa da dolaylı olarak iş yerinin ve iş organizasyonunun parçası olmaktadır. Son unsur ise işçinin bu çalışmayı sistemli ve daimî olarak gerçekleştirmesidir.<sup>36</sup> Uygulamada uzaktan çalışma türü olan ‘evde çalışma’ ile sık karşılaşmaktayız. Son olarak Covid-19 küresel salgını sebebiyle işverenler iş sözleşmelerini bu yönde tercih etmeye başlamışlardır. Sokağa çıkma kısıtlamaları ve riskli, kalabalık ofis ortamları iş yerlerinin bu çalışma yöntemlerine geçmesini hızlandırmıştır.<sup>37</sup> İşverenin işyerinin dışında işçinin evden iş görme borcunu yerine getirdiği çalışma şekli olan ve uzaktan çalışmanın türü olan ‘evden çalışma’ bunun en güzel örneğidir.<sup>38</sup>

### 1.2.7. Deneme Süreli İş Sözleşmesi

Deneme süreli iş sözleşmeleri tarafların sözleşmeyi devam ettirip ettirmeme hakkını saklı tuttıkları, bu kararı belirli bir sürenin sonunda vermelerine imkân verilen sözleşmelerdir. Bir sözleşmede deneme süresi öngörebilmek için o sözleşmenin ‘belirsiz süreli iş sözleşmesi’ olması gerekir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Deniz İş Hukuku’na tabi belirli iş sözleşmesinde çalışan işçinin deneme süreli çalışmasının sözleşmenin niteliği itibarıyla geçersiz olduğunu karara bağlamıştır.<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> Sümer, Haluk Sadı / Sözer, Ali Nazım / Demir, Fevzi: *Eğitim Semineri Notları*, Ankara,2015, s.19

<sup>37</sup> Tuuç Yılmaz, Pelin: *Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evde Çalışma*, Sicil İş Hukuku Dergisi, İstanbul, 2020, s.254

<sup>38</sup> Önsal, Naci: *4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Bireysel İş Hukuku*, s.24

<sup>39</sup> Y.9. HD. T.24.95.2018 E. 2015/19071, K. 2018/11683 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 15.09.2020)

Yargıtay 2015 yılında bu görüşte olmasına karşı 2019 yılında **E. 2017/13274, K. 2019/16740** sayılı ilamında farklı bir görüş bildirmiştir. Kararda objektif unsurların varlığı ispatlandığı takdirde belirli süreli iş sözleşmelerinde de deneme süresi konulabileceği savunulmuştur.<sup>40</sup> Bu sözleşmelerde açıkça, deneme süresi bulunduğu noktasında karara varılmış olması gerekmektedir. Taraflar bu kararı alırken serbesttirler. Ayrıca işçiler deneme süresi boyunca Sosyal Sigortalar Kanununun bütün hükümlerinden faydalanacaktır.

Deneme süresi, İş Kanunu madde 15 uyarınca sınırlandırılmıştır. Madde hükmünde yer alan ifadeye göre iş sözleşmesinin tarafları sözleşmede deneme süresi kararlaştırmışsa, bunun süresi en fazla iki ay olabilir. Toplu iş sözleşmelerinde ise bu süre dört aya kadar uzatılabilir. Tarafların bu süreden daha uzun deneme süresi için yaptıkları sözleşme geçersiz olacaktır. İş sözleşmesinin tarafları deneme süresi bitmeden sözleşmeyi bildirimsiz olarak feshedebilir. Ayrıca süresinden önce feshedilen sözleşme için tarafların tazminat hakları bulunmamaktadır. Fakat işçi çalıştığı günler için ücret ve diğer haklarını her zaman talep edebilir. Bununla beraber deneme süresi sonunda taraflar sözleşmeyi devam ettirme konusunda anlaşılırsa deneme süresi de işçinin kıdem hesabına dahil olacaktır.<sup>41</sup>

Bir başka hukuki uyumsuzluk konusu ise aynı iş yerinde farklı iki dönemde çalışan işçinin, son çalıştığı dönem için deneme süreli iş sözleşmesi kurulmasının mümkün olup olmadığı meselesidir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, deneme süreli iş sözleşmelerinin işçinin performans ve yeteneğini ölçmek amacıyla kurulduğu bu yüzden aynı iş yerinde ikinci kere çalışan işçi için deneme süresi koymanın hakkaniyete aykırı olduğu görüşündedir.<sup>42</sup>

### **1.3.İş Sözleşmesinin Sona Ermesi**

Taraflarca kurulan sözleşmelerin hayatın olağan akışı ve sözleşme serbestisi gereğince süresiz olarak devam etmesi mümkün değildir. İş sözleşmeleri türlerine

---

<sup>40</sup> Y. 9. HD. T.25.09.2019E. 2017/13274, K. 2019/16740 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 15.09.2020)

<sup>41</sup> **Sümer, Haluk Sadi / Sözer, Ali Nazım / Demir, Fevzi: Eğitim Semineri Notları**, s.19

<sup>42</sup> Y. 22. HD. T. 23.05.2018 E.2018/5298, K.2018/12852 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 15.09.2020)

bakılmaksızın tek taraflı iradeyle (fesih) veya fesih dışında sebeplerle sona ermektedir. Çalışmanın bu bölümünde iş sözleşmelerini sona erdiren fesih kavramı ve fesih dışındaki sebepler incelenecektir. Bunlar; tarafların anlaşması, sözleşmenin süresinin dolması ve ölüm olarak üç grupta ele alınacaktır. Bunların dışında işçinin istifası, askerlik, emeklilik gibi sebepler de iş sözleşmesini sona erdiren sebeplerdir. Sözleşmeyi sona erdiren bir diğer sebep olan fesih kavramı, fesih türleri açıklanacaktır.<sup>43</sup>

### **1.3.1. İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Ermesi**

İş sözleşmesi her zaman fesih ile sona ermemektedir. Fesih dışında taraflar karşılıklı anlaşması (ikale), ölüm, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin dolması gibi sebepler iş sözleşmesini sona erdirebilir. İş sözleşmesinin fesih ile mi yoksa fesih dışındaki sebeplerle mi sona erdiğinin ayrımı sonlanan iş sözleşmesi neticesinde talep edilebilecek tazminatlar yönünden önem taşımaktadır. Yukarıda ifade ettiğimiz fesih dışındaki nedenleri çalışmamızın devamında detaylandırarak açıklamaya çalıştık.<sup>44</sup>

#### **1.3.1.1. İ kale (Bozma)**

İş sözleşmesi, türüne bakılmaksızın her zaman tarafların anlaşmasıyla sona erebilir. Temel kaynağını Anayasa madde 48 ve Türk Borçlar Kanunu madde 26 da yer alan sözleşme serbestisi ilkesinden almaktadır. Taraflar müşterek ve birbirine uygun iki iradenin birleşmesi ile sözleşmeyi bozabilir. Bu sözleşme bozma sözleşmesi, bir başka adıyla ikale olarak adlandırılır. Mevzuatımızda ikalenin tanımı yapılmamış olup Yargıtay içtihatlarındaki tanımları mevcuttur. Özyörük, ikale sözleşmesini “sözleşme özgürlüğü çerçevesinde tarafların karşılıklı iradelerin uyuşması ile sözleşmeyi ortadan kaldırması” olarak tanımlamıştır. Taraflar iş sözleşmesinin derhal sona ermesini kararlaştırabilirken belirli bir süre öngörüp sözleşmeyi o sürede de sona erdirebilirler. İ kale ile taraflar sözleşmeyi ortadan kaldırmaya yönelik bir irade ortaya koyarlar.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Kar, Bektaş: *İş güvencesi ve Uygulaması*, B.4, 2021, Yetkin yayınları, s.74-76

<sup>44</sup> Gül, Hilal: *İstanbul Barosu Dergisi*, C.92, İstanbul, S.2018/4, s.189

<sup>45</sup> Özyörük, Hasan Ali: *İ kale Sözleşmesi*, Ankara, 2019, s.23

Fesih niteliği taşımayan daha çok anlaşma niteliğinde olan bu sözleşme sonucunda taraflar kıdem ve ihbar tazminatı almaya hak kazanamazlar. Fakat tarafların bozma sözleşmesinde kıdem, ihbar ve işçinin diğer haklarının sağlanması konusunda anlaşma yapmalarında engel yoktur. İş güvencesinden yararlanan işçilerin iş sözleşmeleri feshedilirken geçerli nedene dayanma zorunluluğu bozma sözleşmelerinde yoktur.<sup>46</sup> Ayrıca işçi sözleşmeyi kendi iradesiyle sona erdirdiği için geçersiz fesih sonucunda başvurabileceği yollara gidemeyecektir. Başta işverene işe iade davası açamayacak, işsiz kaldığı dönemler için devletten işsizlik ödeneği alamayacaktır. Tüm bu sebeplerden dolayı ikale sözleşmesinin geçerliliği, işçi lehine yorum ilkesi ışığında değerlendirilmelidir. Uygulamada işverenlerin işçinin fesihten doğan hakları ve iş güvencesi hükümlerini devre dışı bırakma amacıyla gerçek iradesini sakladığını, sözleşmeyi ikale ile sonlandırmış gibi işlem yaptıklarını görmekteyiz.<sup>47</sup>

İşveren iş akdinin ikale ile sona erdiğini ileri sürmüş olsa da bunun işçinin özgür iradesi ile verdiği konusu araştırılmalıdır. İkale sözleşmesinin işverence yapılan baskı neticesinde imzalandığı tespit edilirse işverenin kötü niyeti bertaraf edilir ve sözleşmenin işverenin feshiyle sona erdiği kabul edilir.<sup>48</sup> **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin E. 2016/4430, K. 2016/8553** sayılı kararında işçiye ikale sözleşmesi imzalatılmış fakat işçiye bu sözleşme metninin içeriğini anlamasına fırsat verilmemiştir. Yargıtay da işçinin iradesinin fesada uğradığı dolayısıyla ikale sözleşmesinin geçersiz olduğu yönünde karar vermiştir. Somut olay incelenirken tarafların iradesinin ne yönde olduğu, gerçeği yansıtmıyorsa yansıtmadığının saptanmasının gerekliliği örnek Yargıtay kararıyla da desteklenmiştir.<sup>49</sup>

İkale teklifinin kimden geldiği önem taşır zira ikisinin hüküm ve sonuçları farklıdır. Teklifinin işçiden geldiği durumlarda işçi ayrıca belirtmese bile kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanır.<sup>50</sup> Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, işçiye kıdem ve ihbar tazminatı hakkı tanımayan ikale sözleşmelerinin geçersiz sayılacağı yönünde hüküm vermiştir.<sup>51</sup>

---

<sup>46</sup> **Kar, Bektaş:** *İş güvencesi ve Uygulaması*, B.4, 2021, Yetkin yayımları, s.78

<sup>47</sup> **Öztürk**, s.24

<sup>48</sup> **Tuncay, Aziz Can:** *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, B.1, Legal Yayıncılık, Temmuz 2014, s.36-97

<sup>49</sup> Y. 9. HD. T. 06/04/2015, E. 2016/4430, K. 2016/8553 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 16.09.2020)

<sup>50</sup> **Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nursen / Canbolat, Talat:** *İş Hukuku Dersleri*, s.169

<sup>51</sup> Y. 7. HD. T. 23.03.2016, E. 2016/3269, K. 2016/6967 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 16.09.2020)

İkale teklifinin işverenden gelmesinde ise işçiye yine kıdem ve ihbar tazminatları ödenir. Bunun yanında işçiye ek menfaat sağlanması gerekir. Ek menfaat konusunda uygulamada belirsizlik olsa da hâkimin somut olaya göre takdir etmesi uygun düşecektir. İkale teklifi işçiden gelmişse işverence bu iddia ispatlanmalıdır. Aksi takdirde ikale teklifinin işverenden geldiği kabul edilir. İkale sözleşmesi için kanunda bir şekil şartı bulunmamaktadır. Bundan dolayı yazılı yapılması mümkün olduğu gibi taraflar sözlü olarak da ikale sözleşmesi yapabilir. Geçerlilik şartı olmasa da ispat açısından bu sözleşmenin yazılı yapılması önem taşıyacaktır.<sup>52</sup>

### **1.3.1.2. Ölüm**

#### **1.3.1.2.1 İşçinin Ölümü**

İş sözleşmesini sona erdiren sebeplerden biri ise ‘işçinin ölümü’ dür. İş sözleşmesi iki taraflı olması dolayısıyla işçinin ölümü ile sözleşme kendiliğinden sona ermektedir.<sup>53</sup> **Türk Borçlar Kanunu madde 440**’de ‘Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer. İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, varsa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür.’ hükmü yer alır.<sup>54</sup> Kanunda belirtilen bir aylık ücret için kıdem şartı koyulmamıştır. Kanunda belirtilen diğer iki aylık ücret için ise 5 yıllık kıdem şartı öngörülmüştür.<sup>55</sup> Ödenen bu tazminat Borçlar Kanunu uyarınca ‘ölüm tazminatı’ olarak adlandırılmaktadır. Doktrinde Borçlar Kanunu’ndaki ölüm tazminatı ile 4857 sayılı İş Kanunu’nda ölenin mirasçılara ödenen kıdem tazminatının uygulanması yönünde farklı görüşler olsa da Çelik’e göre ölüm ve kıdem tazminatına hak kazanmanın koşulları ve tazminatın ödendiği kişiler farklı olduğundan şartların oluşması halinde iki tazminat birlikte alınabilir.<sup>56</sup>

---

<sup>52</sup> Y. 9. HD. T. 24.03.2016, E.2015/27608, K. 2016/7212 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 16.09.2020)

<sup>53</sup> **Kocagil, İpek:** *İşçinin ölümünün İş İlişkileri Bakımından Sonuçları*, M.Ü.H.F.A.D., C.20, S.1, S.429-458

<sup>54</sup> R.G. 04.02.2011/ 27836

<sup>55</sup> **Süzek, Sarper:** Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku, s. 554

<sup>56</sup> **Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen ve Canbolat, Talat:** *İş Hukuku dersleri*, s.342

Ölüm iş akdi sürerken olmalıdır ve ölümün şekli bakımından ayırım yapılmaz. İntihar eden işçi de kıdem tazminatı ve diğer ödemelerden yararlanır. Fakat ölüme neden olan olay iş yerini ve iş yerindeki çalışanları tehlikeye sokmuşsa, bu olay işverene haklı fesih imkanı vermişse kıdem tazminatına hak kazanmayacaktır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında işçinin kendi ölümüne sebebiyet veren olay TCK kapsamında suç teşkil ediyorsa işçinin mirasçılara kıdem tazminatı ödenmeyeceği ifade edilmiştir. Ölüm tazminatı hesaplanırken işçinin ölmeden önce aldığı son ücret üzerinden değerlendirilir.<sup>57</sup>

### **1.3.1.2.2 İşverenin Ölümü**

İş sözleşmeleri farklı neticelerin ortaya çıkması ile sona erebilmektedir. Kural doğrultusunda işverenin ölümü ile iş sözleşmesi sona ermez. İşverenin ölümüyle sözleşmeden kaynaklanan hak ve borçlar işverenin mirasçılara geçmekte, iş sözleşmesi mevcudiyetini korumaya devam etmektedir.<sup>58</sup> TBK madde 441'de işverenin ölümü sonrasında iş yerinin bütününe ya da bazı bölümlerinin devri ile hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümlerin kıyas yoluyla uygulanacağı ifade edilmiştir. Bu madde gereğince iş sözleşmesini devam ettirmek istemeyen taraflar sözleşmede belirtilen ya da kanunda gösterilen koşullara uygun olarak sözleşmeyi feshedebilecektir. Fakat başta sözleşme kurulurken işçi, işverenin kişiliğini dikkate alarak sözleşmeyi kurmuşsa bu durumda iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir.<sup>59</sup> İş sözleşmesinin beklenen süreden önce bitmesinden dolayı işçi yaşadığı mağduriyet ölçüsünde tazminat talep etme hakkına da sahip olacaktır. İşverenin ölümü ile mirasçılar elbirliği ortaklığı ile iş yerinde söz sahibi olurlar. **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2014/139E. 2015/13767 K.** sayılı kararında kıdem veya ücret alacağı için bu iş yerine dava açan işçinin alacaklarından mirasçılardan miras payları oranında müştereken ve müteselsilen sorumlulukları olduğu yönünde karar vermiştir.<sup>60</sup>

---

<sup>57</sup> Y. 9. HD. T. 21.03.1978, E. 1676/4008 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi:11.12.2020)

<sup>58</sup> **Sümer, Haluk Hadi:** *İş Hukuku*, Ankara, 2020, s.98

<sup>59</sup> **Gül, Hilal:** İstanbul Barosu Dergisi, C.92, İstanbul, S.2018/4, s.189

<sup>60</sup> Y. 9. HD T. 09.05.2015, E. 2014/139 K. 2015/13767 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi:15.12.2021)

### ***1.3.1.3. Sözleşme Süresinin Sona Ermesi***

4857 sayılı İş Kanunu'nda belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması, bir olgunun ortaya çıkması gibi belirli süre kurulan sözleşmelere 'Belirli Süreli İş Sözleşmesi' denir.<sup>61</sup> Bu sözleşmeler kurulurken sözleşmenin sona ereceği tarih bellidir. Bu sürenin bitimiyle iş sözleşmesi sona erecektir. Sözleşmenin sona ermesinden sonra taraflar sözleşmeyi hakikatli bir neden olmamasına rağmen iş akdini devam ettirirse sözleşme, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşecektir.<sup>62</sup>

## **1.3.2. İş Sözleşmesinin Fesih ile Sona Ermesi**

### ***1.3.2.1. Fesih Kavramı ve Nitelikleri***

İş sözleşmesi tarafların iradesiyle kurulduğu gibi tarafların iradesiyle de sona erebilir. İrade beyanı tek taraflı olacağı gibi yukarıda bahsettiğimiz gibi karşılıklı da olabilir. Tarafların tek taraflı irade beyanıyla ileriye yönelik olarak iş akdini sona erdirmelerine 'fesih' denir. Fesih, bildirim ile iş sözleşmesinin derhal veya belirli bir süre sonra sona ereceğinin duyurulması olarak da tanımlanabilir.<sup>63</sup> Bir başka ifadeyle belirsiz süreli iş sözleşmelerinde madde 17'de sayılan sebeplerin varlığı halinde taraflara belli bir süre tanıyarak ya da haklı sebeplerin mevcut olması halinde derhal karşı tarafa yöneltilen irade beyanıdır. İş akdinde fesih kavramını ele alırsak iki farklı fesih türünü incelemek gerekecektir. Bunlardan biri süreli fesih bir diğeri ise haklı nedenle derhal fesihtir. Fesih beyanı karşı tarafa ulaştığı an hüküm ve sonuç doğurur. Bu beyan ile yeni hukuki sonuçlar geleceğe tesir ederek ortaya çıkar ve var olan iş ilişkisi sona erer. Bozucu yenilik doğuran haklardan olan fesih, herhangi bir şarta bağlanamayacağı gibi karşı tarafa ulaştığı anda herhangi bir tereddüde yer vermemelidir. Kısacası işçi veya işveren bu bildirim fesih beyanı olduğunu açıkça anlayabilmelidir.<sup>64</sup> Her iki tarafın da fesih bildiriminde bulunma

---

<sup>61</sup> R.G. 10.06.2003 / 25134. m.11/1

<sup>62</sup> Y. 9. HD. T. 11.10.2011, E. 2009/ 16390, K. 2011/36851 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi:15.12.2020)

<sup>63</sup> Akı/ Altıntaş/ Bahçivancılar: *Uygulamada İş Güvencesi*, İstanbul, 2005, s.11

<sup>64</sup> Sümer, Haluk Hadi: *İş Hukuku*, s.99

hakkı olduğu gibi karşı tarafın kabulü aranmamaktadır.<sup>65</sup> Örnek olarak işçi iş akdini haklı nedenle feshettiği bildirgesini işverene ulaşmadan kargo dağıtım sırasında yok ederse fesih gerçekleşmemiş olacaktır. Fesih karşı tarafa ulaşırsa ancak karşı tarafın muvafakati ile geri alınır. Bunun dışında bildirim geri alınamayacaktır.<sup>66</sup>

4857 sayılı İş Kanunu, 109. maddesinde gerek fesihten önceki bildirimlerin gerek fesih bildirimlerinin yazılı olması ve imza karşılığında olması gerekliliğini hüküm altına almıştır. Kanunun ilgili maddesi fesih bildirimlerinin yazılı yapılmasını ispat koşulu olarak görmüştür. İşçi veya işveren sözlü olarak veya davranışlarıyla da sözleşmeyi feshedebilmektedir. Sümer'e göre işçinin bütün eşyaları ile beraber işyerini terk etmesi ve kısa süre sonra başka bir işyerinde işe başlaması; işverenin işçinin işyerine giriş kartını iptal etmesi de örtülü fesih kapsamında değerlendirilmelidir.<sup>67</sup>

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de kararında "4857 sayılı İş Kanunu'nun 109. maddesinin bir sonucu olarak fesih bildirimlerinin yazılı olarak yapılması gerekir. Ancak yazılı şekil şartı, geçerlilik koşulu olmayıp ispat şartıdır." olarak ifade etmiştir. İş sözleşmesinin, yazılı olarak feshedilmesi zorunluluğu bulunanlar dışında, sözlü veya örtülü olarak feshedilmesi geçerli olacaktır. Sözleşme taraflarının fesih haklarını kendilerinin kullanması asıldır. Fakat uygulamada taraflar kanuni/iradi temsil ile fesih haklarını kullanmaktadır. Bununla beraber işverenin fesih yapma konusunda yetkilendirdiği işveren vekilleri de iş sözleşmesini sonlandırma hakkına sahip olacaktır.<sup>68</sup>

Fesih bildirimindeki yazılılık unsurunun zorunlu olmayışı ve ortaya çıkan güvencesiz ortamın oluşması İş Kanunu'nun 19. maddesinin düzenlenmesine sebebiyet vermiştir. Maddede 'iş güvencesi kapsamında olan işçilerin iş sözleşmeleri feshedilirken işverenin geçerli bir nedene dayanarak, yazılı, açık ve kesin ifadelerle yer vermesi zorunludur' hükmü yer almıştır. Bu düzenleme iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmesi durumlarında geçerliken 24 ve 25. maddede haklı nedenlerin varlığı halinde 19. maddede yer alan usulün uygulanıp uygulanmadığı gözetilmeyecektir. <sup>69</sup>**Yargıtay 9.**

---

<sup>65</sup> Y. 22. HD. T.24.01.2017, E. 2017/496, K. 2017/824, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi:12.01.2021)

<sup>66</sup> **Süzek, Sarper:** *Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku*, s. 536

<sup>67</sup> **Sümer, Haluk Hadi:** *İş Hukuku*, s.100

<sup>68</sup> Y.9.H.D. T. 05.04.2018 E.2015/13798, K. 2018/7712, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi:08.012.2020)

<sup>69</sup> **Centel, Tankut:** *İş Güvencesi*, 2020, İstanbul, Legal Yayıncılık, s.153



**Hukuk Dairesi'nin, E. 2015/29791, K. 2015/10621, T. 27.4.2016** kararında 'iş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçiye işverence yapılan yazılı fesih bildiriminde sebebin açık ve kesin bir şekilde gösterilmemesi feshin geçersizliği sonucunu doğuracaktır' ifadesi yer almıştır. Aynı kararda yazılı ifadenin açık ve seçik olmasının sabit olup işçinin iş sözleşmesinin sona erdirildiği konusunda şüpheye düşmemesi gerektiğini vurgulamıştır.<sup>70</sup>

Son olarak fesih bildiriminin noter aracılığı ile yapılması mümkün olduğu gibi e-tebligat ile yapılması da mümkündür. Noter aracılığı ile yapılan tebligat da fesih bildirimini muhatabın adresine ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuç doğurmaktadır. Elektronik tebligatla ilgili ise 06.12.2018 tarihinde Resmî Gazete'de Elektronik Tebligat Yönetmeliği yayımlanmıştır. Bu Yönetmeliğin üçüncü bölümü madde 9'da 'Elektronik yolla yapılan tebligat, karşı tarafın elektronik tebligat adresine ulaştığı tarihten itibaren beşinci gün sonunda yapılmış sayılır' ifadesi yer almıştır. Böylece fesih bildiriminin sonuçları beşinci günün sonunda sonuç doğuracaktır.<sup>71</sup> Çalışmamızda bildirimli fesih ile haklı(derhal) fesih türlerini ilgili kanun maddeleri ve Yargıtay kararları ışığında detaylı incelenecektir.

### ***1.3.2.2.Bildirimli Fesih (Sürelî)***

#### ***1.3.2.2.1.İş Kanunu'nda Sayılan Asgari Süreler***

Çelik, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin kanunda öngörülen sürelerin bitiminden sonra sözleşmeyi sona erdiren fesih türünü 'bildirimli fesih' olarak tanımlamıştır. Özetle sözleşmeyi sona erdirmek isteyen taraf kanunda öngörülen süreleri riayet etmek şartıyla tek taraflı olarak sözleşmeyi sonlandırmaktadır. Yine Çelik 'sürelî feshin, belirsiz süreli sözleşmelere özgülenmiş olduğu ve kural olarak belirli süreli sözleşmelerin bu fesih bildirimleriyle sonlanamayacağı' yönünde görüş bildirmiştir. Sürelî fesih iş sözleşmesi taraflarına bir hak olarak sunulmuştur. Taraflar bu kapsamda iki yol izleyebileceklerdir. İlk yol bildirim sürelerine ilişkin ücretin peşin ödenerek iş sözleşmesinin feshedilmesidir.

---

<sup>70</sup> Y. 9. HD. T.27.4.2016, E. 2015/29791, K. 2015/1062, [www.kazancı.com](http://www.kazancı.com) (Erişim Tarihi:08.012.2020)

<sup>71</sup> R.G. 06.12.2018/30617

İkinci yol ise kanunda asgari olarak belirlenen ihbar sürelerine uyararak sürenin sona ermesi durumunda iş sözleşmesinin feshedilmesidir. Bu süreler hem işçi hem işveren uymakla yükümlüdür.<sup>72</sup> İşçinin kıdemi oranında değişiklik gösteren bu süreler asgari tutarda 4857 sayılı İş Kanunu 17. maddesinde sayılmıştır. İşçi iş sözleşmesiyle çalışma süresi 6 aydan az sürmüştü bildirim tarihinden itibaren 2 hafta, 6 ay- 1,5 yıl arası sürdüyse 4 hafta, 1,5-3 yıl arası sürmüştü 6 hafta, 3 yıldan fazla sürmüştü 8 hafta sonra iş sözleşmesi sona erecektir.<sup>73</sup>

Madde 17’de yer alan bu kurallar nispi emredici olmakla birlikte taraflar, aralarında sözleşme yaparak süreleri tamamen ortadan kaldıramazlar. İhbar öneli ya da bir diğer ismi bildirim süresi olarak geçen bu süreler tarafları korumak amacıyla asgari olup tarafların bu süreleri arttırması mümkündür. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 4857 sayılı İş Kanunu’nda sürelerin arttırılması hususunda bir üst sınır belirlenmemiş olsa da bu üst sınırın en fazla ihbar ve kötü niyet tazminatların toplamı kadar olması gerektiği yönünde görüş bildirmiştir.<sup>74</sup>

İş güvencesinden yararlanan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmeleri feshedilirken kanunda belirtilen ihbar sürelerine uymaması, usulsüz fesih olarak karşımıza çıkacaktır. Hem işçiyi hem işvereni kapsayan ve belirsiz süreli sözleşmeleri feshederken iki tarafın da uyması gereken bu süreler uymayanlar ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü altına girecektir. Usulsüz fesih ile karşı karşıya kalan tarafın ihbar tazminatı ile birlikte maddi ve manevi tazminat talep etme hakkı da doğacaktır. İhbar tazminatının ücreti bildirim süresi ile ilişkilidir. Diğer tazminatlardan farklı olarak ihbar tazminatının talep edilebilmesi için tazminatı talep eden tarafın ispat yükü bulunmamaktadır. Kişinin zarara uğraması ya da uğramaması ihbar tazminatı hakkının doğumunu engellemeyecektir.<sup>75</sup>

İş güvencesinden yararlanmayan işçiler için de bir düzenleme yapılmış, 17. Maddenin (f) fıkrasında yer almıştır. Bu fıkra da asgari bildirim sürelerine uymayan taraf için ihlal edilen sürelerin 3 katı kadar kötü niyet tazminatına hükmedileceği esas

---

<sup>72</sup> Akı/ Altıntaş/ Bahçıvanlar: Uygulamada İş Güvencesi, s.17-18

<sup>73</sup> Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat: *İş Hukuku dersleri*, s.353

<sup>74</sup> Y. 9. HD. T.21.03.2006, E. 2006/109, K. 2006/7052, [www.kazancı.com](http://www.kazancı.com) (Erişim Tarihi:06.12.2020)

<sup>75</sup> Eyrenci/ Taşkent/Ulucan/Baskan: *İş Hukuku*, B.10, İstanbul, 2020, s.456

alınmıştır.<sup>76</sup> Uygulamada bildirim sürelerinin ne zaman başlayacağı konusunda taraflar tereddüt yaşamaktadır. Kural olarak fesih bildirimiminin karşı tarafa varmasından itibaren hesaplama yapılacaktır.<sup>77</sup>

Sürelili fesih diğer fesih türlerinden farklı olarak sözleşmenin her aşamasında kullanılabilen bir fesih türüdür. Haklı fesihte taraflardan biri fesih nedenini öğrenmeden itibaren altı iş günü ve olayın gerçekleşmesinden itibaren bir yıllık süre hak düşürücüdür. Bununla beraber sürelili fesih hakkının kullanılmasında iş güvencesinden yararlanan işçilerin sözleşmeleri hariç herhangi bir hak düşürücü süre öngörülmemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu 18. maddesinin 1. fıkrası uyarınca iş güvencesi kapsamında çalışan işçilerin iş sözleşmeleri, kanunda sayılan geçerli nedenlerin olması halinde sürelili fesih hakkı kullanılabilir.<sup>78</sup> Fesih bildirimiminin karşı tarafa ulaşması ile bildirim süresinin sona ermesi arasındaki sürede iş sözleşmesi devam etmekte dolayısıyla tarafların sözleşmeden kaynaklı hak ve borçları da mevcudiyetini korumaktadır. İşçi yine edimini yerine getirmekle işveren ise işçinin sözleşmede belirlenen ücretini ödemekle yükümlüdür.

#### ***1.3.2.2.2. Yeni İş Arama İzni***

Bildirim süresi sonunda işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi ve sonrası yaşayacağı olumsuzlukları bertaraf etmek ve fesihten sonraki iş hayatına uyum sağlaması için işçiye bu sürede ‘yeni iş arama izni’ verilmektedir. Bu yeni iş arama izni ile bildirim süresi içinde işçinin yeni iş bulmasını kolaylaştırmak hedeflenmiştir. Ayrıca iş yerindeki işin sürekliliğini etkileyecek olumsuzlukların da önüne geçilmek istenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 27. maddesinde ‘işçiye bu süre mesai saatleri içinde ve ücret kesintisi yapılmadan’ kullandırılması zorunluluğu yer almıştır.<sup>79</sup> Yine aynı maddede işveren işçinin bu hakkını kullandırmaz ya da eksik kullandırır ise o sürelerle ilişkin haklarını ödemekle yükümlü olacağı ifade edilmiştir. İş arama izni süresi içinde işçiye çalıştıran

---

<sup>76</sup> Mollamahmutoglu, Hamdi / Astarlı Muhittin / Baysal, Ulaş: *İş Hukuk Ders Kitabı*, B.2, Ankara 2018, s.270

<sup>77</sup> Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat: *İş Hukuku dersleri* s.355

<sup>78</sup> Mollamahmutoglu, Hamdi / Astarlı Muhittin / Baysal, Ulaş: s.271

<sup>79</sup> R.G. 22/5/2003/ 25134

işverenin bu sürede hak edilen ücreti yüzde yüz zammı ile ödemesi gerektiği konusunda hüküm de bulunmaktadır.<sup>80</sup>

İşveren işçiye bu izni ne zaman kullanacağını kendi belirler. Şüphesiz ki işverenin iş yerini sevk ve idare etmesi için bu süreyi yönetim hakkı çerçevesinde serbestçe belirleyecektir. Emredici hüküm bu olmamakla birlikte taraflar sözleşmenin kuruluş aşamasında yeni iş arama izninin ne zaman hangi sürelerde kullanacağını belirleyebilmektedir.<sup>81</sup>

Somut olayda işveren, kanundaki ihbar süreleri içerisinde işçiye yeni iş arama iznini kullandığını ispat edememiştir. Buna istinaden Yargıtay 9. Hukuk Dairesi yeni iş arama izninin kullanılmasında ispat yükünü işverene yüklemiş ve işçinin bu hakkının kullanılmaması sebebiyle dava açma hakkının mümkün olduğunu vurgulamıştır.<sup>82</sup> İşçi bu izni serbestçe kullanamaz. İşçinin buna yönelik davranışları iş sözleşmesinin devamlılığı unsurunu zedeleyeceği için İşveren 25/2 maddesi uyarınca iş sözleşmesini feshetme yoluna gidebilecektir.<sup>83</sup>

#### *1.3.2.2.3. Bildirim Süresine Karşılık Ücretin Peşin Ödenmesi*

İşveren kanunda belirlenen asgari sürelerle uyarak bildirimli fesih yoluna gidebilirken ikinci bir seçenek olarak bildirim süresine karşılık ücreti peşin ödeme koşuluyla süreleri beklemeksizin sözleşmeyi sona erdirebilmektedir. İşveren tarafından işçiye ulaştırılan bildirim sonrasında işverene olumsuz etkileri olabilmektedir. Bunlardan biri bildirimi alan işçinin, iş sözleşmesi sona ereceği için motivasyonunun düşmesi buna bağlı olarak iş görme edimini eksik yerine getirmesi örnek verilebilir. Bu durumların söz konusu olabileceği durumlarda işverenin kendisine sağlanan bu haktan yararlanması isabetli olacaktır.<sup>84</sup>

---

<sup>80</sup> Mollamahmutoğlu, Hamdi /Astarlı Muhittin / Baysal, Ulaş: *İş Hukuk Ders Kitabı*, s.275

<sup>81</sup> Ulucan, Devrim/ Eyrenci, Öner /Taşkent, Savaş: *Bireysel İş Hukuku*, s.160-163

<sup>82</sup> Y. 9. HD. E. 2007/27704, K.2008/25951, [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:06.12.2021)

<sup>83</sup> Narmanlıoğlu, Ünal: *İş Hukuku*, s.260-263

<sup>84</sup> Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nursen / Canbolat, Talat: *İş Hukuku dersleri*, s.364-365

#### 1.3.2.2.4.Sürelerle İlişkin Hükümlere Uyulmaması

Kanundaki bildirim sürelerine riayet etmeden iş sözleşmesini sonlandıran işçi ve işveren madde 17 uyarınca bildirim sürelerine karşılık olan ücreti ödemekle yükümlü olacaktır. Bildirim yükümlülüğüne uymayan tarafın ödediği tazminatı ‘ihbar tazminatı’ olarak tanımlarız. Tazminat hesabı yapılırken işçinin aldığı son brüt ücret üzerinden yapılacaktır. Bu hesap hem işverene hem işçiye ödenen tazminatlar için aynı olacaktır. İhbar tazminatı almaya hak kazanmak için tarafların bildirim sürelerine uyulmadığını ispatlaması yeterli olacaktır. Zira ihbar tazminat için ‘zarar’ şartı aranmamıştır.

