TÜRK İŞ HUKUKUNDA VE MUKAYESELİ HUKUKTA FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI

Burcu Fatma BOSTANCI

Yüksek Lisans Tezi

Eskişehir – 2007

TÜRK İŞ HUKUKUNDA VE MUKAYESELİ HUKUKTA FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI

Burcu Fatma BOSTANCI

Yüksek Lisans Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Anabilim Dalı

Danışman : Yrd. Doç. Dr. Dilek BAYBORA

Eskişehir
Anadolu üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Nisan - 2007

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZÜ

TÜRK İŞ HUKUKUNDA VE MUKAYESELİ HUKUKTA FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI

Burcu Fatma BOSTANCI
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nisan 2007
Danışman: Yrd. Doç. Dilek BAYBORA

İş sözleşmesinin işveren tarafından feshi modern iş hukukunun çözmek zorunda kaldığı temel sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Modern iş hukukunun en önemli amaçlarından birisi, işçinin işveren tarafından yapılan keyfi fesihlerden ve buna bağlı olarak çoğu kez kendisi ve ailesi için tek geçim kaynağı olan işinden ve alacağı ücretinden mahrum kalma endişesinden uzak tutulmasının sağlanmasıdır. İşçinin, işverene karşı kişisel bağımlılığını iş sözleşmesinin bir unsuru olarak kabul eden modern iş hukuku, fesih bildirimi hakkından yararlanmada tarafları eşit kabul eden geleneksel yaklaşımdan gittikçe uzaklaşarak, işçi-işveren ilişkilerinde işçinin lehine taraf olmayı tercih etmiştir.

Türkiye'de fesih hakkının sınırlandırılması konusundaki çalışmalar, modern hukuk sistemlerinden oldukça geç yapılmıştır. Özellikle Avrupa Birliğine uyum çalışmalarının ve imzalanan ILO Sözleşmelerinin getirdiği yükümlülüklerin iş güvencesine ilişkin çalışmalara ağırlık verilmesine neden olduğu bir gerçektir.

ABSTRACT

Termination of employment is one of the bacic problem that modern Labour Law had to solve. One of the most important aim of modern Labour Law is protecting the worker from the arbitrary termination of employment and making the worker free from care about his job and his wage. Modern labor law who accepts that workers loyalty is the one of the factor of the contract of employment, moves away from the traditional approach which accepts that the equality between parties in the right of cancellation and decided to take sides with worker in the worker-employer relations.

In Turkey the studies about qualifying the right of cancellation made quite a while from the modern law systems. Specially the European Union adaptation processes and the obligations of ILO Agreements are maked the studies focus on job security.

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Burcu Fatma Bostancı'nın "Türk İş Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Fesih Hakkının Sınırlandırılması" başlıklı tezi……tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Çalışma Ekonomisi ve endüstri İlişkileri Anabilim dalında Yüksek Lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

			İmza
Üye (Tez Danışmanı):		Yrd. Doç. Dilek BAYBORA	……
Üye	:	Prof. Dr. Nüvit GEREK	……
Üye	:	Doç. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA	……

PROF. DR. NURHAN AYDIN
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER
ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜ

ÖZGEÇMİŞ

Burcu Fatma BOSTANCI

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Yüksek Lisans

Eğitim

Ls. 2003 Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) İktisat Bölümü

Lise 1998 Amasya Anadolu Lisesi, Fen Bölümü

Kişisel Bilgiler

Doğum yeri ve yılı: 02 Ocak 1980 Cinsiyet: Kadın Yabancı Dil: İngilizce

İÇİNDEKİLER

ÖZ …….. ii
ABSTRACT …….. iii
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI ……... iv
ÖZGEÇMİŞ …….. v
İÇİNDEKİLER …… vi
KISALTMALAR …… ix
GİRİŞ …… 1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH HAKKI VE FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI

1. İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE UNSURLARI …….. 3

2. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH HAKKI …….. 5
2.1. Süreli Fesih …… 5
2.1.1. Bildirim Süreleri …….. 7
2.1.2. İş Güvencesi Kapsamında Süreli Fesih …… 10
2.1.2.1. Feshin Geçerli Nedene Dayanması ……... 17
2.1.2.2. Süreli Feshe İtiraz …….. 21
2.1.2.3. Geçersiz Nedenle Yapılan Süreli Feshin Sonuçları ……. 23
2.1.2.4. Usulsüz Süreli Fesih ve Sonuçları ……. 25
2.1.3. İş Güvencesi Kapsamı Dışında Süreli Fesih ve Sonuçları …….. 27
2.1.4. Süreli Feshin Sonuçları …….. 31

2.2. Derhal Fesih ……... 37
2.2.1. İşçi Açısından Derhal Fesih Nedenleri …….. 39
2.2.2. İşveren Açısından Derhal Fesih Nedenleri …… 46
2.2.3. Derhal Feshin Sonuçları …… 59

3. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI …… 61
3.1. İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Kanunlarla Sınırlandırılması ……. 62
3.2. İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması ……. 62

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKUNDA FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI

1. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI …… 67
1.1. Süreli Fesihte Fesih Hakkının Sınırlandırılması …… 67
1.1.1. Bildirim Sürelerine Uyma Zorunluluğu …… 67
1.1.2. Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması ……. 68

1.1.3. Feshe İtiraz ve Sonuçları …… 68
1.2. Derhal Fesihte Fesih Hakkının Sınırlandırılması …….. 70
1.3. Ücretin Gününde Ödenmemesi Nedeniyle İşçinin İş Görme Borcunu Yerine Getirmekten Kaçınması …….. 71
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmaması Nedeniyle İşçinin İş Görme Borcunu Yerine Getirmekten Kaçınması ……. 71
1.5. Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapılması ……... 72
1.6. Toplu İşçi Çıkarma ……... 73
1.7. İş Sözleşmesinin Askıda Kalması …… 75
1.7.1. Hastalık ve Benzeri Nedenlerin Varlığı …… 76
1.7.2. Askerlik ve Kanundan Doğan Çalışma …… 77
1.7.3. İşyerinde Faaliyet ve Çalışmanın Zorunlu Nedenlerle Durması 78
1.7.4. Kanuni Grev …….. 78

2. 854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNUNDA FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI …… 80

3. 5953 SAYILI BASIN İŞ KANUNUNDA FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI …… 81
3.1. Bildirim Sürelerine Uyma Zorunluluğu …… 81
3.2. İş Sözleşmesinin Askıda Kalması …….. 81
3.2.1. Askerlik ……. 81
3.2.2. Analık …… 82
3.2.3. Hükümlülük …….. 82
3.2.4. Hastalık ……. 82
3.2.5. Yayının Kesilmesi ……. 83

4. 2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNUNDA FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI……. 83
4.1. Sendika Üyeliğinin Güvencesi ……... 83
4.1.1. İşe Alınmada ……. 83
4.1.2. Çalışma Koşullarında …….. 84
4.1.3. İşten Çıkarmada ……... 84
4.2. İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi ……. 86
4.3. Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi …… 87

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MUKAYESELİ HUKUKTA FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI

1. ILO BELGELERİNDE FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI ……. 89
1.1. 158 Sayılı ILO Sözleşmesi …… 90
1.1.1. Kapsam ……. 91
1.1.2. İş Sözleşmesinin Feshinde İspat Yükümlülüğü …… 91
1.1.3. İş Sözleşmesinin Feshinin Geçerli Nedene Dayandırılması ……. 92
1.1.4. İş Sözleşmesinin Feshine İtiraz ……. 92
1.1.5. Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Sonuçları ……. 93

1.1.6. Toplu İşçi Çıkarma ……. 94
1.2. 119 Sayılı Tavsiye Kararı …… 94
1.3. 166 Sayılı Tavsiye Kararı …… 95
1.4. ILO Belgeleri Karşısında Türk İş Hukukunun Durumu ……. 96

2. AVRUPA SOSYAL ŞARTINDA FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI ……..... 99

3. AVRUPA BİRLİĞİ MÜKTESEBATINDA FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI …… 101

4. DÜNYADA FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI …… 105
4.1. Almanya …… 105
4.2. Fransa …… 112
4.3. İtalya ……... 117
4.4. Japonya …….. 122
4.5. Rusya …….. 126
4.6. Etopya ……. 134

SONUÇ ……. 139

EKLER …….. 145

KAYNAKÇA ……... 148

KISALTMALAR

a.g.e.	adı geçen eser
BGB.	Alman Anayasası
BK.	Türk Borçlar Kanunu
BİK.	Basın İş Kanunu
Bkz.	Bakınız
BVerG	İşyeri Tüzüğü Kanunu
C.	Cilt
Çalışma ve Toplum	DİSK/birleşik Metal – İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi
Çimento İşveren Dergisi	Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Dergisi
DİK.	Deniz İş Kanunu
E.	Esas
FİK.	Federal İş Kodu
HD.	Hukuk Dairesi
HUMK.	Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
ILO	Uluslar arası Çalışma Örgütü
İK.	İş Kodu
İşveren Dergisi	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Dergisi
İş K.	İş Kanunu
K.	Karar
Kamu-İş	Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Dergisi
KSchG	Feshe Karşı Koruma Kanunu
Legal-İSGHD	Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
LSL	İş Standartları Kanunu
m.	Madde
Mess	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
Mercek	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Dergisi
MK.	Türk Medeni Kanunu
MSchG	Analık Koruma Kanunu
S.	Sayı
Sen. K.	Sendikalar Kanunu
SSK.	Sosyal Sigortalar Kanunu
T.	Tarih
TB	Part-time ve Belirli Süreli İş Kanunu
Tekstil İşveren Dergisi	Türkiye tekstil Sanayicileri sendikası Dergisi
TİSGLK.	Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TÜHİS.	Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi
vd.	ve devamı
Yrg.	Yargıtay
YHGK.	Yargıtay hukuk Genel Kurulu

GİRİŞ

İş sözleşmesinin fesih hakkı, kavram olarak biri derhal fesih diğeri süreli fesih olarak isimlendirilen iki farklı fesih türünü kapsamaktadır. Derhal fesih ile sözleşmenin sona erdirilebilmesi, şartların oluşması halinde hem belirli süreli hem de belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, mutlaka haklı bir nedenin bulması halinde söz konusu olabilirken, süreli fesih belirsiz süreli sözleşmeler için geçerlidir. Özellikle iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi, modern iş hukukunun çözmek zorunda kaldığı temel sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Modern iş hukukunun en önemli amaçlarından birisi, işçinin, işveren tarafından yapılan keyfi fesihlerden ve buna bağlı olarak çoğu kez kendisi ve ailesi için tek geçim kaynağı olan işinden ve alacağı ücretinden mahrum kalma endişesinden uzak tutulmasıdır. İşçinin, işverene karşı kişisel bağımlılığını iş sözleşmesinin bir unsuru olarak kabul eden modern iş hukuku, fesih bildirimi hakkından yararlanmada tarafları eşit kabul eden geleneksel yaklaşımdan gittikçe uzaklaşmıştır.

İş güvencesi ve feshe karşı korumaya ilişkin düzenlemeler, iş hukukunun gelişimine paralel olarak önemli ilerlemeler kaydetmiştir. On dokuzuncu yüzyılda İngiltere başta olmak üzere Avrupa'da ekonomik liberalizmin etkisiyle sözleşmelerin sona erdirilmesinde, mutlak bir serbesti tanınmış ve işçinin iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlendiği iş sözleşmesini herhangi bir şarta bağlı kalmadan feshedilebileceği öngörülmüştür. Yirminci yüzyılda ise, hızla benimsenen sosyal devlet ilkesine bağlı olarak sosyal barışın sağlanmasında, çalışma hakkı ve buna bağlı olarak işçinin feshe karşı korunmasının önemli olduğu anlaşılmış ve bu olgular, sadece bir işçi hakkı olarak değil, temel bir insan hakkı olarak değerlendirilmeye başlanmıştır**.** Fesih hakkının kullanımı, bildirim süresi, tazminat gibi sınırlandırmalara tabi tutulmuştur. Çünkü liberalizmin getirmiş olduğu tarafların eşit fesih yetkisi, kuramsal kalmakta ve çalışanların hiçbir neden gösterilmeden işten çıkarılmaları toplumsal düzenin korunmasını ve huzurun sağlanmasını güçleştirmektedir. Günümüzde çalışma hakkının korunması, sadece işçiler açısından değil, tüm çağdaş toplumlar açısından yaşamsal öneme sahip bir konu olarak ele alınmakta ve sorunun sadece kişisel değil, siyasal ve sosyal bir boyutunun olduğu da kabul edilmektedir.

Öğretide "iş güvencesi" kavramı, geçimini emeği ile sağlayan ve işverene bağımlı olan işçilerin iş sözleşmelerinin, geçerli bir neden olmaksızın, işveren tarafından feshi durumunda, işverenin fesih işlemini sınırlandıran veya engelleyen, iş

ilişkisinden doğan uyuşmazlıkları hukuki zemine taşıyarak, iş sözleşmesi karşısında işçinin güçsüzlüğünü ortadan kaldıran ve iş ilişkisine süreklilik kazandıran düzenlemelerden oluşur. İş güvencesi ile işverenin süreli fesih hakkını kullanması çeşitli şartlara bağlanarak ve geçersiz nedenlerle yapılacak olan fesihler için de çeşitli yaptırımlar getirilerek işçiye güvenceler sağlanmaktadır.