Bununla birlikte ihbar tazminatı iş akdine son veren tarafın, sözleşmesi sona erdirilen tarafa ödediği tazminattır. Bundan dolayı sözleşmeyi sona erdiren taraf haklı ya da geçerli nedene dayansa bile tazminatın niteliği gereği hak kazanamayacaktır. (Madde 24,25) Bununla beraber istifa, emeklilik, askerlik, evlilik hallerinde iş sözleşmesini fesheden taraf ihbar tazminatı talep edemeyecektir.<sup>85</sup>

Somut olayda işçi, işverence haklı veya geçerli bir neden gösterilmeden ve bildirim sürelerine uyulmaksızın iş sözleşmesinin feshedildiğini iddia etmiştir. Davalı işveren ise işçinin istifa ettiği bundan dolayı kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağı konusunda savunmada bulunmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi işçinin işten kendi ayrıldığını saptamış, istifa eden tarafın ihbar tazminatına hak kazanamayacağını hükme almıştır.<sup>86</sup> Taraflar iş sözleşmesinin sonlandığı tarih itibariyle ihbar tazminatını talep etme hakkına sahip olacaktır. İşçinin hak ettiği tazminatlara ilişkin Türk Borçlar Kanunu’nun 146. maddesi gereği on yıllık zamanaşımı süresi 25 Ekim 2017 tarihinde yapılan düzenlemeyle beş yıla düşürülmüştür. Böylece iş sözleşmesi 25 Ekim 2017 tarihinden önce sona eren işçilere on yıllık zamanaşımı süresi uygulanacakken bu tarihten sonra yapılan fesihlerde tazminatlara ilişkin zamanaşımı süresi beş yıl olacaktır.<sup>87</sup>

---

<sup>85</sup> Mollamahmutoglu, Hamdi /Astarlı Muhittin / Baysal, Ulaş: *İş Hukuk Ders Kitabı*, s.277

<sup>86</sup> Y.9. HD.T.01.3.2018, E. 2018/1780, K. 2018/4730, [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:13.01.2021)

<sup>87</sup> [www.hukukihaber.com](http://www.hukukihaber.com) (E.T: 21.02.2021)

### 1.3.2.3.Haklı Fesih (Derhal Fesih)

İş sözleşmesinin devamlılığı sırasında birtakım olumsuzluklar meydana gelmektedir. Bu durumlarda işçi ve işveren açısından sözleşmeyi feshetme yetkisi tanınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu ilgili maddeleri ile tarafların haklı fesih halleri koruma altına almıştır. Sayılan bu sebepler iş ilişkisinin devamını taraflardan biri için çekilmez hale getirecektir. İşverenin haklı nedenle fesih hakkı doğabileceği gibi işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı da ortaya çıkabilir. Haklı nedenlerin kanunda tek tek sayılması şüphesiz ki imkansızdır. Somut olay ve durumları inceleyerek ilgili madde tanımına uyması hallerinde haklı nedenleri tespit etmek isabetli görülmüştür. Tüm bu açıklamalar sonucunda haklı nedeni, sözleşmenin devam etmesi taraflardan biri için bile çekilmez hale gelmişse taraflardan birinin davranışı ya da hukuki durumun objektif ağırlığa sahip olduğu nedenler olarak ifade edebiliriz.<sup>88</sup>

Sözleşmenin türünün bu noktada bir önemi yoktur. Belirli süreli sözleşmede de işveren ya da işçi haklı nedenlerin mevcut olması durumunda iş sözleşmesini feshedebilir. İş Kanunu'nun 24. maddesi işçi açısından haklı nedenle fesih hallerini ele almışken işverenler açısından haklı nedenle fesih halleri 25. maddede hüküm altına alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu 24. maddesinde “*Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir*” hükmü yer almıştır. Böylece işçi, kanunda belirtilen sağlık sebepleri; ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller, zorlayıcı sebeplerin varlığını öne sunarak iş sözleşmesini haklı neden ile feshedebilecektir.<sup>89</sup>

Aynı kanunun 25. maddesinde işveren için paralel düzenleme yapılmıştır. Taraflar haklı nedenle fesih haklarını kullanırken sebep belirtmekle yükümlüdürler. Fesih beyanında belirtilen sebepler sonraki süreçlerde değiştirilemez. Haklı fesih için taraflara hak düşürücü süreler verilmiş olup, bu sürelere uyulmadığı takdirde ‘haksız fesih’ kavramı ortaya çıkacaktır. Bu sürelerin kaç gün olduğu 4857 sayılı İş Yasası'nın 26.maddesinde düzenlenmiş olup taraflardan birinin kanunda ifade edilen haklı neden hallerinin mevcut olduğunu öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her

---

<sup>88</sup> Centel, Tankut / Demircioğlu, Murat: *İş Hukuku*, B.17, İstanbul, 2016, s.158

<sup>89</sup> R.G. 22/5/2003/ 25134

halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanılması yönünde hüküm yer almıştır. Altı günlük sürede olayın öğrenildiği gün sayılmamaktadır.<sup>90</sup> Süre bir sonraki gün başlamakta olup sürenin dolduğu gün sona ermektedir. Hafta tatiline denk gelen süreler altı günlük süre hesabına dahil edilmez. Fakat iş yerinde haftanın yedi iş günü iş görülüyorsa hafta tatilleri süreye dahil edilir. Ulusal bayramlar için de aynı şeyi söylemek mümkündür.<sup>91</sup> Somut olay ve iş yerinin çalışma şartlarına göre süre hesaplaması isabetli olacaktır. Bununla birlikte bazı haklı nedenlerin varlığı halinde işçiden savunma alınması zorunluluğu söz konusudur.<sup>92</sup>

İş sözleşmelerinin feshinde çalışanın davranışı veya verimi ile ilgili gerekçe varsa işçinin savunma hakkı doğmaktadır. Gerekçe nedeni çalışanın zihinsel ve/veya bedensel yetersizliği veya işyerinde huzuru bozması ise işveren karşı tarafa savunma hakkını kullandırmadan iş akdini sona erdirebilir.<sup>93</sup> Hak düşürücü sürelerle uyulmadan yapılan fesihler **Yargıtay 9. H.D 08.04.2008, 2007/15740 E.** Sayılı kararında geçersiz fesih olacaktır. Dolayısıyla fesih yapan taraf oluşan ihbar ve kıdem tazminatını ödemekle yükümlü tutulacaktır.

Somut olaylar üzerinden haklı nedenleri incelemek daha uygun olacaktır. Davacı işçi, puantaj cetvelinde de yer alan bilgilere göre 40 saat fazla çalışma ücretini alamadığı nedeniyle haklı fesihle iş sözleşmesine son vermek istemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. ve 34. maddesinde ücretin ne zaman ödeneceği, ödenmediği ya da eksik ödendiğinde uygulanacak yaptırımlar yer edinmiştir. Ücret sözleşme standartlarına uygun olarak eksik, geç ödenir veya ödenmezse işçiye haklı fesih hakkı tanınmıştır.<sup>94</sup> Davalı işveren ise ödemelerin iki aylık denkleştirme sürelerinde yapıldığını, işçinin ödenmeyen fazla çalışma ücretinin bulunmadığını iddia etse de somut delillerle ispatlayamamıştır. İşçinin bu sebeple yaptığı fesih yerinde bulunmuş ve kıdem tazminatı ve diğer alacaklarını

---

<sup>90</sup> **Yeşilbaş, Merve:** *4857 sayılı iş kanununda işçinin haklı nedenle fesih hakkı ve sonuçları*, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, 2019, s.36

<sup>91</sup> Y. 22. HD. T. 25.11.2015, E. 2014/18835, K. 2015/31643, (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:16.01.2021)

<sup>92</sup> Y. 9 HD. T. 14.12.2015, E. 2014/23702, K. 2015/35185, (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:16.01.2021)

<sup>93</sup> **Centel Tankut, Demircioğlu, Murat:** *İş Hukuku*, s.160-166

<sup>94</sup> **Kar, Bektaş:** *İş güvencesi ve Uygulaması*, B.4, 2021, Yetkin yayınları, s.201

almaya hak kazanarak iş sözleşmesi sona ermiştir.<sup>95</sup> Bir başka uyuşmazlıkta işçi ekim ayına ilişkin ücretinin ödenmemesinden dolayı 02.11.2012 tarihinde iş sözleşmesine haklı fesih ile son vermiştir. Davalı işveren savunmasında banka hesap hareketlerini sunmuş ve ekim ayına kadarki bütün ödemelerin zamanında yapıldığını dile getirmiştir. Davalı ayrıca sözleşmede ücret ödemelerinin her ayın ilk haftası yapıldığını, işçinin ise ihtarı ayın ikinci günü çektiğini, kanun uyarınca ücret ödenmemesinin söz konusu olmadığını beyan etmiştir. **Yargıtay 7. Hukuk Dairesi**, işçinin ücretinin ödenme süresine vakit varken öncesinde ihbar çektiği bundan dolayı yapılan fesih haksız fesih kapsamında değerlendirildiği yönünde karar vermiştir.<sup>96</sup>

Uyuşmazlıklarda işveren, işçinin fesih sonrası yeni bir işe girmesini öne sürerek kıdem tazminatına hak kazanılmadığı yönünde savunma yapsa da Yargıtay ilgili konuya açıklık getirmiştir. Yargıtay'a göre işçinin iş akdini feshetmesinden sonra yeni bir işe girmesi haklı feshin akıbetini değiştirmeyecektir. İşçi haklı fesih sonrasında hak edeceği işçilik alacaklarını almaya hak kazanacaktır.<sup>97</sup>

İşveren, işçinin yükümlüklerine kusurlu olarak aykırı davrandığını öne sürüyorsa bunu ispatla yükümlüdür. İşçinin sözleşmeden kaynaklı asli ve yan edim yükümlülükleri bulunmaktadır. Bunlara aykırı hareket ettiğinde işverene sözleşmeyi sona erdirmeye hakkı vermektedir. Somut örnekte mesai saatleri içinde işçinin başka bir kadın çalışana ahlaka ve hukuka uygun olmayan eylemlerde bulunduğu iddia edilerek işçinin iş akdine son verilmiştir. Kamera kayıtları ve tanık anlatımlarıyla da desteklenen bu iddia, mahkeme tarafından da haklı fesih nedeni olarak görülmüştür.<sup>98</sup>

İşverenin asli yükümlülüklerinden olan eşit davranma borcuna aykırı davranması durumları da işçi için haklı fesih nedenidir. İşveren iş yerinde aynı durumda çalışan işçilere aynı muamelede bulunmakla yükümlüdür. Bu işçiler arasında ücret, prim,

---

<sup>95</sup> Y. 9. HD. T.05.10.2011, E. 2011/37546, K. 2011/34908, (Çevrimiçi) [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi:17.01.2021)

<sup>96</sup> Y.7.HD. T.22.9.2014, E. 2014/13253 K. 2014/17793, (Çevrimiçi) [www.ismahkemi.com](http://www.ismahkemi.com) (Erişim Tarihi:17.01.2021)

<sup>97</sup> Y. 9. HD. T. 17.05.2012, E. 2010/9433, K. 2012/17504, (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:18.01.2021)

<sup>98</sup> Y. 9. HD. T.25.1.2018, E.2017/19255, K. 2018/1241, (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:18.01.2021)



kullandırılan yıllık izin konusunda ayırım yapamaz, buna aykırı bir durum tespit edildiğinde ise işçi kanundan doğan fesih hakkını kullanarak iş akdine son verebilecektir. Ayrıca hâkim asgari bir ay azami dört ay olmak üzere eşit işlem aykırılığından dolayı tazminata hükmedecektir.<sup>99</sup> Tüm bu somut olaylar incelendiğinde Yargıtay'ın haklı neden olarak gördüğü durumlarda işçinin veya işverenin asli, tali yükümlülüklerini ihlal ettiğini ve iş sözleşmesini sürdürülemez hale getirdiğini gözlemlemekteyiz.<sup>100</sup>

#### 1.4.Geçerli Neden ile Fesih /Haklı Fesih Arasındaki Ayırım

Geçerli neden kavramı İş Kanunu Madde 18, haklı neden kavramı ise İş Kanunu Madde 24 ve 25'te düzenlenmiş iki farklı fesih türüdür. İki kavram arasındaki temel fark fesih nedenlerindeki ağırlık farkıdır. İş Kanunu madde 18'de geçerli nedenle fesih halleri somut olarak sayılmamıştır. Bu nedenlerin işçiye ilişkin olanları işçinin yeterliliğinden, davranışlarından kaynaklanan ve işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden olmak üzere iki sınıf halinde ele alınmıştır. Bu sınıflama yöntemi Türk Hukuk sistemimize özgün olmayıp 158 sayılı ILO sözleşmesi 4. maddesinden örnek alınmıştır. Geçerli neden ve haklı neden arasındaki ilk fark iki fesih arasındaki derecedir.<sup>101</sup> Geçerli nedenler, haklı nedenler kadar ağır olmamakla birlikte iş sözleşmesinin devamını güçleştirecek sebeplerdir.<sup>102</sup> Haklı neden ise iş ilişkisinin taraflardan biri için bile çekilmez hale geldiği, iş ilişkisinin sürdürülemez boyuta ulaştığı ve taraflara bildirim sürelerini beklemeksizin derhal fesih hakkı tanıdığı nedenler olarak tanımlayabiliriz. O halde meydana gelen fiilin boyutu ve bu fiilin sözleşmenin devamına etkisi unsurları bu ayrımı yapmamızda öncü olacaktır.

Bir başka önemli fark ise feshin kapsam alanıdır. İşverenin haklı fesih hakları 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinde işçinin haklı fesih hakları ise 24. maddesinde yer almaktadır. Haklı fesih hakkı hem işçiyi hem işvereni kapsayan bir hak olmasına karşılık geçerli nedenle fesih hakkı iş güvencesi kapsamına giren işyerleri ve işverenler için

---

<sup>99</sup> **Günay, Cevdet İlhan:** *İş Hukuku*, B. 5, Yetkin Yayınları, 2013, s.150- 155

<sup>100</sup> **Mollamahmutoglu, Hamdi / Astarlı Muhittin / Baysal, Ulaş:** *Temel İş Kanunları*, s.435

<sup>101</sup> **Süzek, Sarper:** *Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku*, s. 345

<sup>102</sup> **Savaş, Fatma Burcu:** *İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi*, Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011, s. 42.

geçerlidir. Diğer bir farklılık iki fesih nedeni arasındaki uygulanan usuldür. Haklı fesih ile sözleşme sona eriyorsa taraflara herhangi bir usul şartı getirilmezken, geçerli neden ile fesihte bu sebebin yazılı olarak açık ve kesin şekilde işçiye bildirmesi külfeti yüklenmiştir.<sup>103</sup>

Örnek olarak fesih sebebinin tek başına iş yerinde meydana gelen ekonomik nedenler gibi genel değil, bu ekonomik nedenlerin açıkça ve karşıda şüpheye yer vermeyecek şekilde belirterek somutlaştırılması gerekir. Madde 19 fıkra 2’de “*Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.*” hükmü yer almıştır.<sup>104</sup> ILO sözleşmesinin 7. maddesi örnek alınarak Türk İş Hukuku’nda da işçinin sözleşmesine son verilmeden hakkındaki iddialara karşı savunmasının alınmasının önemi vurgulanmıştır.

Savunma iş yerinden kaynaklanan sebepler dışında işçiden kaynaklanan durumlarda alınacaktır. Böylece işçi, iddialar hakkında açıklama yapma ve kendini ifade etme fırsatına sahip olacaktır. Savunmanın şekli ve usulü yönünde kanunda açıklama yapılmamıştır. Fakat fesih sonrasında oluşan uyuşmazlıklarda ispat açısından savunmanın yazılı yapılması doğru olacaktır. Hukukumuzda bununla ilgili idari para cezası olacağına ilişkin düzenleme bulunsa da herhangi hukuki yaptırıma hükmedilmemiştir. Doktrindeki ağırlıklı görüş ise işveren, geçerli nedenle fesih yoluna başvururken kendisine yükletilen usul yöntemlerine uymazsa söz konusu feshin, geçersiz fesih olacağı yönünde olmuştur.<sup>105</sup> Süzek, Yargıtay’ın toplu iş sözleşmelerinde yapılan fesih işlemlerinde usul yöntemlerine uyulmamasını geçersiz fesih olarak değerlendirmesinin burada da uygulanmasında hiçbir sakınca görmediğini ifade etmiştir.<sup>106</sup>

---

<sup>103</sup> Y. 9. HD. T. 02.02.2009, E. 2008/9790 K. 2009/1003 (Çevrimiçi) [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi:18.01.2021)

<sup>104</sup> R.G. 22.05.2003/ 25134

<sup>105</sup> **Menemenli Geniş, Çiğdem:** *İş Kanunu'nun 25. maddesine göre işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı*, Yeditepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2015, s.201

<sup>106</sup> **Süzek, Sarper:** *Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku*, s.621

4857 sayılı İş Kanunu 26. maddesinde haklı fesih nedenleri mevcutsa tarafların bunu kanunun öngördüğü süreler içinde kullanması gerektiğini hükme bağlamıştır. “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.”<sup>107</sup> Bu süreler içinde işçi veya işveren haklı neden ile tazminat hakları saklı kalmak kaydıyla sözleşmeyi feshedebilir.

Geçerli nedenle fesihte ise kanunda kesin bir süre öngörülmemiştir. Ancak Yargıtay yenilik doğurucu bir hak olduğunu iddia ettiği geçerli nedene dayalı fesih beyanının, hak düşürücü süreye tabi olduğu görüşündedir. İşverenin geçerli nedeni öğrenmesinden sonra makul süre içinde bu hakkını kullanması gerektiğini vurgulamıştır.<sup>108</sup> Somut olayın özelliklerine göre bu makul süreyi değerlendirmek doğru olacaktır. Örnek olayda kabin amiri olarak çalışan görevlinin sık sık rapor almasından dolayı uçuş programlarındaki aksamalar öne sürülerek sözleşmesi feshedilmiştir. Yargıtay’ın görüşü işçinin savunmasının alındığı tarih ile fesih bildirimini arasındaki üç aylık sürenin varlığı sözleşmenin makul sürede feshedilmediği yönünde olmuştur.<sup>109</sup>

Haklı neden ve geçerli neden feshinin sonuçları da farklıdır. Sözleşmeyi fesheden taraflara göre sonuçları incelemek gerekirse; işveren, somut olayın özelliğini göz önüne alarak ve karşılaştırmaları yaparak sözleşmeyi geçerli bir nedenle sona erdireceği gibi haklı bir nedenle de sonlandırabilir. İşveren 4857 sayılı İş Kanunu 25. maddesi 2. bendinde sayılan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri nedeni ile sözleşmeyi sonlandırırorsa işçiye kıdem ve diğer tazminatlarını ödeme sorumluluğu yoktur.

Bununla birlikte iş sözleşmesini İş Kanunu’nun 18. maddesi gereği geçerli nedenle feshederse işçinin kıdem ve diğer tazminatlarını ödemekle yükümlü olacaktır. Geçerli bir nedene dayanarak iş sözleşmesi sona erdirilirse işverenin işçiye ihbar süresi tanınması gereklidir. Bu ihbar süresine riayet edilmeksizin yapılan fesihlerde işveren işçiye

---

<sup>107</sup> Çelik, Nuri /Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat: *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul 2016, s.353

<sup>108</sup> Demir, Cuma Arif: *Geçerli Neden/ Haklı Neden Ayrımı*, İstanbul Barosu Dergisi, 2013, c. 87, s. 3, s. 190-195

<sup>109</sup> Y. 9.HD. T.22.06.2017 E. 2016/16588, K. 2017/11110, [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:19.01.2021)

ayrıca ihbar tazminatı ödemekle yükümlü olacaktır. Haklı nedenlerin varlığı halinde işçi İş Kanunu madde 24 uyarınca iş sözleşmesini derhal fesheder.<sup>110</sup> Bu durumda iş akdini haklı gerekçeyle fesheden işçi, iş yerinde en az bir yıl çalışmış olmak şartıyla çalıştığı her yıl için 30 günlük ücret tutarında kıdem tazminatına hak kazanır. Bunun yanında fazla mesai ücretleri, bayram ve genel tatil ücretleri, hafta tatil ücretleri, yıllık izin ücretleri gibi diğer işçilik alacaklarına hak kazanır.<sup>111</sup>

---

<sup>110</sup> Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat: *İş Hukuku Dersleri*, s.439

<sup>111</sup> Kar, Bektaş: *İş güvencesi ve Uygulaması*, B.4, 2021, Yetkin yayınları, s.201-206

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ GÜVENCESİ VE GEÇERLİ NEDEN KAVRAMI

#### 2.1 'İş Güvencesi' Kavramı

İş güvencesi lafzından da anlaşıldığı üzere işçinin işini güvence altına alan yasal düzenlemelerdir. Böylece işçinin işe devam etmesi ya da işten çıkartılması durumlarında haklarını savunma imkânı getirilmiş, işveren karşısında güçsüz konumda olan işçinin hakları bu güvencelerle korunmuştur.<sup>112</sup> Şüphesiz ki işçinin korunan bu hakları, toplumun çıkarı açısından da önem taşıyacaktır. Kamu düzeni ile yakından ilişkili olan iş güvencesi tarafların kendi aralarında yapacakları sözleşme ile ortadan kaldırılamayacaktır. İşçi, sözleşmeden kaynaklanan edimini yerine getirdiğinde harcadığı emek doğrultusunda ücrete hak kazanır. Bu ücret işçinin yaşamını sürdürmesi için asli ve en önemli olan unsurdur. İşçinin geleceğine endişe duymaması, devamlı olarak işini kaybetme ve dolayısıyla kendisinin ve ailesinin temel geçimini oluşturan ücretini yitirme korkusunun dışında tutulması, iş hukukunun temel amacıdır.<sup>113</sup> İş güvencesi ile birlikte keyfi fesihlerin önüne geçerek işgücü fazlalığının önüne geçmek, işsizlikle birlikte toplumda ortaya çıkan huzursuzluk ve endişeyi en aza indirmek hedeflenmiştir. İşçinin iş sözleşmesinin her an feshedileceği korkusunu yaşamadan haklarını savunmasında güvence sağlanmıştır.<sup>114</sup>

İş güvencesi ile fesih tamamen yasaklanmamıştır. İşveren iş sözleşmesini makul ve meşru bir neden varlığında feshedecek, iş sözleşmesinin keyfi olarak sona erdirilmesinin önüne geçilmiş olunacaktır. Böylece iş ilişkilerinde süreklilik sağlanacaktır. İşçiye iş güvencesinin yansıması olan işe iade hakkı ve tazminat hakkı

---

<sup>112</sup> **Önsal, Naci:** *4857 sayılı İş Kanunu'nunun Çerçevesinde Bireysel İş Hukuku, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, Ankara,2020, s.43*

<sup>113</sup> **Deniz, Onur Anıl:** *Türk İş Hukuku'nda İş Güvencesine Hâkim Olan Son Çare İlkesi, Konya 2019, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*

<sup>114</sup> **Centel, Tankut:** *İş Güvencesi, B.2, İstanbul, Legal Yayıncılık 2020, s.25*

temin edilmiştir. Yukarıda ele aldığımız bildirimli fesih de işçinin feshe karşı korunması kapsamında bulunan iş güvencesi kaidelerindedir.<sup>115</sup> Fakat kanun, iş güvencesinden yararlanılması için taraflarda, sözleşmede, işçinin kıdeminde, sözleşmenin sona ermesinde ve iş yerindeki çalışan işçi sayısında birtakım şartlar aramıştır. Bu şartların sağlanmaması durumunda işçinin iş güvencesinden yararlanması mümkün kılınmamıştır.<sup>116</sup>

İş güvencesi kurumu; İş Kanunu madde 18’de yer alan “Feshin Geçerli Bir Sebebe Dayandırılması” hükmü, 19. maddesinde yer alan “Sözleşmenin Feshinde Usul”, 20. maddesinde yer alan “Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü” ve 21. maddesinde yer alan “Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları” hükümlerinin beraber uygulanması olarak da tanımlanabilir.

İş güvencesinden yararlanan işçinin bu güvencesi mutlak değildir. 4857 sayılı İş Kanunu’nda belirtilen geçerli sebepler mevcutsa ya da haklı fesih nedenlerinin bulunması halinde işveren işçiyi çıkarabilecektir. Böyle bir durumda işverenin keyfi davrandığından söz edemeyiz. Bu anlamda sağlanacak iş güvencesi bakımından, işverenin fesih hakkını kullanmasını engellemek değil söz konusu hakkın sınırlandırıldığını söylemek daha doğru olacaktır. Bu sınırlandırmalara uymayan işverenlerin kanun uyarınca feshi hem geçersiz olacak hem de bazı yaptırımlara tabi tutulacaktır.<sup>117</sup>

Bununla birlikte 158 sayılı ILO sözleşmesinin 4. maddesinde yer edinen ‘işçinin işine son verilebilmesi için mutlaka geçerli bir neden olmalıdır.’ ifadesi 5. maddesinde nelerin geçerli sayılamayacağı, 7. maddesinde iş sözleşmesinin feshinden önce, mutlaka işçiye kendini savunma fırsatı verilmesi gerektiği hususu örnek alınarak Türk İş Hukuku’na dahil edilmiştir. Ek olarak ILO’nun 158 sayılı sözleşmesinin 8. maddesinde işine haksız olarak son verildiğine kanaat getiren işçinin itirazda bulunma hakkı, 9. maddesinde ise geçerli bir nedenin mevcut olduğu ispat külfetinin işverene ilişik olduğu ifadeleri Türk Hukuku’na yansımıştır.

---

<sup>115</sup> Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen ve Canbolat, Talat: *İş Hukuku dersleri*, s.375

<sup>116</sup> Aras, Talip: *İş Güvencesine İlişkin Mevzuatın Tarihçesi*, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2015, s.115

<sup>117</sup> Yılmaz, Sezgin: *Türk İş Hukukunda iş güvencesi*, 2018, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Her işçinin iş güvencesinden yararlanması mümkün değildir. Nitekim 158 sayılı sözleşmede de her işçinin iş güvencesinden yararlanamayacağı hüküm altına alınmıştır. <sup>1</sup>Yukarıda da bahsettiğimiz gibi İş Güvencesi, 4773 sayılı Kanunun 12. maddesi ve sonrasında 4857 sayılı İş Kanunu 116. maddesinde düzenlenmiş olup Basın İş Kanunu'na tabi işçilere kıyas yoluyla uygulanması uygun görülmüştür. Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'na tabi işçiler için iş güvencesine yönelik düzenleme yoluna gidilmemiştir.<sup>2</sup>

### 2.1.1. İş Güvencesinin Tarihsel Gelişimi

İş güvencesinin tarihsel kökleri Avrupa'da atılmıştır. İlk iş güvencesi yasası, Almanya'da 1951 yılında işçi ve işveren sendikalarının uzlaşması temelinde hazırlanan yasadır. Bunu gelişmelerden sonra İtalya'da 1966 tarihli, İngiltere'de 1971 tarihli, Fransa'da 1973 ve 1975 tarihli yasalarda iş güvencesi kavramı yer edinmiştir. Avrupa Birliği ülkelerinde iş güvencesi kurumu Danimarka hariç diğer ülkelerde yasayla düzenlenmiştir.<sup>3</sup>

Avrupa'daki gelişmelerden en önemlisi ise AB Nice Zirvesi'nde kabul edilen AB Temel Haklar Şartı'nın 30. maddesi olmuştur. Madde içeriğinde her işçinin geçerli bir nedene dayanmadan işten çıkarılmaya mukabil, korunma hakkına sahip olduğu ifade edilmiştir. 158 sayılı ILO sözleşmesinde işverenin keyfi fesihlerini ortadan kaldıran geçerli nedene dayalı fesih kavramı düzenlenmiş, böylece işçiye iş güvencesi sağlanması yönünde temel adımlar atılmıştır.

İş güvencesi ILO'nun sözleşme maddeleri ışığında da yer almış ve genel olarak emredici hükümler içermiştir. İşçiyi koruma amacı hedeflendiği için emredici hükümlerin yoğun olarak teşkil etmesi olağan karşılanmalıdır.<sup>4</sup> İşçiye sağlanan bu güvence kamu düzeniyle doğrudan ilişkilidir. Tarafların bunun aksi yönünde yaptığı anlaşmalar geçersiz olacaktır. 1982 yılında ILO tarafından 'hizmet ilişkisinin işveren tarafından son verilmesi' hakkında 158 sayılı sözleşme ile kabul edilmiştir. Türkiye de bu sözleşmeyi 09/06/1994 tarih ve 3999 sayılı kanunla onaylanmıştır.

---

<sup>1</sup> Yıldız, Hasan: *ILO Sözleşmeleri*, Aristo Hukuk Yayınevi, B.1, 2017, s.16-18

<sup>2</sup> Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat: *İş Hukuku dersleri*, s.413

<sup>3</sup> Kılıçoğlu, Mustafa / Şenocak, Kemal: *İş Güvencesi Hukuku*, B.1, İstanbul, 2007, s.215-220

<sup>4</sup> Ulucan, Devrim / Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş: *Bireysel İş Hukuku*, s.315

Türk İş Hukuku'nda 'iş güvencesi kavramı' ilk olarak 2000 yılında İş Güvencesi Yasa Taslağı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca düzenlenen Bakanlar Kurulu'na takdim edildi. 09.08.2002 tarihinde 4773 sayılı kanunda iş güvencesi ele alınmış, 2003 yılında yapılan bazı yeniliklerle 4857 sayılı İş Kanunu'muzda yer edinmiştir.

### **2.1.2 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Güvencesi Kapsamına Girmenin Şartları**

İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş güvencesi kapsamı düzenlenmiştir. Buna göre fesih bildirimiminin yapıldığı tarihte

1. "İş yerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması
2. İşçinin en az 6 aylık kıdemini bulunması
3. İş sözleşmesinin 'belirsiz süreli iş sözleşmesi' olması
4. İşletmenin bütününü yöneten işveren vekilleri ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden, işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisi bulunan işveren vekillerinden olmaması
5. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesi.
6. İşçinin İş Kanunu veya Basın İş Kanunu'na tabi olması." <sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Sümer, Haluk Sadi / Sözer, Ali Nazım / Demir, Fevzi: *Eğitim Semineri Notları*, Ankara, 2015, s.11



### 2.1.2.1. İşyerinde Otuz ve Üzeri Çalışanın Olması

Bir işçinin iş güvencesi kapsamında yararlanması için İş Kanunu 18. maddesinde belirtildiği üzere mevcut işyerinde en az 30 sigortalı çalışan personel olması iktiza etmektedir. Bu sayı İş Kanunu madde 4/1 kapsamında çalışan tarım işçileri için 51 olarak düzenlenmiştir. İş güvencesinden yararlanmak için aranan şartlardan olan çalışan kişi sayısı uygulamada oldukça eleştirilmiştir. 4773 sayılı İş Kanunu gereği bu ölçüt on işçiyken yeni kanunla bu sayının artması iş güvencesinden yararlanma şartlarını zorlaştırmıştır.<sup>6</sup> Doktrinde oldukça eleştirilen bu konu hakkında Anayasaya aykırı olduğu öne sürülerek dava açılmış, Anayasa Mahkemesi ise 30 işçi ölçütünün hukuka uygun olduğu yönünde karar vermiştir.<sup>7</sup>

Uygulamada karşımıza çıkan sorunlardan biri de hangi tarihteki işçi sayısının dikkate alınacağıdır. Sorunun cevabı ise oldukça nettir. Fesih bildirimimin işçiye ulaştığı tarihteki işçi sayısı dikkate alınır. Otuz işçi sayısının saptanmasında iş sözleşmesinin türünün bir önemi yoktur. İş yerinde belirli-belirsiz süreli, tam-kısmi süreli, daimî, mevsimlik iş sözleşmesiyle çalışan tüm işçiler bu hesaba dahil edilecektir.

Hastalık, iş kazası, gebelik ya da normal izin ve benzeri nedenlerle ayrılan işçinin yarattığı boşluğu doldurmak için yerine ikame işçi temin edilmiş ise, ikame edilen işçi otuz işçi hesabına eklenmeyecektir. Bununla birlikte alt işverenin işçileri ve işçi niteliğini taşımayan çırak, stajyer ve meslek öğrenimi gören öğrenciler toplam işçi sayısı hesabına dahil edilmeyecektir.<sup>8</sup> İşverenin aynı iş kolunda birden fazla iş yerinin bulunması halinde toplam işçi sayısını dikkate alırken işverenin farklı iş kolunda birden fazla iş yeri için bu esas uygun olmayacaktır. Burada aranan ön şart iş yerlerinin birlikte istihdam etmeleridir. Çelik'e göre mevzuatta aranan aynı iş kolu şartı, iş güvencesinin kapsamını daraltmakta

---

<sup>6</sup> **Ulucan, Devrim / Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş: Bireysel İş Hukuku**, s.322

<sup>7</sup>A.Y.M T.19.10.2005, E.2003/66, K.2005/7 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:07.03.2021)

<sup>8</sup> **Centel, Tankut / Demircioğlu, Murat: Bireysel İş Hukuku**, 2016 s.477

olup, işçinin korunma ilkesi ile çelişmektedir. İlgili koşulun çıkartılmasının uygun düşeceği yönünde görüşünü bildirmiştir.<sup>9</sup>

İşverenin hem Türkiye’de hem yurtdışında iş yeri mevcutsa otuz işçi hesabının yapılması konusunda da tartışmalar mevcuttur. Doktrinde bir görüşe göre otuz işçi hesabının işverenin ülke sınırları içinde bulunan iş yerleri baz alınarak yapılması doğru olacaktır. Bu da temelini kanunların yerselliğinden almaktadır. Bir diğer görüş ise işçinin korunması ilkesi gereği otuz işçi hesabında işverenin hem yurtiçi hem yurtdışında bulunan iş yerleri birlikte değerlendirilmelidir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi E. 2015/34705 K.17.02.2016 ilamında otuz işçi hesabında salt Türkiye’de çalışan işçilerin hesaplanmasını hatalı bulmuştur.<sup>10</sup>

Örneğin tarım ve gıda sektöründe faaliyet gösteren A şirketinin 3 farklı şubesi vardır ve her şubede 15'er çalışanı bulunmaktadır. A firmasının aynı iş kolunda çalışan işçi sayısı 45'e ulaştığı için aranan "Otuz ve Üzeri Çalışan " şartını sağlıyordu. İşverenin kendi adına olan işyerlerini bölerek iş güvencesi kapsamını engellemesinin önüne geçilmiştir. Konumu itibariyle iş güvencesi kapsamında olmayan işveren vekilleri ve yardımcılarının da işyerinde çalışan işçi sayısında gözetilmesi gerekir.<sup>11</sup> Somut olayda holdinge bağlı grup bünyesinde uçuş planlama ve ticaret müdürü olarak çalışan davacı işçinin iş akdi, geçerli bir nedene dayanmaksızın feshedilmiş ve ilgili firmaya işe iade davası açılmıştır. Davalı taraf, çalışan sayısının 30'un altında olduğu için işçinin iş güvencesinden yararlanamayacağını öne sürmüştür. Mahkeme ise davalı holdingde çalışan kişi hesabını yaparken holding ve kendisine bağlı başka işyerindeki organik bağın varlığını aramıştır. Bu doğrultuda iş yerinde 30'dan fazla işçinin çalıştığı, işçinin iş güvencesinden yararlanması için şartların var olduğu sonucuna ulaşmıştır.<sup>12</sup>

İş güvencesinin koruduğu menfaatleri sağlamamak amacıyla işveren tarafından, işçilerin bir kısmının muvazaalı olarak alt işverenin işçisi olarak gösterilmesi halinde, bu

---

<sup>9</sup> Çelik, Nuri / Caniklioglu, Nurşen /Canbolat, Talat: *İş Hukuku dersleri*, s.381

<sup>10</sup> Y. 7. HD. T.17.02.2016, E. 2015/34705 K. 2016/3452 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi:07.01.2021)

<sup>11</sup> Y. 9. HD. T.24.03.2008, E. 2007/27699 K.2008/6006 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:07.01.2021)

<sup>12</sup> Y. 9. HD T. 3.6.2014, E. 2014/6195, K. 2014/17888 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:07.01.2021)

işçilerin de işçi sayısına dâhil edilmesi gerekir.<sup>13</sup> Son olarak işyerindeki toplam işçi sayısını değerlendirmede fesih tarihinden önce iş sözleşmesi sona eren işçilerin olması halinde işe iade davalarının sonucu önem arz edecektir. Bu hesapta bu davalar mutlaka bekletici sorun olmalıdır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de sözleşmesi feshedilen işçinin işe iade davası açmasının ve bu davanın sonuçlanmadığı durumlarda, işyerinde toplam işçi sayısı hesabı için bu dava sonucunun bekletici mesele olacağına hükmetmiştir.

### **2.1.2.2. İşçinin En Az Altı Aylık Kıdeminin Olması**

İşçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için madde 18/1 uyarınca mevcut işyerinde ‘en az 6 aylık kıdeminin bulunması’ gerekmektedir. Bu süre değiştirilmeyecek hükümler arasında yer almadığından mutlak emredici değildir. Taraflar iş sözleşmesinde bu süreyi kısaltabilir ya da tamamen ortadan kaldırabilir. İşçi lehine bu sürelerde düzenlemeler yapılmasına kanun izin vermiştir. Kıdem süreleri hesaplanırken sözleşmenin düzenlendiği tarih esas alınmaz. İşçinin işe başladığı tarih ile fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarih arasında geçen süre işçinin kıdem süredir. İşçi işgücünü sergilemeye hazır duruma geldiği an kıdem süresi başlamaktadır.<sup>14</sup> İşveren bu süreçte işçinin işe başlamasına imkân vermez ya da güçleştirirse işçi bu durumdan sorumlu tutulmayacaktır.<sup>15</sup> İşçinin deneme süresinde çalıştığı süre de kıdem hesabına dahil edilecektir. Yargıtay’da deneme süresi içinde işçinin iş yerine aidiyeti söz konusu olduğundan kıdem hesabına eklenmesi gerektiği yönünde karar vermiştir.<sup>16</sup>

Ayrıca kıdem hesabı yapılırken işçinin İş Kanunu’na tabi olup olmadığı yönünden de ayırım yapılmayacaktır. İş Kanunu kapsamında değerlendirilmeyen deniz taşıma işinde iki ay çalışan işçi aynı işverene ait başka işyerinde İş Kanunu’nun kapsamına giren bir işte 4 ay çalışmışsa toplam çalışma süresi altı ay olduğundan işçi iş güvencesinden yararlanacaktır.