İşçinin keyfi işten çıkarmaya karşı nasıl korunacağı konusunda çeşitli yöntemler söz konusudur. Bu yöntemlere, işveren tarafından iş sözleşmesinin kanunda belirtilen belli nedenler dışında feshedilememesi, yapılan fesihlerin geçersiz olması, dava sonunda feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde işçinin işine iade edilmesi ve dava süresince işçiye ödenmeyen ücretlerin bir iş karşılığı olmaksızın ödenmesi, işverenin işçinin işe iadesi yerine tazminat ödemeyi tercih etmesi halinde işçiye mahkeme tarafından belirlenmiş olan bir tazminatı ödemek zorunda olması gibi örnekler verilebilir.

"Türk İş Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Fesih Hakkının Sınırlandırılması" başlıklı bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Fesih hakkı kavramının incelendiği ilk bölümde, konunun kavramsal yönü ele alınarak Yargıtay kararlarından da örnekler verilmeye çalışılmıştır. İkinci bölümde, Türk İş Hukukunda fesih hakkının sınırlandırılmasıyla ilgili hükümler inceleme konusu yapılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, Türkiye'nin de onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ile Avrupa Birliği mevzuatında fesih hakkının sınırlandırılması konusu ile ilgili yapılmış düzenlemelere yer verilmiş, çeşitli örnek ülkelerin iş mevzuatlarında düzenlenmiş olan fesih hakkının sınırlandırılmasına ilişkin düzenlemeler incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH HAKKI VE FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI

1. İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE UNSURLARI

Bireysel iş hukuku çerçevesinde işçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin temeli iş sözleşmesidir. Deniz İş Kanunu (DİK.) ve Basın İş Kanununda (BİK.) iş sözleşmesi tanımına yer verilmezken, Borçlar Kanununda (BK) ve 4857 sayılı İş Kanununda (İş K.) "iş sözleşmesi" tanımı düzenlenmiştir. Borçlar Kanununa göre, "hizmet sözleşmesi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet vermeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder" (BK. m.313/1). Ancak, bu tanımda sadece "iş" ve "ücret" unsurları belirtilmiş, bağımlılık unsuruna yer verilmemiştir. 4857 sayılı İş Kanununa göre iş sözleşmesi ise, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir (İş K. m.8/1). İş Kanunundaki bu tanımımda Borçlar Kanunundaki tanıma ek olarak "bağımlılık" unsuruna da yer verilmiştir[1]. Anayasa Mahkemesine göre de iş sözleşmesi, "iş", "ücret" ve "bağımlılık" unsurlarından oluşmaktadır[2]. Bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini, konusu "iş görme" olan diğer sözleşmelerden ayıran bir unsur olarak kendini göstermektedir[3].

İş, iş sözleşmesinin işçiye yüklediği borçların en önemlisidir. İşçinin yerine getirmeyi vaat ettiği hizmetin niteliği önemli değildir. Bu işin mutlaka fiziksel bir çalışma olması gerekli değildir, fikri çalışma da olabilir. Ancak, "iş" kavramı iş hukukunda ekonomik anlamda ele alındığından, işveren açısından insan emeğinden kaynaklanan ve ekonomik değer taşıyan bir faaliyetin iş olarak nitelendirilmesi gerekir[4]. İşin ekonomik değeri işveren için bir önem taşımaktadır. Çünkü işin ekonomik değerinden faydalanacak olan ya da işin riskine katlanan işverendir. İşçi, sadece işi

---

[1] Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003),** s.69.
[2] Yrg. 9 HD, T. 8.11.1984, E. 1984/8455 - K. 1984/9548 için Bkz. **YKD**, C.XI, S.11 (Kasım 1985), s.1642.
[3] Çelik, **a.g.e**., s.69, dpn. 2.
[4] Akyiğit, **Yeni İş Hukuku,** s.90.

yerine getirir ve karşılığını da ücret olarak alır. İş Kanununa göre işçi, işi bizzat ve özenle yerine getirmekle yükümlü tutulmuştur[5].

Ücret, iş sözleşmesinin işverene yüklediği başlıca yükümlülüktür[6]. Ücretsiz bir çalışmanın konu olduğu iş ilişkisi, iş sözleşmesi olarak nitelendirilemez. Yargıtay, hatır için veya arkadaşlar arasında yapılan, yardım amaçlı işlerin konu olduğu iş ilişkilerini iş sözleşmesi olarak kabul etmemiştir[7].

Bağımlılık unsuru ve bağımlılığın kişisel niteliği, iş sözleşmesinin en belirgin ve diğer sözleşmelerden ayırt edilmesini sağlayan özelliğini oluşturmaktadır[8]. İş sözleşmesinde, işçi işverenin otoritesi altındadır ve işveren, çalışma şekli, çalışma yeri, zamanı ve işçinin faaliyetleri üzerinde kanun ve sözleşmelere aykırı olmamak şartıyla geniş bir karar verme yetkisine sahiptir[9]. Yani işçi, işverene kişisel olarak bağlıdır. Bağımlılık unsuru, bir yandan işverenin işiyle ilgili emir ve talimat vermesini sağlarken, diğer yandan işçiye bu tür emir ve talimatlara (kanun ve sözleşmeye uygun olması şartıyla) uyma borcu yüklemektedir. Bununla birlikte, ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucunda özel uzmanlık gerektiren işlerde, işverenin yönetim hakkı kısıtlanırken işçinin bağımlılığı azalmakta, ödünç iş ilişkisi gibi çalışma şekillerinde ise yönetim hakkı genişlemektedir[10].

Türk iş hukukunda, iş sözleşmesinin tarafları arasındaki çıkar dengesi diğer sözleşmelerin tarafları arasındaki çıkar dengesinden farklı bir anlayışla düzenlenmiştir. Bu nedenle, iş sözleşmesinin unsurlarının belirlenmesi ve iş görmeye ilişkin diğer sözleşmelerden ayrılması, fesih kavramı açısından özel önem taşımaktadır. Örneğin, vekalet sözleşmesi, müvekkil ya da vekil tarafından uygun bir zamanda bildirim süresini beklemeksizin ve karşı tarafa tazminat ödenmesi gerekmeden tek taraflı irade beyanı ile ortadan kaldırabilirken (BK. m.396), iş sözleşmesi belirli bir bildirim süresi beklendikten sonra veya kanunda belirtilmiş olan haklı bir nedenin olması halinde bildirim süresi beklenmeden feshedilebilir. İş ilişkisi içinde işçinin, ekonomik bakımdan işverene bağımlı ve güçsüz durumda olması iş hukukunun doğmasına neden olduğu[11]

---

[5] Sarper Süzek, **İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması** (Ankara: Kazancı Yayınları, 1976), s.6.
[6] Aynı, s.6.
[7] Yrg.10 HD, 07.06.1977, 3789/4372 ve Yrg. 9.HD, 08.11.1984, 8455/9548 için Bkz. **YKD**, C.XI, S.11, (Kasım, 1985), s.6.
[8] Süzek, **a.g.e.**, s.6–12.
[9] Aynı, s.6.
[10] Aynı, s.6–7.
[11] Süzek, **İş Hukuku** (Birinci basım. İstanbul: Beta Yayınları, Eylül 2002), s.2.

gibi işçi ve işveren arasındaki bu sosyal ve ekonomik durum farklılığı, iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde eşit konumda sayılmalarını engellemektedir[12]. Bu nedenle de, İş Kanunları (İş K. m.17 ve m.18, DİK. m.16/D–2), Medeni Kanun (MK.) m.2'de[13] yer alan düzenlemeyi yetersiz bulmuş, iş sözleşmesinin feshini ayrıntılı olarak düzenleyerek işçiyi koruyucu nitelikte hükümler getirmiştir.

2. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH HAKKI

Fesih, sözleşme taraflarından birinin sözleşmeyi sonlandırmaya yönelik olarak yaptığı bir irade beyanıdır. Fesih, yapılan irade beyanının hüküm ve sonuçlarını doğurma anına göre süreli fesih ve derhal fesih olmak üzere ikiye ayrılır[14]. Süreli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için geçerli olurken; derhal fesih, hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri için geçerlidir[15].

2.1. Süreli Fesih

Süreli fesih, taraflardan birinin, sürekli bir işe ait olan belirsiz süreli iş sözleşmesini sona erdireceğini karşı tarafa önceden bildirerek sözleşmeyi sona erdirmesi anlamına gelmektedir[16]. İş sözleşmesi, ancak belirli bir sürenin (bildirim süresi) geçmesinden sonra sona erer.

Süreli fesih, sözleşmenin her iki tarafına da tanınmış olan bir haktır. Süreli fesih işleminde, süreli feshe ilişkin irade beyanının karşı tarafa bildirilmesi yeterli olup, beyanın geçerliliği, karşı tarafın kabulüne bağlı tutulmamıştır[17]. Süreli fesih hakkının kullanılabilmesi için üç koşulun sağlanmış olması gerekmektedir. Bu koşulların ilki, iş sözleşmesine konu olan işin sürekli bir iş olmasıdır. İş Kanunu m.10'a göre "nitelikleri bakımından en çok otuz işgünü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla süren işlere sürekli iş denir". Burada dikkate alınması gereken ölçüt, işçinin çalıştığı sürenin değil çalıştığı

---

[12] Süzek, **İş Hukuku, 2002**, s.7.
[13] Medeni Kanun m.2 "Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz".
[14] İhsan Erkul – Nuray Gökçek Karaca, **4857 sayılı İş Kanunu ve Uygulaması** (Eskişehir: Nisan Kitabevi, Mayıs 2004), s. 121.
[15] Borçlar Kanununda yer alan genel sona erme nedenleri dışında sadece İş Kanununda yer alan sona erme şekilleri süreli fesih ve derhal fesihtir.
[16] Demircioğlu / Centel, **İş Hukuku** (Yenilenmiş dokuzuncu basım. İstanbul: Beta Yayınları, Eylül 2003), s.170.
[17] Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003),** s.169.

işin niteliğidir. Niteliği itibariyle otuz işgününden fazla sürmesi gereken bir işin çok sayıda ve hızlı çalışan işçilerle otuz işgününden daha kısa bir sürede bitirilmesi işi süreksiz nitelikte bir iş haline getirmeyecektir.

İkinci koşul, söz konusu iş sözleşmesinin süresi belirsiz bir iş sözleşmesi olmasıdır. Süreli fesih bildirimi, kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmelerinde söz konusudur[18]. Belirli süreli iş sözleşmeleri, sözleşme süresinin bitiminde kendiliğinden sona ereceği için bu tür sözleşmelerde süreli fesih yapılması mümkün değildir[19]. Ancak, Borçlar Kanunu m.343'de süresi belirli iş sözleşmesinin yaşam boyunca veya on yıldan fazla bir süre için yapılması halinde işçiye, on yıl geçtikten sonra her zaman bir aylık süre vererek sözleşmeyi feshettiğini işverene bildirme hakkı tanınmıştır[20].

Süreli fesih hakkının kullanılabilmesi için gereken diğer bir koşul ise, iş sözleşmesinin geçerli olmasıdır. Mevcut bir iş sözleşmesi yoksa veya sözleşme fesih bildiriminden önce başka bir nedenle sona ermişse (ölüm, uzlaşma, iflas gibi bir nedenle) veya kanunen geçerli değilse[21] fesih bildirimi söz konusu olamaz.

Süreli fesih hakkının bildiriminde Borçlar Kanununda herhangi bir şekil şartına yer verilmemiştir (BK m.340–343). Bununla birlikte İş Kanunu, bildirimlerin yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerektiğini, kendisine bildirim yapılan kişinin bunu imzalamaması halinde durumun o yerde tutanakla tespit edileceğini ancak 7201 sayılı Tebligat Kanununun kapsamına giren tebligatın[22], bu Kanuna göre yapılacağını belirtmektedir (İş K. m.109)[23].

Fesih bildiriminin yapılacağı yer ve zaman konusunda ise herhangi bir kanun hükmü yoktur. Ancak, esas olarak işyerinde, çalışma süreleri içinde ya da dışında her

---

[18] İş Kanunu, m.17, Deniz İş Kanunu m.16.

[19] Ayrıca belirli süreli iş sözleşmeleri ileriki sayfalarda değinilecek olan derhal fesih yoluyla da sona erdirilebilirler. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Birinci Bölüm, 2.2. Derhal Fesih.

[20] Kazım Yücel Dönmez, **İş Hukukunda Tazminatlar** (Ankara: Yetkin Yayınları, 1998), s.39.

[21] Taraflardan birinin veya her ikisinin de ehliyetsiz olması, kanunda belirtilmiş olan konu ve şekil şartlarının yerine getirilmemesi hallerinde sözleşme geçersiz sayılır (Demircioğlu / Centel, **İş Hukuku**, s.97–98).

[22] 7201 Sayılı Tebligat Kanunu kapsamına girmeyen bildirim:
Bu tür bildirimde fesih iradesinin yazılı olarak ilgiliye yöneltilmesi ve imzasının alınması yeterlidir.
7201 Sayılı Tebligat Kanunu kapsamına giren bildirim:
Kanunun 1. maddesinde Kanun kapsamına giren taraflar belirtilmiştir. Buna göre "Kazai merciler, genel ve katma bütçeli daireler, belediyeler, köy hükmi şahsiyetleri, barolar ve noterler tarafından yapılacak bilcümle tebligat, bu Kanun hükümleri dairesinde Posta Telgraf ve Telefon İşletmesi veya memur vasıtasıyla yapılır" daha fazla bilgi için Bkz. Günay, **Şerhli İş Kanunu, Cilt 1** (İkinci basım. Ankara: 2001), s.54.

[23] Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003),** s.172.

yerde ve her zaman fesih bildirimi yapılabilir[24]. Posta veya noter aracılığı ile yapılan fesihlerde ise, fesih beyanının posta veya notere verilmesinden sonra, muhataba yapılacak bildirimin, ne zaman kendisine ulaşacağı, fesih beyanında bulunan kişinin iradesi dışında olmaktadır[25]. Fesih bildiriminin, bildirim süresinden önce karşı tarafa varmış olması gereklidir[26].

2.1.1. Bildirim Süreleri

İş sözleşmesinin aniden sona erdirilmesi, işçinin işini birden bire kaybederek işsiz kalma riskiyle karşı karşıya kalması, diğer yandan işverenin hazırlıksız olarak çalışanını kaybederek iş hayatında önemli sorunlarla karşılaşması gibi olumsuz sonuçlara neden olabilir[27]. Bu sonuçlara karşı önlem alınabilmesi için İş Kanununda bildirim süresinin beklenmesi kuralı getirilmiştir.

Bildirim süresi, sözleşmenin süreli feshinin söz konusu olduğu durumlarda işçinin işyerindeki çalışma süresine göre uyulması gereken bir tür kanuni bekleme süresidir. Bildirim süreleri, süreli feshin karşı tarafa iletilmesinden itibaren başlar[28]. Fesih bildiriminin karşı tarafa varmasından bildirim süresinin bitimine kadar iş sözleşmesi taraflarının hak ve borçlarında bir değişiklik olmaz. İşçi, eskisi gibi işini görür, işveren de ücreti ödemeye devam eder[29]. Bildirim süresi içinde gerçekleşecek olan ücret artışı, ikramiye, kıdem tazminatı vb. gibi işçilik haklarından sözleşmesi süreli fesihle sona erdirilen işçi de yararlandırılmalıdır[30].

İş Kanunu, işçinin işyerinde kıdemi arttıkça bildirim süresinin de uzaması esasını kabul ederek, işçinin çalışmış olduğu sürelere göre bildirimden sonra söz konusu sözleşmenin sona ermesine kadar geçecek süreleri düzenlemiştir. Yani, belirsiz süreli iş

---

[24] Çelik, **a.g.e.**, s.172.
[25] Bilgehan Taşman, **Bireysel İş hukuku**, C.2 (İstanbul: 1998), s.490.
[26] İsmet Polatcan - Nejat Can Polatcan, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi - Usulleri ve Sonuçları-** (İstanbul: Bayrak Matbaası, Ocak, 1996), s.20.
[27] Çağrı Çelik, **İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle Süreli Feshi ve Sonuçları** (Birinci Basım. Ankara: Seçkin Yayınları, Ocak 2007), s.25.
[28] Bildirimin karşı tarafa varması mı yoksa karşı taraf tarafından öğrenilmesinden sonra mı hüküm doğurması gerektiği sorusuna İş Kanunu. m.17'de açıklık getirilmiştir. Bu maddedeki "karşı tarafa yapılması" sözü bildirimin karşı tarafa varması halinde hüküm doğuracağını destekleyen bir anlam taşımaktadır (N. Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s.171; Fevzi Demir, **İş Güvencesi Hukuku** (İkinci basım. İzmir: 1999), s.125–126).
[29] Ferit Hakkı Saymen, "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun Esasları", **Toplu Sözleşme Bilgileri, Bakanlıklararası Prodüktivite Merkezi Seminer Notları** (Ankara: 1964), s.560.
[30] Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.171–172.

sözleşmelerinin feshinden önce fesihte bulunan tarafın[31], diğer tarafa işçinin kıdemine göre belirlenmiş bir süre öncesinden bildirmesi gerekir. Buna göre iş sözleşmeleri,

- İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra (İş K. m.17)

feshedilmiş sayılır. Bildirim süresinin hesaplanmasında, İş Kanununda bir düzenleme yer almadığı için Borçlar Kanunundaki hüküm (BK. m.72/b–2) uygulanmalıdır[32]. Yani haftanın hangi gününde fesih bildirimi yapılmışsa, son haftanın aynı gününde sözleşme sona erecektir[33].

İş Kanunu m.17/III'de, "Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir" hükmüne yer verilerek, Kanunda yer alan bildirim sürelerinin işçi ve işveren için uyulması zorunlu en kısa süreler olduğu ve bu sürelerin altında bir sürenin kararlaştırılamayacağı ifade edilmiştir[34]. Söz konusu bu sürelerin bölünerek kullanılması[35], kısaltılması, ortadan kaldırılması veya bu sürelerden vazgeçilmesi mümkün değildir[36]. Borçlar Kanunundaki bir yıldan çok süren iş sözleşmeleri için fesih bildirim süresinin sözleşmeyle bir haftadan az olmamak üzere kısaltılmasına olanak tanıyan hüküm (BK. m.341/II), İş Kanununa tabi iş sözleşmelerinde İş Kanunundaki bildirim sürelerinin asgari olmasına ilişkin özel hüküm nedeniyle uygulanmaz (İş K. m.17/III)[37]. Ancak, bildirim sürelerinin hem bireysel hem de toplu iş sözleşmeleri ile arttırılması mümkündür[38].

---

[31] "Kadın işçinin evlenme nedeni ile iş sözleşmesini feshi halinde işçinin bildirim süresine uyma zorunluluğu yoktur" için Bkz. Yrg. T. 19.02.1997, E. 1996/19763, K. 1997/2758, Günay, **İş Kanunu Şerhi C.1** (Güncelleştirilmiş Üçüncü basım. Ankara: Yetkin Yayınları, 2006), s.572.

[32] Saymen, **a.g.e**., s.556.

[33] Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.174.

[34] Bildirim sürelerinin tarafların anlaşmasıyla dahi ortadan kaldırılmasının, azaltılmasının mümkün olmaması yönü Yargıtay tarafından kamu düzenine ilişkin bir düzenleme olarak kabul edilmiştir.

[35] Yrg. 9.HD., T. 21.09.1998, E. 1998/10525 - K. 1998/13401 ve Yrg. 9.HD., T. 13.06.1996, E. 1996/1640 - K. 1996/13993 için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.548, 583.

[36] Kenan Tunçomağ - Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları** (İkinci basım. İstanbul: 1999), s. 184–185.

[37]Murat Şen, "Süreli fesihte İhbar Önellerinin Toplu İş Sözleşmesiyle Artırılması Durumunda İhbar Tazminatı", Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme, **e-akademi, Hukuk**

Süreli fesihte kural olarak bildirim süresinin geçmesinin beklenmesi gerekmektedir. Ancak, İş Kanunu m.17/V ile işverene, işçinin bildirim süresine ait ücretini peşin ödemek suretiyle iş sözleşmesini fesih olanağı tanınmıştır[39]. Basın İş Kanununda ise hem işçiye (gazeteci) hem de işverene bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi fesih hakkı tanınmıştır (BİK. m.5/II). Peşin parayla fesihte en önemli konu, iş sözleşmesinin hemen mi yoksa bildirim süresinin sonunda mı sona ereceğidir. Bu konu, uygulama açısından büyük önem taşımaktadır. Çünkü iş sözleşmesinin hemen sona ereceği görüşü söz konusu olduğunda, bildirim süresi için belirlenen paranın peşin olarak ödenmesinden sonraki sürede kazanılacak olan ikramiye, toplu sözleşme zammı, yıllık ücretli izin, kıdem tazminatı gibi işçilik hakları ortadan kalkacaktır. Ancak, ücreti peşin ödenen süreli feshin, bildirim süresinin sonunda sona ereceği görüşü benimsenmişse, işçinin bildirim süresi içinde gerçekleşecek tüm haklardan yararlandırılması gerekecektir. Yargıtay verdiği bir kararında[40], "ihbar tazminatının peşin ödenmesi ile iş sözleşmesinin sona erdiği ve bildirim süresi içinde gerçekleşecek haklardan yararlanmak için bu konuda iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde açık hüküm bulunması gerektiği"ne hükmetmiştir[41]. Başka bir Yargıtay kararında[42], sözleşmede süreli fesihle sözleşmesi feshedilen işçinin, bildirim süresi içinde elde edilen haklardan yararlandırılmasına ilişkin bir hükmünün olmamasına rağmen, yeni asgari ücretin yürürlüğe girmesinden dört gün önce yapılan peşin parayla fesih veya fesihten bir gün sonra toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi durumlarında Medeni Kanunun m.2' de bahsedilen dürüstlük kuralının ihlal edildiği ifade edilip, sözleşmesi feshedilen işçilerin yeni haklardan yararlandırılması gerektiği belirtilmiştir.

Ekonomi ve Siyasi Bilimler Aylık İnternet Dergisi, S.12, (Şubat 2003), www.e-akademi.org (20.10.2005).

[38] Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I** (Üçüncü basım. İzmir: 1998), s.271; Yargıtay'ın bu yöndeki kararı için Bkz.: Yrg. 9.HD., T.23.11.1993, E.1993/5065 - K.1993/16893, **Çimento İşveren**, C.8, S.1, (Ocak 1994), s.25, Yrg. 9.HD., T. 30.04.2002, E.2001/20615 - K.2002/6928, **Çimento İşveren**, C.16, S.6, (Kasım 2002), s.63-64.

[39] Demircioğlu/ Centel, **İş Hukuku (**2003**),** s.172.

[40] Yrg 9 HD. 01.05.2001, 1448/7394 için Bkz. **Yasa Hukuk Dergisi**, Cilt. XX, S.238/09, (Eylül 2001), s.181.

[41] Yargıtay, işverenin işçinin ücretini peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesiyle sözleşmenin derhal sona ereceği görüşünü benimsemekte, ancak daha önceleri peşin ödemeyle fesih durumunda fesih bildirim sürelerinin kıdem süresinin hesaplanmasında göz önünde bulundurulması ve bu süre içinde kazanılacak hakların ihbar ve kıdem tazminatlarına yansıtılacağını düzenlenen toplu iş sözleşmesi hükümlerininin geçersiz olduğu yönündeki görüşünü [Yrg. HGK. 8.5.191, E. 1991/9–148 - K. 1991/245 için Bkz. **Tekstil İşveren Dergisi,** S.163, (Kasım 1991), s.19–20] daha sonra değiştirmiştir [Yrg. 9 HD. 23.11.1993, E. 1993/5065 - K.1993/16893 için Bkz. **Çimento İşveren Dergisi**, C.8, S.1, (Ocak 1994), s.25–26; Yrg. 9 HD. T.3.3.1997, E. 1996/20450 - K. 1997/3710 için Bkz. Günay, **İş Kanunu C.1** (1998), s.424–425].

[42]Yrg. 9 HD. 30.04.1993, 16845/4784 için Bkz. www.kazanci.com.tr (12.10.2005).

Öğretide, İş Kanunu m.17'de düzenlenmiş olan peşin parayla fesih hakkındaki hüküm, "aksi işçi lehine kararlaştırılabilecek bir hüküm olarak görülmekle birlikte işverenin peşin para ile fesih hakkının tümden kaldırılamayacağı da kabul edilmektedir"[43]. Peşin ödeme tercih edilmemişse, bildirim süresinin sonunda iş sözleşmesi sona erer.

İş sözleşmesi, ister işçi ister işveren tarafından feshedilsin, bildirim süresi içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan yeni iş arama iznini çalışma saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermek zorundadır (İş K. m.27, BK. m.334/II–III).

Yeni iş arama izni, bildirim süresinin her bir günü için en az iki saattir ve bu iznin iş bulmaya uygun bir zamanda verilmesi gerekir. İşçinin istekte bulunması halinde işveren, bu izinlerin topluca kullanılmasına izin vermek zorundadır (İş K. m.27/I). Ancak, bu iznin toplu olarak kullanılabilmesi için bildirim süresinin sonuna denk getirilmesi gerekir. İş arama izni süresine ait ücret, hiçbir kesinti yapılmadan işçiye ödenmelidir. İş Kanunu, yeni iş arama izninin verilmemesi veya yetersiz olması durumunda işçiye ağırlaştırılmış ücret ödeme cezası öngörmüştür[44]. Söz konusu düzenlemeye göre işveren, işçiye yeni iş arama izni vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücret kadar bir ödemeyi işçiye yapmak zorundadır. Ayrıca işverenin bu süre içinde işçiyi çalıştırması halinde, işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilave olarak, çalıştırdığı sürenin ücretini %100 zamlı ödemesi gerektiği belirtilmiştir (İş K. m.27/II–III)[45].