---

<sup>13</sup> Y. 9. HD. T.11.05.2016, E. 2016/8355 K. 2016/11909 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:07.01.2021)

<sup>14</sup> **Ertekin, Özkan:** *İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları*, B.2, s.110-115

<sup>15</sup> **Ulucan, Devrim / Eyrenci, Öner /Taşkent, Savaş:** *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul, s.32

<sup>16</sup> Y. 9. HD. T. 25.11.2008, E. 2008/6168, K. 2008/32048 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi:08.01.2021)

Aynı işyerinde farklı çalışma dönemlerinde belli aralıklarla çalışan işçinin bütün çalışma süreleri küll halinde kıdem hesabında esas alınacaktır. Örneğin işçinin B firmasında 2'şer ay ve 3 dönemlik çalışması bulunuyor. Bu durumda işçinin B firmasında 6 aylık kıdemi oluşur. Kıdemin hesaplanmasında işçinin hangi işyerinde ya da hangi işkolunda çalıştığı değil toplam olarak iş sözleşmesinin devam ettiği süreler önem taşır. Aynı işverenin işyerlerinde belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışması durumunda da bu süre kıdeme dahil edilir. Fakat işçinin sözleşme feshi sırasında belirsiz süreli sözleşmeyle çalışmış olması şarttır.<sup>17</sup> Ayrıca işçinin çalışma süresi işverenin farklı işyerlerine bölünmüş ise bu süreler toplanarak işleme alınacaktır. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin aynı işverenin iş yerlerinde farklı aralıklarla çalışan işçinin kıdem süresinin bir bütün olarak hesaplanacağı yönündeki kararı bunu destekler niteliktedir.<sup>18</sup>

Uygulamada karşımıza çıkan sorunlardan biri de iş sözleşmesinin 6 aylık süreyi doldurmaya çok yakın bir süre önce işveren tarafından feshedilmesidir. Bu noktada işverenin kötü niyetli olduğu aşikardır. Nitekim Yargıtay altı aylık kıdem süresinin bitimine bir gün kala işveren tarafından iş sözleşmesinin feshinde dürüstlük kurallarına aykırı davrandığı ve işçinin iş güvencesinden yararlanmaması amacıyla hareket ettiği doğrultusunda karar vermiştir. İşverenin yapmış olduğu fesih işleminin geçersiz olduğu ve işçinin iş güvencesinden faydalanacağı kararı işverenin kötü niyetini bertaraf eder mahiyettedir.<sup>19</sup>

#### **2.1.2.4. İşçinin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışması**

İş güvencesi kapsamından yararlanmanın bir diğer şartı da belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olmaktır. ILO sözleşmesinin 3. maddesi ve Türk İş Kanunu madde 18'de "*işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için sözleşmenin niteliği itibariyle belirsiz süreli olması*" önkoşul olarak belirlenmiştir. Bu durumda belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler diğer iki koşulu taşısa bile iş güvencesinden faydalanamayacaktır. Belirli süreli iş sözleşmeleri kural olarak tarafların belirlediği süre

---

<sup>17</sup> Mollamahutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş: *İş Hukuk Ders Kitabı*, s.278

<sup>18</sup> Y. 7. HD. T. 14.10.2014, E.12921, K. 2014/18766 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi:08.01.2021)

<sup>19</sup> Y. 9. HD. T. 01. 04. 2013, E. 2012/35856, K.2013/10606 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi:08.01.2021)

sonrasında sona ermektedir.<sup>20</sup> Tarafların bu noktada yükümlülükleri bulunmamaktadır. Belirsiz süreli sözleşmelerde ise sözleşmenin sona ermesi fesih ile gerçekleşmektedir. Her iki tarafa da bu fesih beyanı hakkı verilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin makul bir neden olmadan zincirleme şeklinde yapıldığı tespit edildiği takdirde belirli süreli sözleşmesi kurulduğu tarih esas alınarak belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşecektir. Böylece işçi iş güvencesi kapsamında değerlendirilecektir. Borçlar Kanunu madde 338 de “*Hizmet akdi, muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet için maksut olan gayesinden anlaşılmakta bulunmuş ise hilafı mukavele edilmiş olmadıkça feshi ihbara hacet olmaksızın bu müddetin müruru ile akit nihayet bulur*” hükmü yer almıştır.<sup>21</sup>

Nitekim **Yargıtay 9. HD 07.12.2005 gün 2005/12625 E**, kararında taraflar sözleşmenin türünü belirli süreli iş sözleşmesi olarak anlaşırsa da bu sözleşmelere sınırlama getirmiştir.<sup>22</sup> Bu doğrultuda 2’den fazla yenilen bu sözleşmeler belirsiz süreli iş sözleşmesi niteliğini taşıyacaktır. İş hukukunda uygulamada esas olan belirsiz süreli iş sözleşmeleridir. Yapılacak işin niteliği ve işçinin çıkarları belirli süreli iş sözleşme yapmaya elverişli olduğu takdirde ancak bu sözleşme türü seçilecektir.<sup>23</sup>

#### **2.1.2.5. İşveren Vekili Olmamak**

4857 sayılı İş Kanunu Madde 18’de ‘*işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan kişiler işveren vekili*’ olarak tanımlanmıştır. Bunun madde uyarınca işyerinin bütününe sevk ve idare eden, işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri iş güvencesinden istifade edemeyecektir. Bu durumda işyeri genel müdürü, müdür yardımcıları doğrudan kapsam dışındadır.<sup>24</sup> İşletmenin belli işlerinde sevk ve idare yetkisi bulunan, işe alma ve işten çıkarma yetkisi olmayan işveren vekilleri için durum daha farklıdır. O halde işveren

---

<sup>20</sup> **Sümer, Hadi:** *İş Hukuku*, s.40

<sup>22</sup> Y. 9. HD. T. 07.12.2005, E. 2005/12625, K. 2012/6562, [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:09.01.2021)

<sup>23</sup> **Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş:** *İş Hukuk Ders Kitabı*, s.279-280

<sup>24</sup> **Sümer, Hadi:** *İş Hukuku*, s.98-99

vekilleri için ikili bir ayırım yapmak, işyerindeki konumu ve işlevi doğrultusunda değerlendirmek doğru olacaktır.

İş yerinin halk ve ilişkiler biriminde müdür olarak çalışan işçinin işyerinin bütününe sevk ve idare yetkisi olsa bile işyerine personel alma veya çıkarma yetkisi olmadığını düşünürsek bu kapsamda iş güvencesinden yararlanabilecektir. Bu yetkilerin hepsine sahip olan işveren vekilleri ise iş güvencesinden yararlanamayacağı Yargıtay kararıyla da sabit görülmüştür.<sup>25</sup>

Doktrinde işçiyi işe kabul ve işten çıkarma yetkisine sahip olan ancak işyerini sevk ve idare yetkisine sahip olmayan kişilerin de iş güvencesinden yararlanamayacağını savunmuştur. Örneğin muhasebe müdürünün işyerine yanında çalışması için yardımcı eleman alımı yapması neticesinde, onun bütün işyerini yönetmediği halde bütün işyerini yöneten işveren vekili sayılması gerektiğini öne sürmüşlerdir. Fakat burada Mollamahmutoğlu'nun ifadesi ile kanun maddesini lafzından hareket etmek daha isabetli olacaktır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında işyerinde genel müdür veya genel müdür yardımcısı unvanının kullanılmasının tek başına iş güvencesi kapsamı dışında bulunma sonucunu doğurmadığını esas almıştır.<sup>26</sup>

Burada dikkat edilmesi gereken hususun işveren vekilinin temsil sorumluluğu yüklenmesi ve işletmenin bütününe idare edip etmediği noktasıdır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararına göre bir banka şubesi müdürü ile fabrika müdürü, işyerini sevk ve idare etmekte fakat işçi alma ve işten çıkarma yetkisi yoksa İş Kanunu'nun 18. maddesi kapsamında işveren vekili sayılmaz.<sup>27</sup> Dolayısıyla iş güvencesinden faydalanacaktır. Aynı şekilde, işe kabul ve işten çıkarma sorumluluğu bulunan insan kaynakları müdürü ile personel müdürü, işyerinin bütününe sevk ve idare etmediğinden iş güvencesi hükümlerinden yararlanır.<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup> Y. 9. HD. T. 17.06.2008, E.2008/16363, K. 2007/39440, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi:07.03.2021)

<sup>26</sup> Y. 9. HD. T.18.1.2018, E.2008/27930, K.2018/638, [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:09.01.2021)

<sup>27</sup> Y. 9. HD. T.17.02.2010, E. 2009/41, K. 2010/38580 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:09.01.2021)

<sup>28</sup> “Ulucan, Devrim / Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş: *Bireysel İş Hukuku*, s.322-325”

### 2.1.2.6. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshedilmesi

İş güvencesi hükümleri işçiyi işverenin yaptığı haklı ve geçerli nedene dayalı olmayan fesihlere karşı korumayı hedeflemiştir. Bu kapsamda işçinin yaptığı fesihlerde 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddelerinde işçiyi koruma ihtiyacı güdülmemiştir. İş sözleşmesini fesheden işçi bu kapsamda iş güvencesinden yararlanamayacaktır. İş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirildiği durumlarda iş güvencesi hükümleri uygulanacaktır. Bununla beraber işçi ile işveren arasındaki sözleşme tarafların ortak iradesi ile de sona erebilir. İşçinin istifası ve işverenle arasında yaptığı ikale sözleşmeleri buna örnektir. Bu durumlarda sözleşmeyi fesheden işçi, kıdem tazminatı ve güvencelerden mahrum kalacaktır. Fakat tarafların ikale sözleşmelerinde kıdem ve ihbar tazminatının alınmasına yönelik düzenleme yapmasında hukuki bir sakınca bulunmamaktadır. Özetle tarafların anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmeleri ile fesih ile sona erdirmelerinin hukuki sonuçları farklı olacağından ikisi arasındaki ayrımı doğru yapabilmek önem taşıyacaktır.<sup>29</sup>

Uygulamada işverenin, işçinin hak kazandığı tazminat ve güvenceleri ödememek için zorla istifa mektubu yazdırdığı, iş sözleşmesine işçinin son vermesi konusunda baskı yaptığı durumları görmekteyiz. Somut olaylar incelenirken bu konuda daha hassas bir inceleme yapılması hakkaniyete uygun düşecektir. Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kararında işçiye zorla imzalatılan istifa dilekçesinin hukuki geçerliliğinin olmadığına yönelik kararı, bu olumsuz sonucu bertaraf etmiştir.<sup>30</sup>

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de buna paralel başka bir karar vermiştir.<sup>31</sup> Kararda baskı altında verilen istifa dilekçesinin geçerli olmadığı ve feshin işveren tarafından haksız şekilde yapıldığı saptanmıştır. Ayrıca işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanacağı konusunda karar verilmiştir. Somut olayda işçi kıdem ve ihbar tazminatını almak koşuluyla işverenle ikale sözleşmesi imzalamıştır. İşveren işçinin feshe yönelik

---

<sup>29</sup> Mollamahmutoglu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş: *İş Hukuk Ders Kitabı*, s.280-281

<sup>30</sup> Y.22. HD. T. 18.2.2014, E. 2013/3211, K. 2014/2672 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:10.01.2021)

<sup>31</sup> Y.9. HD. T. 18/06/2013, E. 2012/3665, K. 2013/18880 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:10.01.2021)

iradesinin istifa olduğu yönünde beyanda bulunmuş, kıdem ve ihbar tazminatını ödemekten kaçınmıştır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi somut olayla ilgili işçinin iradesinin fesada uğratılmış olduğu ve işçinin irade fesadı görüşünü tanık başta olmak üzere her türlü delille ispat edebileceği yönünde karar vermiştir.<sup>32</sup>

### **2.2.2.7. İşçinin İş Kanunu'na Tabi Olması**

İş güvencesi hükümleri temelinde işçiyi koruma amacıyla düzenlenmiş ve Türk İş Hukuku'nda yerini almıştır. Dolayısıyla bu güvenceden işçi sıfatına haiz olanlar yararlanacaktır. Kanunda iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan gerçek kişi “işçi” olarak tanımlanmıştır.<sup>33</sup> Bu kapsamda memur, sözleşmeli personel, stajyer ve çıraklar iş güvencesinden yararlanmayacaktır. Burada işçiler için de bir ayırım yapılacaktır. Zira bütün işçiler iş güvencesinden yararlanma hakkına sahip değildir. İş Kanunu'na tabi ve Basın İş Kanunu'na tabi gazeteciler iş güvencesi hükümlerinden yararlanırken Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'na tabi işçiler bu hükümlerden yararlanamayacaktır. Temelini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinden alan bu düzenleme ile güvenceden yararlanacaklar için bir sınırlama getirilmiştir. Aynı kanunun 4. maddesinde ise istisna olan meslek grupları ele alınmıştır. Tüm bunlarla beraber işçinin 18. maddede sayılan tüm koşulları beraber taşıması gerekecektir.<sup>34</sup>

## **2.2. İş Güvencesi Kapsamında Olan İşçiler ile Olmayan İşçilerin Hukuki Yönden Karşılaştırılması**

### **2.2.1. Feshin Şekli**

İş Kanunu madde 19 I. fıkrasında “işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır” hükmü yer almıştır. Bu madde aynı kanunun 109. maddesinde yer alan “bildirimlerin yazılı yapılması gerektiğini öngören” hükmünün yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. 109. madde gereği iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayan işçilerin iş sözleşmeleri feshedilirken yapılan

---

<sup>32</sup> Y. 22. HD. T. 26/03.2018 E. 2015/30425 K. 2018/ 7733 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi:11.01.2021)

<sup>33</sup> **Önsal, Naci:** 4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Bireysel İş Hukuku, s.4

<sup>34</sup> **Süzek, Sarper:** Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku, s.562



işlemin yazılı yapılması geçerlilik şartı olmayıp ispat açısından önem taşımaktadır. İş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçiler için durum farklı olacaktır. Zira bu durumda 19. madde gereği yazılılık şartı fesih işleminin geçerli veya geçersiz olmasına sebebiyet verecektir.<sup>35</sup>

İş güvencesinden yararlanmayan işçilerin fesih bildirimini sarih, açık ve kesin şekilde ifade etmesi fesih sonrasında çıkan uyuşmazlıkların çözümü için önem taşıyacaktır. Bunun dışında fesih işleminin geçerliliğini etkilemeyecektir. İş güvencesinden yararlanan işçilerde ise durum tersidir. Maddede fesih sebebinin açık ve kesin şekilde belirtilmesi zorunluluğu hükme alınmıştır. Fesih işlemi yapılırken işveren öne sürdüğü nedenlere bağlı tutulmuş ve uyuşmazlık çıkması halinde yargılama esnasında bu nedenlerden başka yeni nedenlere değinemeyeceği belirtilmiştir.

İkinci önemli husus da açık ve kesin olmasından anlamamız gerekenin ne olduğudur. İşverenin yazılı olarak yaptığı fesih bildirimini işçiye ulaştığında anlaşılır olmalı ve fesih iradesini açıkça sunmalıdır.<sup>36</sup> İşçi fesih bildirimini okurken şüpheye düşmemeli, işveren belirsiz ve üstü kapalı ifadelerde bulunmaktan kaçınmalıdır. Bu aşamadan sonra işçi fesih için işverene dava açıp açmayacağı konusunda karar sürecinde olacaktır. Yukarıda saydığımız fesih bildiriminin yazılı olması, fesih nedeninin açık ve kesin şekilde belirtilme zorunluluğu ve bildirilen fesih nedeni ile bağlı olması işçide güven teşkil edecektir. Bunlar fesih için geçerlilik şartlarıdır.<sup>37</sup> İşveren işçinin iş sözleşmesini feshetmek için geçerli neden sunmuş olsa da kanunda aranan usullere uyulmaması feshi “geçersiz fesih” kategorisine sokacaktır.<sup>38</sup>

### 2.2.2. İşçinin Savunmasının Alınması

Bir kişiyi, bir fikri doğru, haklı göstermeyi hedefleyen yazı veya konuşma, savununu, müdafaaname maksadına gelen savunma, fesih konusunda da karşılaştığımız bir kavramdır. Savunma için ortaya atılı iddiaların ciddiliği önemli değildir. İşçinin

---

<sup>35</sup> Süzek, Sarper: *Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku*, s.614

<sup>36</sup> Süzek, Sarper: *Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku*, s.558

<sup>37</sup> Ulucan, Devrim / Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş: *Bireysel İş Hukuku*, s.18

<sup>38</sup> Centel, Tankut / Demircioğlu, Murat: *Bireysel İş Hukuku*, s.155

beğenilmeyen herhangi bir davranışı ve fiili için de savunması alınması zorunludur. Kısacası savunmayı, işçinin bir fiilden dolayı işyerinde oluşan bir olumsuzluk sonucunda işverenin fiilin neden ve gelişimini öğrenmek istemesi olarak düşünebiliriz. İşçiye savunma hakkı verilmesi zorunluysa işçinin savunma vermesi ya da vermemesi tamamen kendi inisiyatifine kalmıştır. İşçinin savunma yapması ve kendini açıklaması olayın çözümü ve gerekçelendirme aşaması için önem arz edecektir. Dolayısıyla savunma yapmak uygulamada işçinin lehine sonuç doğuracaktır.

İş güvencesinden yararlanan işçiler için savunma alınmaması feshi geçersiz hale getirirken iş güvencesinden yararlanmayan işçiler için aynı uygulamada bulunma zorunluluğu yoktur. 4857 sayılı İş Kanunu 19. maddesinin 2. fıkrasında iş ilişkisi devam ederken işçinin verimi veya davranışı ile ilgili nedenlerle fesih yoluna gitmek isteyen işverenin savunma alma koşulunu hüküm altına almıştır. Maddeden de anlaşıldığı üzere işletme veya işin gereklerinden kaynaklı geçerli nedenle fesihte işveren için böyle bir zorunluluk olmayacaktır.

Savunma, hakkındaki iddialara ve işi görmesindeki eleştirilere karşı işçiye tanınmış bir haktır. Dolayısıyla işin kendisinden veya işletmeden kaynaklı nedenlerde işçinin savunma yapmasını gerektirecek bir durum olmadığından söz konusu düzenleme yerindedir. Burada açıkça İş güvencesi hükümlerinin işçiye sağladığı koruma kalkanını görmekteyiz. En çok merak edilen ve tartışılan ise savunma süresinin ne kadar ve kaç gün olduğudur. Bu soruya net bir gün söylemek doğru olmayacaktır çünkü kanunda savunmanın yapılma şekli ve süresi ile ilgili açık bir hüküm bulunmamaktadır. Buradaki boşluk Doktrin ve Yargıtay görüşleriyle tamamlanmaya çalışılmıştır. Centel, savunmanın yazılı olmasının geçerlilik değil ispat koşulu olduğu görüşündedir. Ayrıca savunma süresi için de makul süre tanınması gerekliliğini ifade etmiştir. Somut olayın özelliklerine göre savunma için verilen süreleri değerlendirmek hukuka ve hakkaniyete uygun düşecektir.<sup>39</sup>

İşverenin işçiye verdiği bu süreyi kasten kısaltması ya da işçinin savunmasının alınmasını güçleştirecek tutumlarının olması durumunda işçinin savunması hiç alınmamış gibi değerlendirilebiliriz.<sup>40</sup> Savunma alınmadaki süreç de feshin geçerliliği için önem arz

---

<sup>39</sup> Centel, Tankut / Demircioğlu, Murat: *Bireysel İş Hukuku*, s.160

<sup>40</sup>Y. 9. HD. T.25.10.2004, E.2004/27200, K.2004/23871 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:12.01.2021)”

eder. Şöyle ki fesih sırasında yapılan savunma, niteliği itibariyle bir savunma olmayacaktır. İşveren öncelikle fesihten önceki tarihte işçiye davette bulunmalı, işçiye bizzat bildirmelidir.

Bu bildirim işçinin iş arkadaşları yahut işveren vekiline değil şahsına yapılmalıdır ki işçi kendisine savunma için bildiri yapılmadığını ileri süremesin.<sup>41</sup> Bu davette net olarak işten çıkartılma sebebi ve işçinin bulunduğu davranış ya da fiiller açıklanmalıdır. Tekrar belirtmek gerekir ki savunma, fesih anında ya da sonrasında alınmışsa savunma usulleri gereği gibi gerçekleşmediğinden fesih geçersiz hale gelir. Geçerli neden ile fesihte savunma alma zorunluluğu olsa da İş Kanunu madde 25/11' de yer alan gerekçeler mevcutsa işçiden savunma alma zorunluluğu ortadan kalkmış olacaktır.<sup>42</sup>

### 2.2.3. Feshin Geçerli Bir Nedene Dayanması

Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlansın ya da yararlanmasın işveren kanununun 17. maddesinde öngörölmüş bildirim sürelerine uyma kaydıyla iş sözleşmesini feshedebilecektir. İkinci bir seçenek olarak da işveren bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin ödemek şartıyla iş sözleşmesini feshetme yoluna gidecektir. İş güvencesi hükümlerinden yararlanmayan işçilerin iş sözleşmesini feshetmek için iş sözleşmesinin salt belirsiz süreli olması yeterlidir. Bir başka ifadeyle iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmeleri feshedilirken geçerli bir neden gösterilmesi zorunluluğu olmazken iş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçiler için geçerli bir neden gösterilmesi mutlakır.<sup>43</sup> Bu düzenleme işçilerin iş sözleşmelerinin keyfi olarak sona ermesinin önüne geçen iş güvencesinin bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenin fesih bildiriminde geçerli neden göstermesi tek başına bir anlam ifade etmeyecektir. Bu nedenin kanunun kabul ettiğı ve hüküm altına aldığı geçerli nedenler kapsamında değerlendirilmesi feshin geçerliliğinde büyük önem taşıyacaktır. <sup>44</sup>Geçerli neden kavramı temelini 158 sayılı ILO'dan almakta olup Türk İş

---

<sup>41</sup> Ulucan, Devrim / Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş: *Bireysel İş Hukuku*, s.185

<sup>42</sup> Ulucan, Devrim / Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş: *Bireysel İş Hukuku*, s.187

<sup>43</sup> Narmanlıoğlu, Ünal: *Ferdî İş İlişkileri*, s.349-352

<sup>44</sup>Centel, Tankut / Demircioğlu, Murat: *Bireysel İş Hukuku*, s.73

Hukuku'nda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenmiştir. İşveren geçerli bir nedenin bulunması vaziyetinde işçinin iş sözleşmesini kanunda öngörülen sürelerle uyararak feshedebilecektir. Kanun da geçerli nedeni işçiden kaynaklı nedenler ve işyerinden kaynaklı nedenler olmak üzere iki grup halinde incelemiştir.<sup>45</sup>

ILO 166 sayılı tavsiye kararında gösterilen nedenin geçerli neden kabul edilmesi için en az bir kez tekrarlanması, işçiye gerekli uyarıların yapılması ve gözlenmesi buna rağmen işçinin aynı davranışı sergilemede ısrar etmesi gibi durumlarda geçerli nedenin oluşacağı konusunda düzenleme yer almıştır. Kanunda geçerli nedenler başlık altında sayıldığı gibi geçerli neden olmayan hallerin de neler olacağına ayrıca yer verilmiştir.<sup>46</sup>

#### 2.2.4. Fesihlerin Hukuki Sonuçları

İş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçiler ile yararlanmayan işçilerin kanuna aykırı yapılan fesihlerin hukuki sonuçları da farklıdır. İlk olarak iş güvencesi hükümleri kapsamında değerlendirilmeyen işçilerin fesihlerini inceleyelim. Belirsiz iş sözleşmesiyle çalışan bu işçi grubunun iş sözleşmeleri feshedilirken ihbar sürelerine uyulması zorunluluğunu yukarıda anlatmıştık. Kanunda yer alan bu bildirim sürelerine uymayan işveren, İş Kanunu 17/4 uyarınca ihbar tazminatı ödemekle yükümlü olacaktır. İşçi, işverenin fesih hakkının kötüye kullandığını ve bundan dolayı uğradığı zararı ispatladığı takdirde kötü niyet tazminatına, maddi ve manevi tazminata hak kazanacaktır.<sup>47</sup> Kötü niyet tazminatına hak kazanmak için işçide herhangi bir zarar meydana gelmek zorunda değildir. Kısacası kötü niyet tazminatı zarar tazminatı olmayıp şartların iş sözleşmesinin dürüstlük kuralına aykırı olarak feshedildiği durumlarda hak kazanılan bir tazminattır. İş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçilerde feshin sonuçları farklı olacaktır. İlk olarak bu fesihte işverenin geçerli neden gösterme zorunluluğu bulunduğundan işçinin feshin geçersiz olduğu iddiasıyla işe iade talepli dava açma hakkı bulunmaktadır. Ayrıca işe iadesi karar verilen ve işe başlatılmayan işçiye İş Kanunu 21/1 de yer alan iş güvencesi tazminatı, gerekli koşullar sağlanmışsa ihbar ve kıdem tazminatı da ödenir. İşçi işe iade edilsin ya da edilmesin boşa geçen süre için en çok dört aya kadar ücrete hak

---

<sup>45</sup> Önsal, Naci: *Bireysel İş Hukuku*, s.45

<sup>46</sup> Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nursen / Canbolat, Talat: *İş Hukuku dersleri*, s.387-388

<sup>47</sup> Narmanlıoğlu, Ünal: *Ferdi İş İlişkileri*, s.397

kazanacaktır. Burada ispat yükü işverene yükletilmişken iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayan işçilerde ispat yükü kendilerine aittir.<sup>48</sup>

### 2.3. Geçerli Neden Kavramı

İş sözleşmesini derhal feshedecek kadar ağırlıkta olmayan fakat iş sözleşmesi gereği işçinin edimi yerine getirmesini ciddi yönde etkileyen sebepler olarak tanımlayabiliriz.<sup>49</sup> Başka bir anlatımla işverenin, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerini feshederken dayanmak zorunda olduğu nedenlerdir. Bu nedenler iş sözleşmesinin sona ermesi için haklı nedenleri oluşturmamakla birlikte işçinin edimi yerine getirmesini veya bir işyerinin olağan işleyişini olumsuz yönde etkileyen vaziyetlerdir.<sup>50</sup>

Geçerli neden kavramı iş güvencesi kapsamında çalışan işçiler için gündeme gelmektedir. İş güvencesi, 158 sayılı sözleşmede ele alınmış, işçinin iş akdinin feshi sürecinde, işverene geçerli nedene dayanması zorunluluğunu getirmiştir. Bu maddeleri yakında incelemek gerekirse; 4. maddesinde geçerli bir neden olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemeyeceği ve geçerli nedenlerin neler olduğu, 5. maddesinde hangi durumların geçerli neden olarak kabul edilemeyeceği, madde 6'da hastalık veya kaza nedeniyle geçici olarak ortaya çıkan devamsızlığın işten çıkarma için geçerli neden olamayacağı, madde 7'de savunma fırsatı verilmeden işçinin işten çıkarılamayacağı yer almıştır.<sup>51</sup>

Genel olarak geçerli sebebi işçinin, iş görme borcunu yerine getirmesini güç haline getiren, işin devamlılığını engelleyen nedenler olarak nitelendirebiliriz. Temel dayanağı ise Türk Medeni Kanunu 2. maddesinde yer alan dürüstlük kuralına dayanır. **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin E. 2006/13951, K. 2006/32795** sayılı kararında dürüstlük kuralı uyarınca geçerli nedenlerin sınırları belirlenmiştir.<sup>52</sup> Türk İş Hukuku'nda

---

<sup>48</sup> **Önsal, Naci:** *Bireysel İş Hukuku*, Ankara, 2020, s.48

<sup>49</sup> **Keser, Hakan:** *İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep*, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s.36

<sup>50</sup> Y. 9. HD T. 01.06.2011 E. 2011/ 16270 K. 2011/ 3363 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:15.01.2021)

<sup>51</sup> **Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat:** *İş Hukuku Dersleri*, s.358

<sup>52</sup> Y. 9. HD. T.20.03.2006, E. 2006/13951, K. 2006/32795 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:15.01.2021)

ilk olarak 4773 sayılı Kanun'da düzenlenen 'geçerli neden' kavramı şu an yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu'nda yerini almıştır. İş Kanunu'nun 18. maddesinde yer alan "geçerli neden" kavramı İş Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenen "haklı neden" kadar ağır olmayan sebeplerdir. Bu nedenler neticesinde durum, iş sözleşmesini derhal feshedecek kadar çekilmez hale gelmese de işyerinde olumsuz sonuçlar doğurmaya sebebiyet vermektedir.

Madde 18'de hangi nedenlerin geçerli neden olarak kabul edileceği teker teker açıklanmamış olsa da bazı örnekler verilerek taraflara yol göstermek hedeflenmiştir. Uygulamada iş sözleşmesi feshedilirken haklı nedene mi yoksa geçerli nedene mi dayalı olacağı konusunda sorunlar yaşanmaktadır.<sup>53</sup> Yukarıda açıkladığımız gibi haklı neden ve geçerli neden kavramları iç içe geçmiş durumdadır. Aynı zamanda maddedeki ifadelerin genel ve soyut olması da bu karışıklığa mahal vermektedir. Fesih değerlendirilmesi yapılırken en sağlıklı yol, somut olayın özellikleri gözetilerek, işin niteliği ve ortaya çıkan sonucun bir bütün halinde değerlendirilmesi olacaktır.<sup>54</sup>

Okulun öğrencilerini taşıyan servis şoförünün aşırı hız sebebiyle kazaya sebep olması durumunda işveren haklı nedene dayalı fesih yoluna giderken, şoförün kazaya sebebiyet vermediği fakat ehliyetinin kural ihlali sebebiyle alınması durumunda geçerli nedene dayalı fesih gündeme gelecektir. Olayda da görüldüğü üzere işçinin sebep olduğu olay ve neticesinde meydana gelen sonucun ehemmiyeti, feshin geçerli nedene dayalı olup olmadığı konusunda netlik kazandıracaktır.

İşveren fesih gerekçesini karşı tarafa sunduğunda fesih nedeninin kesin, mevcut ve karşı tarafın bunu yorumlarken şüpheye düşmeyeceği şekilde olması gerekir. Sebebin gerçek ve anlaşılır olması, işverenin gerçeği yansıtmayan ithamlarda bulunmaması gerekir. Bu durumda karşımıza objektif gerçek ve sübjektif gerçek kavramı çıkar.<sup>55</sup> Geçerli sebepte aranan gerçeklik, objektif gerçekliktir. Sübjektif gerçekte işverenin ispatı yeterliyken objektif gerçek, işveren ve herkes tarafından ispata elverişli olmalıdır. Burada ispat yükü işverene düşmektedir. Kanunda genel başlık olarak sayılan geçerli

---

<sup>53</sup> Mollamahmutoglu, Hamdi / Astarlı Muhittin / Baysal, Ulaş: *Temel İş Kanunları*, s.467

<sup>54</sup> Günay, Cevdet İlhan: *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.189

<sup>55</sup> Y. 9. HD. T. 09.10.2006 E.189674/ 26051, K.2006/26051, [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:13.01.2021)

nedenler; işçinin yeterliliğinden, işçinin davranışından son olarak işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden olmak üzere iki başlık altında düzenlenmiştir.<sup>56</sup>

İşçinin yetersizliğinden veya davranışlarından dolayı işyerinde bir olumsuzluk gerçekleşmemişse ve işin işleyişinde önemli derecede aksaklık meydana gelmemişse geçerli sebebin mevcudiyetinden söz edemeyiz.<sup>57</sup> İşçinin yetersizliğine dayalı fesihlerde işveren, işçiyi meslek içi eğitime tabi tutarak niteliğin iyileşmesini sağlayabilir. İşçiyi başka bir işte çalıştırabilir. İşin, işyerinin ve işletmenin gereklerine dayanan fesihlerde ise Yüksek Mahkeme'nin vermiş olduğu kararlarda feshin son çare ilkesine uyulup uyulmadığının araştırılması ve somut olaya göre değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.<sup>58</sup>

Karşılaştırmalı hukuk kapsamında değerlendirecek olursak Fransız Hukuku ve Türk Hukuku uygulamada paralel kararlar vermiştir. İki hukuk sistemi de feshe son çare olarak başvurulduğu konusundaki ispat yükünü işverene yüklemiştir.<sup>59</sup> Geçerli nedenleri 'işletmenin, işyerinin ve işin gerekleri nedeniyle fesih' ve 'işçinin yetersizliği ve davranışları nedeniyle fesih' olarak iki grupta inceleyeceğiz.

## 2.4. Geçerli Fesih Nedenleri

### 2.4.1. İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gerekleri Nedeniyle Fesih

İş sözleşmesinin geçerli nedenle fesih sebepleri, 4857 sayılı İş Kanunu Madde 18' de işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden olarak iki grup halinde incelenmiştir. Kanun maddesinin lafzından da anlaşıldığı üzere işletmenin, işyerinin veya işin niteliği gereği iş sözleşmesinin feshinin mümkün olduğu ele alınmış olsa da kavram kanunda tam olarak açıklanmamıştır<sup>60</sup>.

---

<sup>56</sup> **Süzek, Sarper:** *Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku*, s.613-616

<sup>57</sup> **Mollamahmutoglu, Hamdi / Astarlı Muhittin / Baysal, Ulaş:** *İş Hukuk Ders Kitabı*, s.284

<sup>58</sup> **Manav, Eda:** *İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları*, Ankara, 2009

<sup>59</sup> **Kılıçoğlu, Mustafa / Şenocak, Kemal:** *İş Güvencesi Hukuku*, s.204

<sup>60</sup> **Önsal, Naci:** *Bireysel İş Hukuku*, s.45

Burada fesih konusu işçinin yetersizliği, işyerinde ki davranışları, performans ve verimlilikte ki düşüşler olmayıp işletmenin, iş yerinin ve işin gerekleri nedeniyle yapılan fesihlerdir. Bu sebepleri ekonomik güçlükler, verimlilik ve rekabet gerekleri, teknolojik değişimler, işçinin çalışma imkanının kalmaması olarak sıralayabiliriz. İşverenin bu sebeplerle yaptığı fesihlerin geçerli neden olarak sayılması için aradaki illiyet bağıını sorgulamak gerekir.<sup>61</sup>

Söz konusu fesih nedenlerinin işletmeden kaynaklı olduğunu, oluşan ekonomik ve teknolojik nedenlerin işi nasıl etkilediğini bunun sonucunda işçinin çalışma ortamını nasıl ortadan kaldırdığını işveren ispatlamakla yükümlüdür. İşverenin bu feshi gerçekleştirirken keyfi davranıp davranmadığı, yargı makamı tarafından araştırılmalı, bu doğrultuda keyfilik denetimine tabi tutulmalıdır. Yapılan bu feshin işletmenin gereği için kaçınılmaz olduğu konusunda ölçülülük denetimi de ayrıca gözetilmesi gereken konulardan biridir. Bir başka ifadeyle işverenin iş sözleşmesini feshetmesiyle elde edeceği amaca daha hafif tedbirlerle ulaşma imkanının varlığı araştırılmalı, feshin son çare ilkesi gereği gerçekleştiği açığa kavuşturulmalıdır.<sup>62</sup>

Doktrin ve kanunun gerekçesinde bu sebepler, işyerinin içinden kaynaklanan sebepler ve işyerinin dışından kaynaklanan sebepler olmak üzere iki grupta incelenmiştir.

#### **İşletme içinden kaynaklanan sebepleri:**

1. “Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması.”
2. “İşyerinin daraltılması.”
3. “Yeni teknolojinin uygulanması.”
4. “İşyerinin bazı bölümlerinin kapatılması.”

#### **İşletme dışından kaynaklanan sebepler:**

1. “Emisyon ve satış imkanlarında düşüşlerin yaşanması.”
2. “Hizmete ya da ürüne isteğin azalması ve siparişlerde yaşanan hızlı düşmeler.”

---

<sup>61</sup> Keser, Hakan: *İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep*, s.243

<sup>62</sup> Mollamahmutolu, Hamdi / Astarlı Muhittin / Baysal, Ulaş: *İş Hukuk Ders Kitabı*, s.283



3. “Enerji problemi.”
4. “Ülkede boy gösteren iktisadi buhran.”
5. “Pazarda yaşanan hareketsizlik.”
6. “Hammadde yetersizliği.”