2.1.2. İş Güvencesi Kapsamında Süreli Fesih

İş güvencesi, işçinin iş ilişkisinin devamlılığını ve buna bağlı olarak da kendisinin ve ailesinin geçim kaynağını oluşturan kazancında sürekliliğin sağlanmasını amaçlayan koruyucu önlemler bütünüdür[46].

---

[43] Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.177.

[44] **Tekstil İşveren Dergisi**, S.303 (Mart 2005) için Bkz. http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2005/mart/hukuk.html (22.08.2006).

[45] Yargıtay, 1475 sayılı Kanun döneminde bildirim süresi içinde işçiye iş arama izni verilmemesi halinde öngörülmüş olan ihbar tazminatı ödeme yaptırımı konusundaki içtihadını 4857 sayılı İş Kanunu döneminde terk etmemesi nedeniyle eleştirilmektedir (Yrg. 9 HD. T. 01.07.2004, E.2004/4314 - K. 2004/16301 için Bkz. Fevzi Şahlanan, **Tekstil İşveren Dergisi**, S.303, Mart 2005 [http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2005/mart/hukuk.html (22.08.2006)]).

[46] Münir Ekonomi, **İş Kanunu ve Sendikalar Kanununda Yapılması Düşünülen Değişikliklerin Sanayie Etkileri** (Ankara: TİSK yayını, 1992), s.39.

Öğretide iş güvencesi, dar ve geniş olarak açıklanmaktadır. Dar anlamda iş güvencesi, işçinin iş sözleşmesinin fesih işlemine karşı korunması anlamını taşımaktadır[47]. Dar anlamda iş güvencesine göre, işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde belirli nedenler yoksa ya da işveren tarafından ispat edilemiyorsa işçi işine iade edilir. İşe iade gerçekleştirilemiyorsa, işçiye özel bir tazminat ödenir[48]. Dar anlamdaki iş güvencesinde asıl amaç, işverenin herhangi bir geçerli ya da haklı bir neden söz konusu değilken, keyfi olarak iş sözleşmesini sona erdirmesinin engellenerek iş ilişkisinin devamlılığının sağlanmasıdır[49].

Geniş anlamda iş güvencesi ise, işçinin işini kaybetmesini zorlaştıran, işini kaybetme riskini ya da işini kaybetmesi nedeniyle uğrayacağı zararı hafifletmeyi amaçlayan tüm önlemleri içermektedir. Dolayısıyla, işten çıkarmadan kaynaklanan riski ve zararı en aza indirmeyi amaçlayan önlemler, geniş anlamda iş güvencesi özelliğini taşımaktadır. İşverenin iş sözleşmesini fesih hakkına kanun ve sözleşmelerle getirilen bildirim süresi, fesih nedeninin olması zorunluluğu, belirli hallerde iş sözleşmesinin askıda kaldığının kabul edilmesi gibi sınırlamalar geniş anlamda iş güvencesi olarak kabul edilmektedir[50].

İş hukukunun doğuşu ve gelişiminin temel nedeni, iş ilişkilerinde daha güçsüz konumda olan işçinin korunması kaygısıdır[51]. İş hukukunun asıl amacı, işçiyi korumak olduğundan iş hukukunun işçiye sağladığı hakların uygulanabilirliği ve etkinliği büyük önem taşımaktadır[52]. İş güvencesi, iş hukukunun ve işçi haklarının uygulanabilmesinin olmazsa olmaz koşullarından biri olarak kabul edilmektedir[53]. İş güvencesinin olduğu, yani işçinin keyfi denilen fesihlere karşı korunduğu bir hukuk düzeninde, sadece bireysel haklar değil, kollektif hak ve özgürlükler de korunmuş olur. Böylece sendika

---

[47] Metin Kutal, "İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması** (Birinci basım. İstanbul: İstanbul Barosu Yayını, 2002), s.16; Savaş Taşkent, "İş Güvencesinin Çalışma Hayatındaki Önemi ve Mevcut Düzenlemenin Yarattığı Sorunlar", **Akdin Feshinde Yargı Denetimi Sempozyumu** (Ankara, Türk-İş Yayını, 1992), s.14.

[48] Savaş Taşkent, **İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme** (Ankara: 2002), s.7.

[49] Haluk Hadi Sümer, **İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması** (Konya: Mimoza Yayınları, 1997), s.5; Nuri Çelik, "İşçinin Feshe Karşı Korunması", **Reşat Kaynar'a Armağan** (İstanbul: 1981) ,s.43; Savaş Taşkent, **İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması** (İstanbul, 1991), s.13.

[50] Metin Kutal, **a.g.e**., s.16.

[51] Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri** (Genişletilmiş on beşinci basım. İstanbul: Beta Yayınları, 2002), s.17; Süzek, **İş Hukuku, 2002**, s.16.

[52]Aziz Çelik, "İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması ve 4773 Sayılı Yasa", http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr/a-celik.doc (16.04.2006).

[53] Aziz Çelik, **a.g.m**., http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr/a-celik.doc (16.04.2006).

özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi özerkliği ve grev hakkı kavramı ve kurumları gerçek işlevini görebilir.

İş güvencesinin işyerinde, çalışma veriminin ve üretim kalitesinin artmasına yardımcı olması da söz konusudur. Geçerli bir neden olmadan işten çıkarılamayacağının bilinci ile çalışan işçi, bu güvence dolayısıyla daha huzurlu çalışacak ve bu da üretkenliğe olumlu yansıyacaktır[54].

İş güvencesinin sosyal barış açısından önemi de göz ardı edilmemelidir. Kanunlarla getirilecek olan ayrıntılı düzenlemelere rağmen işçilerin neden gösterilmeden rahatça ve keyfi olarak işten çıkarılabiliyor olmaları, işçi ve işveren arasındaki uyumu olanaksız hale getirirken, sosyal barışın ve huzurun sağlanmasını olanaksız kılar. Çünkü iş güvencesi sadece bireysel iş ilişkisiyle ilgili bir konu değildir, iş güvencesinin, sosyal ve siyasi boyutu da söz konusudur[55].

İş güvencesinin bu olumlu yanlarına karşın bazı olumsuzlukları da söz konusudur. Bunların başında istihdam daralması gelir. Çünkü işverenler, iş güvencesi nedeniyle fesih hakları sınırlanacağı için işe alımlarda çok daha titiz davranacaklardır. İşverenler, işin mevcut işçiler tarafından yerine getirilmesi için çaba gösterecekler, çok zorlanmadıkça yeni işçi alımı yoluna gitmeyeceklerdir. Bu da, doğal olarak istihdamı olumsuz yönde etkileyecektir[56]. İş güvencesinin diğer bir olumsuz etkisi de, işgücü piyasasını, "güvenceli işe sahip işçiler" ve "yeni bir işe sahip olma beklentisi çok az olan işçiler" olmak üzere ikiye bölmesi ve ayrımcılık yaratmasıdır. Bu anlamda iş güvencesi, işsiz kitlelere yönelik bir uygulama olmamakta, sadece çalışan işçi kitlesinin işine yaramaktadır[57]. Böyle bir olumsuzluğun ortadan kaldırılması için sürekli büyümekte olan işsizliğin, yeni istihdam politikaları ve yatırımları ile azaltılmaya çalışılması gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesini düzenleyen hükümleri (İş K. m.18–21), süreli fesih esaslarını önemli ölçüde değiştirmiştir[58]. Kanundaki düzenlemeye göre, iş güvencesi hükümleri tüm işyerlerini ve tüm çalışanları kapsamamaktadır. Otuz veya

---

[54] Savaş Taşkent, **İş Güvencesi ve Yeni Yasa Düzenleme** (Belediye-İş Yayını, İstanbul, 2003), s. 12 vd.
[55] Aziz Çelik, "Yeni İş Yasasının Anlamı", http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr/a_celik3.doc (16.04.2006).
[56] Taşkent, **a.g.m.**, s. 13 vd.
[57] Mustafa Yaşar Tınar - Oğul Zengingönül, "İş Güvencesi ve İstihdam", **Mercek**, MESS, Yıl: 6, Sayı: 22, 2001, s. 55.
[58] Demircioğlu / Centel, **İş Hukuku** (Yenilenmiş dokuzuncu basım. İstanbul: Beta Yayınları, Eylül 2003), s.170.

daha çok sayıda işçi çalıştırılan bir işyerinde[59], işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili dışında, en az altı aylık kıdemi olan ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler iş güvencesinden yararlanma hakkına sahiptirler (İş K. m.18).

İş güvencesi hükümlerinden yararlanılabilmesi için gerekli olan ilk koşul, belirsiz süreli iş sözleşmelerine göre çalışılmasıdır (İş K. m.18/I). Belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan bir işçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz[60]. Ancak, belirli süreli iş sözleşmesinin, esaslı bir neden olmadan birçok defa üst üste yapılması halinde, ikinci sözleşme[61] belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür[62] ve işçi belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalışır hale gelir. Böylece işçi, diğer şartları da sağlamış olması halinde iş güvencesinden yararlanma hakkına sahip olur. Sözleşme süresinin, bir tarih veya zaman olarak belirlenmediği ve işin niteliği yönünden kesin bir sürenin belirlenemediği durumlarda iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir[63].

İş güvencesinden yararlanabilmenin ikinci koşulu, işyerinde otuz veya daha fazla işçinin çalıştırılıyor olmasıdır. Bu ölçütün konulmasının, Anayasanın eşitlik (m.10) ve çalışma hakkı (m.49) ile ilgili düzenlemelerine aykırı olduğu görüşü ağırlıklıdır[64]. Otuz işçi sayısının hesaplanmasında; süreksiz işlerde çalışanlar, işyerinde

---

[59] İş Kanununun m.4/b uyarınca, elliden fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri, İş Kanunu kapsamına alınmıştır. Bu duruma bağlı olarak da tarımla ilgili işyerlerinde otuz işçi sayısı yerine elli işçi sayısı esas alınır (Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri** (Yenilenmiş on altıncı basım. İstanbul: Beta Yayınları: Ekim 2003), s.192).

[60] Yrg. 9 HD., 29.01.2004, E.2003/19338 - K. 2003/19593 için Bkz. **İşveren Dergisi,** C.42, S.3, (Aralık 2003), s.22.

[61] Nuri Çelik**, İş Hukuku Dersleri (2003),** s.166; Ancak Yargıtay, 1475 sayılı Kanun döneminde bir kez yenilenmiş olan belirli süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmeyeceğine karar vermiştir [Yrg. 9.HD.,11.4.2003, E.2002/20581 - K. 2003/6120 için Bkz. **Çimento İşveren Dergisi**, C.17, S.4, (Temmuz 2003), s.52-53; Yrg. 9 HD, 27.2.2003, E.2003/1523 - K. 2003/2559 için Bkz. Çimento **İşveren Dergisi**, C.17, S.3, (Mayıs 2003), s.41–42].

[62] Sarper Süzek, "İş Akdinin Türleri", **Mercek**, Nisan 2001, s.17-35; Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003),** s.165-166; Yrg. 9 HD., 29.01.2004; E.2003/12091 - K.2004/1480 için Bkz. **İş Hukuku ve sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi** , S.19-20-21, (Temmuz - Ağustos - Eylül 2004), s.1054; Yrg. 9 HD. 7.5.1998, E.5745 - K.8434 için Bkz. **Tekstil İşveren Dergisi,** S.229, (Ocak 1999), s.13–14.

[63] Yargıtay, bir baraj inşaatında çalışan işçinin baraj inşaatının bitimine kadar mühendis olarak çalıştırılacağının kararlaştırıldığı iş sözleşmesini, iş sözleşmesinde belirli bir tarihin yazılmaması ve işin süresinin inşaat işine endekslenmesinin işin süresinin kesin olarak belirlenmesini olanaksız kılması nedeni ile belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmiştir [Yrg. 9. HD., 10.03.1998, E.1997/20294 - K.1998/3771 için Bkz. Münir Ekonomi, **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Emsal Kararları** (Ankara: 2000), s.14].

[64] 4857 sayılı Kanunla getirilen otuz işçi sınırı, ülkemizde işyerlerinin büyük çoğunluğunun (%85-90) otuzdan az işçi çalıştıran işyerleri ve burada çalışanların da işçilerin yaklaşık yarısını oluşturması ve buna

meslek eğitimi gören öğrenciler, zorunlu staj yapanlar, çıraklar, alt işveren işçileri ve geçici işçiler[65] (ödünç iş ilişkisi) dikkate alınmazlar[66]. İşyerlerinde çalışan işçi sayısı belirlenirken, işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı dikkate alınır (İş K. m.18/IV). Yani, otuz işçinin hesaplanması, işverenin aynı işkolunda faaliyet gösteren Türkiye'deki tüm işyerlerinde çalışan işçileri dikkate alınarak yapılmalıdır[67]. Örnek olarak, birden çok şubesi olan bankaların çalıştırdıkları işçi sayısının hesabında ülke çapındaki tüm şubelerinde çalışan işçilerin tamamının dikkate alınması gerekir. Yargıtay'ın bir kararında[68] da, "işletme düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmesinden fesih tarihinde işverenin aynı işkolunda beş adet işyerinin daha bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda otuz işçinin bu altı işyerinde çalışan toplam işçi sayısı nazara alınarak belirlenmesi gerekir" denilerek

---

bağlı olarak da iş güvencesi hükümlerinin kapsadığı alanın oldukça dar kalacağı, işçinin iş güvencesinin olmaması nedeniyle işsiz kalmaktan korkarak haklarını talep edemeyecek olması, mevzuattan doğan hakların işverence gasp edilmesinin kaçınılmaz olacağı ve bu sınırlandırmanın eşitlik ve ölçülülük (Anayasa m.10 ve m.13) ilkelerine ters düştüğü yönündeki düşünceler nedeniyle eleştirilmektedir [Süzek, **İş Hukuku 2005**, s.438]. 4857 sayılı İş Kanunundaki düzenlemelerden önce 4773 sayılı İş Güvencesi Kanununda yer alan on işçi sınırlaması daha fazla kabul görmüştür [Münir Ekonomi, "Hizmet Akdinin Feshi ve Güvencesi", **Çimento İşveren Dergisi Özel Eki**, Mart 2003, s. 3-4.; Münir Ekonomi, **Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Semineri (25 Haziran 2004)** (İstanbul: TÜSİAD Yayınları, Mart 2005), s.35, Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.639]. 4773 sayılı Kanunun getirdiği ölçütü eleştiren ve işçi sayısının en az beş ile sınırlı tutulmasını uygun gören görüşler de öğretide yer almaktadır [Ali Güzel, "İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi", **İstanbul Barosunca Düzenlenen Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi**, (İstanbul 2001), s.27; Polat Soyer, **158 sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler, İktisadi ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması** (İstanbul 2002), s.274; Süzek, **İş Hukuku,** s. 608; Savaş Taşkent, **Yeni Yasal Düzenleme** (Ankara: 2002), s.33; Devrim Ulucan, **4773 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Güvencesi ve Geçerli Sebep Kavramı** (İstanbul Barosu İle Galatasaray Üniversitesi'nce Düzenlenen "İş Güvencesi" Konulu Seminer Yayını, İstanbul 2003), s.14; Öner Eyrenci, "4857 sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S.13–14–15, (Ocak-Şubat-Mart 2004), s. 32–33; Fevzi Demir, **İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri** (Ankara 2003), s. 23–24). Fevzi Şahlanan, "Bireysel İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması", **Galatasaray Üniversitesi - İstanbul Barosu 2001 Yılı Toplantısı**, (Birinci basım. İstanbul: İstanbul Barosu Yayını, 2002), s.258; 26–27; Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.193].

[65] Geçici iş ilişkisine göre başka işverenin işyerinde iş görmeyi üstlenen işçiler, ödünç veren işverenin işyerindeki işçi sayısının hesaplanmasında göz önünde bulundurulurlar (Ekonomi, **(seminer)**, s.37).

[66] Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.194; Öner Eğrenci, "4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, Genel Bir Değerlendirmesi" **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S.13–14–15, (Ocak - Şubat - Mart 2004), s.32.

[67] Sinan Binbir, "İş Güvencesine İlişkin Güncel Sorular ve Cevaplar", **Yaklaşım Dergisi**, S.140 (Ağustos 2004), s.232; Yrg. 9. HD., T. 10.11.2003 - E. 2003/18919, K. 2003/18913 için Bkz. http://www.tisk.org.tr/hukuk/ayrinti.asp?id=136 (15.06.2006) .

[68] Yrg. 9 HD. T. 11.12.2003, E.2003/19269 - K. 2003/20526 için Bkz. http://www.tisk.org.tr/hukuk/ayrinti.asp?id=101 (15.06.2006); **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, S.16–18, (Nisan-Mayıs-Haziran 2004), s. 653, aynı yönde Yrg 9 HD. 10.11.2003, E. 2003/18919, K. 2003/18913 için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.767–768; "İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı tüm ilköğretim okullarında çalışan işçiler otuz işçi hesabında dikkate alınmalıdır" [Yrg. 9 HD. T. 112.12.2003, E. 2003/19269 - K. 2003/20526 için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.763–764].

işverenin aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerindeki toplam işçi sayısının esas alınacağı vurgulanmıştır. Bir başka Yargıtay kararında da, işçinin çalıştığı işyerinde otuzdan az işçi çalışmasına rağmen, işverenin aynı işkoluna giren ve tümü için işletme sözleşmesi imzalanan beş işyeri daha bulunduğu ve altı işyerinde fesih tarihinde toplam seksen işçi çalıştırılması nedeniyle, bu işyerlerinin tümünde iş güvencesi hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Bu açıdan davacı işçinin bulunduğu işyerinde otuzdan az işçi çalıştırılmış olması, davacı işçinin iş güvencesinden yararlanmasını engellememektedir. Örneğin, bir işverene bağlı aynı işkolunda yedi adet işyerinde toplam elli işçi çalışıyorsa, bu işverene bağlı çalışan işçilerin tümü, işyerlerinden birinde sadece altı işçi çalışıyor olsa bile iş güvencesi kapsamında olacaktır [69]. Ayrıca, iş güvencesi hükümleri kapsamı dışında bulunan bir işyerinde geçen çalışma süresi, daha sonra işyerinin iş güvencesi kapsamına girmesi halinde dikkate alınmalıdır[70].

Öğretide, otuz işçi koşulunun hangi esasa ve zamana göre belirleneceği konusunda farklı görüşler olduğu görülmektedir. Öğretideki görüşlerden birine göre, iş sözleşmesinin feshedildiği sırada işyerinde çalışan işçi sayısı dikkate alınmalıdır[71]. Bu görüş, işçi sayısının tesadüflere bağlı olarak bazen işçilerin (hatta tek bir işçinin) bazen işverenin iradesine ya da işçi veya işverenin iradeleri dışındaki etkilerle azalmasına veya çoğalmasına bağlı olarak iş güvencesi kapsamına girmesi veya kapsam dışında kalacak olması nedeniyle eleştirilmektedir[72]. Diğer bir görüşe göre ise, iş sözleşmesinin feshedildiği sırada işçi sayısı yönünden işyerinin normal işleyebilmesi için en az otuz işçinin çalışmasının gerekli olduğu işyerleri iş güvencesi kapsamında olacaktır[73]. Yani işyerinde en az otuz işçinin çalışmasının gerekli olduğu işyerleri iş güvencesi kapsamındadır[74]. İşçi sayısı için ölçüt olarak bu görüş kabul edildiğinde, işyerinde çalışıyor olan otuz iki işçinin üç tanesinin işten ayrılması veya işverence işten çıkarılmaları sonucunda işverene bağlı olarak çalışan işçi sayısının otuzun altına

---

[69] Muzaffer Koç; "İş Güvencesinden Yararlanmada İşyeri Şartı", **E-Yaklaşım Dergisi**, S. 144 (Aralık 2004), s.610–620.
[70] Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.645.
[71] Öner Eyrenci, "4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen yeni Düzenlemeler, Genel Bir Değerlendirme", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik hukuku Dergisi**, S.13–14–15, (Ocak - Şubat - Mart 2004), s.32; Savaş Taşkent-Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku** (İstanbul, 2004), s.134; Savaş Taşkent, **İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme** (Ankara: 2002), s.33, http://www.belediyeis.org.tr/belediyeis/online-kutuphane/sendika/23/23.zip (22.05.2006) .
[72] Ekonomi, **(seminer)**, s.37.
[73] Münir Ekonomi, "Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi", **Çimento İşveren Dergisi, Özel Ek 2**; C.17, S.2, (Mart 2003), s.4.
[74] Günay, **Yeni İş Yasaları** (Ankara: Yetkin Yayınları, 2004), s.456.

düşmesi, işyerinde çalışan işçilerin iş güvencesinden yararlanmalarını engellemeyecektir. Çünkü işyerinin normal işleyişi için gereken işçi sayısı en az otuz ikidir[75] ve işverenin işyerinin tam verimlilikte çalışabilmesi için işçi alma yoluna gitmesi kaçınılmaz olacaktır. Yargıtay tarafından da benimsenen bu görüş çoğu yazar[76] tarafından da haklı olarak desteklenmektedir.

İş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmenin üçüncü koşulu, işçinin en az altı aylık kıdeminin olması gereğidir[77]. İş güvencesi için zorunlu tutulan kıdemin hesaplanmasında, aynı işverene bağlı işyerlerinin bir tanesinde veya farklı işyerlerinde geçirilen süreler birleştirilecektir (İş K. m.18/IV). Bu işyerlerinin aynı işkolunda olmaları şartı getirilmemiştir, aynı işverene ait farklı işkollarında faaliyet gösteren işyerlerinde geçirilen süreler de dikkate alınmalıdır[78]. Ancak, bir holdinge bağlı şirketlerin holdingin kendisi gibi, tüzel kişi olarak kabul edilmeleri nedeniyle ayrı ayrı işveren sayıldıklarından, holding şirketlerinde geçirilen sürelerle holding merkezinde geçen sürelerin birleştirilmesi mümkün değildir[79]. Altı aylık kıdemin hesabında, işçinin fiili olarak çalışmaya başladığı tarihten itibaren geçen takvim süresi esas alınır[80]. Bu süre içerisine deneme süresi ve uzunluğu ne olursa olsun sözleşmenin askıda kaldığı süreler de işçinin kıdeminin hesaplanmasında dikkate alınırlar[81]. Altı aylık kıdem koşulunun yerine getirilebilmesi için işçinin işe başladığı tarihten itibaren altı aylık takvim süresinin geçmesi gerekir. Bu altı aylık kıdem hesabında, 4857 sayılı İş Kanunu m.66'da[82] bahsedilen çalışma süreleri de dikkate alınmalıdır[83]. Altı aylık kıdem

---

[75] Ekonomi, **(seminer)**, s.40.

[76] Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.641–642**;** Ekonomi**, (seminer),** s.39–40; Münir Ekonomi, "Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi", **Çimento İşveren Dergisi, Özel Ek,** C.17, S. 2 (Mart 2003), s.4

[77] İş güvencesinden yararlanmada altı aylık kıdem şartının yerine getirilmesi gerekir. Bu altı aylık sürenin belirlenmesinde sigorta kayıtları esas alınır (Yrg. 9 HD. T.26.01.2004, E. 2004/1303 - K. 2004/1157 için Bkz. http://www.tisk.org.tr/hukuk/ayrinti.asp?id=120 (14.05.2006).

[78] Ekonomi, **(seminer)**, s.43.

[79] Aynı, s.43.

[80] Münir Ekonomi, "Hizmet Akdinin Feshi ve Güvencesi", **Çimento İşveren Dergisi, Özel Ek 2**, C.17, S.2, (Mart 2003), s.5; Günay, "Türk İş Hukuku Uygulamasında İş Güvencesi", **Can Tuncay'a Armağan** (İstanbul: Legal Yayınları, 2005), s.185.

[81] Çağrı Çelik, a.g.e. s.44.

[82] 4857 sayılı İş Kanunu m.66. " Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

süresinin belirlenmesinde, İş Kanunu m.66'da düzenlenmiş olan günlük iş sürelerinden sayılan hallerin dikkate alınacak olması yönündeki düzenleme bu sürelerin oldukça kısıtlı ve kısa kalmaları ve buna bağlı olarak da altı aylık kıdemi etkilemekten çok uzak olmaları nedeniyle haklı olarak eleştirilmektedir[84].

Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi, altı aylık kıdem süresi dolmadan işten çıkarıldığında, işverenin geçerli bir neden bildirme zorunluluğu yoktur. İşverenin, İş Kanunu m.17'de belirtilmiş olan bildirim sürelerine uyması yeterlidir[85].

Daha öncede ifade ettiğimiz gibi, işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcısı ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri iş güvencesi hükümlerinden yararlanamazlar (İş K. m.18/son). Yargıtay'ın bir kararına göre, üç fabrikada faaliyet gösteren bir işletmede fabrika yönetimindeki fabrika müdürüne işyerinin bütününü yönetme yetkisi ile birlikte işçi alma ve işten çıkarma yetkisi verilmesi halinde fabrika müdürü, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır[86].

2.1.2.1. Feshin Geçerli Nedene Dayanması

İş güvencesinin uygulandığı işyerlerinde, belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanmak zorundadır (İş K. m.18/I). " Geçerli neden" kavramı feshin bildirimini geçerli kılan nedenleri içermektedir.[87]

---

d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz".

[83] İş Kanununda yapılmış olan bu düzenleme, öğretide kimi yazarlar tarafından eleştirilmekte ve İş Kanununda yapılan bu atfın İş Kanununun ücretli izinlerin kıdemden sayılmasını düzenleyen m.55'e yapılmasının daha doğru olacağı belirtilmektedir [Muzaffer Koç, **Tüm Yönleriyle İş Güvencesi** (Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, Ocak 2005), s.77; Öner Eyrenci, "4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen yeni Düzenlemeler - Genel Bir Değerlendirme", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik hukuku Dergisi**, S.13–14–15, (Ocak - Şubat - Mart 2004), s.32].