Olarak örneklendirilmiştir.<sup>63</sup>

#### ***2.4.1.1. İşletme İçinden Kaynaklanan Nedenler***

İş sözleşmesinin sona ermesinde işçinin verimi veya davranışının etkili olmadığı; işin, işletmenin ve işyerinden kaynaklanan nedenlerin neticesinde sözleşmenin sona ermesine sebep olan nedenlerdir. Kanunda genel bir tanım yapılmış olsa da aynı kanunun gerekçesinde örnekler sıralanmıştır. Teknolojik gelişmeler, ekonomideki sıkıntılar, dış pazar kaybı, sürüm ve satışta görünen ciddi azalmalar işletme dışından kaynaklanan geçerli nedenlere örnek teşkil etmektedir. Bununla birlikte işveren işin görülmesinde kullanılan yöntemi değiştirmeyi, işyerindeki bazı bölümlerin kapatılmasını, işyerinin küçülmeye gitmesini, gelişen teknolojiye ayak uydurmak ve yeni cihazlar kullanmak isteyebilir.<sup>64</sup> Öncelikle işverenin işletmesi ile ilgili her türlü kararı alabilmesi, işletmesel karar özgürlüğü kapsamında değerlendirilir. Mevzuatımızda bu kavram ifade edilmemiş olsa da doktrinde yer almıştır. İşverenler işletmesel hedeflere ulaşmak için yönetim haklarının varlığı doğrultusunda işletmesel kararlar alırlar. Bu işverenin en temel hakkı ve özgürlüğüdür.<sup>65</sup> Girişim özgürlüğü olarak da ifade edeceğimiz bu özgürlük anayasada güvence altına alınmıştır. Fakat yine anayasada yer alan devletin “çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve

---

<sup>63</sup> Y. 22. HD.T. 27.04.2017, E. 2017/ 32847, K. 2019/6189 [www.kazancı.com](http://www.kazancı.com) (Erişim Tarihi:16.01.2021)

<sup>64</sup> **Süzek, Sarper:** *Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku*, s.59

<sup>65</sup> **Güzel, Ali:** *İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi 1. Oturum*, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2004, s.35-110

çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri” alma yükümlülüğü işverenin girişim özgürlüğüne birtakım sınırlamalar yapma zorunluluğu getirmiştir.<sup>66</sup>

İşverenin bu maddeler kapsamında işletmesel karara dayanan fesihlerinde, bu nedenin uygunluğunun denetlenmesi iş güvencesinin bir sonucudur. Şüphesiz ki bu denetleme yargı makamlarınca yapılacaktır. İşverenin işletmesel karar alırken bazı sınırlamalar ve denetlemelere tabi tutulması işçiyi koruma ilkesinin bir gereğidir. İşverenin bu hakkını sınırsız kullanmaması, yapılan fesihterde geçerli neden oluşturup oluşturmadığı her durumda gözetilecektir. Somut olaya göre işverenin keyfi davranıp davranmadığı araştırılacak aksi takdirde fesih geçersiz sayılacaktır.<sup>67</sup> Medeni Kanun madde 2 uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hak kullanılırken keyfi davranılmamalı, dürüstlük kurallarına uygun olarak alınmalıdır.<sup>68</sup> İşveren işletmenin verimliliğini arttırmak, işletmenin rekabet gücünü korumak için işletmesini küçültme, üretimde azalma, üretim konusunu değiştirme, ürün çeşitlerinde azalma yöntemlerine başvurabilir.<sup>69</sup>

İşveren, gelişen teknolojiye ayak uydurup üretimi hızlandıran yeni makine ve tesisatlar kullanılmasını isteyebilir, bunun sonucunda teknolojiyle yakından alakalı çalışma yöntemlerine geçilebilir. Son zamanlarda tele çalışma yönteminin sıkça kullanıldığını görmekteyiz. Burada gözetilmesi gereken işverence işletmesel bir karar alınıp alınmadığı, bu kararın dayanağının gerçekte olup olmadığı ve işyerinde bu kararın uygulamaya koyulup koyulmadığıdır. Türk Hukuku’nda uygulama bu şekilde olmakla birlikte Alman Hukuku’nda işletmesel karar, yerindelik yönünden yargı denetimi dışında tutulmuştur.<sup>70</sup>

Tüm bunlarla beraber işletmesel karar sonucunda ifa edilecek bir işin olmaması ve çalışmayı sürdürme olasılığının kalmaması gerekir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Esas 2010/33259 kararında davalı bankanın fesih yoluna gitmeden önce zorunlu önlemleri

---

<sup>66</sup> **Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı Muhittin / Baysal, Ulaş:** *İş Hukuk Ders Kitabı*, s.287

<sup>67</sup> **Kılıçoğlu, Mustafa / Şenocak, Kemal:** *İş Güvencesi Hukuku*, s.242

<sup>68</sup> Y.9. HD. T. 11.12.2006, E. 2006/25167, K.2006/32357 [www.sinetjimevzuat.com.tr](http://www.sinetjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:17.01.2021)

<sup>69</sup> Y. 9. HD. T.16.04.2007, E. 2007/921, K. 2007/11001 [www.sinetjimevzuat.com.tr](http://www.sinetjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:17.01.2021)

<sup>70</sup> **Görmüş, Ayhan:** *İş Güvencesi*, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.6, Kocaeli, 2004

aldığını ve en son çare olarak fesih yoluna başvurduğunu kanıtlayamadığını ileri sürerek sözleşmenin feshinin geçerli nedene dayanmadığını ileri sürmüştür. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Esas 2008/3735 sayılı kararında ise davalı işçinin davacı işverene ait kablo üretim fabrikasında çalıştığını, yönetim kurulu kararı ile çalıştığı departmanın kapatıldığını, işçiye başka işte istihdam olanağı verilmediğini somut olayda tespit etmiş ve feshin geçerli nedene dayanmadığını ileri sürmüştür.<sup>71</sup> İşverenin işçiyi başka işyeri veya başka departmanlarda değerlendirme olanağı olup olmadığının, fesihden sonra davacının yapabileceği işler için aynı nitelikte yeni işçi alınıp alınmadığının incelenmesi gerektiği Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin ilgili kararında değerlendirilmiştir<sup>72</sup>

İşverenlerce alınan küçülme kararı, işletmesel bir karardır. Küçülme kararının uygulanması, iş sözleşmesinin feshini gerekli ve kaçınılmaz hale getirmelidir. Burada objektiflik unsuru ön plana çıkar. Sadece ekonomik güçlüklerin varlığı fesih için geçerlilik oluşturmaz. Bununla birlikte çalışma olanağının kesin ve sürekli olarak ortadan kalkmış olması gerekir. Bu iki unsuru birlikte değerlendirmek uygun olacaktır.

Bilirkişi raporunda 2013 yılında %52 oranında işçi azaltmaya giden işverenin, 2014 yılı içinde küçülme kararına paralel olarak işçi çıkarımında bulunmamış olduğu saptanmıştır. İşçi de işverenin küçülme kararının somut ve inandırıcı olmadığını düşünerek dava açmış; mahkeme de işçiyi haklı bulup, iş akdinin feshinin geçersiz olduğuna karar vermiştir.<sup>73</sup> Başka bir olayda ise mağazalar zinciri olan işveren, işyerlerinden birinin kapatılması ile işçinin iş sözleşmesine son vermiştir. İşveren bu feshin geçerli nedenle gerçekleştiğini iddia etse de mahkeme tarafından işçilerin işverene ait başka mağazalara naklinin mümkün olduğu ve söz konusu feshin geçersiz olduğu hükme alınmıştır. Görüldüğü üzere geçerli nedenle fesih değerlendirilmesi yapılırken bütün ihtimaller ve yolların tüketilip tüketilmediği gözetlenmiştir.<sup>74</sup>

---

<sup>71</sup>Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı Muhittin / Baysal, Ulaş: *İş Hukuk Ders Kitabı*, s.288

<sup>72</sup> Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı Muhittin / Baysal, Ulaş: *İş Hukuk Ders Kitabı*, s.287

<sup>73</sup> Y.9.HD. T. 01.12.2008, E. 2008/6294, K. 2008/326 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:20.01.2021)

<sup>74</sup> Akı/Altıntaş/Bahçıvanlar: *İş Güvencesi*, s.106

### 2.4.1.2. İşletme Dışından Kaynaklanan Sebepler

İşletme dışından kaynaklanan fesih nedenleri ise işverenin iradesi dışında ortaya çıkan nedenlerdir. İşletmeden çok piyasa olaylarının ve ülkedeki ekonomik dalgalanmaların etkisi sonucu meydana gelen fesihlerdir. Yukarıda da bahsettiğimiz gibi teknolojik ve ekonomik kökenli sebepler karşımıza çıkmaktadır. İşletmenin çalışma veya üretiminde mühim ve sürekli aşağı doğru eğilim, ciroda ve siparişlerde devamlı eksilme, finansman ve bütçe veya üretim açığı, müşteri çevresi kaybı, işyerinin gidişatını negatif etkileyen ekonomik kriz vb. ekonomik güçlükler, süreli feshi geçerli kılan işletme dışından kaynaklı sebepler olarak sayılabilir. Bu sebepler için ihtar verilmesi ya da işçiden savunma alınması gerekmez. Her işletme dışındaki sebep fesih için geçerli neden oluşturmaz. Buradaki ölçüt işletme dışı sebebin işletmedeki iş miktarına, buna paralel olarak işletmedeki işçi sayısına etkisidir.

Dünyada ve ülkede etkisini gösteren ekonomik buhranların var olması işverene salt geçerli bir fesih imkânı tanımaz. Yaşanan ekonomik buhran ile söz konusu işletme doğrudan zarar görmüşse; satışlarda, tüketici taleplerinde ve kârda düşümlere yol açmışsa, üretimin eskisi gibi sürdürülmesi imkânı ortadan kalkmışsa, netice olarak işyerinde işgücü fazlalığı ortaya çıktığını söyleyebiliriz. Bunların varlığı ise işverene fesih için geçerli nedeni sağlayacaktır. Ekonomik krizden bu yönden etkilenmemiş olmasına rağmen ekonomik kriz öne sürülerek işyerinden işçi çıkartılması haksız fesih kapsamında değerlendirilecektir.<sup>75</sup> İş kanunumuzda işletme dışı nedenler açık açık yazılmamış olsa da kanunun gerekçesinde örnekler sıralanmıştır. Pazarlama güçlükleri, satış ve tedavülde yaşanan eksilme, hammadde sıkıntısı, enerji problemi gibi örnekleri çoğaltabiliriz.<sup>76</sup>

Genel olarak işletme dışı nedenler ekonomik niteliktedir. Bu ekonomik nedenler işverenin şahsından kaynaklanmayıp işletme dışından kaynaklanan ve müdahalesi zor, genel nedenlerdir. Salt bu nedenlerin varlığı, geçerli nedenle fesih için yeterli olmayacaktır. İş güvencesinin koruyucu hükümlerinin yansımaları olarak işveren fesih

---

<sup>75</sup> Deniz,Onur, Anıl :*Türk İş Hukuku'nda İş Güvencesine Hâkim Olan Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi*, Selçuk Üniversitesi ,Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2019, s.25-75

<sup>76</sup> Ekmekçi Ömer / Yiğit, Esra: *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, İstanbul,2020, s.362

işlemini yapana kadar bütün yöntemleri denemeli ve en son olarak fesih yoluna gitmelidir. Örneğin dünyada yaşanan ekonomik krizin etkisi sonucu otomobil üreticilerinin siparişlerinde ciddi bir azalma söz konusu olduğunda işveren, işçinin iş akdine son vermeden diğer yöntemleri denediğini ispatlaması durumunda yapılan fesih geçerli olacaktır. Burada işverenin %80 oranında arz ve talebin azaldığını belirlediğini ilk olarak tasarruf tedbirlerini tatbik ettiğini sonrasında fazla mesailerin kaldırıldığını, vardiya sayısının 3'ten 2'ye indirildiğini, yıllık izinlerin kullandırıldığını ispat etmesi gerekecektir. İş Kanunu 20/2. maddesi uyarınca ispat yükü işverene aittir. İşveren feshin geçerli nedenle yapıldığını, bütün yol ve yöntemlerin tüketilmesinden sonra fesih işleminin gerçekleştiğini ispatlamak zorundadır.<sup>77</sup>

Başka bir somut olayda davacı işçi 05.05.2003 tarihinde davalı işverene iş yerinde işe başladığını, iş akdinin feshedildiği güne kadar bu fabrikada çalışmasına devam ettiğini, iş akdinin hiçbir sebep ve gerekçe gösterilmeden feshedildiğini öne sürmüştür. Yerel mahkeme de bilirkişi heyet raporunu incelediğini, işverenin küresel ekonomik krizden dolayı, sipariş düşüklüğü ve işletme dışı sebeplerden etkilendiğini saptamıştır. Davalı işveren, işçinin çalıştığı bölümde siparişlerin hızla azalması ve iptalleri sonucu bölümün kapatılması zorunluluğu doğduğunu ve feshin son çare olarak gerçekleştiğini ispatlaması ile feshi geçerli hale getirdiği ifade edilmiştir.

Covid-19 pandemisinin de işletme dışından kaynaklanan geçerli nedenler olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hususunda doktrinde görüş ayrılıkları bulunmaktadır .2019 yılında Çin'de etkisini gösteren sonrasında bütün dünyayı tesiri altına alan Covid-19 virüsü (WHO) tarafından 11 Mart 2020 günü küresel salgın olarak ilan edilmiştir. En büyük etkisini sağlık alanında göstermiş olsa da hukuk sistemleri de bu süreçte fazlasıyla etkilenmiştir.<sup>78</sup> Ülkemizde bu salgını en hafif şekilde atlama için önlemler almış, çeşitli yönetmelikler çıkartılarak bu süreç yönetilmek istenmiştir. İlk olarak belirli günler sokağa çıkma yasaklarının başlaması, şehirler arası seyahate getirilen sınırlamalar, iş yerlerinin kapatılması gibi uygulamalar iş hayatını durma noktasına getirmiştir. Ekonomik olumsuzlukları bertaraf etmek isteyen işverenler işçilerin çalışma

---

<sup>77</sup> Süzek, Sarper: *Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku*, s.595

<sup>78</sup> Ekmekçi Ömer / Yiğit, Esra: *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, İstanbul,2020, s.363

hayatına son verme yoluna gitmişlerdir. Bunu yaparken feshin geçerli nedene dayandığı, işletmesel karar gereği iş akdine son verildiği savunulmuştur.

Hızla artan fesihler sonucu işsizliğin tavan noktasına ulaşması devleti bu konuda düzenleme yapmaya yöneltmiştir. Şöyle ki Anayasa madde 49’da “*Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*” hükmü yer almıştır. Ayrıca Türkiye Cumhuriyeti Devleti sosyal devlet prensibini benimsemiş olmasından dolayı çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini korumakla, tedbir almakla yükümlüdür. İlk olarak 17.04.2020 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu’nda 7244 sayılı Kanun ile değişikliğe gidilmiştir. ‘Yeni (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’ başlığı altında fesih yasağı ve işverence tek taraflı ücretsiz izine çıkarma düzenlenmiştir.<sup>79</sup>

Fesih yasağı kanuna eklenen geçici 10. Maddesinde yer almıştır. İş Kanunu 25. maddede yer alan ‘Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve bu benzeri sebepler dışında’ işveren iş sözleşmesini feshedemeyecektir. Yasağın uygulanmasında işçinin hangi kanuna tabi olduğu ayırımına gidilmemiş, iş sözleşmesi ile çalışan bütün işçileri kapsamıştır.<sup>80</sup> İşverenin bu dönem içerisinde işletmenin, işyerinin ve işin gereklerini öne sürerek geçerli nedenle fesih yoluna gidemeyeceğini belirtmiştik. Fakat bu dönem içinde işçinin davranışı ya da işçinin yeterliliği gereği fesih için geçerli nedenler oluşmuşsa işverenin, yasak dönemi sona erdikten sonra iş sözleşmesini fesih hakkını kullanmasında sakınca bulunmamaktadır.<sup>81</sup> Özetle Covid-19 salgını ve bunun etkilerini önlemek için yapılan düzenlemeler sonucunda işverenin geçerli neden göstererek yaptığı fesihler geçersiz sayılacak, ayrıca torba yasaya aykırı olan bu fesihler için işveren veya işveren vekilleri aleyhine idari para cezası yaptırımını tatbik edilecektir.<sup>82</sup>

---

<sup>79</sup> R.G. T.17.04.2020/ S.31102

<sup>80</sup> Ünye İİBF Dergisi, *Covid-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması*, C.3, S.1, Haziran,2020

<sup>81</sup> “Ekmekçi Ömer/ Yiğit Esra: *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, s.360-365

<sup>82</sup> Göktaş, Seracettin: *Covid-19 Salgınının İş Sözleşmesinin Feshine ve Diğer Sona Erme Nedenlerine Etkisi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, İstanbul, 2020, s.274

#### 2.4.2. İşçinin Yetersizliğinden veya İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Nedenler

4857 sayılı İş Kanunu madde 18 uyarınca, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan objektif nedenlerin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini feshetme yetkisi bulunmaktadır. Bu nedenler işçinin yeterliliği ve davranışlarından kaynaklı işin görülmesini olumsuz yönde etkileyen, işleyişi sarsan nedenlerdir. Kanunda ilgili maddede geçerli nedenler iki grupta incelenmiş fakat bu nedenlerin neler olabileceği açıkça hüküm altına alınmamıştır. Aynı kanunun gerekçesinde geçerli neden halleri sayılmış ve konuya açıklık getirilmiştir. Elbette ki kanunda sayılan nedenler örnek niteliğindedir ve sayılan sebeplerle sınırlı değildir. Yargıtay kararları ışığında örnekleri çoğaltmak mümkündür.<sup>83</sup>

İşçinin yeterliliği kavramından ne anlaşılması gerektiği belirgin olmasa da kanunun gerekçesinde işçinin yetersizlik durumlarına örnek verilmesiyle bu alanda yaşanan boşluğun giderilmesi hedeflenmiştir. Özetle kanunda yeterlilik olarak ifade edilse de asıl bahsedilmek istenilen işçinin yetersizliği kavramıdır. İşçinin mesleki ve fiziki yetersizliğine örnekler; sık hastalanma, uyum yetersizliği, öğrenme ve kendini geliştirmede eksiklik, işe adapte olamama, beklenenden daha az performans gösterme gibi sıralanabilir. Bu nedenler işçinin sözleşmeden doğan borçlarına aykırılık teşkil ederken haklı fesih nedenleri kadar ağırlıklı olmamaktadır. Bu nedenler işin işleyişini ve iş sözleşmesinin devamını güçleştirmektedir. Ayrıca objektif, elverişli ve gerçeği yansıtan nedenin feshe sebep olacak boyutta olup olmadığı aranacaktır. İşveren öncelikle işçiye iş sözleşmesiyle yüklenen sorumluluğu tespit edip sonrasında işçi tarafından nasıl ihlal edildiğini açıklamakla mükelleftir. Şimdi bunları daha ayrıntılı inceleyelim.

---

<sup>83</sup> Mollamahmutoglu Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş: *İş Hukuk Ders Kitabı*, s.289

### 2.4.2.1. İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Nedenler

İş Kanunu madde 18’de “Belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir nedene dayanmak zorundadır.” hükmü yer almış fakat kanun, işçinin yeterliliği hususunu açmamıştır. Yeterlilik: İşçinin bir meslek ya da iş alanıyla ilgili karşılması ve sahip olması gereken standartlar olarak tanımlanabilir.<sup>84</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu ilgili maddede “işçinin yeterliliği” ibaresi kullanılmış olsa da kanunun gerekçesinde “işçinin yetersizliği” kavramının kullanılmış olması varılan sonucu değiştirmeyecektir. Doktrinde ise “işçinin yetersizliği” kavramı benimsenmiştir. İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli nedenleri ele alırken öncelikle bu kavramı incelememiz doğru olacaktır.

Yetersiz kavramını açacak olursak; Gerekli bilgi ve yeteneği olmayan, işlevini tam olarak yapamayan, verimli olmayandır. Uygulamada işçinin ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışması, beklenenden daha düşük performansı olması, işe yoğunlaşmasının periyodik olarak azalması, işe yatkın olmaması, işçinin kendini yetiştirmede yetersiz kalması gibi sıralanabilir. İş Kanunu madde 18 gerekçesinde yer alan örneklerden hareketle işçinin yetersizliğinden kaynaklanan nedenler iki grupta incelenecektir.

#### 2.4.2.1.1. İşçinin Fiziki Yetersizliği

İşçinin fiziki yetersizliğinin geçerli neden oluşturabilmesi için yetersizliğin, işlerin normal işleyişini bozması ve iş görme borcunu gerektiği şekilde ifasını engellemesi gerekir.<sup>85</sup> İşçinin fiziki yetersizliği iş hayatında karşımıza, sık sık hastalanması ve sürekli rapor olarak işe ara vermesi olarak çıkmaktadır. İşçinin hastalık dolayısıyla devamsızlığında işverenin haklı fesih yoluna mı yoksa geçerli nedenle fesih yoluna mı başvuracağı ayrımını yapmak gerekir. Köseoğlu, işçinin hastalığının tek başına geçerli fesih sebebi olmadığını; hastalık sebebiyle işçinin performans ve veriminde

---

<sup>84</sup> Kar, Bektaş: *İş Güvencesi ve Uygulaması*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2009 s. 345

<sup>85</sup> Y. 9 HD. T.08.04.2008, E.2007/27735, K.2008/7818, 9896 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:02.02.2021)



meydana gelen verimin düşmesi, işin gereği gibi ifa edilememesi ve verim düşüklüğünün gelecekte de devam edeceğinin öngörülmesi şartlarının bir arada olması gerektiğini ifade etmiştir.<sup>86</sup>

İş Kanunu'nun 25/b maddesi uyarınca işçinin ihbar öneline ilaveten 6 hafta süre ile aralıksız işe devamsızlığı, haklı fesih sebebidir. Uzun süreli rapor alan işçiler için kanunda haklı fesih sebebi olacağı düzenlenmiş fakat sık sık rapor alma konusunda düzenleme yapılmamıştır. İstirahat sürelerinin 4857 sayılı İş Kanunu madde 17 gereği hizmet süresine göre belirlenmiş olan 2, 4, 6 ve 8 haftalık ihbar önelerine artı altı hafta eklendiği süreyi geçmemesi gerekir. Sık sık rapor alma, uygulamada haklı fesih için gerekli ağırlığı taşımasa da işveren için geçerli nedenle fesih sebebi olacaktır. Raporların sıklığı önemli ölçüde işi aksatıyorsa, işin işleyişini bozuyorsa bu geçerli bir neden teşkil edecektir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2006/35881 numaralı kararında işçinin sık sık rapor alması ve bu olgunun devam etmesi sonucunda işverenin iş görme ediminden yararlanmadığı sabit görülmüştür.<sup>87</sup> İş sözleşmesinin temel unsurlarından biri olan iş görme borcunun makul derecede aksamasının işverene geçerli nedenle fesih yapma hakkı verdiğini ifade etmiştir.

Başka bir kararda Yargıtay 9.Hukuk Dairesi Esas 2018/ 4342 işçinin sık sık hastalanmasına bağlı olarak yaptığı devamsızlıklar sonucunda çalışma arkadaşlarına ilave iş yükü yarattığı, çalışma arkadaşlarının fazla mesai yapmak durumunda kaldığı, işyeri huzuru ve çalışma düzeninin de olumsuz etkilendiği sonucuna varmıştır. İşverenin gerekli özveriyi göstererek işçinin talebini aramaksızın sağlık durumunu gözeterek uygun çalışma koşulları olan alanlarda yer değişikliği yapıldığı ve son çare ilkesine riayet edildiği; işverenin geçerli nedenle fesih yapma hakkının doğduğu sonucuna ulaşılmıştır.<sup>88</sup>

Bu kararlar doğrultusunda işveren gerekli ihbar sürelerini gözeterek işçinin yetersizliğinden dolayı iş akdini sona erdirebilecektir. İşçi tarafından sunulan raporların

---

<sup>86</sup> Köseoğlu, Ali Cengiz: *İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi*, İstanbul, 2011, s.173.

<sup>87</sup> Y.9. HD. T. 09.04.2007, E. 2006/35881, K. 2007/9896 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:02.02.2021)

<sup>88</sup> Y.9. HD. T. 11/10/2018, E. 2018/2323, K. 2018/9680, [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:02.02.2021)

gerçeği yansıtmadığından şüphelenen işveren, hakem hastanelerden ilgili raporun doğruluğunun tespit edilmesini isteme hakkına sahiptir.<sup>89</sup> Sahte raporların ya da gerçeği yansıtmayan raporların varlığı söz konusuysa İş Kanunu madde 25/II-e bendi uyarınca sözleşme işveren tarafından feshedilir. İşveren iş sözleşmesi kurulurken işçinin hastalığını bilerek işe almışsa bu durumda geçerli nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme yoluna gidemeyecektir. Örnek olarak işveren, polene alerjisi olan işçiyi bu hastalığını bilerek işe almışsa işçinin sık sık hastalanması gerekçesini fesih için geçerli sebep olarak sunmak, hakkaniyete ve dürüstlük kuralına aykırı olacaktır.

Uygulamada karşılaşılan bir başka problem ise işçinin raporlu günlerinde evde istirahat edip etmediği hususudur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi konuyla ilgili işçinin raporlu olduğu günlerde evde istirahat etmemiş olmasının işverence geçerli fesih nedeni olmayacağı yönünde hüküm vermiştir.<sup>90</sup>

#### 2.4.2.1.2. İşçinin Yaşı

Türk İş Hukuku'nda yaşlılık veya yaşlılık aylığına hak kazanmış olmak tek başına fesih için geçerli sebep olmasa da koşulların mevcut olması halinde geçerli sebep olma niteliğini taşır. Zira 4857 Sayılı İş Kanunu'nda da iş sözleşmesi kurulmasında yaş ile ilgili bir üst sınır belirlenmemiştir. İşçi emeklilik yaşına gelse bile kendisinden beklenen performans ve verimde düşüş olmadığı takdirde, işçinin yaşı öne sürülerek iş sözleşmesi feshedilemeyecektir.<sup>91</sup>

İşçinin salt 67 yaşına geldiğini ileri sürerek iş sözleşmesini fesheden işverenin yaptığı bu fesih geçersiz olacaktır. Yargıtay ve öğreti bu konuda aynı görüşü benimsemiştir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi konuyla ilgili işverenin yapacağı fesihte geçerli neden olarak işçinin yetersizliği veya davranışının öne sürülmediği, salt 67 yaşında olmasına dayanarak iş sözleşmesinin feshedilmesinin iş güvencesi hükümlerine ve en nihayetinde iş hukukuna aykırı olduğu yönünde görüş beyan etmiştir.<sup>92</sup> Yaşlılığın

---

<sup>89</sup> Centel, Tankut / Demircioğlu, Murat: *İş Hukuku*, s.90

<sup>90</sup> Y.9.HD. T. 18.03.2008, E. 2007/33533, K. 2008/5332, [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:03.02.2021)

<sup>91</sup> Keser, Hakan: *İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep*, s.67

<sup>92</sup> Y.9 HD. T. 10.11.2003, E. 2003/18926 K. 2003/18920 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi:05.02.2021)

geçerli neden teşkil etmesi için işçinin verimini ciddi bir şekilde etkilemesi, iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesini engelliyor olması gerekir. Yaşlılığın kişilere ve işin niteliğine göre etkileri farklı olacağından iş sözleşmelerinde azami yaş sınırı belirlemenin uygun olmayacağı görüşümdedir.

Anayasa madde 10’da eşitlik ilkesi ve madde 49’da çalışma hakkı hükümleri uyarınca kişinin yaşından dolayı işine son verilmesi, hukuka aykırılık teşkil edecektir. Ayrıca bu husus İş Kanunu’nun 5. maddesinde yer alan eşitlik hükümlerine de ters düşmektedir. Yaşlılığın, iş görme borcunu yerine getiren işçinin kendisinden beklenen performansın altında iş görmesine sebep olması ve veriminde gözlenen ciddi düşümlere sebebiyet vermesi gerekir.<sup>93</sup> Bazı iş türlerinde Yargıtay objektif nedenlerin varlığı halinde sözleşme ile belirli bir yaş sınırı getirilmesinde sakınca bulmamıştır. Bu sözleşmelerde belirlenen üst sınır yaşına gelen işçilerin işten çıkartılması geçerli neden olarak değerlendirilmiştir. Bu kapsamda pilotlar, modeller, güvenlik görevlileri, sporcular, şoförler ve bunun gibi meslek gruplarına yaş sınırlaması getirilmesi geçersizlik sebebi olmamalıdır.<sup>94</sup>

Zira iş sözleşmesi iki taraflıdır ve yararlanma karşılıklıdır. İşveren iş sözleşmesinde hedeflediği edimin beklenen performans ve verimde olmadığı görüşünderse sözleşmeyi geçerli nedenle feshedebilmelidir. Tabii burada gözetilen sadece işçinin o yaşa gelmesi değil, yaşlılığın işçinin işi görmesini gözle görülür şekilde güçleştiriyor olması gerekir. Objektif hallerin varlığı söz konusu olduğu için işçinin yaşlılığından dolayı yapılan fesihlerde işverenin eşitlik ilkesine riayet etmediğini söylemek yanlış olacaktır.<sup>95</sup>

---

<sup>93</sup> Y. 9. HD. T.15.04.2004, E. 2004/6141, K. 2004/7644 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:05.02.2021)

<sup>94</sup> Y. 9. HD. T. 20.10.2008, E.2008/11058, K. 2008/27690 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:09.02.2021)

<sup>95</sup> **Sarıbay, Gizem:** *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü*, İstanbul, 2017

#### 2.4.2.1.3. İşçinin Edimi İfa Ederken Mesleki Yetersizliği

İşçinin yetersizliği denilince akıllara ilk performans gelir. İşçinin birim zamanda maksimum düzeyde yarattığı, ölçümlenebilen eylemleri ‘performans’ olarak nitelendirebiliriz. Belirlenen zaman dilimi içinde ortaya koyduğu hizmet ya da üretimdeki çıktılar işçinin performansıdır. Harcanan emek sonrası ortaya çıkan üretim seviyesi ise işçinin verimliliğini yansıtır.<sup>96</sup> Performans ve verimlilik genellikle yan yana kullanılsalar da birbirlerinden farklı kavramlardır. Performans işçiyle iç içe geçmiş bir kavram olmakla birlikte verimlilik sadece işçinin şahsından kaynaklı değildir.

Dış etkenler; teknoloji, üretimde kullanılan makineler, işyeri ortamı işçinin verimini etkilemektedir. Verimliliğin tespitinde ise Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin kararında teknik bilirkişiye başvurulması gerekliliği üstünde durulmuştur.<sup>97</sup> İşin standartlara uygun olup olmadığı, aynı işi yapan işçilere göre performansının düşük olup olmadığı teknik bilgilerle saptanmalıdır. İşçinin işi görmesi için gerekli belge, tecrübe, mesleki bilgi veya diplomaya sahip olmasının yanında çalışırken kendisinden beklenen performans da göstermelidir. İşçi mesleki eğitimlerini tamamlamış olsa da çalışma esnasında özensiz olması, işe yatkınlığının az olması, tecrübelerini işe yansıtmaması gibi durumların varlığı, fesih için geçerli nedenlerdir. İşçi, ifasında yetersizliğinden kaynaklı aksaklıklar yaşıyorsa, işçi sözleşmeden kaynaklı yükümlülüklerini yerine getirmede olması gereken ‘yeterlilik’ şartlarına sahip değilse geçerli nedenle fesih sebepleri oluşmuştur.<sup>98</sup>

İşveren işçideki mesleki yetersizliği tespit ettiği andan itibaren öncelikle bunu işçiye ihbar etmekle yükümlü olacaktır. Bu ihtar, işçi için uyarı niteliğinde olup işçinin kendisine çeki düzen vermesi, performansını artırması için bir fırsattır.<sup>99</sup> İhtara rağmen

---

<sup>96</sup> **Keser, Hakan:** *İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep*, s.73

<sup>97</sup> Y.9.HD. T. 24.06.2004, E. 2004/3740, K.2004/15625 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:09.02.2021)

<sup>98</sup> **Köseoğlu, Ali Cengiz:** *İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklı Nedenlerle Bildirimli Feshi*, İstanbul 2011, s.195-196

<sup>99</sup> **Gürsel, İlke:** *Performans Değerlendirme Sistemi ve Mesleki Yetersizlik*, Sicil İş Hukuku Dergisi, İstanbul, 2020, s.172

işçinin aynı veya benzer işi görenlerden ortalama olarak daha az verimle çalışmaya devam etmesi halinde işveren geçerli nedene dayanarak iş sözleşmesini feshedebilecektir. İş Kanunu 19/2 de yer alan hükümde işçinin veriminden dolayı iş sözleşmesi feshedilecekse savunmasının alınması zorunluluğu yer almıştır. Yargıtay da maddeyle paralel kararlar vermiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi konuyla ilgili “işçinin yetersizliğine” bağlı yapılan fesih işlemlerinde bazı ilkeleri benimsemiştir. Bunlar;

- “Performans ve verimlilik standartları işyerine mahsus olmalı,
- Objektiflik ölçütü o işyerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalı,
- Performans ve verimlilik standartları hakiki ve makul olmalı,
- Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir nedenin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalı,
- Performans değerlendirilmesinde objektif olabilmek ve geçerli nedeni kabul edebilmek için performans değerlendirme kriterleri önceden belirlenmeli, işçiye bildirilmeli; işin gerektirdiği bilgi, hüner, tecrübe gibi yetkinlikler, işyerinde elverişli tutum ve çalışandan gerçekleştirmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinde bu kriterler temel alınmalı,
- İşçinin yetersizliği işveren tarafında objektif olarak açıklanmalı ve fesih en son çare olarak düşünülmelidir.”<sup>100</sup>

4857 sayılı İş Kanunu’nun 19. maddesine göre işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde açıklamak zorundadır. İşçinin davranışı veya verimiyle ilgili nedenlerle iş sözleşmesi feshedilecekse işçinin savunması alınmalıdır. Aksi takdirde fesih geçersiz olacaktır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, kararında işverenin fesih bildirimini işçiye yazılı olarak yapması ve fesih sebebini kesin ve açık bir

---

<sup>100</sup> Y.9. HD. T.18.03.2008, E. 2007/27584, K. 2008/5327 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:15.02.2021)

şekilde yazması gerektiğini vurgulamıştır.<sup>101</sup> İşçinin savunması alınmadan işçinin davranışı veya verimliliği ile ilgili nedenle sözleşmenin feshedilemeyeceği belirtilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararında işverenin işyerinde performans değerlendirme sistemi geliştirmesinin ve uygulamasının önemi üzerinde durulmuştur.<sup>102</sup> Performans değerlendirme uzun soluklu bir işlemdir. Sadece işçinin salt performansı değil bununla birlikte kurumsal hedefler ve çalışanların katkılarının belirlenmesi gerekir. Performans yönetiminin iş akdine birçok faydası bulunur. Bunlardan biri işveren ile işçiler arasındaki iletişimin artmasını sağlar. Bir diğeri ise işçilerin güçlü ve zayıf yönlerinin ortaya çıkarılması ve bunların düzeltilmesine katkı sağlamaktır.<sup>103</sup>

İşveren bilimsel kriterler ve ilkeler çerçevesinde performans değerlendirmesi yapmalıdır. Bu kriterleri;

- Objektif olma,
- Başlangıçta işçiye yöneltilen yetki ve göreve uyumlu olma,
- Ölçülebilir olma,
- İşçiye yazılı tebliğ edilmiş olması

Gibi maddeler halinde sıralayabiliriz. İşveren işçisinin performansını artıracak eğitimlerin verilmesini sağlamalı, iş koşullarının iyileştirilmesi gibi yollara başvurmalıdır. Böylece işveren doğrudan işçiyi işten çıkartma yoluna gidememektedir. İşçinin performansının düşük olmasına sebebiyet veren nedenlerin araştırılması ve bu nedenlerin giderilmesi için işçiye zaman verilmelidir. Burada hedeflenen işçinin performans düşüklüğünü gidermek olmalıdır.<sup>104</sup>

---

<sup>101</sup> Y.9. HD. T.27.04.2005, E. 2005/10261, K. 2005/14718 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:16.02.2021)

<sup>102</sup> Y.9. HD. T. 24.09.2007, E.2007/13994, K. 2007/27720 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:16.02.2021)

<sup>103</sup> **Kar, Bektaş:** *İş Givencesi ve Uygulaması*, s.351

<sup>104</sup> **Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat:** *İş Hukuku dersleri*, s.497

### 2.4.3. İşçinin Davranışından Kaynaklı Nedenler

#### 2.4.3.1. İşverene veya İşverenin Eşyalarına Zarar Vermek, Makinalarda Hasar Meydana Getirmek

İş Kanunu madde 18'in 1. fıkrasına göre işçinin bazı davranışları fesih için geçerli nedeni oluşturur. Haklı neden oluşturacak ağırlıkta olmamakla birlikte, iş ilişkisini olumsuz şekilde etkileyen işçinin davranışları, iş sözleşmesinin sonlanmasına neden olacaktır. İşçi sözleşme ile belirlenmiş iş tanımına uygun bir görevi ifa ederken işvereni zarara uğratmış olması gereklidir.<sup>105</sup> İş sözleşmesinde kendisine tanımlanmayan bir işten dolayı işçiyi sorumlu tutmak olanaksızdır. Fakat iş tanımı haricinde işinin niteliği gereği yapması gereken eylem sırasında zarar meydana gelirse işçinin sorumsuzluğundan bahsedemeyiz. Örnek olarak beyaz eşya firmasında teknik eleman olarak çalışan işçinin görevi tamir olarak tanımlansa da görevini ifa etmek için hizmet sunulan yerlere araç ile gitmesi de işin parçası sayılır.<sup>106</sup> Dolayısıyla yolda geçirdiği kaza sebebiyle işverene verdiği zarardan sorumlu tutulur. Burada somut olayın özelliğine göre inceleme yapmak, feshin haklı neden mi yoksa geçerli neden mi olduğu ayırımına varmak uygun düşecektir. Öncelikle işçinin verdiği zarar sonrasında işçinin kusur oranı ve ortaya çıkan zararın, zararı veren işçinin 30 günlük brüt ücretini aşıp aşmadığı tespiti yapılacaktır.<sup>107</sup>

Sahibinin iradesi dışında bir şeyin değerindeki eksilmeleri zarar olarak tanımlayabiliriz. İşçi ifa edimini yerine getirirken iş yerine ait makine, tesisat ya da diğer malzemelerde zarar meydana gelebilir. Bu teçhizatlar işverene ait veya işverenin zilyetliğinde olabilir. Önemli olan o işin görülmesi için işveren tarafından tahsis edilmesidir. İşçinin iş görme edimini yerine getirirken dikkat ve özen yükümlülüğüne uygun davranması gerekir. Aksi takdirde işverende oluşan eksilmelerde işçinin sorumluluğu doğar. İşçinin eylemi ile zarar arasında bir bağ olmalıdır. Neden sonuç

---

<sup>105</sup> Çelik, Çağrı: İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi, Seçkin Yayınları, 2007, s.85

<sup>106</sup> Tuncomağ, Kenan / Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, s. 96-97

<sup>107</sup> Günay, Cevdet İlhan: İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih, Sicil İ.H.D., S:14, 2009, s.63

ilişkinin varlığı aranmalıdır. Zarar ile fiil arasında bir bağ yok ise işçinin sorumluluğu doğmayacaktır. Her eksilme fesih için geçerli sebep değildir.

Verilen zararın sürekliliği ya da sözleşmenin devamının makul ölçüler içerisinde beklenememesi durumlarının varlığı aranır. Bir diğer husus, feshin geçerli nedenle gerçekleşmesi için işçinin taksir ya da kasıtlı davranışları sonucunda zararın meydana gelmesi olacaktır.<sup>108</sup> Kusuru olmayan işçiye sorumluluk yüklenemeyeceğinden geçerli neden oluşmayacaktır. İspat yükü işçiye yükletilmiş olup, işçi zararın ortaya çıkmasında kusuru olmadığını kanıtlamalıdır.<sup>109</sup>

Somut olayda 07.00-19.30 mesai saatleri arasında çalışan ve dinlendirilmeyen işçiden Ankara'dan Samsun'a yük götürmesi istenmiştir. İşçi yeterince dinlenmediğini, yanına ek şoför verilmesi gerektiğini ileri sürmüş olsa da işverenin bu talebi değerlendirmedeği görülmüştür. Kanunda belirlenen ve korunan işçinin azami çalışma saatinin aşılması ile kötü hava şartları birleşerek işçinin kaza yapmasına sebebiyet vermiştir. Mahkeme kaza yapan işçinin kusuru olmadığı yönünde karar vermiştir. Dolayısıyla işverenin ortaya çıkan zararı geçerli neden göstererek sözleşmeyi feshetmesi yasaya aykırıdır. İşverende iş sözleşmesini feshedecek bir zararın meydana gelip gelmediğinin tespiti somut olaya göre yorumlanacaktır. Bu sebeple işçinin kusur oranı iş güvenliği uzmanları tarafından oluşturulacak bir kurul ile tespit edilmelidir. Örnek olarak işçi %40 kusuru ile sebebiyet verdiği 4000 TL'lik zararın 1600 TL'sinden sorumlu tutulacaktır.