[84] Fevzi Şahlanan, **4857 sayılı Yeni İş Kanununun Değerlendirilmesi Konferansı Notları (12–13 Temmuz 2003), Türk-İş Dergisi Eki** (Ankara:2003), s.85.

[85] Bu konuda daha fazla bilgi için Bkz. Birinci Bölüm, 2.1.3. İş Güvencesi Kapsamı Dışında Süreli Fesih.

[86] Yrg. 9.HD., T. 03.11.2003, E. 2003/18017 - K. 2003/18601 sayılı kararı ile onanan Ankara 2. İş Mahkemesi'nin 16.09.2003 tarih ve 2003/18234 - 17600 sayılı kararı için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.648.

[87] Demircioğlu/Centel, **a.g.e**., s.176.

İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan nedenler, işçinin performansına[88] ve verimliliğine[89] göre belirlenmektedir. İşçinin verimsizliğinde, kusurlu olması şartı aranmamaktadır[90]. Verimsizlik, kusura dayanabileceği gibi kusur olmadan da ortaya çıkabilir. İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan nedenler, aynı işi gören işçilerden daha az verimde çalışma[91], vasıflarına göre beklenenden daha düşük performansa sahip olma[92], ekip çalışmasına uyum, değişime uyum, kişisel gelişim, sorun çözme ve insiyatif kullanma, mesleki ve teknik uzmanlık, işe yoğunlaşmasının giderek azalması, işe yatkın olmama, öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği, sık sık hastalanma, çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen bir hastalığın varlığı[93] ve emeklilik yaşına gelmiş olma[94] halleridir.

İşçinin davranışlarından doğan nedenler, İş Kanunu m.25'de belirtilen, işveren tarafından derhal fesih için öngörülmüş nedenlerden farklı niteliktedir. Örnek olarak, işçinin işverene zarar vermesi ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratması, işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemesi, arkadaşlarını işverene karşı kışkırtması, uyarılara rağmen işini eksik, kötü veya yetersiz bir şekilde yerine getirmesi, işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmesi, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapması, sık sık işe geç gelmesi ve işini aksatarak işyerinde dolaşması, amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermesi, sıkça ve gereksiz yere

---

[88] Performans, önceden saptanmış standartlarla karşılaştırılarak ölçme yoluyla, bireyin bilgi, beceri, yetenek, potansiyel, iş alışkanlığı ve benzeri niteliklerinin değerlendirilerek işteki verimliliğinin ölçülmesi ile belirlenir.

[89] Verimlilik yapılan işin en iyi, en doğru ve en kaliteli biçimde, en az kaynak tüketimi ve en düşük maliyet ve en az masrafla yerine getirilmesidir.

[90] Ömer Ekmekçi, "4773 sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine", **Mess Mercek Dergisi** (Ekim 2002), s. 102.

[91] Münir Ekonomi, "Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi", **Çimento İşveren Dergisi Özel Eki**, C.17, S.2 (Mart 2003), s.8.

[92] Tankut Centel, "Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması, İspat Yükümlülüğü ve Sonuçları", **Mercek Dergisi**, Nisan, 2003, s.10 "Performans eksikliğinde hakim, işverenin belirlediği performans ölçme sistemini değil, onun şartlarının gerçekleşip gerçekleşmediğini yani farklı işleri görenler yerine benzer işi yapanlardan daha az verimli çalışıp çalışmadığını araştıracaktır".

[93] 4857 sayılı İş Kanunu madde gerekçeleri, İş K. m.18, http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=823 (26.02.206).

[94] Emeklilik şartlarına tabi olmak tek başına performans düşüklüğü için yeterli değildir. İş sözleşmesinin feshi için, ancak işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden bir nedene dayanması da gerekir [Yrg. 9 HD. T. 10.11.2003, E.2003/18926 - K.2003/18920 için Bkz. www.tisk.org.tr (01.05.204)]. Ancak işyerinde küçülme söz konusu ise, işverenin emekli olma hakkını kazanmış işçileri öncelikli olarak işten çıkarması geçerli neden olarak sayılmaktadır (Günay, **Yeni İş Yasaları**, (Üçüncü basım. Ankara:2004), s.462).

tartışmaya girişmesi gibi haller işçinin davranışından doğan geçerli neden olarak kabul edilebilir[95].

4857 sayılı İş Kanununun madde gerekçelerinde de belirtildiği gibi, işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan nedenler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden olabilirler. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretime ve iş ilişkisine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli neden olarak kabul edilmez[96].

4857 sayılı İş Kanunu m.19/2'de, işçinin davranışı, yetersizliği veya veriminden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesinin feshi halinde "savunmasının alınması" şartı aranmıştır[97]. Kanundaki maddeden de anlaşılacağı gibi savunma alınması gereken haller, "işçinin davranış veya verimi" ile ilgili geçerli bir nedeninin varlığı ile sınırlı tutulmuştur.

Kanunda, işçinin savunmasının şekli ve usulü konusunda herhangi bir düzenleme yapılmamış olmasına rağmen işverenin, işçinin savunmasını aldığını ispat etmesi yönünden savunmanın yazılı ya da tutanağa geçirilmesi şartıyla sözlü olarak alınmasında fayda vardır. Örneğin, bir maden ocağı işletmesinde yeraltı işçisi olarak çalışan işçinin savunması alınmadan verimsiz çalıştığı iddiasıyla işverence iş sözleşmesinin feshedilmesinde, işverenin işçinin performansına ilişkin belgeleri mahkemeye ibraz edememesi, feshin geçersiz sayılmasına neden olmuştur[98]. Önemle belirtilmelidir ki, uygun bir süre verilerek işçiden savunma istenmesi halinde işçinin bu süre içinde savunmasını vermemesi, işçinin savunma hakkından vazgeçtiği şeklinde yorumlanmaktadır[99].

İşletmeyi etkileyen geçerli nedenler, işletme dışından kaynaklanan geçerli nedenler ve işletme içinden kaynaklanan geçerli nedenler olarak ele alınabilir. İşletmeyi etkileyen ancak işletme dışından kaynaklanan geçerli nedenler, sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan

---

[95] 4857 sayılı İş Kanunu madde gerekçeleri, İş K. m.18, http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=823 (26.02.206).
[96] Suat Taş, "4773 Sayılı Kanunla 1475 Sayılı İş Kanununda ve Diğer Kanunlarda Yapılan Değişiklikler", http://www.hukukcu.com/bilimsel/kitaplar/isguvencesi_yasasi.htm (15.05.2006).
[97] Muzaffer Koç, **Tüm Yönleriyle İş Güvencesi** (Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, Ocak 2005), s.92.
[98] Yrg. 9 HD. 2003/19529 - 20540 sayılı kararı ile onanan Ankara 5. İş Mahkemesi'nin 08.09.2003 tarih ve 2003/1323–1525 sayılı kararı için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.659.
[99] Ekonomi, **(seminer)**, s.53.

ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi işletmede işin sürdürülmesinin olanaksız hale getiren nedenlerdir. İşletme içinden kaynaklanan geçerli nedenler ise, yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işletmenin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerlerinin bazı bölümlerinin kapatılması, bazı iş türlerinin kaldırılması olabilir[100].

İşletme içinden veya işletme dışından kaynaklanan nedenler, işletmenin ekonomik amacını doğrudan etkilemektedir. İşletmenin varlığını sürdürmesi, rekabet gücünü arttırması, üretim maliyetlerinin düşürülmesi, verimliliğin ve karlılığın arttırılması için önlemlerin alınması ve uygulanması işletme yönetiminin alacağı kararların bir sonucudur. Buna bağlı olarak, işletme içinden ya da dışından kaynaklanan nedenlerle işverenin fesih yoluna başvurması, en son çare olarak kabul edilmelidir[101].

İşletmenin veya işin gerekleri nedeniyle bazen tek bir işçi bazen de birden çok işçinin iş sözleşmesinin feshi söz konusu olabilir. Birden fazla işçinin iş sözleşmesinin feshi söz konusu olduğunda, işverenin işten çıkaracağı işçileri seçmesini kısıtlayacak herhangi bir hüküm İş Kanunda yer almamaktadır[102]. Ancak, toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlerle işverenin işten çıkaracağı işçileri seçme hakkı sınırlandırılabilir. Öyle ki, çoğu toplu iş sözleşmesinde işverenin işten çıkarma önceliğini sırasıyla, kendi isteği ile işten ayrılmak isteyenlere, deneme süresini doldurmamış olanlara vereceği, işyerine "son giren ilk çıkar" kuralını göz önüne alarak işten çıkaracağı işçileri seçebileceği veya en son sendika yönetici ve temsilcilerinin işten çıkarılabilecekleri şeklinde bir hüküm konulmaktadır. Bunların dışında, işveren, işten çıkaracağı işçilerin seçiminde objektif bir değerlendirme yaparak verimi düşük olanlara, özenli iş görmeyenlere öncelik verebileceği gibi daha sosyal bir yaklaşımla kıdemi az olan, evli ve çocuk sahibi olmayanları ya da gençleri öncelikli gruba koyabilir. Yargıtay, işverenin işyeri gereklerine dayanarak işten çıkaracağı işçilerin seçiminde "elli üç yaşını doldurmuş ve emekli aylığına hak kazanmış işçilerden başlamasını" uygun bularak işçinin gelir durumunun dikkate alınması görüşünü benimsemiştir[103].

---

[100] 4859 sayılı Kanun m. 18 gerekçesi için Bkz. http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=823 (26.02.2006).

[101] Fevzi Demir, **İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri**, http://www.thaberis.org/belgeler/yayin24.html (26.10.2004).

[102] Nuri Çelik, **İş Güvencesi**, (İstanbul: 2003), s.32.

[103] Yrg 9 HD. T.23.10.2003, E. 2003/18090 - K. 2003/17878 için Bkz. **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, (Ocak, Şubat, Mart 2004), s.188.

Sözleşmenin, işçi tarafından süreli feshinde ise işçiye geçerli bir nedene dayanma zorunluluğu getirilmemiştir.

2.1.2.2. Süreli Feshe İtiraz

İş Kanunu m.20'ye göre, iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde neden gösterilmediği veya gösterilen nedenin geçerli bir neden olmadığı iddiası ile bir ay içinde İş Mahkemesinde dava açma hakkına sahiptir. Bir aylık dava açma süresi fesih bildiriminin işçiye tebliğ tarihinden itibaren başlar. Yani, işveren iş sözleşmesini bildirim sürelerine uygun olarak feshetmişse, işçi, davayı iş ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren değil, tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde açmak zorundadır[104]. Bu bir aylık süre[105] hak düşürücü süre olup, hakim tarafından re'sen dikkate alınır[106] ve bu süre geçirildikten sonra dava açılamaz ve yapılan fesih geçerli sayılır[107].

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.5 uyarınca, davalının ikametgahındaki veya işin yapıldığı yerdeki İş Mahkemesine, İş Mahkemesi yoksa Asliye Hukuk Mahkemesine açılması gereken davayla ilgili olarak İş Kanunu m.20/III'de yapılan düzenlemede, "Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir" denilerek üç aylık bir dava süreci varsayılmıştır.

---

[104] Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **Bireysel İş Hukuku** (Birinci basım. İstanbul: Legal Yayıncılık, Mart,2004), s.139, Yrg. 9 HD. T. 08.07.2004, E. 2004/24391 - K. 2004/23183 ve Yrg. 9 HD. T. 03.10.2005, E. 2005/23201 - K. 2005/-, Yrg. 9 HD. T. 11.12.2003, E. 2003/20424 - K. 2003/20629 için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s. 890, 878, 799.

[105] Bir aylık dava süresinin hesaplanmasıyla ilgili olarak İş Kanununda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle dava süresi HUMK'nun m.161 ve m.162 uyarınca hesaplanması gerekir. Bu düzenlemelere göre bir aylık süre, fesih bildiriminin tebliğ edildiği gün hesaba katılmaz ve son günün tatil saatinde son bulur. Sözü edilen süre ay sonuna doğru başlayıp bittiği ayın aynı günü yoksa süre bu ayın sonunda bitecektir. Tatil günleri söz konusu süre dahilindedir. Sürenin son günü denk geldiğinde tatilin ertesi günü mesai bitimi beklenir [Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.800].

[106] Yrg 9 HD. T. 10.01.2005, E. 2004/22743 - K. 2005/378 ve Yrg. 9.HD. 11.12.2003, E. 2003/20424 - K. 2003/20629 için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006,** s.884, 896.

[107] Ekonomi, **(seminer)**, s.55; Yrg. 9.HD., T. 21.03.2005, E. 2005/7361 - K. 2005/9084 için Bkz. http://www.tisk.org.tr/hukuk/ayrinti.asp?id=147 (14.06.2006).

İşçi ve işverenin anlaşması halinde[108] bu bir aylık süre içinde özel hakeme başvurularak da anlaşmazlığın çözümü istenebilir (İş K. m.20/I). 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesini düzenleyen m.20'de özel hakem anlaşmasının ne zaman yapılacağı konusunda bir düzenleme yer almamaktadır. Özel hakem sözleşmesinin, iş sözleşmesi yapılırken, sözleşme devam ederken ya da sona erdikten sonra yapılabileceği konusunda öğretide çeşitli görüşler vardır. Ancak, özel hakem şartının koyulduğu sözleşmelerin geçerliliği konusunda görüş birliği bulunmamaktadır. Öğretide çoğu yazar, haklı olarak, iş sözleşmesinin yapıldığı sırada ya da iş sözleşmesinin devamı sırasında, sözleşmeye konulacak hakem şartının, işçinin serbest iradesi dışında, zorla kabul ettiği bir hüküm olacağı için geçersiz sayılması gerektiğini savunmaktadırlar[109]. Bazı yazarlara göre ise, iş sözleşmesinin yapıldığı sırada ya da iş sözleşmesinin devamı sırasında, sözleşmeye konulacak hakem şartı, mahkemenin yargı yetkisini kaldırdığı için geçersiz sayılmalıdır[110]. Buna karşılık, iş sözleşmesinin yapılması veya sözleşmenin devamı sırasında iş sözleşmesi hükümleri çerçevesinde veya iş sözleşmesinden ayrı olarak düzenlenmiş olan tahkim sözleşmesinin geçerli sayılması gerektiği görüşünde olan yazarlar da vardır[111]. İş sözleşmesi sona erdikten sonra taraflar arasında yapılacak olan tahkim sözleşmesi ise geçerli kabul edilmelidir[112]. Çünkü bu halde işçi, işverene bağımlı değildir ve iradesi dahilinde anlaşmaya taraf olmuştur. Uygulamada iş sözleşmesinin imzalanması sırasında -özelikle toplu sözleşmelerde- özel hakem şartı da belirlenmektedir.

Hakem seçimi, farklı şekillerde olabilir. Taraflar, sözleşmede isim kararlaştırarak hakem belirleyebilecekleri gibi, sözleşmeye hakemlerin taraflarca daha

---

[108] Ana muhalefet partisi CHP tarafından 11.07.2003 tarihinde İş Kanunu m.20'nin iptali istemi ile Anayasa Mahkemesi'ne yapılan başvuruda, özel hakem yolunu öngören hükmün Anayasanın m.2, m.5, m.11, m.13, m.36 ve m.37'ye aykırı olduğu gerekçe gösterilmiştir. Kanunun yürürlüğe girdiğinde ilgili hükümde yer alan "Toplu İş Sözleşmesinde hüküm varsa veya…" kısmı, Anayasa Mahkemesinin 19.10.2005 tarihli ve 2003/86 esas sayılı kararı ile iptal edilmiştir [Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.816-817'den dipnot 453]; Fevzi Şahlanan da 12–13 Temmuz 2003 tarihinde Bolu'da yapılmış olan 4857 sayılı İş Kanununun değerlendirilmesi konulu konferansta söz konusu maddenin Anayasaya uygun olmadığı görüşünü dile getirmiştir. Daha fazla bilgi için Bkz. **4857 sayılı Yeni İş Kanununun Değerlendirilmesi Konferansı Notları (Bolu: 12–13 Temmuz 2003), Türk-İş Dergisi Eki** (Ankara:2003), s.87–88.

[109] Fevzi Şahlanan, "Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri", **Yeni İş Yasası, Seminer Notları, 25–29 Haziran Çeşme**, **Tartışmalar** (Türkiye, Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, 2003), s. 138, Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku** (İstanbul: 2004), s.140, Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s. 822 .

[110] Ercan Akyiğit, "İş Güvencesi Uyuşmazlıklarının Özel Hakeme Götürülmesi", **TÜHİS**, C.19, s.1–2, s.119–120.

[111] Münir Ekonomi ,"Hizmet Akdinin Feshi ve İş Gücü", **Çimento İşveren Dergisi**, (Mart 2003 Eki), s.25.

[112] Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.822.

sonra seçileceği şeklinde bir hüküm konularak taraflara eşit sayıda hakem bildirme olanağı da tanınabilir. Uygulamada, genel olarak tarafların birer hakem seçecekleri hükmüne yer verildiği görülmektedir. Tahkim anlaşmasında veya sözleşmeye konulmuş olan hakem şartında, hakemlerin nasıl seçileceği düzenlenmişse, yapılmış olan o düzenlemeye uyulması gerekir. Böyle bir düzenlemeye yer verilmemişse 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu (HUMK) m.520 uyarınca yetkili İş Mahkemesi tarafından üç kişi hakem olarak seçilir[113]. Ancak, Mahkemenin hakem seçebilmesi için taraflardan birinin mahkemeye hakem seçimi davası açması gerekmektedir.

Hakem sözleşmesi veya hakem şartının kesin nitelikte olması gereklidir. Aksi halde, söz konusu hakem sözleşmesi veya hakem şartı geçersiz sayılacaktır. Yargıtay'ın verdiği kararda, bir sözleşmede, sözleşmeden doğabilecek uyuşmazlıkların varlığı halinde uyuşmazlığın, tarafların seçeceği birer hakem ile çözümleneceği, hakemlerin aralarında anlaşamamaları halinde ise mahkemeye gidileceği şeklinde bir ifadeye yer verilmiştir. Ancak sözleşmede, hem hakemden hem de mahkemeden bahsedilmesi gerekçesiyle karar geçersiz sayılmıştır[114]. Önemle belirtilmelidir ki, özel hakem sadece iş sözleşmesinin feshinin geçerli olup olmadığı ve bunun hukuki sonuçları konusunda karar verebilir. Sözleşmeden kaynaklanan diğer uyuşmazlıklar hakkında karar verme yetkisine sahip değildir[115].

Fesih bildirimine itirazla ilgili düzenlemeye göre, feshin geçerli bir nedene dayandığının ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, fesih bildiriminde gösterilenden farklı bir nedenin varlığını iddia ettiğinde, bu iddiasını ispatla yükümlü kılınmıştır (İş K. m.20/II). Ayrıca, işletmenin iş güvencesi kapsamında olduğunun ispatı da işçiye aittir. İşyerinin niteliği ve işçi sayısı, SSK prim bildirge ve bordroları ile işyeri ücret bordoları ve gerektiğinde tanıkla kanıtlanabilir[116].

2.1.2.3. Geçersiz Nedenle Yapılan Süreli Feshin Sonuçları

İş Mahkemesinin veya özel hakemin, yapılan feshin geçerli nedene dayanmadığını veya gösterilen nedenin geçerli olmadığını ya da işçinin zorunlu olduğu

---

[113] Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s. 818–822, 824,825.
[114] Yrg. 15 HD., 09.04.1990, E.1990/361 - K. 1990/1677 için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.898.
[115] Yrg. 9.HD., 23.03.2004, E.2004/5846 - K. 2004/5621 için Bkz. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.3, s.176; Çağrı Çelik, **a.g.e**., s.107.
[116] Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.806.

halde savunmasının alınmadığını tespit etmesi halinde feshin geçersizliğine karar verilir.

İş Kanunu m.21'e göre, mahkemenin veya özel hakemin yapılan feshi geçersiz sayması durumunda işçi, kararın tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurmalıdır. İşveren de, bir ay içinde işçiyi işe başlatmak zorundadır. İşçi, bu süre içinde başvuruda bulunmazsa, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur (İş K. m.21/V). Yani, bildirim süresine uyduysa ve işçi hak kazanıyorsa sadece kıdem tazminatı, uymadıysa hem ihbar tazminatı hem de işçinin hak kazanmış olması halinde kıdem tazminatı öder[117].

İşçinin işverene başvuruda bulunması sonrasında, işveren işe iade isteğini kabul ederek işçiyi işe başlatması halinde iş ilişkisi hiç bozulmamış gibi devam eder. İşe iade edilen işçiye çalıştırmadığı (boşta geçen) süreye[118] ait en çok dört aylık ücret tutarının[119] ve diğer haklarının ödenmesi gerekir (İş K. m.21/III). Ödemeye konu olan ücret, giydirilmiş brüt ücrettir[120] ve Yargıtay'a göre, işçinin işverene başvurduğu tarih başlangıç kabul edilerek[121] mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının dikkate alınması da gerekmektedir[122]. Ancak, peşin olarak ödenmiş olan bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı bu ödemeden mahsup edilir (İş K. m.21/III).

İşverenin, başvuruda bulunan işçiyi işe başlatmaması halinde iş sözleşmesi, bir aylık işe başlatma süresi sonunda feshedilmiş sayılır ve işveren, mahkemenin feshin geçersizliğine karar verdiğinde miktarını belirlediği, en az dört en fazla sekiz aylık ücret tutarındaki tazminatı[123] işçiye ödemek zorundadır (İş K. m.21/I-II). Kanunda iş

---

[117] "İhbar ve kıdem tazminatının hesaplanmasında giydirilmiş ücret esas alınarak hesaplanır" [Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s. 909].

[118] Yargıtay bu süreyi boşta geçen süre olarak adlandırmaktadır (Yrg. 9.HD., 15.10.2003, E.2003/16116 - K.2003/17701 için Bkz. **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, (Ocak - Şubat - Mart 2004),s.197.

[119] Yrg. 9 HD. 27.09.2004, E. 2004/18401 - K. 2004/20020 için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.924; "Boşta geçen süre için en fazla dört aya kadar ücret ödenir" Yrg. 9 HD., T.21.10.2004, E. 2004/7526 - K. 2004/23790 için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.923-924.

[120] "Boşta geçen süre ücretinin belirlenmesinde ikramiye ve yemek ücreti de göz önünde alınmalıdır" Yrg. 9.HD., 01.11.2003, E. 2003/19181 - K. 2003/19777 için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.933.

[121] Yrg 9 HD. T. 10.02.2004, E. 2003/23396 - K. 2004/1896 için Bkz. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2004/3, s.189.

[122] Osman Güven Çankaya, Cevdet İlhan Günay, Seracettin Göktaş, **Türk Hukukunda İşe İade Davaları** (Ankara: Yetkin Yayınları, 2005), s.269.

[123] Uygulamada bu tazminat, "iş güvencesi tazminatı" ya da "işe iade tazminatı" olarak adlandırılmaktadır [Çağrı Çelik, a.g.e., s.124].

güvencesi tazminatının alt ve üst limitleri belirtilmiş olmakla birlikte mahkemenin hangi ölçütlere göre bu sınırlar içinde karar vereceği düzenlenmemiştir. Yargıtay'a göre[124], "mahkeme, iş güvencesi tazminatının en az dört en fazla sekiz aylık ücret sınırlarını belirlerken[125], işçinin kıdemini fesih nedenini, şeklini ve işe başlatmama nedenini dikkate almalı" ve gerekçe göstermeden tazminatı üst sınırdan belirlememelidir[126]. Bu tazminatın hesaplanmasında, ihbar ve kıdem tazminatı için esas alınan sosyal yardımların da dikkate alındığı giydirilmiş ücret değil, işverenin işçiyi işe başlatmasına ilişkin sözü edilen bir aylık sürenin bittiği tarihteki çıplak ücret dikkate alınır. İşverenin, söz konusu tazminatı ödeme yükümlülüğü işe başlatma süresi olarak belirlenmiş olan bir aylık sürenin sona erdiği tarihte başlayacaktır ve bu tarihten itibaren yasal faiz işlemeye başlayacaktır[127]. İşe başlatılmayan işçi, yukarda da belirtilmiş olan en az dört en fazla sekiz aylık ücret tutarındaki tazminat dışında, mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmamış olduğu süre için en çok dört aylık ücretini ve diğer haklarını, bildirim sürelerine uyulmamışsa veya peşin olarak ödenmemişse ihbar tazminatını ve hak kazanmışsa kıdem tazminatını almaya hak kazanır.

İş Kanununda, işçinin sadece işe iade talebinde bulunabileceği belirtilmiştir. İşe iade yerine tazminat isteme olanağı tanınmamıştır. İşçinin, işe başlatılıp başlatılmayacağı işverenin takdirine bırakılmıştır.

2.1.2.4. Usulsüz Süreli Fesih ve Sonuçları

İşverenin bildirim süresine gereğince uymaması, peşin ödeme ile fesih hakkını kullanmışsa ödemenin zamanında yapılmaması veya eksik yapılması halinde ya da işçinin bildirim süresine uymadan işini terk etmesi usulsüz süreli fesih olarak kabul edilir[128]. Fesih bildirimde bulunma zorunluluğu, hem işçi hem de işveren için

---

[124] Yrg. 9 HD. T.29.01.2004, E. 2003/23029 - K. 2004/1414 için Bkz. Lamih Çelik, **Beklenen Mahalli İdareler Dergisi**, Ankara: Mahalli İdareler Derneği Yayınları, S.129 (Nisan 2005), s.20.