Bu tutarın 30 günlük brüt ücreti geçip geçmediği hesaplanarak fesih türüne karar verilmesi uygun düşecektir.<sup>110</sup> İşçinin kusurlu davranışının işverene verdiği zarar ile orantılı olarak yapılacak feshin haklı veya geçerli olması arasındaki ince çizgi işverence saptanmalıdır. Somut olayda şoför olarak çalışan işçi, kırmızı ışıkta geçerek işyerine ait araçla kaza yapmıştır. Şoförün kusur oranı ve meydana gelen hasar tespit edilip işverenin hangi fesih türüne gideceği yönünde karar verilmelidir.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi kararında kaza yapan araçtaki maddi zararın dışında, aracın tamiri için ne kadar zaman geçtiğinin, işverenin bu süre içinde taşıyıcı firmaya ne

---

<sup>108</sup> **Süzek, Sarper:** *Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku*, s.611

<sup>109</sup> **Tunçomağ, Kenan, Centel, Tankut:** *İş Hukukunun Esasları*, s.96-100

<sup>110</sup> **Tunçomağ, Kenan / Centel, Tankut:** *İş Hukukunun Esasları*, s. 92-96



kadar ücret ödediğinin de araştırılması; bu meblağ da dikkate alınarak zararın hesaplanmasını istemiştir.<sup>111</sup> Bu kararda Yargıtay, işverenin görünürdeki zararının yanında uğradığı tali zararlarının da karşılanması gerektiği görüşünü benimsemiştir. İşçi vermiş olduğu zararı karşılasa bile işverenin geçerli fesih hakkı ortadan kalkmayacaktır.<sup>112</sup> Yargıtay 9.HD. 24.11.2008 gün 2007/ 32361 E, 2008/ 32028 K. ilamında şu şekilde açıklamıştır: “İşçinin zararı derhal ödemiş ya da ödeyecek olması, işverenin bu hakkını ortadan kaldırmaz.”<sup>113</sup>

#### 2.4.3.2. İşçinin Çalışma Arkadaşlarından Borç Para İstemesi

İşveren işyerinde güvenilir, doğru ve özverili çalışanlar ister. İşçi de emeğinin karşılığını alabileceği, kendisini gözetecek ve destek olacak bir işverene bağlı olarak çalışmayı arzu eder. Bu hassas ilişkiye zarar verecek her türlü davranış işçinin iş akdinin sonlanmasına sebebiyet verecektir. İşçinin, iş arkadaşlarından borç istemesi sonucunda işine son verilme ihtimalini düşünerek daha temkinli olmasında fayda vardır.

Uygulamada işçi, çalışma arkadaşlarından borç para isteyebilmektedir. İlk bakışta geçerli sebep oluşturmayacağı düşünülse de borcun ödenmemesi durumu, taraflar arasında gerginliğe sebep olup işyeri huzurunu bozabilmektedir. İşçinin çalışma ortamını bozacak her hareketi, işverene iş sözleşmesini geçerli neden ile fesih hakkını doğuracaktır. İşçinin salt borç istemesi yeterli olmayıp, somut olayda borç istemeden dolayı işyeri düzeninin bozulup bozulmadığının araştırılması gerekir. Yargıtay 7.HD, E.2013/3134 K.2013/1755 iş arkadaşlarından borç istemeyle ilgili karşılıklı güven ilişkisinin zedelendiği ve işverenden iş sözleşmesinin devamının beklenilmez hal aldığı sonucuna varmıştır.<sup>114</sup> Bu karar doğrultusunda işçinin çalışma arkadaşlarından borç para

---

<sup>111</sup> Y. 9. H.D T.30.03.2009, E.2008/23044, K.2009/8410 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:18.03.2021)

<sup>112</sup> **Keser, Hakan:** *İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep*, s.97”

<sup>113</sup> Y. 9.H.D. T.24.11.2008, E.2007/ 32361, K. 2008/ 32028 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:19.03.2021)

<sup>114</sup> Y. 7. H.D. T. 27.02.2013, E.2013/3134, K.2013/1755 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:19.03.2021)

istemesiyle işyerinde çıkan huzursuzluk arasında illiyet bağının tespiti halinde geçerli nedenle feshin gündeme geleceği görüşüdeyiz.

#### **2.4.3.3. İşçinin Çalışma Arkadaşlarını İşverene Karşı Kışkırtması**

İşçinin, işverenin işi ve işyerinin haklı menfaatlerini gözetmek; olumsuz etkileyecek veya işin devamlılığını tehlike altına sokabilecek hareketlerden kaçınması, sadakat borcunun bir gereğidir.<sup>115</sup> İş Kanunu madde 25/2’de “İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.” ifadesi yer almıştır. Kanunda sıralanan davranışlar “haklı nedenle fesih” halini oluşturur. İşçinin davranışı sebebiyle işverenle arasındaki güven ilişkisi köklü olarak ortadan kalkmasa da işverenin iş ilişkisini sürdürmesinin makul ölçüler içinde beklenmeyecek hal alması fesih için geçerli nedeni oluşturacaktır.<sup>116</sup> Somut olayı incelerken işçinin bu davranışının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini gerektirip getirmediği, davranışın ağırlığı ile birlikte değerlendirilmelidir.<sup>117</sup>

#### **2.4.3.4. İşçinin Maaşına Sürekli Gelen Haciz**

Ekonomik sıkıntılarla beraber işçinin yaşadığı gelir sıkıntısı, işçiyi borç alıp vermeye yönlendirmektedir. Bunun sonucunda borcunu ödeyemeyen işçinin, alacağını tahsil etmek için hukuki yollara başvuran alacaklılarla baş başa kaldığını gözlemlemekteyiz. Kural olarak işçinin maaşına gelen haciz işlemleri işverene sözleşmeyi geçerli nedenle feshetme hakkı tanımamıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin

---

<sup>115</sup> Keser, Hakan: *İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep*, s.187

<sup>116</sup> Türkiye Metal Sanayiciler Sendikası Dergisi, *Uygulamacılar İçin Örnek Yargıtay Kararları*, S.2, 2014, s.8

<sup>117</sup> Narmanlıoğlu, Ünal: *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, s. 439

ilgili kararı ise gerekli şartların varlığında maaşa gelen haciz işleminin geçerli nedenle fesih olabileceği yönündedir.<sup>118</sup>

Maaşa gelen haczin muhasebe veya hukuk servisinde önemli zaman kayıplarına neden olması ve sık sık gelen haczin işyerini olumsuz yönde etkilemesi bu şartlardan biridir. İcra dairesi işverene bünyesinde çalışan işçinin borç miktarını, maaşın dörtte birine haciz işleminin yapılacağını ve işverenin bunu işçinin maaşından keserek icra dairesine yatırması gerektiği konusunu bildirir. Böylece işverene yeni bir sorumluluk yüklenmiş olup kendisine bildirileni yapmaması halinde bu para kendisinden tazmin edilir. İşverenin sık sık bu işlemi yapması işin görülmesinde aksaklıklar meydana getirebilir. Bu durumlarda işveren maaşına sık sık haciz gelen işçinin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedebilecektir. Yine başka bir somut olayda işverenin, işçinin borçları ve hakkındaki icra işlemlerini yürütmek için personel istihdam etmek zorunda kalması, geçerli neden olarak görülmüştür. İspat yükü işverendedir. İşçinin maaşına yapılan haczin işverene olumsuz bir geri dönüşü yoksa ya da işçi ihtardan sonra gerekli işlemleri yapmışsa iş akdi geçerli nedenle feshedilmeyecektir.<sup>119</sup> Salt maaşına haciz gelen işçinin iş sözleşmesine son vermek, iş güvencesi hükümlerine de aykırı olacağından, fesih için gerekli şartların oluşup oluşmadığının yargı makamları tarafından denetlenmesi uygun olacaktır.<sup>120</sup>

#### ***2.4.3.5. İşçinin Bağlılığının Yeterli Olmaması, İş sözleşmesine Aykırı Olarak, İşverenin İznini Almadan Başka Bir İşyerinde Çalışması***

İşçi ve işveren arasında kurulan iş sözleşmesinin en önemli unsurlarından biri de bağlılıktır. İşçinin bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması iş hukukunun temeli olan güven ilkesine zarar verir. Yargıtay somut olayları göz önünde bulundurarak şu sebepleri bağlılığa uymayan davranışlar olarak saymıştır: İşe gelmeyen işçinin işçi puantajını işe gelmiş gibi imzalaması, işçinin bahane uydurarak işe gelmemesi ve maça gitmesi, rapor alan işçinin raporlu olduğu süre zarfında başka işte çalışması gibi somut örnekler

---

<sup>118</sup> Y. 9. HD T. 02/02/2009, E.2008/9800, K. 2009/1012 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:19.03.2021)

<sup>119</sup> Köseoğlu, Ali: *İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklı Nedenlerle Bildirimli Feshi*, İstanbul 2011, s.38

<sup>120</sup> Centel, Tanku:, *İş Güvencesi*, s.128

çoğaltılabilir. Bu sebeplerin varlığı halinde iş sözleşmesinin geçerli nedenle mi yoksa haklı nedenle mi feshedileceği konusunda bir ayrıma gidilecekse elbette ki bu, haklı fesih olacaktır. Fakat somut olayda işçinin bağlılığa aykırı davranışları işçi ve işveren arasındaki güven ilişkisini temelden sarsmayacak şekilde oluşmuşsa geçerli nedene dayalı fesih yoluna gidilebilir.<sup>121</sup> Burada gözetilmesi gereken işçi ile işveren arasındaki bağların sarsılma boyutu olduğundan somut olaya göre değerlendirme yapmak ve fesih türünü ona göre seçmek isabetli olacaktır. Covid-19 salgını nedeniyle ücretsiz izine çıkartılan işçiler geçimlerini sağlayabilmek için bu süre zarfında başka iş yerlerinde çalışmaya başlamış hal böyle olunca da bu durumun hukuki yönden nasıl değerlendirileceği soruları gündeme gelmiştir.

Ücretsiz izin önerisinin işverenden geldiği durumlarda işçi, ücretsiz izin sonrasında Anayasal ve temel haklardan olan çalışma hakkını kullanmaya devam edebilecektir. Bu durum ise doğruluk ve bağlılık ilkesine aykırılık teşkil etmeyecek ve işverene haklı fesih imkânı tanımayacaktır. Ücretsiz izin teklifi işçiden geldiğinde ise durum tam tersi olacaktır. İşçinin ücretsiz izin teklifinde bulunduktan sonra başka bir iş yerinde çalışması doğruluk ve bağlılığa aykırılık teşkil edecektir. Değerlendirme yaparken ücretsiz izin teklifinde bulunan tarafı araştırmak ve olaya göre inceleme yapmak gerekir.

#### **2.4.3.6. İşvereni Yanıltma ve Güvenini Sarsma, Yalan Söyleme**

İş ilişkisi karşılıklı güven esasına dayanan sürekli borç ilişkisidir. Doğruluk, dürüstlük, açık sözlülük, içtenlik, gerçeklik gibi kavramlar güven kelimesinin temelini oluşturmaktadır. İş sözleşmesi de “karşılıklı birbirini gözetme” ve “bağlılık” esaslarına dayanan bir sözleşme türüdür. Güven ilkesinin sonucu olarak işyeri ile ilgili haklı menfaatleri korumak, zarar verici veya risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmak işçinin asli yükümlülüğüdür. Bu unsurlar sadakat yükümlülüğünün uzantısıdır.<sup>122</sup> Türk Medeni Kanunu madde 2 uyarınca da işçinin doğru ve dürüst davranmak ve sadakatli olmak yükümlülüğü vardır. Sadakat yükümlülüğü iş ilişkisinde olmazsa olmazlardandır.

---

<sup>121</sup> **Odaman, Serkan:** *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, B.1, İstanbul 2016

<sup>122</sup> **Keser, Hakan:** *İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep*, s.178

Güvenin sarsıldığı durumlarda iş ilişkisinin sürdürülmesi beklenemez.<sup>123</sup> Tarafların dürüst davranma borcu, sözleşme görüşmeleri ile başlayıp sözleşmenin sona erme sürecine kadarki zaman diliminde devam etmektedir. Davranışın iş ilişkisinin temelini oluşturan güveni sarsıcı nitelik taşıyıp taşımadığı münferit olarak ele alınmalıdır.<sup>124</sup> 4857 sayılı İş Kanunu madde 25 II a “İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması” haklı fesih sebebidir.<sup>125</sup>

İş sözleşmesi kurulurken esaslı unsurlar konusunda taraflar anlaşmaya varır. Bu esaslı noktalar konusunda işçi gerçeğe aykırı bir beyanda bulunmuşsa işverenin bunu tespiti halinde işçinin sözleşmesi haklı nedenle sona erecektir. İş akdi kurulması aşamasında işçi edimi yapmada uygun nitelikleri taşıyıp taşımadığı konusunda gerçek beyanlarda bulunmalıdır.<sup>126</sup> İşvereni yanıltmaya yönelik açıklamalar yapmaktan uzak durmalıdır. İşverenin sorduğu sorulara gerçeği yansıtan cevaplar vermesi gerekir. Bununla birlikte işçinin işverene söylemesi gereken esasın söylenmemesi, gizlenmesi de işvereni yanıltmaya yönelik davranışlar kapsamında değerlendirilir.<sup>127</sup>

Adı, soyadı, doğum yeri, tarihi, medeni hali, ikametgâh adresi, telefon numarası gibi kimlik bilgileri, adli sicil bilgisi, diploma ve daha önce çalışıp çalışmadığı, çalıştıysa nerelerde çalıştığı, yabancı dil bilip bilmediği gibi hususları işverene doğru bir şekilde aktarmalıdır.<sup>128</sup> Güvenlik görevlisi olarak işe başvuran işçinin sabıkası olduğu halde yokmuş gibi beyanda bulunması madde 25 uyarınca haklı fesih sebebidir.

Davranış sadakatsizlik olarak tanımlanmayacak türdeyse aradaki güven ilişkisi tamamen ortadan kalkmamakla birlikte sarsılmışsa fesih, haklı nedenle değil ‘geçerli nedenle’ yapılacaktır. Kanunun gerekçesinde güven ilişkisini hangi davranışların sarstığı konusunda açıklama yapılmamıştır. Her olayda işçinin bu davranışının ve ortaya çıkan

---

<sup>123</sup> Centel, Tankut: *İş Güvencesi*, s.123

<sup>124</sup> Süzek, Sarper: *Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku*, s.623

<sup>125</sup> Centel, Tankut: *İş Güvencesi*, s.125

<sup>126</sup> Süzek, Sarper: *Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku*, s.621

<sup>127</sup> Köseoğlu, Ali Cengiz: *İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklı Nedenlerle Bildirimli Feshi*, s.206

<sup>128</sup> Mollamahmutoğlu Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş: *İş Hukuk Ders Kitabı*, s.242

sonucun karşılaştırılması yapılarak değerlendirilmesi gereklidir.<sup>129</sup> Bu değerlendirme yapılırken işçinin yaptığı iş ve işin nitelikleri ile işyerinin özellikleri, işçinin konumu ve işin gerekleri tespit edilmelidir. Yargıtay işçinin iş yerine ait özel bilgileri, belgeleri dışarıya sızdırmasını fesih için geçerli neden görmüştür.<sup>130</sup> Objektif unsurlar değerlendirilerek davranışın sadakat borcuna aykırılık oluşturup oluşturmadığı saptanmalıdır.<sup>131</sup> Örneğin işçi çok ileri düzeyde yabancı dil bildiğini ileri sürerek işe giren işçinin ilerleyen dönemlerde bu dili orta seviyede bildiği anlaşılması durumunda somut olaya göre iki farklı fesih türü ortaya çıkmaktadır. Niteliği itibarıyla iş, bu dilin ileri derecede bilinmesini gerektiriyorsa haklı neden ile; buna karşın iş ileri derece yabancı dil bilinmesini gerektirmiyorsa, işlerin belirli ölçüde aksamasına yol açıyorsa geçerli neden ile iş sözleşmesi feshedilecektir.

İşçinin işverene karşı sadakat ve dürüst bir tutum içinde bulunma yükümlülüğü kapsamında Covid-19 belirtisi olan işçinin işverene bildirme yükümlülüğü doğar.<sup>132</sup> Bu yükümlülük hem 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu'ndan hem de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan doğmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu madde 19 '*Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.*' ifadesine yer vermiştir.<sup>133</sup>

KVKK kuralları gereği sağlık bilgilerinin ulaşılabilir olmaması sebebiyle işverenin Covid hastasını tespiti çok zordur. Burada işçinin işverene bildirim yükümlülüğü doğmaktadır. İşçinin bu hastalığını işverenden saklaması ya da yanıltıcı beyanlarda bulunması aradaki güveni temelden sarsmakta ve kamu sağlığını ciddi

---

<sup>129</sup> Çelik, Nuri / Canikoğlu, Nurşen / Canbolat, Talat: *İş Hukuku Dersleri*, s.354

<sup>130</sup> Keser, Hakan: *İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep*, s.123

<sup>131</sup> Süzek, Sarper: Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku, İş Hukuku, s.624

<sup>132</sup> Y. 9. HD T. 09.05.2008, E. 2007/16956 K. 2008/11983 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:24.03.2021)

tehlikeye sokmaktadır. İşverence böyle bir durumun tespiti halinde işçinin kusurunun boyutu da göz önünde bulundurulduğunda iş akdine geçerli nedenle değil haklı nedenle son verilmesi gerektiği düşüncesindeyim.

#### ***2.4.3.7. İşçinin Çalışma Arkadaşlarıyla Geçimsizliği ve Amirleriyle Sık Sık Tartışması***

İşveren için en önemli şeylerden biri de iş yerindeki huzur ve güvenilir ortamdır. Huzur ve güvenli ortamlarda işçi iş akdini yerine getirirken daha verimli olacaktır. Kaos ve kargaşa işçinin performans ve motivasyonunu olumsuz etkileyecek buna bağlı olarak iş akdinin işleyişi sekteye uğrayacaktır. Hâl böyle olunca işveren, amiri dahil tüm çalışma arkadaşlarıyla çatışma yaşayan işçiyle iş sözleşmesini sürdürmek istemeyecektir. İşçinin çalışma barışını bozucu davranışlarından kaçınması sadakat borcunun gereğidir. İş Kanunu 25. madde fıkra 2 d bendinde işçinin işverene yahut onun aile üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84'üncü maddede yer alan hükme aykırı davranılması haklı fesih sebebi olarak ele alınacaktır.<sup>134</sup>

İşçinin işyerinde önemli geçimsizlikler göstermesi ve diğer işçilerle gereksiz yere ve devamlı tartışmaya girmesi, 25. maddede belirtildiği gibi 'sataşma' niteliğinde olmadığı sürece işçinin bu davranışları fesih için haklı nedeni değil geçerli nedeni oluşturacaktır.<sup>135</sup> İşçinin arkadaşları veya amirine davranışlarının ve aradaki çekişmenin çalışma düzenine zarar verecek boyutta olması gerekir.<sup>136</sup>

4857 sayılı İş Kanunu 25.maddesinde sataşma kavramını açıklamamıştır. Bu boşluğu Yargıtay kararlarıyla yorumlamak uygun düşecektir. Yargıtay sataşma kavramını işçilerin birbirlerini tehdit, darp ve birbirlerine hakaret etmeleri olarak tanımlamıştır. İş yerinde işçinin çalışma arkadaşlarına sataşması ve dedikodu yapması sataşma olarak nitelendirilmiştir. Görevleri sırasında sözlü tartışmaya giren ve sonrasında davalı işçinin davacı işçinin boğazını sıktığı davacının ise kendini savunmak için karşı tarafı ittiği olay örgüsünde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi sataşmanın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

---

<sup>134</sup> <https://www.tbmm.gov.tr> (Erişim Tarihi:09.08.2020)

<sup>135</sup> Kılıçoğlu, s.460-465

<sup>136</sup> Keser, Hakan: *İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep*, s.194

Mahkemece işçinin karşı tarafı etkisizleştirmeye yönelik davranışı, sataşma olarak görülmemiştir.<sup>137</sup> Bunun dışında kavgayı başlatmayan ancak karşılık veren işçi için Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 2016/4157 E ‘kavgayı başlatmayan, karşı tarafı tahrik etmeyen ancak karşılık veren işçinin iş akdini geçerli sebeple feshedebilir’ yönünde karar vermiştir.<sup>138</sup>

#### **2.4.3.8. Sık Sık İşe Geç Gelmek ve İş Aksamak, İş Sürüncemede Bırakmak**

İş sözleşmesi devamlı bir sözleşmedir ve iş sözleşmesi kurulurken görev tanımı, çalışma saatleri işçiye bildirilir. İşçi, sözleşmede belirlenen saat dilimleri içerisinde işyerinde bulunmakla yükümlüdür. İşin işleyişi ve işyerindeki düzen açısından işçinin işe zamanında gelmesi oldukça hassas bir durumdur. İşin ifası devamlılık gösterir. İş sözleşmesinin belirli süreli olması ya da görülen işin süresiz bir iş olması, ifa ediminin devamlı olma niteliğini ortadan kaldırmaz.<sup>139</sup>

Devamlılık unsuru iş sözleşmesinin kurulmasında bu kadar önem taşıırken işçinin bu yönde yaptığı aksaklıklar iş sözleşmesinin feshi için geçerli nedeni oluşturur. 4857 sayılı İş Kanunu’nun gerekçesinde, işçinin işe sık sık geç gelmesi geçerli fesih örneğidir. İşçinin sık sık geç gelmesi ile edimin ifasındaki aksaklıklar arasında illiyet bağının varlığı sabittir. İşin işleyişinin sekteye uğraması, işyeri düzenindeki bozulmalar işverenin bu hakkı kullanmasına sebebiyet verecektir.

4857 sayılı İş Kanunu işçinin işverenden izin almaksızın bir ayda üç işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da ardı ardına iki işgünü devamsızlık yapması durumlarının haklı nedenle fesih sebebi olduğunu hükme almıştır. (İ.K.25) Bu ağırlığa ulaşmamakla birlikte işçinin işe geç gelmeyi alışkanlık haline getirmiş olması, devamsızlığın süreklilik arz etmesi, iş akdinin geçerli nedenle

---

<sup>137</sup> Y.9.HD. T.11.11.2008, E.2007/31423, K.2008/30663 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:20.01.2021)

<sup>138</sup> Y.9.HD. T. 07.02.2017, E.2016/4157, K. 2017/1265 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:07.03.2021)

<sup>139</sup> **Demir, Fevzi:** *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, B.1, TBB yayınları, 2006, s.379-38



sona ermesine sebep olacaktır. İşveren devamsızlıkların iş akışına etkilerini değerlendirerek bir sonuca varmalıdır. Ulaşımdan kaynaklanan riziko işçiye ait olacaktır.<sup>140</sup>

İşçinin mesai saatinde iş görme edimini yerine getirmeye hazır şekilde işyerinde bulunması gerekir. İşçinin özen yükümlülüğüne uygun davranıp davranmadığı, geç kalmaların sıklığı ve işyerinde meydana getirdiği olumsuzluklarla ilgilidir. Geçerli nedene dayanılarak iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için işçiye bu durumun ihtar edilmesi gerekir. İhtar etmeden işçinin işine son verilmesi feshi geçersiz kılacaktır.<sup>141</sup>

İşçinin işe geç gelmesi ve buna ilişkin ihtar verilmesi olgularının tutanakla belirlenmesi fesih sonucunda doğan uyuşmazlıklarda delil teşkil etmesi yönünden önem arz etmektedir. İşçinin işe geç gelmesi gibi, iş süresi bitmeden evvel izin almadan işyerinden ayrılması da geçerli fesih nedeni olarak kabul edilir. İşçi iş sözleşmesinde belirlenen çalışma saatlerine riayet etmekle yükümlüdür. İş zamanında gelmesi gibi işten zamanında çıkması da önem arz eder. Burada da gözetilmesi gereken işten erken çıkmanın süreklilik unsuru taşınması ve işçinin fesihden önce savunmasının alınmasıdır.<sup>142</sup>

Demir çelik fabrikasında çalışan işçinin mesaiden önce iş yerinden ayrıldığı, giriş çıkış kartını, iş arkadaşına kendisi yerine okutması için verdiği olayda işveren geçerli nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi konuyla ilgili işçinin eyleminin süreklilik unsuru taşımadığı ve işçinin işten erken ayrılmayı alışkanlık haline getirmediği dolayısıyla feshin geçersiz olacağı konusunda karar vermiştir. Bir defaya mahsus davranışların iş akdinin sona ermesi için yeterli olmadığı Yargıtay kararıyla da desteklenmiştir. Şüphesiz işverenin, iş sözleşmesine aykırı davranan işçiye, eylemiyle orantılı yaptırım uygulaması iş güvencesi ve iş kanunları hükümlerine uygun düşecektir.<sup>143</sup>

---

<sup>140</sup> **Keser, Hakan:** *İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep*, s.159

<sup>141</sup> **Kılıçoğlu, Mustafa / Şenocak, Kemal:** *İş Güvencesi Hukuku*, s.344

<sup>142</sup> Y. 9. HD T. 25.04.2008, E. 2007/15152., K. 2008/10326 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:24.01.2021)

<sup>143</sup> **Centel, Tankut / Demiroğlu, Murat:** *İş Hukuku*, İstanbul, B.17, 2016, s.158

#### **2.4.3.9. İşçinin İşyeri Araç ve Gereçlerini İş Amacı Dışında Kullanması**

4857 sayılı İş Kanunu'nda işverenin malzeme temin etme borcu ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Konuyla ilgili Borçlar Kanunu'nun 413. maddesinde düzenleme bulunmaktadır. “*Aksine anlaşma veya yerel âdet yoksa, işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür.*” İşçinin iş görme edimini yerine getirmesi için maddenin lafzından da anlaşıldığı üzere işverenin temin etme yükümlülüğü bulunmaktadır. Malzemelerin kullanımı iş görme amacına özgülenmiştir. İşçinin işyeri araç ve gereçlerini kendi özel ihtiyaçları için kullanması bu bağlamda kullanma sınırını aşacaktır. İşyerindeki araç ve gereçleri izin almaksızın özel amaçları doğrultusunda kullanan işçi güven ilkesi ve bağlılık borcuna aykırı davranmış olacaktır.<sup>144</sup> İşveren, bunu tespit etmesiyle beraber iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetme yoluna gidebilecektir. Somut olayda şoför olarak çalışan işçinin şirket dışından kadın arkadaşını servise aldığı sonrasında şirket önlüklerini giydirip şirketçe bedeli ödenen otelde kaldığı anlaşılmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2007/7254 E. 2007/34205 sayılı kararında işveren ile işçi arasındaki güvenin temelden sarsıldığı sabit görülmüştür. İşveren madde 25/2 uyarınca sözleşmeyi feshedecektir.<sup>145</sup> Doktrin ve Yargıtay somut olayın ağırlığına göre fesih türünün belirlenmesi gerektiği görüşündedir.<sup>146</sup>

#### **2.4.3.10. İşçinin Mesai Saatleri İçerisinde Sosyal Medyayı Aktif Kullanması**

Sosyal medya ve internet kullanımı hayatımızda önemli bir yer edinmişken zamanımızın büyük çoğunluğunu da kapsamaktadır. Bunun yansımalarını çalışma hayatında da görmekteyiz. İşyerinde sosyal medya ve internet kullanımı işçi ve işveren arasında uyumsuzluklara sebebiyet vermekte; fesih sebeplerinin başında bu konunun

---

<sup>144</sup> **Süzek, Sarper:** *İş Hukuku*, (18. Baskı), Ankara, s.627

<sup>145</sup> Y. 9. HD. T.14.11.2007, E. 2007/7254 K. 2007/34205 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:25.01.2021)

<sup>146</sup> **Keser, Hakan:** *4857 sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep*, s.360-365

gündeme geldiğini gözlemlemekteyiz. İşçi mesai saatleri içinde iş sözleşmesinde belirlenen işi yapmakla yükümlüdür. Bu dilimde bulunduğu davranışlarının da iş sözleşmesine uygun olması önem taşır. Ayrıca işçinin çalışma saatleri içinde sosyal medya kullanımının performans ve verimin düşmesine sebep olduğu ortadadır. Bazı durumlarda ise işyeri sınırlarının ifşasına neden olabilmektedir. Bu durumların mevcut olması haklı fesih sebebi mi yoksa geçerli nedenle fesih sebebi mi olduğu konusunda tartışmaları gündeme getirmiştir.<sup>147</sup> Yargıtay da örnek kararlarında işçinin bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı gerekçesiyle 4857 sayılı İş Kanunu madde 18 ‘geçerli neden’ kapsamında değerlendirmiştir.

Somut olayda Yargıtay mesai saatleri içinde bahis sitelerine giren banka çalışanın işverence geçerli nedenle fesih ile işine son verilmesi gerektiğini vurgulamıştır. İşçinin çalışma saatleri dilimi içinde sosyal medyada vakit geçirmesi sebebiyle işverende zarar oluşturup oluşturmaması bu geçerli nedeni etkilemeyecektir.<sup>148</sup> Mesai saatleri içinde işçinin sosyal medyadan cinsel içerikli mesajlar atması, internet üzerinden kumar oynaması, işyeri veya işvereni zora sokacak sosyal hesaplardan paylaşımlarda bulunması da iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmesi kapsamında değerlendirilmiştir. Bu sebepler sözleşmenin devamını imkânsız hale getirmişse ve işçi- işveren arasındaki güven ilişkisi temelinden çökmüşse bu durumda fesih haklı fesih kapsamında değerlendirilecektir. Bu kapsamda sosyal medyada işverene açıkça hakaret eden, işverene yönelik cinsel, ırkçı paylaşımlarda bulunan işçinin iş sözleşmesi haklı fesih ile sona ermelidir. İşyerinde sıkça sosyal medyaya giren ve bu yüzden performans düşüklüğü yaşayan işçinin ise iş sözleşmesi geçerli neden ile sona erecektir. Her zamanki gibi somut olay ve ortaya çıkan netice değerlendirilerek fesih türü belirlenmelidir.<sup>149</sup>

Somut olayda işyerinin internet sitesini özel amaçlı kullanan ve pornografik resimle videoları işletmenin veri taşıyıcısına indiren işçinin iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesinin uygun olmayacağı, bu fesih türünün 18. madde

---

<sup>147</sup> **Centel, Tankut:** *İş Güvencesi*, B.2, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2020, s.75

<sup>148</sup> Y. 9. HD T.10.10.2006, E. 2006/19150 K. 2006/26792 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:26.01.03.2021)

<sup>149</sup> “Y 9. HD. T.31.03.2016, E. 2015/27643 K. 2016/7929 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:26.01.2021)

kapsamına giren geçerli neden olarak değerlendirileceği hususunda karar verilmiştir.<sup>150</sup> İşçinin şirket hesapları ve e-postaları üzerinden yapılan kullanımlarda Yargıtay da doğrudan işveren tarafından denetlenebileceği yönünde karar vermiştir. Dolayısıyla işçilerin bu platformda yapacakları görüşme ve yazışmaların içeriğine dikkat etmeleri gerekir. Zira işveren ile aralarında çıkan uyuşmazlıklarda bunların delil olarak kullanılmasında hukuka aykırı bir durum olmadığını söylemek doğru olacaktır.<sup>151</sup>

Sosyal medya kullanımı ve sosyal medya paylaşımları fesih için geçerli neden oluşturacak ağırlığı aşmışsa İş Kanunu 25.maddede sayılan sebepler çerçevesinde değerlendirilecek bir duruma sebebiyet vermişse iş sözleşmesinin haklı feshi söz konusu olacaktır. 15 Temmuz girişimi ve Gezi Parkı gibi ülkeyi etkileyen siyasi olaylarda işçinin sosyal medya paylaşımları sonucunda işverenin yapacağı fesih türünü belirlerken işçi hakkında adli ya da idari soruşturmanın başlatılıp başlatılmadığı ya da işverence sözleşmenin çekilemez hale gelmesinin araştırılıp değerlendirilmesi gerekecektir.<sup>152</sup>

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin işçinin Cumhurbaşkanı ve hükümete yönelik hakaret içeren sosyal paylaşımlarının işyerinde olumsuzluklara neden olduğu sebebiyle 25/2 uyarınca sözleşmesinin sona ereceği yönünde kararı mevcuttur. Bu tarz paylaşımlarda bulunan işçinin sözleşmesinin geçerli neden ile değil haklı neden ile feshedildiğini gözlemlemekteyiz.

#### **2.4.3.11. İşçinin İş Yerinde Yasaklı Madde Kullanması**

İş sözleşmesinin tarafı olan işçinin sözleşmeden kaynaklı borç ve hakları olduğu gibi işyerinde uyması gereken genel kurallar da mevcuttur. Gerek iş sözleşmesine gerek genel kurallara aykırı her türlü davranış işçinin iş sözleşmesinin sonlamasına sebep

---

<sup>150</sup> **Kılıçoğlu, Mustafa/ Şenocak, Kemal:** *İş Güvencesi Hukuku*, B.1, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2007, s.356-360

<sup>151</sup> Y. 9. HD. T. 13.12.10, E.2009/447, K. 2010/27516, (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:27.01.2021)

<sup>152</sup> Y. 9. HD. T. 27.11.2017, E. 2016/31552, K. 2017/1908, (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:27.01.2021)

olacaktır.<sup>153</sup> Kanunen kullanılması ya da bulundurulması yasak olan maddeleri iş yerinde kullanan veya kullanıp iş yerine gelen işçilerin de iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu madde 25 kapsamında feshedilecektir.<sup>154</sup> İşveren yönetim hakkının neticesi olarak işyerinde sigara ve alkol kullanımını yasaklayabilir. İşçinin bu yasağa rağmen iş yerinde sigara veya alkol kullanması fesih için geçerli nedeni oluşturacaktır.

Aynı kanunun 84.maddesinde ise iş yerinde alkol kullanmanın ya da bulundurmanın mümkün olduğu istisna meslek grupları sayılmıştır. Bu sayılan meslek gruplarından olan işçilerin iş sözleşmeleri iş yerinde alkol kullanılması sebebiyle sona ermeyecektir. Kanun uyuşturucu kullanımı için ayrı bir istisna getirmemiş zira uyuşturucu kullanmanın ya da bulundurmanın Türk Ceza Kanunu uyarınca cezai yaptırımını öngörülmüştür.

Somut olayda vinç operatörü olarak çalışan işçiye, uyuşturucu kullanmak ve satmak suçundan soruşturma başlatılmış ve hakkında kovuşturmanın ertelenmesi kararı verilmiştir. İşverenin bunun duyması ile işçi savunmasını yapmak üzere çağrılmış sonrasında iş sözleşmesi geçerli nedene dayanılarak feshedilmiştir. Yerel mahkeme feshin geçersiz olduğuna ve işçinin işe iadesine karar vermiş olsa da uyuşmazlık üst mahkemeye taşınmıştır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, kararında işçinin işyeri dışında kullandığı uyuşturucu maddenin işverenin ticari kimliğinin zarar görmesine neden olması durumunda feshin geçerli neden kapsamında değerlendirileceğine hükmetmiştir. Özetle işyerinde uyuşturucu madde kullanımı iş sözleşmesinin devamını sürdürülemez ağırlıkta olmasına karşın işyeri dışında kullanılan uyuşturucu madde kullanımı geçerli nedene dayalı fesih kapsamında değerlendirilecektir.<sup>155</sup>

---

<sup>153</sup> **Ertabak, Ünal:** *İş Güvencesinin Kapsamı Geçerli/Geçersiz Feshin Sebepleri ve Fesih Usulü Geçersiz Fesih İtirazı ve Sonuçları*, İstanbul 2012 s. 479

<sup>154</sup> **Centel, Tankut:** *İş Güvencesi*, s.127

<sup>155</sup> Y. 22. HD. T. 15.10.2018, E.2018/14275, K. 2018/22132 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:28.01.2021)

## 2.5. Geçerli Neden Oluşturmayan Haller

### 2.5.1. Genel Olarak

158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 5. ve 6. maddelerinde yer alan iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden oluşturmayan haller örnek alınarak benzer düzenleme 4857 sayılı Türk İş Kanunu'nda yer almıştır. Bu maddelerin içeriği işçinin sahip olduğu temel hak ve özgürlükleri kullanmasında işverenin müdahalesini sınırlamak bir başka deyişle daraltmak olmuştur.

*İş Kanunu madde 18 III. Fıkra;*

*a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,*

*b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak,*

*c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,*

*d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler,*

*e) 74. maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalışmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,*

*f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25. maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık".<sup>156</sup>*

Gibi hususların geçerli neden oluşturmayacağı hükme alınmıştır. Açıklanan maddeler ayrıntılı olarak incelenmiş böylece işverenin fesih için yoruma açık nedenler göstermesinin önüne geçilmek istenmiştir.<sup>157</sup> Sayılan sebepler bunlarla sınırlı değildir. İşçi ileri süreceği geçersiz fesih nedenlerini ilgili yargı organına sunacak, yargı organı da

---

<sup>156</sup> R.G. 10.06.2003/ 25134

<sup>157</sup> **Ertabak, Ünal:** *İş Güvencesinin Kapsamı Geçerli/Geçersiz Feshin Sebepleri ve Fesih Usulü*  
*Geçersiz Fesih İtirazı ve Sonuçları*, İstanbul 2012 s. 480

İş Kanunu 1.maddesinin I. fıkrasında yer alan şartlara uygun olup olmadığına göre değerlendirme yapacaktır.<sup>158</sup>

### **2.5.2. Sendika Üyeliği veya Çalışma Saatleri Dışında, İşverenin Rızası ile Çalışma Saatleri İçinde Sendikal Faaliyetlere Katılmak, İşyeri Sendika Temsilciliği Yapmak**

Sendika hakkı gerek Türk Hukuk Sistemi'nde gerek uluslararası belgelerde düzenlenen haklardandır. Türk Hukuku'nda T.C. Anayasası, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile sendika hakkı yer edinmiştir. 1982 Anayasa'nın 51. maddesinde sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı teminat altına alınmıştır. Madde 51 "*Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.*" ifadesi yer almıştır.<sup>159</sup> Bu kapsamda işçiler ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerinin korunması amacıyla kurulmuş sendikalara üye olmaya veya üyelikten çıkarılmaya zorlanamaz.<sup>160</sup>

İşverenin işçinin anayasa ile güvence altına aldığı bu hakkını kısıtlayıcı ya da önleyici her türlü davranışının yaptırımı olacaktır. Hukuki yönden yaptırımı, işverene yükletilecek tazminat şeklindedir. Kanuni dayanağını 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinden alan işçilerin sendikaya üye olup olmamaları ve sendikal faaliyetler içerisinde bulunup bulunmamaları nedeniyle iş sözleşmelerinin feshedilmesi veya sendikalı olan olmayan işçi ayırımına maruz kalması durumunda ödenecek tazminata sendikal tazminat denir. Bunun yanında Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddesinde düzenlenen 'sendikal haklarının kullanılmasını engelleme' suçu düzenlenmiştir.<sup>161</sup>

İşverenin işçinin sendikaya üye olmasını veya sendikal faaliyetlere katılımını neden göstererek iş sözleşmesini feshetmesi aynı zamanda işverenin eşit işlem borcuna

---

<sup>158</sup> Çelik, Nuri / Canikoğlu, Nurşen / Canbolat, Talat: *İş Hukuku Dersleri*, s.327

<sup>159</sup> Çelik, Nuri / Canikoğlu, Nurşen / Canbolat: Talat: *İş Hukuku Dersleri*, s.335

<sup>160</sup> Aktay, Ahmet Nizamettin: *Toplu İş Hukuku*, B.2, Ankara, 2019, s.45

<sup>161</sup> Centel, Tankut: *İş Güvencesi*, B.2, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2020, s.75-76

aykırı davrandığını gösterir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25. maddesinin 6. Fıkrasına göre tarafların arasında uyuşmazlık çıkması halinde feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşverenin açıkladığı sebeplerin feshin nedeni olmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedenlerden dolayı gerçekleştiğini ispatla yükümlüdür. Bu tazminatın tutarını *işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere* taraflar kendi arasında belirleyebilir. <sup>162</sup>

Bir yıllık ücret tutarı asgari miktardır taraflar bunun altında tazminat belirleyemezler.<sup>163</sup> Yargıtay tazminat tutarının işçi yararına aşılmasının mümkün olabileceğini ileri sürmüştür.<sup>164</sup> Sendikal tazminat hesabında çıplak (giydirilmemiş) brüt ücret üzerinden mi giydirilmiş ücret üzerinden mi hesaplanacağı konusundaki tartışmalara Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2014/37547 Esas, 2015/333 sayılı Kararında son vermiştir.<sup>165</sup> Çıplak (giydirilmemiş) brüt ücretin sendikal tazminat hesaplanmasında esas alınması gerekliliğini vurgulamıştır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 10.6.1998, 7422/ 10196 sayılı Kararında sendikal tazminata uygulanacak faizin 'reeskont' olacağı konusunda görüş birliği sağlanmış olsa da öngörülen faizin (yasal faiz) olacağı konusunda düzeltilme yapılmıştır.<sup>166</sup>

3095 Sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun gereğince 01.01.2017 tarihinden itibaren uygulanan yasal *faiz oranı %9'dur. Faizin başlangıç tarihi ise dava açma tarihidir.* Uygulamada bu tarihin fesih tarihinden itibaren başlaması gerektiği konusunda görüşler mevcuttur. Fakat Yargıtay sendikal tazminat için fesih tarihinden itibaren faiz yürütülmesini hatalı bulmuştur.<sup>167</sup> Eşit işlem borcuna aykırılık nedeni ile tazminat, sendikal tazminat, maddi ve manevi tazminat gibi alacaklar için 4857 sayılı İş

---

<sup>162</sup> R.G. 07.11.2012/28460

<sup>163</sup> **Süzek, Sarper:** *Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku*, s.642

<sup>164</sup> Y. 9. HD T. 22.12.1969, E. 10072/11806, K.11806/1969, (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:07.03.2021)

<sup>165</sup> “Y. 9. HD T. 02.07.2015, E. 2014/37547 K. 2015/333, (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:07.03.2021)

<sup>166</sup> Y. 9. HD T. 10.6.1998, E. 1997/7422, K. 1998/10196, (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:07.03.2021)

<sup>167</sup> Y. 9. HD. T.10.6.1998, E. 7422/ 10196 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:07.03.2021)



Kanunu'nda öngörülen süre 'on yıllık' zaman aşımına tabidir. Sendikal tazminatta hak düşürücü süre yoktur.

Somut olayımızda sendikaya üye olan işçileri istifaya zorlayan ve istifa iradesini sunmayan işçileri işten çıkartan işverene açılan işe iade davasını inceleyelim. İşveren savunmasında sadakat borcuna aykırılığı ve yapılan devamsızlıkları öne sürerek haklı fesih ile sözleşmeyi sona erdirdiğini ifade etmiştir. Buna karşılık işçi vekili işverenin bu ifadelerinin soyut olduğu ve dosyaya herhangi bir somut delil sunulmadığı, işçiler sendikal nedenle işten çıkarıldığı yönünde savunma yapmıştır. Mahkeme geçersiz fesihle ispat yükünün işverende olmasına karşılık sendikal faaliyetler sebebiyle iş sözleşmesinin sona erdiğini iddia eden tarafa ispat yükünün geçeceği, işçinin bunu ispatla yükümlü olduğu yönünde ifadelerde bulunmuştur. Çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, üye oldukları tarih, sendika üyeliğinden üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, yapılan fesih sonrasında yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığına gözetilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda işçinin sendikal faaliyetleri sonucunda işten çıkarıldığı, feshin geçersiz olduğu, işçinin işe iadesinin kabulü gerektiği yönünde karar verilmiştir. Ayrıca işçi, sözleşmesi sendikal faaliyetle sona erdiği için en az bir yıllık tutarında sendikal tazminata hak kazanmıştır.<sup>168</sup> İşyeri sendika temsilciliği yapmak da yukarıda saydığımız fesih için geçerli olmayan nedenler arasında sayılmıştır.

#### **2.5.4. Mevzuattan veya Sözleşmeden Doğan Haklarını Takip İçin İşveren Aleyhine İdari veya Adli Makamlara Başvurmak veya Bu Hususta Başlatılmış Sürece Katılmak**

Uluslararası sözleşmeler ve anayasamız adil yargılanma hakkını, hak arama hürriyetini açıkça düzenlemiştir. Bu haklar kişinin en temel hakları arasında yer almakta olup kaynağını evrensel nitelikteki hukukun temel ilkelerinden almaktadır. Anayasa madde 36'da '*Herkes meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma hakkına sahiptir.*' ifadesi yer almıştır. İş hukukunda da işçi kendisine zarar veren işverene karşı, haklarının korunmasını, bunun

---

<sup>168</sup> Tiryaki, Hamit: *İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli ve Geçersiz Nedenler*, B.2, 2019, Ankara, s.546-560

sonucu olarak zarar veren hakkında yasal işlem yapılmasını ve yine bu kapsamda cezalandırılmasını isteme hak ve yetkisine sahiptir. İşçinin bu temel hakkını kullanması iş sözleşmesinin bitimine sebep olmamalıdır. İşçi ücretinin ödenmediği veya geç ödendiği, sözleşmeden doğan haklarının ihlal edildiği, kişilik haklarına saldırıda bulunulduğu durumlarda işverene karşı dava ve icra talebi hakkına sahiptir. Bununla birlikte işçinin, işveren aleyhine davada tanık olarak dinlenmesi de fesih için geçerli nedeni oluşturmaz.<sup>169</sup>

İşveren, işçi kendisi aleyhine mahkemede tanıklık yaptığı için iş sözleşmesini sona erdirirse bu fesih haksız bir fesih olacaktır. Yargıtay 03.05.2005 tarihli ilamında da işveren aleyhine davada tanıklık yapan işçinin işine son verilmişse, işçiye kötü niyet tazminatı ödenmesi konusunda karar verilmiştir.<sup>170</sup> Bununla birlikte şartlar oluşmuşsa işçiye kıdem ve ihbar tazminatı da ödenir.<sup>171</sup> Bir diğer husus ise işçinin işveren aleyhine başlattığı icra takibinin hukuki yönden değerlendirilmesi olacaktır. İşçinin en temel hakkı ve iş sözleşmesinin ana unsurlarından ücretin işverence hiç ödenmemesi veya eksik ödenmesi durumlarında işçi ilamsız icra takibiyle ücret alacağını tahsil edebilir.

Bu hak, işçinin en doğal hakkıdır ve iş sözleşmesinin işverence bu sebebe dayanarak sonlandırılması hukuka aykırı olacaktır. Nitekim **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2007/26223 E. 2008/3035 K. 03.03.2008** tarihli ilamında davalı işverenin, işçinin kendisine icra takibi başlattığı nedeniyle iş sözleşmesine geçerli neden ile son verdiği gerekçesini reddetmiştir.<sup>172</sup> İşçinin iş sözleşmesi sürecinde ya da sonrasında hak ettiği fakat kendisine ödenmeyen ücretini icra kanalıyla alabileceği hususunda son sözü söylemiştir.

---

<sup>169</sup> **Centel, Tankut:** *İş Güvencesi*, B.2, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2020, s.76

<sup>170</sup> Y 9. HD. T. 03.05.2005, E. 2004/21000, K. 2005/15399, (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:01.03.2021)

<sup>171</sup> <https://www.hukukihaber.net> (Erişim Tarihi: 17.12.2020)

<sup>172</sup> Y.9. HD T.03.03.2008, E. 2007/26223, K. 2008/3035 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:01.02.2021)

### 2.5.5. Irk, Renk, Cinsiyet, Medeni hal, Aile Yükümlülükleri, Hamilelik, Doğum, Din, Siyasi Görüş ve Benzeri Nedenler

Türkiye'nin 09.06.1994 Tarih ve 3999 sayılı Kanun ile onayladığı, iş güvencesini ve ölçütlerini içinde barındıran 158 sayılı ILO sözleşmesi; işçilerin işverene karşı iş sözleşmeleri feshedilirken adeta bir koruma kalkını görevi edinmiştir. Bu sözleşmenin 5. maddesinde işverenin iş sözleşmesini feshederken öne süremeyeceği nedenleri, özetle geçerli bir neden oluşturmayacak durumları saymıştır.<sup>173</sup> Benzer düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu madde 18'de yer alan 'feshin geçerli sebebe dayanması' başlığı altında geçerli neden oluşturmayacak haller maddeler halinde ele alınmıştır.

Bunlardan biri işçinin ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler ileri sürülerek iş sözleşmesinin feshedilemeyeceğidir. İşveren kendisine bağlı çalışan işçilere eşit davranmakla ve ayrımcılık yapmamakla yükümlüdür. Başta anayasanın 10. maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinden temelini alan bu hususun ihlal edilmesi ile birlikte işverene karşı yaptırımlar öngörülmüştür.<sup>174</sup>

Kanunda sayılan fesih için geçerli olmayan nedenler arasında yer alan hamilelik ile ilgili kanundaki düzenlemelerle birlikte değerlendirmeye başlayalım. İşçinin işe devamsızlığına sebep olan gebelik durumunda kanunda yer alan sürelerde iş sözleşmesi devam etmekte olup yasada çeşitli önlemler yer almıştır. Bunlar bu sürelerde fesih yasağı veya iş sözleşmesinin askıda olması gibi karşımıza çıkmaktadır. Kadın işçinin gebe olmasından dolayı işten çıkartılması geçersiz fesih olacaktır.<sup>175</sup>

4857 sayılı İş Kanunu 5/3 "*İşveren, biyolojik ve işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle*

---

<sup>173</sup> Centel, Tankut: *İş Güvencesi*, s.75-79

<sup>174</sup> Senyen, Kaplan: *İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı*, TBB Dergisi, 2017, s.2435-240

<sup>175</sup> Centel, Tankut: *İş Güvencesi*, s.75

*doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.” ifadesi ile işverenin salt bu nedene dayalı ayrımcılık yapamayacağını hüküm altına almıştır.<sup>176</sup>*

Uygulamada işverenin verim düşüklüğü ve performans yetersizliği bahanelerini ileri sürerek iş sözleşmelerini feshettiğini görmekteyiz. Gösterilen bu sebepler işverence ispatlanamayacak ve geçersiz fesih gündeme gelecektir. Bu haksızlığa uğrayan işçi 30 gün içinde işe iade davası açma hakkına sahiptir. Dava işçi lehine sonuçlandığı takdirde bir aylık zaman dilimi içerisinde işe yeniden başlatılır. İspat yükü iş sözleşmesini geçerli nedenle feshettiği iddiasında olan işverene ait olacaktır. İşveren öne sürdüğü geçerli nedeni ispat edemezse işçiye dört aya kadar ücreti karşılığı olan tazminatı ödemekle yükümlü olacaktır.<sup>177</sup>

Somut olayda, gebe olduğu bildirimini yaptıktan iki gün sonra işten çıkarılan kadın işçinin talep ettiği ayrımcılık tazminatı, yerel mahkemece iş akdinin davacının gebeliği nedeniyle kötü niyetli olarak feshedildiğine ilişkin yeterli delil bulunmadığı gerekçesiyle bozulmuştur. Yargıtay ise aksi görüşte olup işverenin kadın işçinin bildirimini sonrasında verdiği bu kararın zamanlaması açısından yeterli delillerin var olduğu ve söz konusu fesih sebebinin İş Kanunu “Eşit davranma ilkesi” başlıklı 5. maddesi kapsamında değerlendirildiği ile ilgili karar vermiştir.

Geçerli neden sayılmayan hallerden biri ise işçinin cinsiyetidir. İşverenin, işçinin cinsiyetini öne sürerek iş sözleşmesini feshedemeyeceği hem Türk Hukuk Sistemi’nde hem Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi, Uluslararası Çalışma Örgütü gibi çeşitli uluslararası belgelerde düzenlenmiştir. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ile ekonomik, sosyal, kültürel ve diğer temel hak ve hürriyetlerin kullanılmasında kadın ile erkeğin eşit olacağı, bu eşitliği bozacak tutum ve ayrımı ortadan kaldıracak düzenlemelere yer verilmiştir.<sup>178</sup>

Maastricht Antlaşması ise 01.11.1993’te imzalanmıştır ve 6. maddesinde kadınların işe girmesine, işlerini devam ettirmesine ilişkin cinsel ayrımcılığa karşı koruyucu düzenlemeler içermektedir. 4857 sayılı Türk İş Kanunu m. 5’te öncelikle iş ilişkisinde bir ayırım yapılamayacağı hükme alınmış aynı maddenin 3. fıkrasında işe

---

<sup>176</sup> <https://iskanunu.com> (Erişim Tarihi: 15.09.2020)

<sup>177</sup> **Taşkent, Savaş:** *Geçerli Sebep Bağlamında Geçerli Nedenler*, Sicil Dergisi, İstanbul, 2011, s.15

<sup>178</sup> **Senyen Kaplan:** *İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı*, TBB.Dergisi, 2017, s.240

almada cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiştir. Sadece iş ilişkisi sürerken değil işe alınmadan önce seçim aşamasında da ayrımcılık yasağı öngörülmüştür. 6701 sayılı Kanun'un 6. maddesinde işe alım kriterlerinde cinsiyet ayrımı yapılamayacağı düzenlenmiştir.<sup>179</sup>

#### **2.5.6. 74.Maddede Öngörülen ve Kadın İşçilerin Çalışmasının Yasak Olduğu Sürelerde İşe Gelmemek**

Dünyada ve ülkemizde çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik düzenlemelerin gittikçe yoğunluk kazandığını gözlemlemekteyiz. Eşitliğin yanı sıra Türk Hukuk Sistemi'nde kadınları korumaya yönelik pozitif ayrımcılık hükümleri başta anayasa olmak üzere diğer mevzuatlarda da yer edinmiştir. Bu hususta en ayrıntılı düzenlemelerden biri de 4857 sayılı İş Kanunu'muzdur. İş Kanunu madde 74 'Analık halinde çalışma ve süt izni' başlığı altında hangi hususlarda kadınlara pozitif ayrımcılık yapılacağı ele alınmıştır.<sup>180</sup>

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik de bu hususta kadın işçileri koruyan maddeleriyle uygulanmaktadır. İlk olarak kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz olmak üzere toplam 16 haftalık süreler içinde çalıştırılmamaları hüküm altına alınmıştır. Doğum haline ilişkin çalıştırma yasağı ve iş sözleşmesinin askıda kalması ilk olarak Umumi Hıfzıssıhha Kanunu 155. maddesinde düzenlenmiştir. Sonraki süreçlerde 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer edinmiştir.<sup>181</sup>

Çoğul gebelikte ise yukarıda sözü geçen süreler için ek iki hafta eklenmiştir. Fakat kadının isteği doğrultusunda doktor raporlarıyla da desteklenmesi şartıyla doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışmasında sakınca görülmemiştir. Kanun 8 haftalık süreleri durum ve şartların varlığı halinde esnetmiş olsa da doğumdan önceki 3 haftalık süreyi sınır olarak belirlemiştir. Kadının erken doğum yapması halinde ise burada kullanamadığı süreleri doğum sonrasına ekleyerek kullandırmayı hedeflemiştir. Bu süreler kadının

---

<sup>179</sup> Senyen Kaplan: *İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı*, s.242

<sup>180</sup> Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut: *İş Hukukunun Esasları*, B.9, İstanbul, 2018, s.188

<sup>181</sup> Mollamahmutoğlu Hamdi /Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş: *İş Hukuk Ders Kitabı*, s.298

gebelik sürecini nasıl geçirdiğine ve işin niteliğine göre artıp azalabilmektedir. Kadının doğum esnasında ölmesi ile doğum sonrası kullanılmayan süreler, babaya kullandırılır. Evlat edinmede de evlat edinen çocuk üç yaşını doldurmamışsa analık izni konusunda ayırım yapılmamıştır.<sup>182</sup>

Çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren ana veya babaya sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır. Ülkede son zamanlarda yaşlı nüfusun artması sebebiyle dinamik nüfusu artıracak nüfus politikaları İş Kanunu'na da yansımıştır. Kadınların iş hayatındaki aktif rolünü azaltmamak hem de nüfus artışını sağlamak için doğum sonrasında ve çocuğun büyüme aşamasında analık izni, ücretsiz izin gibi haklar sağlanmıştır. Şöyle ki birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süre ile haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmesi hükme alınmıştır. Bu düzenlemelerle hem kadının çalışma hayatındaki aktifliği korunmuş hem de sağlanan ayrıcalıklarla doğum oranları artmıştır.<sup>183</sup> Kanun küçük çocukların emzirilmesi hususunda da ayrıntılı düzenleme yapmıştır. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir; kadın işçiler bu süreleri hangi saatler arasında ve kaç bölerek kullanacağını kendisi belirler. Bu süreler günlük çalışma süresinden sayılmıştır.

Gebelik süresinde yapılan rutin kontroller sağlıklı bir doğum için önem taşımaktadır. İşbu sebeple 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu hususa yer verilmiştir. Gebeliğin seyrini takip amacıyla yaptırılacak sağlık kontrolleri için kadın işçiye belli zaman aralıklarında izin verilmiştir. Bu periyotların aralıklarının ve gereksiniminin hekim tarafından belirlenmesi isabetli görülmüştür. Kadın işçinin bu periyodik sürelerde çalışmış gibi sayılacağı kabul edilmiştir. 4857 sayılı Kanun'da ayrıca çalıştırma yasakları bölümünde kadının çalışması yasak olduğu iş kolları ve zaman dilimleri belirlenmiştir. Madde 69'da gece kavramı '*En geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir.*' olarak tanımlanmıştır.<sup>184</sup>

---

<sup>182</sup> Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut: *İş Hukukunun Esasları*, s.189

<sup>183</sup>Mollamahmutoglu, Hamdi /Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş: *İş Hukuk Ders Kitabı*, s.298

<sup>184</sup> R.G. 10.06.2003/ 25134

Aynı maddenin devamında gece çalışmasının 7,5 saati geçemeyeceği ancak turizm gibi iş kollarında işçinin yazılı rızası alınarak 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilirliği ifade edilmiştir. Bu durumda gece çalışmak istemeyen işçinin gündüz vardiyasına geçmek istemesi ve işverene talepte bulunması, işverene madde 18 kapsamında fesih hakkını vermeyecektir. Uygulamada işveren, işçinin bu tutumunun iş yeri düzenini bozduğu gerekçesiyle iş sözleşmesini feshetmektedir.

## 2.6. Geçerli Nedene Dayalı Fesihte Usul

İş güvencesine tabi bir işçinin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmek için işçiye yazılı olarak bildirilmelidir.<sup>185</sup> Gereken usul şartları yapılmadan iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda İş Kanunu madde 20 uyarınca feshin geçersizliği sonucu doğacaktır. Madde 19’da ‘fesih bildirimının yazılı ve fesih sebebinin açık ve kesin bir biçimde sunulması gerekliliği’ hüküm altına alınmıştır. Bu madde uyarınca geçerli nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetmek isteyen işveren bu iradesini açık ve kesin olarak karşı tarafa ulaştırmalıdır.

Burada belirtilen yazılılık ve feshi açık şekilde sunma zorunluluğu salt fesih bildirimini değil, fesih sebeplerini de kapsamaktadır. Ayrıca işverence imzalanması da şart koşulmuştur. Somut olayda iş yerine alkollü gelen işçi müşteriler tarafından şikâyet edilmiş; işveren ise işçiye sözlü ikazda bulunmuş konuyla ilgili savunmasını almak istese de işçi savunma vermektan imtina etmiştir. İşveren konuyla ilgili tutanak tutmuş ve işçinin savunma vermesi için çağrıldığını buna rağmen işçinin savunmasını vermediğini belirtmiştir. Yargıtay usulüne uygun tutulmayan tutanağın feshin geçerliliğinin ispatı konusunda bir hükmü olmadığı bundan dolayı feshin geçersiz olduğu yönünde karar verilmiştir. Yargıtay bu kararın gerekçesinde Kanunu’nun 19. maddesinde yer alan “fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorunda olma” hükmüne dayandığını belirtmiştir.<sup>186</sup>

---

<sup>185</sup> **Köseoğlu, Ali Cengiz:** *İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklı Nedenlerle Bildirimli Feshi*, İstanbul, 2011, s.155

<sup>186</sup> Y. 9. HD T. 27.4.2016, E. 2015/29791, K. 2015/10621, (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 01.02.2021)

Bununla birlikte kullanılan fesih iradesi işçi tarafına ulaştığı an, işçinin, sözleşmesinin hangi sebepten dolayı feshedildiği konusunda şüpheye düşmemesi gerekir.<sup>187</sup> İşveren bu fesih sebebine bağlı kalacak, işçinin işe iade davası açması durumunda işveren savunmasında sadece fesih nedeninde gösterilen sebeplere dayanabilecektir. İşverenin başka sebepler sunması durumunda mahkeme o sebebi değerlendirme kapsamına almayacaktır. Somut olayda davalı ilaç firması, davacı işçinin işine son vermiştir. Mahkeme iş sözleşmesi feshedilirken işverenin sözleşmeyi sona erdirme iradesini yeteri kadar açık ve yanlış anlaşılmaya sebebiyet vermeyecek şekilde ifade etmediğini tespit etmiştir. Bu tespitler sonucu Yargıtay kararında iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilme usulüne uyulmadığı, geçersiz fesih olduğu kanaatine varmıştır.<sup>188</sup>

4857 sayılı İş Kanunu madde 19 fıkra 2’de ‘Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.’ hükmü yer almıştır. 158 Sayılı ILO Sözleşmesinin 7. maddesinde de benzer düzenleme yer almıştır. Bu madde gereğince belirsiz süreli iş sözleşmesi tarafı olan işçinin davranışı veya verimi ile ilgili sebeplerden dolayı konuyla ilgili savunması alınmadan sözleşmesi feshedilmeyecektir.

İşçinin savunmasının alındığı zaman dilimi de, sözleşmenin geçerli nedene dayalı fesihlerinde önem taşımaktadır. İşçinin savunması sözleşmesine son verilmeden önce alınmalıdır. Dolayısıyla fesih bildirim sırasında ya da fesihten sonra alınan savunma geçersiz olacaktır. İş Kanunu’nun 19. maddesinin ikinci fıkrasında belirsiz iş sözleşmesi ile çalışan işçinin hakkındaki iddialara karşı savunmasının alınması zorunlu tutulmuştur.

Aynı maddenin devamında işverenin 25. maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklı tutulmuştur. Kanunun bu kısmında ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri düzenlenmiş olup işveren, bunların varlığını tespit ettiği takdirde işçinin savunmasını almadan derhal iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip olacaktır. Bunun dışında işçinin verimi ve davranışları sebebiyle işveren fesih yoluna

---

<sup>187</sup> **Kabakçı, Mahmut:** Bireysel İş Hukukuna İlişkin Yazılar, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2014, s.128-141

<sup>188</sup> Y.9. HD. T. 27.04.2011, E.2010/246, K.2011/12421, (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:02.03.2021)



gidecekse mutlaka kanun maddesi uyarınca işçinin savunmasını almakla yükümlü olacaktır.

Yargıtay 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca 'davranışlarından kaynaklı' olarak iş sözleşmesi feshedilen işçinin, savunması alınmadan fesih işleminin gerçekleşmiş olduğunu saptamış ve söz konusu feshin geçersiz olduğu kanısına varmıştır.<sup>189</sup> Kararda da görüldüğü üzere uygulamada Yargıtay, işçinin savunmasının alınmama durumlarını geçersiz fesih olarak değerlendirmiştir.

İşverenin geçerli nedene dayalı fesih hakkını ne zaman kullanacağı konusu da uygulamada en çok karşılaşılan sorunlardan biridir. Zira haklı nedenle fesihte işverene fesih için hak düşürücü sürelerle uyma yükümlülüğü getirilmişken geçerli nedenle fesihte süreyle ilgili hüküm bulunmamaktadır.<sup>190</sup> Elbette ki süreyle ilgili açık hüküm olmaması, işverenin bu süreyi sınırsız olarak kullanabileceği anlamına gelmemektedir. Kanunda hüküm olmasa da **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2005/24429 K. 2005/29361** sayılı kararında geçerli nedenin ortaya çıkmasından itibaren makul bir sürede işverence kullanılması gerektiği vurgulanmıştır.<sup>191</sup>

---

<sup>189</sup> Y. 9. HD. T.22.02.2010, E. 2010/2139, K.2010/4289 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:02.03.2021)

<sup>190</sup> Y. 9. HD. T. 12.09.2005, E.2005/24429, K.2004/29361 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:02.02.2021)

<sup>191</sup> Y. 9. HD. T.12.09.2005, E. 2005/24429, K. 2005/29361, (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:08.02.2021)

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### GEÇERSİZ FESHİN SONUÇLARI VE İŞE İADE DAVASI

#### 3.1 Geçersiz Feshin Sebepleri

İş güvencesi kapsamında belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş sözleşmelerini sona erdirmek isteyen işveren, kanunun ve iş güvencesi hükümlerinin öngördüğü geçerli nedenlere dayanmak zorundadır. 4587 sayılı İş Kanunu madde 18’de yer alan geçerli nedenlere hiç dayanılmadığının ya da gösterilen nedenin geçerli neden teşkil etmediğinin mahkemece tespit edilmesi takdirinde feshin geçersizliğine karar verilecektir. Bununla birlikte 19. maddede geçerli nedene dayalı fesihte uyulması gereken fesih usulündeki aykırılıklar da geçersiz fesih sonucunu doğuracaktır.

Kanunda sayılan geçerli nedenler arasında işçinin yeterliliği de yer almıştır. Bu noktada işçinin o işte çalışan diğer işçilere oranla daha düşük performansta çalışmasının, veriminin düşük olmasının, mesleki ve fiziki yetersizliklerinin mevcut olmasının işverene geçerli nedene dayalı fesih hakkı verdiğini ikinci bölümde ele almıştık.<sup>1</sup> Somut olayda performans düşüklüğü sebebiyle işine son verilen işçi, feshe itiraz etmiş ve uyuşmazlığı üst mahkemeye taşımıştır. **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi** kararında işverenin performans değerlendirmesinde objektif bir değerlendirme yapmadığını, dolayısıyla feshin geçersiz olduğunu ifade etmiştir. Örnek Yargıtay kararında görüldüğü üzere işverence geçerli fesih nedeni sunulup iş sözleşmesi sona erdirilse bile feshin geçerli neden oluşturmadığının tespiti halinde geçersiz fesih gündeme gelecektir.<sup>2</sup>

Fesih nedeni geçerli neden kapsamına girse bile 4857 sayılı İş Kanununun 19. maddesinde sayılan fesih usullerine uyulmaması feshi, geçersiz fesih kategorisine

---

<sup>1</sup> **Günay, Cevdet İlhan:** İş Davaları, B.6, Ankara, Yetkin Yayınları, 2019, s.1039.

<sup>2</sup> Y. 9. HD T. 05.03.2008, E. 2008/11480 ve K. 2008/19047 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:07.02.2021)

sokacaktır. Bu madde uyarınca ‘Fesih bildirimini yazılı yapılmaması, fesih sebeplerinin açık ve kesin olarak ifade edilmemesi’ geçersiz feshin oluşmasına sebebiyet verecektir.<sup>3</sup> Yine aynı madde de ‘işçinin performans ve verimi ile ilgili yapılacak fesihlerde işçinin savunmasının alınmaması’ feshin geçersiz fesih kapsamında değerlendirilmesine sebep olacaktır.<sup>4</sup>

İş güvencesi hükümlerinin içinde yer alan ve iş sözleşmelerinin feshinde gözetilmesi gereken konulardan biri de ‘feshin son çare olma’ (Ultima Ratio) ilkesidir. İşverenin iş sözleşmesinin devamlılığını gözetmesi buna bağlı olarak işçinin iş akdine hemen son verilmemesini, sözleşmenin devamı için işverence gerekli yöntemlere başvurulmasını, bunlardan netice alınmadığı takdirde feshin son çare olarak görülmesini içeren temel bir ilkedir. Yargıtay işverenin aldığı işletmesel karar neticesinde ulaşılmak istenilen sonuca, fazla çalışmaların kaldırılması, esnek çalışma saatleri getirilmesi, işçinin başka bir departmana alınması gibi yöntemlere başvurarak ulaşıyorsa doğrudan fesih yoluna gidemeyecektir. Aksi durumda fesih geçersiz fesih olarak değerlendirilmiştir.<sup>5</sup>

### 3.2 Geçersiz Feshin Sonuçları

4857 sayılı İş Kanunu madde 21’de ‘Mahkeme ya da özel kalemce fesih için geçerli neden gösterilmediği veya gösterilen nedenlerin geçerli neden teşkil etmediği saptanırsa feshin geçersizliğine karar verilecektir’ hükmü yer almıştır. Bir başka anlatımla iş güvencesi kapsamında çalışan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi kanunda belirtilen nedenlerle sona erdirilmemesi durumunda yasaya aykırı fesih söz konusu olacaktır. Yapılan bu fesih geçersiz fesih kapsamında değerlendirilecek ve işçinin iş sözleşmesi ortadan kalkmayacaktır. Dolayısıyla işçi, işe iadesini ve boştaki sürenin ücretini isteme hakkına haiz olacaktır.<sup>6</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında işverenin

---

<sup>3</sup> **Kılıç, Doğukan:** İş İade Davası Sonrası İşe Başlama Süreci ve Samimiyet Olgusu, B.1, Seçkin Yayıncılık, 2021, s.148-152

<sup>4</sup> **Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş:** *İş Hukuk Ders Kitabı*, s.289

<sup>5</sup> Y. 9. HD. T. 02.05.2005, E. 2005/11207 K. 2005/15432 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:07.02.2021)

<sup>6</sup> **Süzek,** *Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku* s.5

fesih bildiriminde açıkça geçerli nedenin ifade edilmediği, bundan dolayı feshin geçersiz olduğu, işçinin işe iadesi gerektiği hakkında görüşünü bildirmiştir.<sup>7</sup>

Aynı maddenin devamında işverenin işçiyi bir ay içinde işe başlatmakla yükümlü olduğu, işverenin buna aykırı hareket etmesi sonucunda ise kanunen ödemekle yükümlü olduğu tazminatlar yer almıştır. Mahkeme bu doğrultuda salt işe iade kararı vermeyip, işçinin işe başlatılmaması halinde işverence ödenmesi gereken tazminat miktarının ödenmesini de hüküm altına alacaktır. Bu tazminat en az dört aylık en çok sekiz aylık ücret tutarında olacaktır. Bu kararda iş güvencesi kapsamında çalışan işçilerin geçerli nedene dayanmayan fesihlerle iş sözleşmelerinin sona ermesini engellemeye yönelik düzenlemelerin yansımaları görmekteyiz.

İşçinin işe iadesi kararından sonraki süreç, mahkeme kararının kesinleşmesi ve işçinin kendisine kararın tebliğinden itibaren on iş günü içinde işverene başvurması olarak sıralanır. İşçi bu süreleri uymazsa işverenin feshi geçerli bir feshe dönüşecek ve işçi işe başlamaması durumunda kendisine ödenecek olan tazminatlara da hak kazanamamış olacaktır. Geçersiz fesih ile taraflar arasındaki iş sözleşmesi sonlanmamaktadır dolayısıyla mahkemenin geçersizliği tespit etmesiyle iş sözleşmesi kaldığı yerden devam etmektedir. **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 12.4.2005, E.2004/18066, K.2005/12952** sayılı kararında ‘İşe iadeyle işçi ile işveren arasında yeni bir sözleşmenin kurulmadığı, fesihden önceki sözleşmenin mevcudiyetini devam ettirdiği ve devamı olduğu yönünde görüş bildirmiştir.<sup>8</sup>

Mahkeme ilamının kesinleşmesinden sonra işverenin izleyeceği iki türlü yol bulunmaktadır. Seçimlik hak olarak da ifade edeceğimiz bu haklar, kullanılmalarıyla farklı hukuki sonuçlar doğuracaktır. Bunlardan biri süresi içinde işverene işe iade için başvuran işçinin bir ay içinde işe iadesidir. İkincisi ise işverenin gerekli tazminatları ödeyerek işçiyi işe başlatmama iradesini kullanmasıdır. <sup>9</sup> İşe iade alınan işçinin sözleşmesi kısa bir süre sonra tekrar feshedilmişse, işçi tekrar işe iade davasını

---

<sup>7</sup> Y. 9. HD T. 27/10/2003 E. 2003/18040 K. 2003/18119 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:17.03.2021)

<sup>8</sup> **Yargıtay 9. H.D. 12.4.2005, E.2004/18066, K.2005/12952** (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:16.03.2021)

<sup>9</sup> **Günay, Cevdet İlhan: İş Davaları**, s.1035-1038

açabilecektir. İşçinin önceden aynı işverene karşı bu hakkını kullanması tekrar kullanamayacağı anlamına gelmemektedir.<sup>10</sup>

Uygulamada çok sık karşılaşılan sorulardan biri de işe iade davası açan işçiyi işveren işe davet ederse feshin ortadan kalkıp kalkmayacağı hususudur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ilgili konuyla ilgili görüş bildirerek son sözü söylemiştir. Şöyle ki; ‘Sözleşmenin feshi tek taraflı bir icap olup karşı tarafa yani işçiye ulaştıktan sonra tek taraflı geri alınması mümkün değildir. Bundan dolayı işçi işe iade davası açtıktan sonra işveren tarafından işe davet edilmesi eski sözleşmeye etki etmeyecek bu davet yeni bir iş sözleşmesi için icap niteliğinde olacaktır’ ifadesi yer almıştır.<sup>11</sup> **Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin** işe iade davası devam ederken işverenin işçiyi işe başlatması ‘işverenin feshin geçerli bir sebebe dayanmadığını kabul etmesi’ şeklinde değerlendirilmiştir.<sup>12</sup>

### 3.3.İşe İade Davası

#### 3.3.1. Tanım

4857 sayılı İş Kanunu madde 18’de ‘İş Güvencesi’ düzenlenmiştir. Bu düzenleme kapsamında işçinin işini güvence altına almak, haksız fesihlerin önüne geçmek, yapılan geçersiz fesihler karşısında işverene karşı işçiyi korumak hedeflenmiştir. Önceki bölümlerde iş güvencesinden yararlanan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde uyulan usullere değinmiştik. Bu bölümde işverenin 18. maddeye aykırı olarak yaptığı geçersiz fesihler sonrasında işçinin başvuracağı yasal yollardan ‘İşe İade Davası’ incelenecektir. Bu dava, temelini iş güvencesi hükümlerinden almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu 20. maddesinde ifade edildiği gibi fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığını iddia eden işçinin başvuracağı yollardan biridir. Kanunda öngörülen gerekli şartlara haiz olan işçi, yine kanunda belirlenen hak düşürücü

---

<sup>10</sup> **Demir Şamil:** *İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları*, Ankara Barosu Dergisi, 2013, s.342

<sup>11</sup> Y. 9. HD T. 24.03.2016, E. 2015/27438 K. 2016/7211 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:16.03.2021)

<sup>12</sup> Y. 9. HD T. 12.09.2005, E. 2005/24795, K. 2005/29371 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:16.03.2021)

süreye bağlı kalarak bu davayı açabilmektedir.<sup>13</sup> İspat yükü işverene ait olan bu davada feshin geçerli bir nedene dayandığı kanıtlanmaya çalışılacaktır.

Davanın tarafları ise işveren ve işverence sözleşmesine son verilen işçidir. İşe İade davasında yetkili ve görevli mahkemeleri inceleyecek olursak görevli mahkeme iş mahkemesidir. İş mahkemesinin bulunmadığı yerlerde ise İş Kanunu madde 2/3 uyarınca yetkili mahkeme iş davalarına bakmakla yükümlü kılınan asliye hukuk mahkemeleridir. Yetkili mahkemenin neresi olacağı konusunda kanunda özel bir düzenleme bulunmamakla birlikte genel yetki kuralları gereği çıkarım yapılması uygun olacaktır. Bu kapsamda yetkili mahkeme, davalı işverenin dava açıldığı tarihteki yerleşim yeri veya işin görüldüğü yer mahkemesidir. (İ.K m/6) İşe iade davasını açan işçi öncelikle işveren ile arasındaki iş ilişkisini sonrasında iş güvencesi hükümlerinden yararlandığını ispatla yükümlüdür. Dava açma süresi hak düşürücü süre olduğundan işçinin davayı açıp açmadığı mahkemece resen gözetilecektir.<sup>14</sup> Fakat bu aşamadan sonra iş sözleşmesinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı, feshin geçerli olduğunun ispatı işverene düşecektir. İşçi ise feshin başka bir nedene dayandığını iddia ediyorsa ispat yükü bu durumda 4857 sayılı İş Kanunu 20/2 maddesi uyarınca işçiye geçecektir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda 01.01.2018 tarihinde yapılan değişiklikle işe iade davası açılmadan önce dava şartı olarak arabuluculuğa başvurma zorunluluğu gelmiştir. İşçi dava şartı olan arabulucuya başvurmadan işe iade davası açamayacak, açtığı takdirde dava şartı yokluğundan esasa girilmeden reddedilecektir.

İşçinin işe iade talebi süreçlerinde işçi işyerinin bulunduğu yer mahkemesinde de işe iade davasını açabilmektedir. İşe iade davasını açmak için;

1. *“İş Kanunu’na ya da Basın İş Kanunu’na tabi olma.*
2. *İşyerinde çalışan işçi sayısının en az 30 olması.*
3. *İşçinin en az 6 aylık kıdeminin bulunması.*
4. *İş sözleşmesinin belirsiz süreli olması.*
5. *İşletmenin bütününi sevk ve idare eden işveren vekili olmama.*

---

<sup>13</sup> **Demir, Fevzi:** *Sorularla Bireyse İş Hukuku*, s.431

<sup>14</sup> **Centel, Tankut:** *İş Güvencesi*, s.184

6. *İş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi/ istifa ile sona ermemesi.*”

Yukarıda sayılan hususlar mevcutsa işçi davasını açabilecektir.<sup>15</sup>

Dilekçede ayrıca işçi, mahkeme ilamının kesinleşmesine kadar boşta geçireceği süre için dört aya kadar olan ücreti tutarında tazminat talep edebilir. Bu tazminat hakkı davanın asıl konusu olan feshin geçersizliği ve işe iadesi kararından bağımsızdır. Bu sebeple işçi tarafından ayrıca talep edilmezse hâkim tazminatı resen takdir etmeyecektir.<sup>16</sup>

### 3.3.2. İşe İade Davasında Gerekli Koşullar

İşverenin iş sözleşmesini keyfi olarak feshetmesinin önüne geçen, geçerli nedene dayalı olmayan fesihlerde işçiyi korumaya alan, böylelikle iş ilişkilerinde devamlılığı sağlayarak kamu düzenini resen gözeten ‘iş güvencesi’ kavramı ile işçi hem korunmuş hem de birtakım haklarla donatılmıştır.<sup>17</sup> İş güvencesi hükümleri, ILO’nun tavsiye kararlarının yansımaları ve olumlu ya da olumsuz emredici normlardan oluşmaktadır. 158 sayılı ILO sözleşmesinin kabulüyle beraber iş güvencesine yönelik çeşitli kanun tasarıları hazırlanmış olup “4773 sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Basın Mesleğinde Çalışanlar ve Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” bunlardan birer örnek teşkil etmektedir. Yapılan düzenlemelerle iş güvencesine yönelik eksikliklerin tamamlanmasına ve bu yönde oluşan ihtiyaçların 1475 sayılı İş Kanunu’na eklenen maddeler ile giderilmesi hedeflenmiştir. Bu maddelerde işverenler işçilerin sözleşmesini feshederken geçerli bir sebebe dayanmak zorunda oldukları ve iş sözleşmesinin feshinde yargı denetimi gibi hükümler yer almıştır. 1475 sayılı Kanun’daki iş güvencesi hükümleri, yeterli olmadığından ve tam olarak işçilere güvence sağlamadığından dolayı eleştirilmiş ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesine temel oluşturmuştur.<sup>18</sup> Temelini iş güvencesi hükümlerinden alan işe iade davasında işçilerin bu davayı açma hakkına sahip olması için birtakım şartları sağlama koşulları aranmıştır. Nitekim bu şartlar, iş güvencesi hükümlerinden

---

<sup>15</sup> R.G. 10.03.2006/ 25134

<sup>16</sup> **Günay, Cevdet İlhan:** *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.1048

<sup>17</sup> **Süzek, Sarper:** *İş Hukuku*, s.647

<sup>18</sup> **Narmanlıoğlu, Ferdi** *İş İlişkileri*, s.525-530

yararlanmak için olması gereken ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde sayılan koşullardır. Bu koşulları işyerinde aranan koşullar ve işçide olması öngörülen koşullar olmak üzere iki grupta inceleyeceğiz.<sup>19</sup>

### **3.3.2.1 İşyerinde Aranan Koşullar**

4773 sayılı Kanun ile gelen iş güvencesinden yararlanmak için aynı işyerinde çalışan işçi sayısı koşulu on iken 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı Kanun ile bu sayı, işverene ait aynı işkolundaki tüm işyerlerini kapsama alan işletme bazında otuzla yükseltilmiştir. Bu düzenleme mecliste büyük yankılar uyandırmış ve bu düzenlemelerin anayasaya aykırılığı iddiasıyla iptali ve yürürlüğünün durdurulması istenmiştir.<sup>20</sup> İptalin istemi ve gerekçesi ise Kanunu'nun 18. maddesi ile 30 işçiden daha az işçi çalıştıran yerleri kapsamadığı, ülkemizin de onayladığı 158 sayılı ILO sözleşmesi hükümleri ile maddenin çeliştiği, iş güvencesinin kapsadığı işçi sayısı azaldığı için işsizliğin hızla şekilde artacağı ve çalışma barışının bozulacağı yönünde olmuştur. Anayasa Mahkemesi ise iptal istemini reddetmiş ve gerekçesinde iş güvencesi ölçütleri belirlenirken ülkelerin ekonomik ve iş hayatı koşullarındaki farklılıkların resen gözetildiğini, işçi-işveren arasındaki dengede bir orantısızlık olmadığını öne sürmüştür.

Çelik, yeni kanun ile getirilen otuz işçi koşuluna ilişkin kuralın iptali isteminin yerinde olduğunu, işçi sayısı ölçütünün ülkedeki işçi sayısının yarısına yakınına kapsama içine almadığını dolayısıyla kısıtlamadaki ölçülülük ilkesi ile bağdaşmadığını, Anayasa Mahkemesi'nin kararının isabetli olmadığını ileri sürmüştür.<sup>21</sup> Bütün bu eleştirilerle beraber işçinin işe iade davası açabilmesi için öncelikle işverene ait olan aynı iş kolundaki bütün işyerlerini kapsama alan işletme bazında otuz işçi sayısı gözetilecektir. İşyerinde en az otuz işçinin çalıştığı iddiasının ispatı, iş güvencesi hükümlerinden yararlanması şartının sağladığını ileri süren işçiye yüklenmiştir. İşçi sayısı hesabı yapılırken fesih tarihindeki işçi sayısı dikkate alınır. İşverenin birden fazla işyeri mevcut ise aynı

---

<sup>19</sup> **Günay, Cevdet İlhan:** *İş Davaları*, s.1023

<sup>20</sup> AYM, 19.10.2005, E.2003/66 K.2005/72, RG 24 Kasım 2007, 26710.

<sup>21</sup> **Çelik, Nuri:** İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi S.12, 2007/2 s.1-6



işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinin toplamı hesaba katılır. Burada önem arz eden işverenin işyerlerinin aynı işkolu olup olmadığı konusudur.<sup>22</sup>

Örnek olarak giyim üzerine mağazalar zinciri olan bir firmada çalışan işçinin işyerinde yerde toplam 5 kişi çalışıyor olması işçinin iş güvencesinden yararlanmasına engel olmayacaktır. İşyerlerinin toplamında otuz işçinin çalışıyor olması iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasına olanak sağlayacaktır. Bu hesaba çırak, stajyer ve öğrenciler dahil edilmeyecektir. Yine alt işveren ve taşeron işçileri, geçici iş ilişkisi ile çalışan işçiler bu hesaba dahil edilmeyenler arasındadır. Bununla birlikte mevsimlik işçiler, kısmi süreli çalışan işçiler ve işçinin bizzat kendisi otuz işçi hesabına dahil edilecektir.

Grup şirketlerinde otuz işçi hesabının nasıl yapılacağı konusunda tereddütler yaşanmıştır. Yargıtay 2006 tarihli bir kararında işçilerin aynı anda birden fazla işverene hizmet ettiği, ortak kullanılan güvenlik, temizlik, yemekhane hizmetlerinin var olduğu grup şirketlerinde otuz işçi ölçütünü tüm şirketlerin işçilerini hesaba dahil edilmesini yerinde görmüştür.<sup>23</sup> İşyeri sendika temsilcisinin de işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. Fakat işe iade davası koşulları ve davanın sonuçları standart işçilerden daha farklı olacaktır. İşyeri sendika temsilcisinin işe iade davası açmasında altı ay kıdem koşulu ve 30 işçi koşulu aranmamaktadır. Ayrıca sadece kanunun 25. maddesinde sayılan haklı nedenlerle işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesine son verilebilecektir. Özetle işyeri sendika temsilcileri için yukarıda ifade ettiğimiz işe iade davası açmada aranan koşullar aranmamış; bu işçiler farklı kategoride değerlendirilmiştir.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> **Kar, Bektaş:** *İş Güvencesi ve Uygulaması*, B.2, 2011, s.52-68

<sup>23</sup> Y. 9. HD T. 27.2.2006, E.1163, K. 714, [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:14.03.2021)

<sup>24</sup> **Ertekin, Özkan:** *İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davası*, B.2, Ankara, s.65-75

### **3.3.2.2. İşçide Olması Öngörülen Koşullar**

#### **3.3.2.2.1. İşçinin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışma Koşulu**

İş güvencesi işverenin keyfi olarak iş sözleşmesini feshetmesinin önüne geçmek için getirilmiş hükümlerden oluşur. Dolayısıyla belirli süreli sözleşmelerde sözleşmenin sona ereceği tarih belli olduğundan ve fesih işlemi gerçekleşmediğinden bu tür sözleşmelerde iş sözleşmesi hükümleri uygulanmayacaktır. İşe iade davası açmak isteyen işçinin iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması zorunludur. Aksi halde iş güvencesinden yararlanmadığı için söz konusu davayı açma hakkına sahip olamayacaktır.<sup>25</sup>

#### **3.3.2.2.2. İşçinin En Az Altı Aylık Kıdeminin Olma Koşulu**

İşçinin işe iade davası açması için gereken koşullardan biri de altı aylık bir işyeri kıdemidir. İş Kanunu 18.maddenin lafzından da anlaşılacağı üzere kıdem hesabında madde 66'da yer alan çalışma süreleri esas alınacaktır. Bu sürenin hesabında işçinin deneme süresi içinde yaptığı çalışmalar da dahil edilmektedir. Ayrıca uzun süreli olmayan hastalık veya ücretsiz izin halleri de bu süreye ilave edilir. İşçinin çıraklık ya da stajyerlik dönemleri bu hesaba dahil edilmeyecektir. İşçi bu altı aylık kıdeminin süresinin dolduğu günden itibaren iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaya hak kazanacaktır. İşverenin bu sürede işçinin sigorta primlerini eksik yatırması, işçinin altı aylık kıdemini etkilemeyecektir. Zira işçinin çalışma süresinin altı ay olduğunu ve primlerinin eksik yatırıldığını ispatlaması diğer delillerle birlikte mümkündür. Kıdem hesabında dikkat edilmesi gereken hususlardan bir diğeri ise işçinin işverenin çeşitli işyerlerinde değişik zaman aralıklarında çalıştığı sürelerin hesaba dahil edilip edilmeyeceğidir. Öncelikle kıdem hesabında işçinin altı aylık çalışmasında kesintisiz olarak çalışması şartı yoktur. İşçi çeşitli zaman aralıklarında aynı işverene bağlı işyerlerinde çalıştığı sürelerin toplamı altı ay ve daha fazla oluyorsa bu durumda işçi iş güvencesinden yararlanma hakkına sahip olacaktır.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> **Alpagut, Gülsevil:** *Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi, Bankacılar Dergisi, S. 65, 2008,s.48*

<sup>26</sup> **Çelik, Nuri / Canikoğlu, Nurşen / Canbolat: Talat:** *İş Hukuku Dersleri, s.22*

### 3.3.2.2.3.5. *İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili olmama*

İş hacminin ve işyerinin büyümesi ile işverenler, sevk ve idarelerini kolaylaştırmak için yönetimdeki bazı yetkilerini uzman işçilere vermek istemişlerdir. Bu kişi veya kişiler kendilerine paylaştırılan bazı yönetim yetkileriyle işyerini sevk ve idare etmekte, işletmenin yönetiminde yer almaktadırlar. Bu tanım 4857 sayılı İş Kanunu'nuzun 2.maddesinde yer almıştır. Maddenin lafzından da anlaşılacağı üzere işveren vekili niteliği taşımak için iki unsur aranır.<sup>27</sup> İlki işveren adına hareket etmek ikincisi ise "işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almaktır." 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olan ve iş güvencesinden yararlanan işçiler gibi işveren vekillerinin de iş güvencesinden yararlanıp yararlanamayacağı konusunu bu yazımızda inceleyeceğiz.

4857 sayılı İş Kanunu madde 18'de işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare etmeyen ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunmayan işveren vekillerinin iş güvencesinden yararlanmalarında farklılıkların olduğu hüküm altına alınmıştır. Bu maddenin son fıkrasında işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında, 19. ve 21. maddeler ile 25. maddenin son fıkrasının uygulanmayacağı ifade edilmiştir. Madde kapsamında bütün işverenler iş güvencesi kapsamı dışında bırakılmamış; işletme veya işyerinin bütününe yönetmeyen bununla birlikte işe alma, işten çıkarma yetkisiyle donatılmamış işveren vekilleri iş güvencesi kapsamında değerlendirilmiştir.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Göktaş, Seracettin, *İşveren vekilinin iş güvencesi*, Çalışma ve Toplum Dergisi, s.12

<sup>28</sup> Süzek, Sarper, *Bireysel İş Hukuku*, s.568.

### 3.3.3. İŖe İade Davasının Tarafları

İŖe iade davasının davacı sıfatı iŖ güvencesi hükümlerinden yararlanan ve iŖ szleŖmesi feshedilen iŖçi, davalı tarafı ise iŖverendir. (İ.K 20) İŖe iade davasında iŖçi, iŖ szleŖmesinin feshinin geçerli nedene dayanmadığı grŖnde olup bizzat kendisi, kendisinin özel olarak tayin ettiği avukatı veya varsa yesi bulunduğu sendikanın tayin ettiği avukatın dava açma hakkı bulunmaktadır. Fakat iŖçinin iŖe iade davası açmadan önce ölmesi durumunda mirasçılarının bu davayı açıp aamayacağı hususunda doktrinde ve uygulamada farklı grŖler bulunmaktadır. İŖ szleŖmesi, iŖveren ve iŖçi arasında kurulan kiŖisel iliŖkilere dayalı szleŖmedir. Dolayısıyla iŖçinin ölümü ile dava açma hakkının mirasçılara geçemeyeceği grŖ baskındır.

Centel, iŖe iade davasının temelinde iŖçinin iŖe iade edilip edilmeyeceği konusunun tespit edildiği bu kapsamda ölen iŖçinin iŖe iadesi mümkün olmadığı için mirasçıların bu davayı aamayacağı grŖndedir. Söz konusu grŖe katılmakla birlikte mirasçıların, ölen iŖçinin iŖilik alacaklarına iliŖkin davanın takip edilmesinde veya yeni bir dava aılmasında hukuki bir engel bulunmamaktadır.<sup>29</sup>

İŖe iade davasının yöneltildiği taraf ise feshi gerekleŖtiren iŖverendir. İŖi alıŖtıran gerçek veya tüzel kiŖiyi yahut tüzel kiŖiliđi olmayan kurum ve kuruluŖları 4857 sayılı İŖ Kanunu'muz iŖveren olarak tanımlamıŖtır. Dolayısıyla yukarıda saydığımız iŖveren sayılanlara iŖe iade talepli dava yöneltilecektir. Asıl iŖveren ve alt iŖverenin davadaki tarafı ve sorumluluğu ise doktrin ve Yargıtay'ı grŖ olarak ikiye ayırmıŖtır. Narmanlıoğlu dava aılması sırasında alt iŖverene bağlı alıŖan iŖçinin, asıl iŖvereni de hasım göstermesinde hukuki bir yarar bulmadığını ifade etmiŖtir.<sup>30</sup> Centel de alt iŖverenine bağlı alıŖan iŖçinin iŖe iade davası açarken doğrudan alt iŖverene açması gerektiği, asıl iŖverenle aralarında doğrudan bir iŖ iliŖkisinin bulunmadığı yönünde

---

<sup>29</sup> Centel, Tankut: *İŖ Güvencesi*, B.2, İstanbul,2020, s.174

<sup>30</sup> Narmanlıoğlu, nal: *Ferdi İŖ İliŖkileri*, B.4, İstanbul, s.516

görüşünü beyan etmiştir. Yargıtay ise asıl-alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda işe iade davasının hem alt işverene hem asıl işverene birlikte yöneltmesi gerektiği, ikisinin müteselsil sorumlu olduğu yönünde doktrinden çok farklı bir görüş bildirmiştir.<sup>31</sup>

### 3.3.4. Doktrinde İşe İade Davasını Nitelik Yönünden İncelenmesi

“Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nda inşâî dava, eda davası, kısmi dava, belirsiz alacak davası, tespit davası gibi dava türleri mevcuttur. Bu çalışmamızda işe iade davasının hukuki niteliğini inceleyeceğiz. İşverence geçerli sebebin gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığına hukuki yollarla tespit edilerek feshin geçersizliğinin tespiti yapıldığı davalara, işe iade davaları deriz. Bu dava sonucunda işçi lehine karar verildiği takdirde işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmakla yükümlü olur.”<sup>32</sup>

Davanın niteliğinin belirlenmesinde doktrinde tartışmalar mevcut olsa da 20.10.2016 tarihli Yargıtay ilamlarında işe iade davası tespit davası olarak nitelendirilmiştir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 106.maddesinde tespit davası şu şekilde ifade edilmiştir “*Tespit davası yoluyla, mahkemeden, bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının ya da yokluğunun yahut bir belgenin sahte olup olmadığının belirlenmesi talep edilir.*” Madde kapsamında Mahkemenin asli görevi, iş sözleşmesinin feshinin haklı ya da haksız olması yönünde tespit yapmaktır.<sup>33</sup>

Maddenin ikinci fıkrasında ise davacı tarafın bu davayı açmada hukuken korunmaya değer bir yararı bulunmalıdır. Bu çerçevede, tespit davasında işçi hukukî ilişkisinin varlığının ya da yokluğunun tespitini mahkemede talep edecektir. İşe iade davalarında ise hem mevcut hukuki durum tespit edilir hem de mahkeme edaya yönelik karar verir. Bu durumda davanın niteliğine yönelik tespit doğru olmadığı düşüncesindeyim. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 105.maddesinde “*Eda davası yoluyla mahkemeden, davalının, bir şeyi vermeye veya yapmaya yahut yapmamaya mahkûm edilmesi talep edilir.*” İfadesi yer almıştır.

---

<sup>31</sup> Centel, Tankut: *İş Güvenceesi*, s.176-177

<sup>32</sup> Demir, Fevzi: *Sorularla Bireyse İş Hukuku*, s.443

<sup>33</sup> Y.7. HD, T. 20.10.2016, E.2016/4856, K.2016/16983, (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:16.03.2021)

İşe iade davasında da mahkeme işvereni bir şey yapmaya mahkûm eder. Bu durumda mahkeme somut olayı incelerken önce feshin geçerliliği konusunda tespit yapıp sonrasında işverene işe iadeyi gerçekleştirmesi yönünde karar verecektir. Özetle eda davasıyla davalıya bir şey verme, yapma, yapmama gibi emir verilirken, aynı zamanda dava konusuna ilişkin tespitler de yer alacaktır. Bu yönüyle işe iade davasının hukuki niteliğini ‘eda davası’ olarak değerlendirmek doğru olacaktır.<sup>34</sup>

### 3.3.5. İşe İade Davasında Süreler

Uygulamada en çok yapılan hatalardan biride mahkemeye başvurmak için uyulması gereken süre konusudur. *“İş sözleşmesinin haksız ve usulsüz olarak feshedildiğini iddia eden işçi, işten ayrılma tarihine göre değil fesih bildirme anından itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, iş mahkemeleri kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren de iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.”*<sup>35</sup>

Kanunen öngörölmüş bu süreler kaçırılırsa açılan dava usulden reddedilecektir. Çünkü söz konusu süreler hak düşürücü sürelerdir ve hâkim tarafından resen dikkate alınacaktır. Bu sebeple bu sürelere uyulması davanın seyri için önem arz edecektir. Somut olayda 06/09/2011 tarihinde işçiye fesih bildirimini yapıldığı, davanın ise 03/11/2011 tarihinde açıldığı tespit edilmiştir. Davanın hak düşürücü süre içinde açılmaması işe iade talebinin reddini gerektirir şeklinde değerlendirme yapılmıştır.<sup>36</sup>

İşçinin, kararın tebliğinden önce işverene başvurması durumunda bu talebin bir hükmü bulunmayacaktır. Bir aylık sürenin hesabında fesih bildirimini tebliğ edildiği gün sayılmayacak, sürenin içinde bulunan resmî tatil günleri ise hesaba dahil edilecektir.<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> Günay, Cevdet İlhan: *İş Davaları*, s.1046

<sup>35</sup> Y. 9. HD. T. 04.07.2017, E.1016/19130, K.2017/11838, [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:08.03.2021)

<sup>36</sup> Y. 22. HD. T.17.04.2014, E.2018/8363, K.2018/23924, [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:08.03.2021)

<sup>37</sup> Demir, Şamil: *İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları*, Ankara Barosu Dergisi, 2013, s.352

Mahkemece işçinin talebi olumlu sonuçlanırsa, işçi kesinleşen mahkeme kararının kendisine veya vekiline tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe iade talebinde bulunmaz veya işveren tarafından yapılan işe davet uyarınca işbaşı yapmazsa yapılmış olan fesih geçerli feshe dönüşecektir. Yargıtay'a posta yoluyla yapılan işe iade taleplerinde gecikme yaşanmasından dolayı işçinin kusuru bulunmamakta ve işe iade süreci zamanında yapılmış sayılmaktadır.<sup>38</sup>

İş Kanunu'nun 21.maddesi 1.fikrasında işverenin, işe iade talebini süresinde sunan işçiyi bir ay içinde işe başlatmakla yükümlü olacağı hüküm altına alınmıştır. İşçinin hangi tarihte işe başlatılacağına bildirim de yine işverene yükletilmiştir. Ayrıca işe iade davetinin işçinin daha önce çalıştığı iş yerinden farklı bir yere yapılması ve işin niteliğindeki esaslı değişikliklerin mevcut olması işçiyi bağlamayacaktır. İşverenin bu tutumu Medeni Kanun madde 2 'iyi niyet' kavramı uyarınca işe iade davetinin geçersizliği sonucunu doğuracaktır.<sup>39</sup>

İşverence yapılan davet sonucunda işçinin makul sürede işe başlaması şarttır. Makul süreyi Yargıtay, işçinin bildirim anında işyerinin bulunduğu yerde ikamet etmesi durumunda en fazla 2 gün, işyeri ile farklı yerde bulunması durumunda en fazla 4 gün olarak belirlemiştir. İşçinin, işveren tarafınca işe 1 ay içinde başlatılması gerekir. Bu sürenin aşılması durumunda işe iadeye aykırılık tazminatının ödenmesi gerekecektir.<sup>40</sup> İşçi işveren tarafından işe başlatılmaması durumunda en çok 4 ay boшта geçen süre ücretine ve diğer haklara hak kazanacaktır. Boшта geçen süre ücreti diğer ücret alacakları gibi 5 yıllık zamanaşımına tabidir.<sup>41</sup>

### 3.3.6. İşe İade Davasında Arabulucuya Başvuru Zorunluluğu

İş mahkemelerinin dava sayısı en fazla olan mahkemeler arasında olduğunu düşünürsek gerek yargılama aşamasındaki ilgili yerlere müzekkere yazışmaları gerek bilirkişi incelemesiyle yargılamalar uzun yıllar sürebiliyor. Tarafların gerek zaman

---

<sup>38</sup> Y.9.HD. T. 10.04.2012, E. 0242/12156 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:07.03.2021)

<sup>39</sup> Kar, Bektaş: *İş Güvencesi ve Uygulaması*, s.790-795

<sup>40</sup> Narmanhoğlu, Ünal: *Bireysel İş Hukuku*, s.270

<sup>41</sup> Günay, Cevdet İlhan: *İş Davaları*, s. 1075

açısından gerek yargılama giderleri açısından bu sürelerde mağdur olduğu görülmektedir. Yaşanan bu olumsuzluklar, alternatif çözüm yollarını beraberinde getirmiştir. Bunun sebebi öncelikle işçi-işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümünde mahkemelerin belli bir noktada tıkanması ve iş yükünün fazla olması sebebiyle ihtilafların çözümünde yetersiz kalması olmuştur.

Bu aşamalarda tarafların kendi aralarında anlaşarak, sulh yöntemiyle uyuşmazlıkları çözüp daha çok verim almaları neticesinde bu alana yönelim artmıştır. Böylelikle yargılama süreci ile kıyaslandığında hem daha kısa süren hem de daha az maliyetli olan sulh yöntemlerinin özellikle gelişmiş ülkelerde teşvik edildiğini görmekteyiz. Arabuluculuk Anglo Sakson kökenli olmasından dolayı başta İngiltere ve Amerika'da uygulanmış, zamanla hızla küreselleşen dünyada tarafları tatmin eden bu çözüm yolu diğer ülkelerde de benimsenmeye başlamıştır. Arabuluculuk yöntemine, aralarında uyuşmazlık olan tarafların bir araya gelerek, uyuşmazlık konusu hakkında mutabık kalacakları bir anlaşmaya varmalarına tarafsız üçüncü kişinin dolaylı olarak müdahalesidir, diyebiliriz.<sup>42</sup>

Türkiye'de arabuluculuk mesleği için öngörülen şartlar ise hukuk fakültesi mezunu olmak, beş yıl mesleki deneyim ve arabuluculuk eğitimini başarılı şekilde tamamlayıp ilgili kurumun yaptığı sınavda başarılı olmaktır. Arabulucunun bu müzakerelerde elbette yeri çok büyüktür. Tarafların birbirini anlaması konusunda bir basamak olan arabulucu, çözüm yolunun sağlıklı işleyişinden sorumludur. Bu süreçte gizlilik esastır. Böylece taraflar arasında güven ortamı oluşmaktadır. Bu aşamada arabulucu uyuşmazlık için çözüm yolları önerebilecek, sonuca ulaşmak için kendi beyanını öne sürebilecektir. Elbette bu çözüm yolları bağlayıcı olmasa da taraflara yol gösterici boyuttadır.

Hukukumuzda ihtiyari arabuluculuk ve zorunlu arabuluculuk olmak üzere iki türlü arabuluculuk bulunmaktadır. Tarafların bir arabulucuya gitme zorunluluğu olmadığı halde uyuşmazlığın çözümü için dava açılmadan başvuru olan yöntem ihtiyari arabulucudur. Bununla beraber bazı uyuşmazlıklarda öncelikle arabulucuya başvurmak dava şartıdır. Bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan işçi, işveren arasındaki alacak, tazminat ve işe iade talepli davalarda arabulucuya başvurmak zorunludur. Tarafların

---

<sup>42</sup> **Oğuz, Özgür:** *Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk*, İstanbul, s.85-90



arabulucuya başvurmasının zorunlu tutulduğu bu durumlar ise zorunlu arabuluculuk olarak adlandırılır. Arabulucuya başvurmak dava şartı olduğu için hâkim bunu resen gözetecektir. Bu şarta uyulmadan açılan dava esasa girilmeden usulden reddedilecektir. Arabuluculuk görüşmelerinde taraflar anlaşmaya varamadığı takdirde arabulucunun tutacağı son tutanak dava aşamasında dilekçeyle beraber mahkemeye sunulur. Tutanağın sunulmadığı durumlarda hâkim davacıya makul süre tanır. Verilen sürede sunulmayan bu belge neticesinde dava usulden reddedilir.

Zorunlu arabuluculuk ilk olarak 12/10/2017 tarihinde kabul edilip 25/10/2017 tarihinde resmi gazetede yayımlanmıştır. 01/01/2018 tarihi itibariyle yukarıda saydığımız davalarda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda dava şartı olarak kabul edilmiştir. Böylece öncesinde ihtiyari olan arabuluculuktan zorunlu arabuluculuk sistemine geçilmiştir. Bütün davaları kapsamayan bu düzenleme 6098 sayılı TBK'ya tabi hizmet sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi gemi adamlarını ve 5953 sayılı kanuna tabi çalışan gazetecileri kapsamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinde de "İş sözleşmesi sebep gösterilmeyen veya gösterilen sebebin geçerli sebebe dayanmayan fesihlerde bir ay içinde arabulucuya işe iade talebiyle başvurması zorunluluğunu ifade etmiştir." Başvurma süresi kanunda açıkça belirtilmiştir. İşçi bu süre geçtikten sonra dava açma hakkını kaybedecektir.

İşe iade talepli açılacak davalarda öncelikle işçi arabulucuya başvurmak zorundadır. Bu arabulucuyu komisyon kendi listesinden otomatik atama sistemiyle görevlendirir. Taraflar anlaşırsa kendi belirledikleri arabulucu ile de görüşme imkanına sahiptir. Bu görüşmeler arabulucunun görevlendirmesi ile beraber üç haftalık süreyi kapsamaktadır. Bu süre içerisinde görüşme sağlanmalı ve olumlu ya da olumsuz sonuç, tutanak altına alınmalıdır. Görüşmenin uzamasına sebebiyet veren makul bir sebebin olması durumunda bu süre bir haftaya kadar uzatılabilecektir. İşe iade davası açan işçi ve uyuşmazlığın karşı tarafında olan işveren bu görüşmelerde herhangi bir mazeret sunmadan ilk toplantıya katılmakla yükümlüdür. İlk toplantıya katılmanın ehemmiyeti oldukça fazladır. Zira toplantıya katılmayan taraf dava sonucunda haklı veya haksız çıkmasının önemi olmadan yargılamanın gider ve masraflarını ödemekle yükümlü olacaktır.

Fesih iradesi kendisine ulaşan işçinin, bu iradenin kendisine ulaşmasından itibaren 1 ay içinde arabulucuya başvurma zorunluluğu bulunmaktadır.<sup>43</sup> Taraflar bu başvuruyu bakanlık tarafından uygun görülen adliyelerdeki yetkili arabulucu bürosuna, arabulucu bürolarının olmadığı yerlerde ise bu iş için görevlendirilmiş yazı işleri müdürlüğüne yapabilmektedir. Yetkili arabulucu ise işverenin veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosudur. Arabuluculuk bürosu görevlendirme işlemi yaptıktan sonra taraflar arasında görüşmeler sağlanır, anlaşıp anlaşmadıkları tutanak altına alınır ve imzalanır; sonuca göre yeni bir yol izlenir.<sup>44</sup>

İlk olarak tarafların bu aşamada anlaşmama durumunu inceleyelim. Toplantılar neticesinde taraflar anlaşamazsa son tutanağının imzalanmasından sonra hak düşürücü süre içinde işçi davasını açmalıdır. Bu süre iki hafta olup işçi, bu süreyi kaçırmaması durumunda dava açma hakkını kaybedecektir. Bir diğer durum ise tarafların anlaşmasıdır. Arabulucu bu aşamada tarafların anlaşmalarına dair tutanak düzenleyip taraflara imzalatır ve süreç tamamlanmış olur. Bu anlaşma tutanağı HUAK' ta 2017'de yapılan değişikliklerle bağlayıcılığı olan belge niteliği kazanmıştır. İşçinin bu on günlük süreçte işverene bildirimde bulunması, bunu da resmi kanallarla yapması önemlidir. Şayet işçi imzalanan tutanağa rağmen işe başlatılmamışsa noterde, süresi içinde çektiği ihtarı sunarak işe başlatmama tazminatına daha hızlı kavuşabilecektir.<sup>45</sup>

### 3.3.7. İşe İade Davasında Talep Edilecek Haklar

İşe iade davasında temel amaç yapılan feshin geçersiz olduğunun tespitini sağlamaktır. Mahkeme öncelikle feshin geçersiz olduğunu tespit eder ve işçinin işe iadesi için hüküm kurar. Ayrıca bu davada işçi parasal haklarını da ayrıca isteme hakkına sahiptir. İşe iade davasının kesinleşmesine kadar çalışılmayan süreler için İş Kanunu madde 21 fıkra 3'te belirtilen, en çok dört aylık ücretin işçiye ödeneceği hüküm altına alınan ücrete 'Boşta Geçen Süre' ücreti denir. İşçi işe iade davası ile birlikte boşta geçen

---

<sup>43</sup> Kar, Bektaş: *İş Güvencesi ve Uygulaması*, Ankara, 2012, B.3, s.793

<sup>44</sup> Ertabak, Ünal: *İş Güvencesinin Kapsamı Geçerli/Geçersiz Feshin Sebepleri ve Fesih Usulü Geçersiz Fesih İtirazı ve Sonuçları*, İstanbul 2012 s. 480

<sup>45</sup> <http://www.erdem-erdem.av.tr> (Erişim Tarihi: 11.02.2021)"

süreyi de talep etme hakkına sahip olacaktır. Sadece dava aşamasında değil arabuluculuk görüşmelerinde de işçi boşa geçen süreleri için ücret talep etme hakkına sahiptir. Bu tazminat hesabı yapılırken işçinin fesihden önce aldığı son ücrete yemek, yol, ağı, ikramiye vb. ücretleri de dahil edilir. Boşa geçen süre ücreti ile geçerli nedene dayanmayan ya da gösterilen nedenin geçerli neden teşkil etmediği fesihlerde işçinin yaşadığı ücret kaybını gidermek hedeflenmiştir. Fesih dönemindeki süre iş sözleşmesinin bir parçası olarak kabul edildiği ve kıdem hesabına da dahil edildiği için işçi bu dönemdeki iş sözleşmesinden kaynaklı bütün haklarını işverenden talep edebilecektir.<sup>46</sup> Yargıtay ise işçinin işe iade davası açarken ayrıca dilekçesinde işe başlatmama tazminatını ve boşa geçen süre ücretini talep etmesine gerek olmadığı, mahkemenin bu parasal haklara resen hükmetmesi gerektiği görüşündedir.<sup>47</sup> Centel'e göre işçinin bu davada talep edeceği parasal alacaklar, işe iade talebine bağlı haklar olup bu davadan ayrı bir şekilde talep edilemeyecektir.<sup>48</sup>

İşçinin ikinci talep edebileceği tazminat, işe başlatmama tazminatıdır. Kanunun 21. maddesinde işçinin süresi içinde başvuruda bulunmasına karşın bir ay içinde işe başlatılmaması durumunda işverenin tazminat ödemekle yükümlü olacağı hükme alınmıştır.<sup>49</sup> İşçinin işverene başvurma süresinin mahkeme ilamının kendisine tebliğinden itibaren on iş gün olduğu 4857 sayılı İş Kanunu madde 21/6. fıkrasında yer almıştır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E. 2009/9232 K. 2009/278 sayılı ilamında işçinin bu başvuruyu kendisinin şahsen yapabileceği gibi vekili, kayıtlı olduğu sendika aracılığı ile de yapabilme imkânı olduğunu karara bağlamıştır.<sup>50</sup> Aynı maddede bu tazminat tutarının en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarında olacağını belirtmiştir. Kanunun lafzından anlaşıldığı üzere tazminat için asgari ve azami tutarlar belirtilmiş, hâkime somut olaya göre takdir yetkisi tanınmıştır.

---

<sup>46</sup> **Demir, Fevzi:** *Sorularla Bireyse İş Hukuku*, s.447

<sup>47</sup> **Çankaya/ Günay/ Göktepe:** *Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları*, s.914-915

<sup>48</sup> **Centel, Tankut:** *İş Güvencesi*, s.184

<sup>49</sup> **Kılıç, Doğan:** *İşe İade Davası Sonrası İşe Başlama Süreci ve Samimiyet Olgusu*, B.1, Seçkin Yayıncılık, 2021, s.152-154

<sup>50</sup> Y. H. G. K. T.17.06.2009, E. 2009/9232, K. 2009/278 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:12.03.2021)

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi feshin geçersizliğinin tespit edilmesiyle beraber işçinin eski çalıştığı işyerinde ve aynı bölümde işe başlatılması gerektiği yönünde görüş bildirmiştir. Bu kapsamda başvurusuna rağmen işe iade edilmeyen işçinin iş sözleşmesi işverence feshedildiği kabul edilecektir. Bu durumda işçi fesih tarihi itibarıyla kıdem, ihbar tazminatı ile boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatını almaya hak kazanacaktır.<sup>51</sup>

### **3.3.8. İşe İade Davası Devam Ederken İşçinin Başka İşveren Emri Altında Çalışmasının Hukuki Yorumu**

İşten geçerli bir neden olmaksızın çıkarıldığını iddia eden işçi yasal haklarından olan işe iade davasını açma hakkına sahiptir. Bu yasal aşamada işçinin başka bir yerde işe başlamasının işe iade talebinin samimi bir talep olup olmadığı konusunun mahkemede sorgulanıp sorgulanmayacağı doktrinde yer edinmiştir. Bununla birlikte işe iade davası sonucunda hak kazanılabilecek olan boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatının akıbeti gündeme gelmektedir. İşe iade talebi davasını açan işçinin başka bir işte çalışıp çalışamayacağı konusunda kanunlarda doğrudan bir hüküm bulunmamaktadır.

Uygulamada yaşanan sorunlar ve konuyla ilgili boşluk Yargıtay kararlarıyla tamamlanmaya çalışılmıştır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E. 2015/7-1828, K. 2018/1093 16/05/2018 tarihli kararında işçinin işe iade kararının kesinleşmesine kadar 25 aylık bir sürenin geçtiğini ve bu süre zarfında işçinin çalışmadan hayatı sürdürülebilmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğuna, işçinin bu sebepten hak kaybına uğramayacağına hükmetmiştir.

Şüphesiz ki işçinin boşta geçen süre ücreti ve işe başlatılmama tazminatı emredici hüküm olup işçinin bu dönemde boşta kalıp kalmadığının bir önemi olmayacaktır. İşçi bu dönemi boşta geçirse de veya başka bir işverene bağlı çalışıp ücrete hak kazansa da mahkeme ilamında yer alan haklarına zeval gelmeyecektir. İşverenin samimi işe başlama çağrısına uymayan işçinin işe iade talebi samimi bir talep olmaktan çıkacak ve işveren

---

<sup>51</sup>Y. 7. HD. T. 06.05.2015, E. 2015/8707 K. 2015/8125 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:15.03.2021)

tarafından yapılan fesih geçerli bir fesih olarak kabul edileceği gibi nihayetinde işçi boşa geçen süre ücretine de, işe başlatmama tazminatına da hak kazanmamış olacaktır.

İşçi işverenin işe iadesi çağrısı sırasında başka işverene bağlı çalışıyorsa bu durumda davalı işverenin işine hemen dönememesi durumu söz konusu olacaktır. Bu durumda işçiden halihazırdaki işini hemen bırakıp önceki işyerine dönmesini beklemek uygun olmayacaktır. İlk olarak işçi, işe iade teklifini yapan işverenine teklifi kabul ettiğini bildirmekle yükümlü olacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen yasal ihbar sürelerine uymakla yükümlü olan işçiyi, işveren ihbar süresi sonuna kadar beklemek durumunda kalacaktır.

### 3.3.9. İşe İade Davasının Sonuçları

Mahkemece somut deliller ışığında feshin geçerliliği incelenecek ve karar aşamasında iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep gösterilmediği veya işverence sunulan geçerli nedenin geçersizliği konusunda karar verilip ilk olarak işe iadeye hükmedilecektir.<sup>52</sup> Sonrasında ise fesih bildirimimin işçiye tebliğinden kararın kesinleşmesine kadarki boşa geçen süreç için tazminata hükmedilecektir.<sup>53</sup> Mahkeme bu tutarı işçinin en çok dört aylık ücretine kadar takdir edecektir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi işçinin hak ettiği diğer sosyal hakların da tazminat hesabına eklenmesi konusunda görüş bildirmiştir. İşçi dava aşamasında başka bir işte çalışmış ve ücrete hak kazanmış olabilir. İşveren işçinin bu sürede boşa kalmadığını başka bir işten gelir ettiğini iddia ederek tazminatı ödemekten kurtulmaz.<sup>54</sup>

Şüphesiz işveren bu ücreti geçersiz feshi sebebiyle işçinin uğradığı mağduriyete istinaden ödemektedir. İşverenin işçinin bu fesih sebebiyle mağdur olmadığını ispatlaması, sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır. İşçinin bu davada alacağı bir diğer tazminat ise 'işe iadeye aykırılık' tazminatıdır.

Mahkeme kararının işçiye tebliğinden ya da arabuluculuk anlaşma tutanağının imzalanmasından sonraki on günlük süreçte işçi, işverene işe başlamak için hazır

---

<sup>52</sup> **Kılıç, Doğukan:** İşe İade Davası Sonrası İşe Başlama Süreci ve Samimiyet Olgusu, B.1, Seçkin Yayıncılık, 2021, s.160-162

<sup>53</sup> **Özbek, Mustafa, Ertan, Emre:** İşe İade Hükümünün Hukukî Niteliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, İstanbul, 2020, s.57

<sup>54</sup> **Keser, Hakan:** İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, s.393

olduğunu bildirmekle, işveren ise bu bildirimden sonraki 1 ay içerisinde işçiye işe başlatmakla yükümlüdür. İşçi on günlük sürede işverene bildirimde bulunmazsa veya işverenin işe başlama çağrısına rağmen işe başlamakta direnirse söz konusu fesih mahkemece geçersiz olduğu tespit edilse dahi fesih geçerli olacaktır. İşçinin işe başlatılmadığı durumlarda emsal ücret üzerinden 4-8 aylık işe başlatmama tazminatına hükmedilecektir. Bu ücret tutarının asgari ve azami sınırları belirlenmiş olsa da son tutarın ne kadar olacağı hâkim tarafından takdir edilecektir.<sup>55</sup>

Somut olayda işveren işçinin sendikaya üye olması sebebiyle işçinin sağlık problemini sebep göstererek iş sözleşmesini feshetmiştir. Davalı işveren işçinin 360 günde 195 gün rapor aldığını, iş akdini gereği gibi yerine getiremediğini ve aralarındaki iş sözleşmesinin sürdürülemez hale geldiğini ileri sürmüştü ve 4857 sayılı İş Kanunu 25/1b-a maddesi uyarınca sözleşmeyi feshettiğini iddia etmiştir.<sup>56</sup>

Taraflar dosyayı temyiz etmişlerdir ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararı bozmuştur. İşverenin 25/1b-a maddesi gereği işçinin davranışı veya verimi ile ilgili sebeplerle yapılan fesihlerde uyulması gereken usullerden olan işçinin savunmasının alınmadığını ifade etmiştir. Bu sebeple fesih nedeni dikkate alınarak işçiye 4 aylık brüt ücreti tutarında tazminata hükmedilmiştir. Somut olayda işverenin fesih nedeni gerçeği yansıtsa bile gereken usuller atlandığı için fesih sebebi geçersiz hale gelmektedir. Mahkeme sadece fesih nedenine bağlı kalmayıp işverenin feshi yaparken doğru yolu izleyip izlemediğini de gözetler.<sup>57</sup>

Somut olayda Adana'da 18 yıl müfettişlik yaptıktan sonra banka müdürü olarak işe giren davacının görevini ifa ederken yaptığı usulsüz işlemler nedeniyle bankaya zarar verdiği, bu sebeple iş sözleşmesinin feshedildiği ihtar edilmiştir. Davacı yerel mahkemede işten çıkartma cezasının iptali ile işe iadesine, yoksun kaldığı haklarına mahsuben sonradan ıslah edilmek kaydıyla 1000 TL yoksun kalınan haklar talep edilmiştir.<sup>58</sup> Yerel Mahkeme de davacının talebinin işe iade davası mı, yoksa işe iade davası ile birlikte tazminat davası mı olduğu hususu açıkça belirtilmediği sebebiyle

---

<sup>55</sup> **Demir, Fevzi:** *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, B.1, TBB yayınları, 2006, s.431

<sup>56</sup> **Günay, Cevdet İlhan:** *İş Davaları*, s.1063-1065

<sup>57</sup> **Bilgili, Abbas:** *İşe İade Davasını Kazanarak İşe Başlatılan İşçinin Durumu*, C.20, S.1, s.507-520

<sup>58</sup> Y. 9. HD. T.07.06.2012, E. 2012/17490, K. 2012/19861 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:15.03.2021)

davayı reddetmiştir. Yargıtay 17.03.2011 tarihli kararında ise yerel mahkemenin tazminat isteğinin mahiyeti açıklamadığından, isteğin tazminata yönelik olduğunun anlaşılması durumunda açılan işe iade davasının sonucunun bu davayı bekletici mesele olacağından kararı eksik inceleme nedeniyle bozmuştur.

Davacı işe iade talebi davasını açarken dilekçesinde tazminata ilişkin haklarını ayrıca talep etmelidir. Zira mahkeme kendiliğinden tazminata hükmetmeyecek, tarafın iradesiyle bağlı kalacaktır. Mahkeme kararının davalı işverenin kendisine tebliğiyle beraber işveren işçiyi yasal sürede işe başlatmak zorundadır.<sup>59</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 10.12.2018 tarihli kararında yerel mahkemece işe iadesine karar verilen işçi, yasal süresi içinde işverene başvurmuş, Davalı işveren ise farklı bir adresteki iş yeri için işverene davette bulunmuştur. İşveren tarafından işe başlatılmayan işçi, kıdem tazminatı ile boşa geçen süre ücretinin ödenmesine ilişkin hüküm vermeyen mahkemenin kararının bozulmasını talep etmiştir<sup>60</sup>.

Yargıtay ise yerel mahkemenin kararı sonrasında işverenin farklı bir adresteki iş yeri için davette bulunmasını mahkeme kararını yerine getirmeme olarak görmüş, bu sebeple işe başlatmama tazminatına hüküm vermeyen mahkemenin kararını bozmuştur. Örnek olayda da görüldüğü üzere işveren işçiyi farklı bir iş yerinde değerlendirmek istese de yapılan işlem işe iade olmayacaktır. Mahkeme kararı var olan işe geri dönüş anlamı taşımakta; işverenin bunun dışındaki uygulamaları tazminata hükmedilmesini gerektirecektir.

Mahkemenin işe iade talebini reddettiği durumlar da mevcuttur. Bunun sebeplerden biri ise işçinin davayı hak düşürücü süre içinde açmamış olmasıdır. Bu bir aylık süreyi geçiren işçi mahkemeden işe iade talebinde bulunamaz. Fakat bu talebin reddedilmesi işçinin işverene açacağı diğer işçilik alacakları talebini etkilemeyecektir. Zira ikisi farklı davalardır ve birbirleriyle ilişkisi yoktur. İkinci sebep ise mahkemenin, işverenin feshini geçerli ya da haklı görmesidir. Bunun tespiti halinde işçi işine geri dönemeyecek, işçilik alacaklarını almaya hak kazanamayacaktır.<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> **Özbek, Mustafa/ Ertan, Emre:** *İşe İade Hükümünün Hukuki Niteliği*, Sicil İş Hukuku Dergisi, İstanbul, 2020, s.58

<sup>60</sup> Y. 9. HD. T.10.12.2018, E.2015/28635, K. 2018/22801 (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:14.03.2021)

<sup>61</sup> **Günay, Cevdet İlhan:** *İş Davaları*, s.1065-1067

Bir diğer mesele ise işe iade davası ile birlikte işçilik alacaklarının ek dilekçede talep edilip edilemeyeceği konusudur. Uygulamada işçinin hem işe iade talebini hem de işçilik alacaklarını birlikte talep ettiğini görüyoruz. İki davada uygulanan yargılama usullerindeki farklılıklar iki talebin aynı anda değerlendirilmemesine sebep olmaktadır. Zira işe iade davası seri yargılama usulüne göre sonuçlandırılırken diğer işçilik alacakları sözlü yargılama usulüne göre görülmektedir. Yargıtay 9. Hukuk, 2012/22762 sayılı kararında işe iade ve işçilik alacaklarının aynı davada talep edilmesini çelişkili bulmuş, davaların tefriki yönünde hüküm vermiştir.<sup>62</sup>

### 3.3.10. İşe İade Kararı Sonrasında İşçinin İzleyeceği İcra Aşaması

Mahkemenin işçinin işe iadesi talebi ile açtığı dava neticesinde işe iadesine hükmettiği durumlarda işçi öncelikle işe iadesini sonrasında boşta geçen sürelerin ücretini işverenden isteme hakkına haiz olacaktır.<sup>63</sup> Mahkemenin verdiği bu kararın hukuki niteliği yukarıdaki bölümlerde ele aldığımız üzere doktrinde tartışmalıdır. Aktepe'ye göre işe iade kararı HMK 105.maddesi uyarınca eda niteliğindedir. Buradaki eda hükmü işçinin geçersiz olarak feshedilerek çıkarıldığı işine geri iadesidir. Doktrindeki farklı bir görüş ise Günay'ın görüşüdür. Zira Günay görüşünü, "İşe iade davasında mahkeme, feshin geçersizliğine karar vermekle kendisinden istenen hukukî korumayı sağlamakta ve söz konusu feshin geçerli olmadığını tespit etmektedir." olarak belirtmiştir.<sup>64</sup>

Baycık'a göre ise feshin geçersizliği kararı ile işçi kendisine tanınan yasal süreler içerisinde işe başlama hakkına sahip olurken hükmün kesinleşmesiyle, işverenin de iradesini işçiyi işe başlatma yönünde kullanması şartıyla iş sözleşmesi yeniden kurulacaktır. Tüm bu sonuçlar doğrultusunda Baycık'a göre işe iade kararı inşâî niteliktedir. Benim de katıldığım bu görüş azınlıkta kalmakla birlikte işe iade davasının tespit niteliğinde olduğuna dair doktrin görüşleri çoğunluktadır.

---

<sup>62</sup> Y.9. HD. T. 03.11 2008, E. 2008/36889, K. 2008/29872, (Çevrimiçi) [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:13.03.2021)

<sup>63</sup> Günay, Cevdet İlhan: *İş Kanunu Şerhi* s. 1038-1039

<sup>64</sup> Günay, Cevdet İlhan: *İş Davaları*, s. 1166-1167



Mahkemenin hükmedeceği boшта geçen sürelerin ücreti ve iş başlatmama tazminatını alamayan işçinin işverenden söz konusu alacaklarını alabilmek için başvuracağı yol şüphesiz, cebri icradır. Uygulanacak bu yolda davanın niteliği önem taşımaktadır.<sup>65</sup> Çünkü mahkeme ilamının eda hükmü taşıması halinde işçi ilamlı icra ile ücret ve tazminatını alma hakkına sahipken, ilamın tespit niteliğinde olmasıyla başvurulacak icra takibin türü ilamsız icra takibi olacaktır.

Doktrinde oldukça farklı görüşler yer alsa da uygulamada Yargıtay konuyla ilgili uygulama sorunlarına son noktayı koymuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017/10087 E. 2019/4451 K. sayılı ilamında mahkemenin tespit kararına yönelik ilamlı icra takibi yapılamayacağı fakat tespit hükmünün neticesinde doğabilecek alacaklara ilamsız takip yapılmasında hukuki bir engel olmadığı yönünde karar vermiştir. Karardan da anlaşıldığı üzere işçi işe iadesi için yasal süresi içinde işverene başvurmuştur ve işverenden bununla ilgili olumlu bir icraat almadığı takdirde ilamsız icra takibiyle hak kazandığı alacakları temin edebilecektir.

Yargılama gideri ve vekalet ücreti ise edaya ilişkin olup ilam niteliği taşıdığından ilamlı icra takibinin konusu olabilmektedir.<sup>66</sup> Öyleyse işe iade davası sonrasında işçinin başvuracağı iki türlü icra takibi yolu vardır demek yanlış olmayacaktır. Burada işçinin gözetmesi gereken bir diğer konu ise mahkeme kararının kesinleşmesinden sonra hukuki işlemlere başvurmasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. Maddesinde mahkeme ve özel hakem kararının kesinleşmesinin ardından işçinin on gün içinde işverene başvuruda bulunmak zorunda olduğu hüküm altına alınmıştır.<sup>67</sup> Bu maddenin lafzından da anlaşıldığı üzere işçi salt mahkeme kararını işverene tebliğ edemeyecek, ayrıca mahkemeden kesinleşme şerhi talep etmesi gerekecektir.<sup>68</sup> Hükmedilen yargılama giderleri ve avukatlık ücreti konusunda ise kanaatimce karar kesinleşmeden icraya konulmaması gerekmektedir.

Doktrinde baskın görüş bu olsa da Yargıtay aksi yönde karar vererek uygulamanın seyrini değiştirmiştir. Örnek karar Yargıtay 12. Hukuk Dairesi'nin 13.07.2007 tarihli

---

<sup>65</sup> **Günay, Cevdet İlhan:** *İş Davaları*, s. 1053-1054

<sup>66</sup> **Aktepe, Sezin:** *Türk İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü*, s. 87

<sup>67</sup> **Özekes,** *İşe İade Davaları* s. 34

<sup>68</sup> **Ekmekçi, Ömer:** *Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine*, s. 132-139

kararı olup şu şekilde ifade edilmiştir: “4857 sayılı İş Kanunu’nun 21. maddesinde yer alan hükümde işe iadeye ilişkin ilâmların kesinleşmeden icraya konulamayacağına ilişkin özel bir hüküm bulunmadığı dolayısıyla avukatlık ücreti ile yargılama giderlerinin ilamlı icra yoluyla takip edilmesinin önünde yasal bir engel görülmemiştir”.<sup>69</sup> Kanaatimce söz konusu karar yerinde değildir. Zira yargılama giderleri asıl alacağa bağlı ferî nitelikte alacaklar olduğundan, asıl alacaktan bağımsız ferîlere ayrıca icra takibi yapılmaması hukuka ve usul ekonomisine uygun düşecektir. Medeni Yargılama Hukuku’na hakim olan usul ekonomisi ilkesine davalı, aynı ilamı iki ayrı icra takibine koyarak açık ve net bir biçimde aykırı hareket edilmiştir. Yargıtay 8. Hukuk Dairesi, 2014/27360 Esas, 2016/12771 Karar, 29/09/2016 tarihli kararına göre 6100 sayılı HMK ’nın 30.maddesinde yargılama giderleri gereksiz gider yapılmasını sağlamakla yükümlüdür şeklinde usul ekonomisi ilkesi gereği aynı ilamdan kaynaklanan alacaklar için aynı dosya üzerinden harcını yatırarak tahsil edilmesi gerekir. Fakat uygulamada Yargıtay’ın aksi görüşte olduğunu görmekteyiz.<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Yargıtay 12. Hukuk Dairesi E.1628/4593, 13.03.2007 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:14.03.2021)

<sup>70</sup> Yargıtay 8. Hukuk Dairesi, 2014/27360 Esas, 2016/12771 Karar, 29/09/2016 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi:14.03.2021)

## SONUÇ

Tez çalışmasında anlatılmak isteneni şu şekilde özetlemek mümkündür. Çalışmamızda ‘İşçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme’ olarak tanımladığımız iş sözleşmesinin, türleri, unsurları, sona erme şekilleri ayrıntılı şekilde ele alınmıştır. İş sözleşmesinin sona erme sebepleri ve uygulamada en çok karşılaştığımız fesih çeşitleri bu tez çalışmasında yer edinmiştir.

Tarafların tek taraflı irade beyanıyla ileriye yönelik olarak iş akdini sona erdirmelerine ‘fesih’ denir. İş akdinde fesih kavramını ele alırsak iki farklı fesih türünü incelemek gerekecektir. Bunlardan biri geçerli neden ile fesih bir diğeri ise haklı nedenle derhal fesihtir. Bu çalışmamda Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 158 sayılı Sözleşmesi ile 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki ilgili maddeler incelenerek Türk İş Hukuku’nda geçerli neden kavramı ve geçerli nedene dayalı fesih türü açıklanmaya çalışılmıştır.

İşbu çalışmanın ikinci bölümünde geçerli nedenin temel aldığı iş güvencesi kavramı, iş güvencesinden yararlanabilmenin şartları, Türk Hukuku’nda yeri ve önemi anlatılmıştır. İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için “altı aylık kıdeminin olması, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde çalışıyor olması, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmiş olması, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması ve işçinin İş K. m. 18/son uyarınca işveren vekili olmaması” gibi özel koşullar başlıklar halinde açıklanmıştır.

İş Kanunu madde 18 uyarınca geçerli bir nedenle işçisini işten çıkarmak isteyen işveren, dayandığı nedeni açık ve kesin bir şekilde belirtmek suretiyle belirsiz süreli iş sözleşmesini yazılı olarak feshedebilecektir. İşveren fesih nedeni olarak işçinin yeterliliğinden veya davranışından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanmak zorundadır. Bu nedenlerin salt varlığı yeterli değildir aynı zamanda bu nedenler işyerinde olumsuzluklara da yol açmalıdır. Ayrıca İş Hukuku’nun temel ilkelerinden olan ‘feshin son çare olması’ gereği geçerli nedenler

mevcut olsa da işveren son çare olarak fesih yoluna gitmelidir. Böylece işçi feshe karşı korunmuş, iş ilişkisinde hedeflenen süreklilik sağlanmış olacaktır.

Uygulamada geçerli neden ve haklı neden kavramları çok karıştırılan iki kavram olsa da farklı iki kavramlardır. Geçerli neden teşkil eden haller işveren açısından, önemli ve makul ölçüler içinde iş ilişkisini sürdürülmesi beklenilmez hale getiren nedenlerdir. Bu durumların mevcut olmasıyla işverene ihbar sürelerine uyarak işçinin iş akdine son verme imkânı sağlamaktadır.

İşverenin iş sözleşmesini derhal feshetmesine imkân veren nedenler ise İş Kanunu madde 24 ve 25'te incelenmiştir. İşçiye iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymadan derhal fesih hakkını veren nedenler madde 24'te, işverenin derhal fesih haklarının neler olabileceği ise madde 25'te hüküm altına alınmıştır. Bu çalışmamda iki fesih türü arasında derecelendirme yapılarak 'geçerli neden' kavramı üstünde durulmuştur. Somut olayın değerlendirilmesinde çok karıştırılan haklı fesih ve geçerli nedene dayalı fesih kavramı değerlendirilip karşılaştırması yapılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde geçersiz fesih kavramı, geçersiz feshe nelerin sebep olduğu ve geçersiz fesih ile işçinin yasal olarak talep edeceği haklar üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda işçinin açacağı işe iade davasının tanımı, hukuki niteliği, dava açma süreleri ve dava sonucunda doğacak hukuki sonuçlar ele alınmıştır. İş Kanunu madde 20 uyarınca, iş sözleşmesi feshedilen işçiye, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurma hakkı tanınmıştır. Arabulucuda bu ihtilafın çözülmesi ya da çözümlenmemesi durumlarında işçinin izleyeceği iki farklı yol ve hukuki süreçlerin kademeli olarak anlatmak hedeflenmiştir.

## KAYNAKÇA

- Aktay, A. N. (2019). *Toplu İş Hukuku*. (2. Baskı). Ankara: Lykeion Yayınevi.
- Aktay, A. N. *İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi*. *Sicil Dergisi*. Eylül 2006. Y.1, S.3
- Akyiğit, E. (2018). *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*. (12.Baskı). Seçkin Yayıncılık
- Alpagut, G. (2005). *İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi*. (İş Güvencesi), III. Yılında İş Güvencesi. Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Dergisi. Bodrum
- Alpagut, G. (2010). *İş Yerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı*. (1.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları
- Baskan, E. (2021). *İş Sözleşmesinin Feshinde Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi*. (1. Baskı). Legal Yayıncılık
- Baycık, G. (2014). *İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar*. Ankara
- Bilgili, A. (2014). *İşe İade Davasını Kazanarak İşe Başlatılan İşçinin Durumu*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1
- Centel, Tankut, (2020), *İş Güvencesi*, (2. Baskı), İstanbul: Legal Yayıncılık
- Centel, T. ve Demircioğlu, M. (2016). *İş Hukuku*. (17.Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık
- Çelik, N., Canikoğlu, Nurşen ve Canbolat, T. (2016). *İş Hukuku dersleri*. (29. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık
- Çolakoğlu, E. (2011). *Türk İş Hukukunda işverenin eşit davranma borcu*. Selçuk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Çil, Ş. (2008). *Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları*, Ankara Barosu Dergisi, S.1.

Demir, C.A. (2013). *Geçerli Neden/ Haklı Neden Ayrımı*. İstanbul Barosu Dergisi. c. 87, S. 3.

Demir, F. (2006). *Sorularla Bireysel İş Hukuku*. (1. Baskı). TBB yayınları. Ankara

Demircioğlu/ Centel/ Kaplan. (2019). *İş Hukuku*. (20. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık

Deniz, O. A. (2019). *Türk İş Hukuku'nda İş Güvencesine Hâkim Olan Son Çare İlkesi*. Konya. Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dursun, Ş. *İşçilik Alacakları/ İşe İade*. Ankara 2021

Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2020). *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. İstanbul:

Ertabak, Ü. *İş Güvencesinin Kapsamı Geçerli/Geçersiz Feshin Sebepleri ve Fesih Usulü Geçersiz Fesih İtirazı ve Sonuçları*. İstanbul 2012

Ertabak, Ü. (2012). *İş Güvencesinin Kapsamı – Geçerli / Geçersiz Fesih Sebepleri ve Fesih Usulü*, B.2.

Engin, M. “*İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı*”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014

Günay, C.İ., (2019). *İş Davaları* (6. Baskı). Ankara: Yetkin Yayıncılık.

Günay, C. İ., (2009). *İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih*, Sicil İHD, S:14, s.63

Görmüş, A., (2004). *İş Güvencesi*, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. C.6, Kocaeli

Güzel, A., (2004). *İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi 1. Oturum*, Galatasaray Üniversitesi

Göktaş, S., (2020). *Covid-19 Salgınının İş Sözleşmesinin Feshine ve Diğer Sona Erme Nedenlerine Etkisi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, İstanbul.

Gürsel, İ. (2020). *Performans Değerlendirme Sistemi ve Mesleki Yetersizlik*. Sicil İş Hukuku Dergisi İstanbul.

İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl :6 Sayı : 12 Güz 2007/2 s.1-6

- Kabakçı, M. (2014): *Bireysel İş Hukukuna İlişkin Yazılar*, İ.Ü.H.D., İstanbul
- Kar, B. (2017). *İş Güvencesi ve Uygulaması*, (3.Baskı). Ankara: Yetkin Yayınevi
- Karademir. A. (2021). *İş Güvencesinde Son Çare İlkesi. (1. Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayınevi
- Karakurt. B. (2020). *İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Sınırlandırılması. (1. Baskı)*. Seçkin Yayınevi
- Kaplan, E.T.S. *Bireysel İş Hukuku*, (2. Baskı), Ankara: Gazi Kitapevi
- Kaya, Pir Ali, *İş Hukukunun Temel Yasaları*, (2.Baskı), Ankara: Nobel Kitapevi
- Kazancı A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 27.02.2021)  
Y. 9. H.D. T.13.06.2008 E. 2007/19368, K. 2008/15558
- Kazancı A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 23.03.2021),  
Yargıtay 9. H.D T. 08.12.2003 E. 2003/8914, K. 2003/20316,
- Kazancı A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi:23.03.2021),  
Yargıtay 9. H.D T. 08.12.2003, E. 2003/8914, K. 2003/20316
- Kazancı A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 23.03.2021),  
Yargıtay 9. H.D. E. 2007/31462, K. 2008/108 T.12.2.2008
- Kazancı A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi:  
23.03.2021),Yargıtay 9. H.D. E. 2015/19071 K. 2018/11683, T.24.95.2018
- Kazancı A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 23.03.2021),  
Yargıtay 9. H.D, E. 2017/13274, K. 2019/16740, T.25.09.2019
- Kazancı A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi:  
23.03.2021),Yargıtay 22. H.D.E.2018/5298, K.2018/12852, T. 23.05.2018
- Kazancı A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 23.03.2021),  
Yargıtay 9. H D.E. 2016/4430, K. 2016/8553 T. 06/04/2015
- Kazancı A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi:  
23.03.2021),Yargıtay 7. H.D. E. 2016/3269, K. 2016/6967, T. 23.03.2016

- Kazancı A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 23.03.2021),Yargıtay 9. H.D.E.2015/27608, K. 2016/7212, T. T. 24.03.2016
- Kazancı A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2009/ 16390, K. 2011/36851 T. 11.10.2011
- Kazancı A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 23.03.2021),Yargıtay 22. Hukuk Dairesi E. 2017/496, 2017/824 K. T.24.01.2017
- Kazancı A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 23.03.2021),Yargıtay 22. Hukuk Dairesi E. 2017/496, 2017/824 K. T.24.01.2017
- Kazancı A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 23.03.2021),Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin, E. 2015/29791, K. 2015/10621, T. 27.4.2016
- Kazancı A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 23.03.2021),Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2008/9790 K. 2009/1003 02.03.2021
- Kazancı A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 23.03.2021),Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2006/109, K. 2006/7052, T.21.03.2006
- Kazancı A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 23.03.2021),Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2018/1780, K. 2018/4730, T. 01.3.2018
- Kazancı A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 23.03.2021),Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 2006/4823 E, 2006/10605 K, 18.4.2006
- Keser, H. (2016) *İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kılıçoğlu, M. ve Şenocak, K. (2007). *İş Güvencesi Hukuku*. (1.Baskı). İstanbul: Legal Kitapevi.
- Kılıç, D. (2021). *İşe İade Davası Sonrası İşe Başlama Süreci ve Samimiyet Olgusu* (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Kurt R. Ve Koç M. (2021) *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi / İş Güvencesi ve İşe İade Davaları*. Ankara
- Kocagil, İ. (2014). *İşçinin ölümünün İş İlişkileri Bakımından Sonuçları*, C.20, S.1



- Köseoğlu, A.C. (2011). *İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklı Nedenlerle Bildirimli Feshi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Manav, E. (2009). *İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları*, Ankara
- Menemenli Geniş, Ç. (2012). *İş Kanunu'nun 25. maddesine göre işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı*, Yeditepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Melekoğlu Keser, B. (2018). *İşe İade Davası* (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Mollamahmutoğlu H., Astarlı M. ve Baysal, U. (2018). *İş Hukuk Ders Kitabı*, (2. Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Narmanlıoğlu, Ü. (2012). *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1* (4. Baskı). İstanbul: Beta Yayın Dağıtım A.Ş
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014), *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*, (5.Baskı), İstanbul: Beta Yayınları
- Odaman, S. (2016). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. (1. Baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Oğuz, Özgür. (2019). *Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olan Arabuluculuk*. İstanbul: Legal Yayıncılık
- Önsal, N. (2020). 4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Bireysel İş Hukuku. Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Özekeş, M. (2020). *Covid-19 Salgınının Hukuki Boyutu.*, İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Özekeş, M./ Ekmekçi, Ö./Atalı, M./ Seven, V., *Hukuk Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk*. (2. BASKI). On İki Levha Yayınları.
- Özekes, M. *Medeni Usul ve İcra İflas Hukukunun Güncel Sorunları*. İstanbul. 2019
- Özbek, M. ve Ertan, E. (2020) *İşe İade Hükümünün Hukukî Niteliği*, Sicil İş Hukuku Dergisi. İstanbul.
- Özyörük, H.A. (2019), *İkale Sözleşmesi*, (2. Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık

R.G, *Yeni (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*, S.31102, T.17.04.2020

Savaş, F.B. (2011). “İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi”, Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Y. 22. H.D T. 25.11.2015 E. 2014/18835, K. 2015/31643

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Y. 9 H.D. T. 14.12.2015, E. 2014/23702, K. 2015/35185

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Y. 9. H.D. T.05.10.2011 E. 2011/37546 K. 2011/34908

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Y. 9. H.D. E. 2016/16588, 2017/11110 K.02.03.2021

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2007/27699 K.2008/6006 24.03.2008

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2016/8355 K. 2016/11909 11.05.2016

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2008/6168, K. 2008/32048, T. 25.11.2008

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 7. Hukuk Dairesi E.12921, K. 2014/18766, T. 14.10.201

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E. 17.06.2008, K. 2007/39440, T.2008/16363

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E. 2009/41 K. 2010/38580 17.02.2010

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 22. Hukuk Dairesi E. 2015/30425 K. 2018/ 7733 T. 26/03.2018

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2007/41025, K. 2008/17104, 23.06.2008

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.2004/27200, K.2004/23871 25.10.2004

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2011/ 16270 K. 2011/ 3363 01.06.2011

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2006/13951, K. 2006/32795, T.20.03.2006

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin, E. 2006/25167, K.2006/3235711.12.2006

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin E. 2007/921, K. 2007/11001 16.04.2007

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E. 2008/6294, K. 2008/32601 01.12.2008

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2007/27735, K.2008/7818, 08.04.2008

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9.Hukuk Dairesi E. 2007/33533 K. 2008/5332 T.: 18.03.2008

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2003/18926 K. 2003/18920 T. 10.11.2003

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2004/6141, K. 2004/7644 T.15.04.2004

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.2008/11058, K. 2008/27690, T. 20.10.2008

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2004/3740 K.2004/15625 24.06.2004

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2007/27584 K. 2008/5327 T.18.03.2008

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.2008/23044 K.2009/8410, 30.03.2009

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9.Hukuk Dairesi. E.2007/ 32361, K. 2008/ 32028, 24.11.2008

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.2008/9800, K. 2009/1012, 02/02/2009

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E:2017/12550, K:2019/14617, T:01.07.2019

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9 Hukuk Dairesi E: 2012/39329, K: 2013/1645

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.2007/31423, K.2008/30663, 11.11.2008

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9.Hukuk Dairesi E.2016/4157, K. 2017/1265, 07.02.2017

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2007/15152 K. K. 2008/10326 T. 25.04.2008

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2007/16956 K. 2008/11983 T. 09.05.2008

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2007/7254 K. 2007/34205

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2015/27643 K. 2016/7929 T.31.03.201

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.2009/447 K. 2010/27516 T. 13.12

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E. 2016/31552 K. 2017/1908 27.11.2017

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 22. Hukuk Dairesi E.2018/14275 K. 2018/22132 T. 15.10.2018

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 10072/11806 22.12.1969

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2014/37547 K. 2015/333

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 7422/ 10196 10.6.1998

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 7422/ 10196 10.6.1998

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2004/21000 2005/15399 K. 03.05.2005

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2007/26223 2008/3035 K. 03.03.2008

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2015/29791, K. 2015/10621, T. 27.4.2016

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2005/24429 K. 2005/29361, T.12.09.2005

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2008/11480 ve K. 2008/19047 T. 05.03.2008

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2005/11207 K. 2005/15432 T. 02.05.2005

Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2003/18040 K. 2003/18119 T. 27/10/2003

- Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2005/10261 K. 2005/14718 T. 27.04.2005
- Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2015/27438 K. 2016/7211 T. 24.03.2016
- Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2005/24795 K. 2005/29371 T.12.09.2005
- Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2012/17490 K. 2012/19861 T.07.06.2012
- Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.2015/28635 K. 2018/22801 T.10.12.2018
- Sinerji A.Ş., (2021). Yargıtay Kararları [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.03.2021), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2008/36889K. 2008/29872 T. 3.11.2008
- Seçkin, Ahmet. (2019). Yerleşik ve Güncel Yargıtay Kararları ile Belirlenen Bireysel İş Hukuku ve Uygulaması. (2.Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Sümer, H. H. (2020). İş Hukuku. (25. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Süzek, S. (2020). Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku. (12. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık
- Süzek, S. (2014). Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İş Akdinin Geçersizliği. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi c.20 S.1.
- Sümer, H. S., Sözer, A. N. ve Demir, F. (2015). Eğitim Semineri Notları, Ankara
- Taşkent, Ş. (2011). *Bireysel İş Hukuku*, Sicil İş Hukuku Dergisi, İstanbul
- Tiryaki, H. (2019). *İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli ve Geçersiz Nedenler*. Bilge Yayınevi.
- Tiryaki, H. (2017). *Geçerli ve Geçersiz Nedenler*. (1. Baskı). Bilge Yayınevi.
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2015). *İş Hukukunun Esasları*. (7. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2018). *İş Hukukunun Esasları*. (7. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Tunçer, P. (2021). *İş Hukuku Temel Bilgileri*. Ankara

Tuaç Yılmaz, P. (2020). *Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evde Çalışma*, Sicil İş Hukuku Dergisi, İstanbul.

Türkiye Metal Sanayiciler Sendikası Dergisi (2014). *Uygulamacılar İçin Örnek Yargıtay Kararları*, S.2.

Uçar, A. (2020). *İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkının Sınırlandırılması*. Ankara

Uçum, M. (2003). *İş Güvencesi Kapsamında Fesih Bildirimine İtiraz ve Gereksiz Feshin Sonuçları*. Legal İHSGHD, S.9, C.1. İstanbul.

Ulucan, D., Eyrenci, Ö. ve Taşkent, S. (2017). *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Ünye İİBF Dergisi (Haziran 2020). *Covid-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması*, C.3, S.1

Yıldız, G. B. (2008). *İşverenin eşit işlem yapma borcu*. Ankara Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi.

Yılmaz, S. (2018). *Türk İş Hukukunda iş güvencesi*, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.