[125] İşçinin sözleşmesi, sendika üyeliği ya da sendikal faaliyetler nedeniyle feshedilmişse ödenecek tazminat, işçinin bir yıllık ücretinden az olmayacak şekilde tespit edilmelidir (İş K. m.21).

[126] Yrg. 9 HD. T. 31.05.2004, E. 2004/2034 - K. 2004/13161 ve Yrg 9 HD. T. 22.01.2004, E. 2003/23737 - K. 2004/680 için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.928 ve 932.

[127] Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, (2006), s. 912.

[128] Akyiğit, **Yeni İş Hukuku,** s.173. İhsan Erkul, – Nuray Karaca Gökçek (**Uygulamalı Politika Dersleri - İş Hukuku - 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, Eskişehir: Birlik Ofset, 2000), s.205; Ercan Güven – Ufuk Aydın, **İş Hukuku**, s.74.

öngörüldüğünden usulsüz süreli fesih işveren için olduğu kadar işçi için de söz konusu olabilir[129].

İş Kanununda öngörülmüş olan bildirim süresine uymadan işi bırakan işçi veya işçinin işine son veren işveren[130], Kanunda gösterilen bildirim süresine ilişkin ücret tutarını ihbar tazminatı olarak karşı tarafa ödemek zorundadır (İş K. m.17/IV, DİK. m.16/c). Bildirim süresinin tamamı değil de bir kısmı kullanılarak sözleşme feshedilmiş olsa da, bildirim süresi bölünemeyeceğinden yapılan fesih, usulsüz süreli fesih olarak kabul edilir[131].

İhbar tazminatının miktarı, giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanır ve davacının işveren olması durumu değiştirmez[132]. İhbar tazminatı, işçinin süreli feshe ilişkin bildirim süresi ile kıdem tazminatına esas tutulan en son günlük brüt[133] ücretinin çarpılması ile hesaplanır[134]. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü ücret gibi ücretin sabit olmadığı durumlarda ise, son bir yılda ödenmiş olan ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesiyle bulunacak olan ortalama günlük ücret ihbar tazminatının hesaplanmasında dikkate alınır. Toplu iş sözleşmesi ile bildirim sürelerinin arttırılması durumunda, ihbar tazminatı bu arttırılmış sürelere göre hesaplanır. "İhbar tazminatının peşin ödenmediği durumlarda bildirim süresi içinde gerçekleşecek kıdem tazminatı tavanı artışından işçinin yararlandırılması da gerekmektedir. Kıdem tazminatına esas alınan ücrete ikramiyenin yansıtılması konusunda; sadece son ikramiye değil son bir yıl içinde ödenen ikramiyelerin üç yüz altmış beşe bölünmesi suretiyle tazminata esas bir günlük ikramiye tutarı belirlenmelidir"[135]. İhbar tazminatının hesaplanmasında, bildirim

---

[129] Süzek, **İş Hukuku, 2002**, s.446.

[130] İhbar tazminatından (işyerinin devri söz konusu olduğu durumlarda) son işveren sorumludur. Örneğin, bir Yargıtay kararında, işçi önce A. Ltd. için çalışmış, bu işyeri 15.04.1995 tarihinde A…Şirketine devrolmuştur. İş sözleşmesi son işveren tarafından sona erdirilmiştir. Bu durumda ihbar tazminatından son işveren sorumludur. Kıdem tazminatından ise eski ve yeni işverenler müteselsilen sorumlu kabul edilmiştir (Yrg. 9 HD. 11.04.2000, E. 2000/1579 - K. 2000/5042 için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s. 514).

[131] Yrg. 9 HD. T. 25.12.1996, E. 1993/11520 - K. 1993/5506 için Bkz. http://www.adalet.org/okarar.php (02.06.2006) ve Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s. 440.

[132] Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.181; "İş Kanununun 13. ve 14. maddelerine göre ihbar ve kıdem tazminatlarının brüt ücret üzerinden hesap edilmesi gerekir", Yrg. 9.HD. T.30.11.1998, E.1993/1-792 - K.1994/9 için Bkz. http://www.adalet.org/okarar.php; Günay, **İş Kanunu Şerhi C.1**, (Güncelleştirilmiş üçüncü basım. Ankara: Yetkin Yayınları,2006), s.457.

[133] Bu brüt ücrette devamlılık taşıyan prim ve ek görev ücretleri de dikkate alınmalıdır (Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**,s.457.

[134] Yrg. 9 HD. 06.04.2000, 1088/4866 için Bkz. Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.173 ve Yrg 9 HD. T. 15.09.1987, E. 1987/8223 - K. 1987/7862 için Bkz. **Tekstil İşveren Dergisi,** S.97 (Aralık 1987), s.15–16.

[135] Yrg. 9 HD. T.01.04.2003, E.2002/21541 - K. 2003/5474 için Bkz. http://195.142.131.186/scripts/cgiip.exe/WService=wsbroker1/deneme_emsal_rapor.r (08.08.2005).

süresine ait ücret dikkate alındığından gelir vergisine tabidir. Ancak bir çalışmanın karşılığı olmadığından sigorta primi kesilemez[136]. İhbar tazminatında zamanaşımı süresi on yıldır[137].

2.1.3. İş Güvencesi Kapsamı Dışında Süreli Fesih ve Sonuçları

İş güvencesi hükümleri kapsamında olmayan işçinin iş sözleşmesini fesheden işveren, herhangi bir geçerli nedene dayanmak zorunda değildir. Sözleşme, işçinin kıdemine göre belirlenmiş olan bildirim süresinin sonunda feshedilmiş olur. İşveren, iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla Kanunda gösterilen usule ve bildirim sürelerine uygun olarak sona erdirmekle birlikte fesih hakkını kötüye kullanmış olabilir. İşverenin kötüniyetli bir fesihte bulunduğunun iddiası ve ispatı ise işçiye düşer [138].

İşverenin, iş sözleşmesini feshinin kötüniyetli olduğunu iddia eden işçinin, mahkemeye başvurma hakkı vardır. İşçinin, iddiasını ispatlaması ve mahkemenin, fesih hakkının kötüye kullanıldığına hükmetmesi halinde kötüniyetli feshin yaptırımı olan ve kötüniyet tazminatı olarak adlandırılan[139] bir tazminatın ödenmesi söz konusu olur. Kötüniyet tazminatı isteyebilmenin başlıca üç koşulu vardır. Bunlar, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması, fesih hakkının kötüye kullanılmış olması[140] ve işçinin iş güvencesi hükümleri kapsamı dışında bulunmasıdır[141]. İşçi, iş güvencesi hükümleri kapsamındaysa, Kanunda belirtilmiş olan haklarını kullanarak fesih bildirimine itiraz ederek fesih işleminin geçersiz sayılması ve işe iade için dava açma hakkına sahipken, kötüniyet tazminatı talep etme hakkına sahip değildir[142]. İş güvencesi kapsamı dışında

---

[136] Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.458.

[137] Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.182; Dönmez, **Tazminatlar**, s.64 (Borçlar Kanunu m.125'e göre " İş bu kanunda başka suretle hüküm olmadığı takdirde, her dava on senelik müruru zamana tabidir), Yrg. 9 HD., T. 25.09.1997, E. 1997/14384 - K. 1997/16353 ve Yrg. 9 HD., 10.04.1996, E. 1995/35212, K. 1996/7921 için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.563, 587.

[138] Yrg. HGK, 9.6.1999, E. 1999/9–47 - K. 1999/490 için Bkz. **Tekstil İşveren Dergisi**, (Temmuz 2000), s.17; Yrg. 9 HD., 21.6.2000, E.2000/9727 - K.2000/8950 için Bkz. **TÜHİS**, (Ağustos 2000), s.36-37; Yrg. 9 HD., T.04.03.1996, E. 1995/34155 - K. 1996/3778 için Bkz. **Çimento İşveren Dergisi**, S.3, C. 10 (Mayıs 1996), s.32, Yrg. 9 HD., T.16.06.1997, E. 1997/10452 - K. 1997/11738 için Bkz. Günay, **İş Kanunu**, Cilt 1, Ankara 1998, m.13, s.405; Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)** s.185.

[139] http://www.turmob.org.tr/turmob/basin/20-07-2005(2).htm (20.07.2006); Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.179.

[140] Dönmez, **Tazminatlar,** s.80.

[141] Fevzi Şahlanan, **4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Değerlendirilmesi Konferans Notları (Koru Otel-Bolu: 12–13 Temmuz 2003), Türk-iş Dergisi Eki** (Ankara: Türk-İş, 2003), s.82.

[142] İş güvencesi hükümleri kapsamı içindeki işçi, fesih beyanının kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde bu fesih işlemine itiraz edebilir. İtiraz, iş mahkemelerine ya da sözleşmede kararlaştırılmışsa özel hakeme de yapılabilir. Bu bir aylık süre hak düşürücü süredir.

kalan işçi ise, işverenin fesih hakkını kötüye kullandığını iddia ve ispat ettiğinde kötüniyet tazminatı almaya hak kazanır[143]. 4857 sayılı İş Kanunu m.17/VI'ya göre kötüniyet tazminatı, 4857 sayılı Kanun m.18/I uyarınca aynı Kanunun m.18, m.19, m.20 ve m.21'de yer alan hükümlerin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmelerinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında ödenmesi öngörülmüş olan bir tazminattır

İşverenin işçisinin sözleşmesini, sırf işçi sendikasına üye olduğu için[144] veya kadın işçinin hamile olması nedeniyle[145] bildirim sürelerine uyarak feshetmesi ya da özellikle belediyelerde yönetim değişikliği sonrasında yapıldığı görülen toplu işten çıkarmalar[146] kötüniyetli feshe örnek olarak verilebilirler. Bir bayan işçinin, kendisine amirinin sataşmada bulunması sonucu işverene şikayeti üzerine işine son verilmesi de Yargıtay tarafından kötüniyetli bir fesih olarak kabul edilmiştir[147]. Feshin geçerli bir nedene dayanılmayarak ve İş Kanunu m.17'de düzenlenmiş olan bildirim sürelerine uyulmadan yapılmış olması halinde usulsüz ve kötüniyeli fesih söz konusu olur. İşçisinin kendisini şikayet etmesine sinirlenerek iş sözleşmesini fesheden işverenin bu işlemi, Yargıtay tarafından hem usulsüz hem de kötüniyetli fesih olarak kabul edilmiştir[148]. Bu tür feshin olması halinde İş Kanunu m.17/VI, aynı maddenin IV bendinde öngörülmüş olan ihbar tazminatının ödenmesi de hükme bağlanmıştır. İş

İşçinin itirazında geçerli bir sebebin bulunmadığı ya da hiçbir neden göstermediği iddialarında bulunur. Feshin geçerli bir nedene dayandığının ispatı işverene aittir. Mahkeme itirazı iki ay içinde karara bağlar. Karar temyiz edilmişse, Yargıtay konuyu bir ay içinde kesin olarak karara bağlar. Karar feshin geçersizliği ya da geçerliliği yönünde olacaktır. Feshin geçerli olduğu yönünde bir karar verilmişse işçi sadece kıdem tazminatı vb. gibi alacaklarını almaya hak kazanırken, işini kaybeder, feshin geçersizliğine karar verilmiş ise işçinin işine iadesine, işverenin işe tekrar başlatmaması halinde ödemesi gereken tazminatın miktarına karar verilir. İşe iadesine karar verilen işçi kararın kendisine tebliğ edilmesinden itibaren on gün içinde işverene başvurmalıdır. Aksi halde fesih geçerli kabul edilir. İşçinin süresi içinde başvuruda bulunmasına rağmen işverence bir ay içerisinde işe başlatılmazsa fesih tekrar geçerli sayılır ve işveren işçiye en çok dört aylık ücreti tutarında bir tazminat ödemek zorunda kalır (İş K.m.20). Ancak feshin sendikal nedenle olması durumunda bu tazminat işçinin bir yıllık ücretinden az olamaz (Sen. K. m.30/II, m.31/VI, VII);
Abbas Bilgili, http://www.hukuki.net/topic.asp?TOPIC_ID=9698 (22.03.2006).
Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.180.

[144] Yrg. 9 HD, T. 03.12.1996, E. 1996/14144 - K. 1996/22247, s. Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s. 463'den dipnot 194.

[145] Yrg. 9 HD. 27.03.1997, E. 1996/22900 - K. 1997/6115, s. 463.

[146] Yrg. 9 HD. T. 11.09.1991, E. 1990/9229 - K. 1990/9809 için Bkz. Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.462'den dipnot. 190.

[147] Yrg. 9 HD. T. 27.01.1998, E. 1997/20135 - K. 1998/862, Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s. 560.

[148] Yrg. 9 HD. T. 05.05.1994, E. 6393 - K. 6918; Yrg. 11.06.1997. E. 7577 - K. 11588, Yrg. 9.HD. 11.03.1998, E. 2357 - K. 4701 için Bkz.
http://www.ankahukuk.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1763&Itemid=113
(02.05.2006).

Kanunu m.17/son'daki düzenlemede, ödenecek tazminatların ve bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında m.32/I'de[149] yazılan ücrete ek olarak sözleşme ve Kanundan doğan, işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin de göz önünde tutulması gerektiği belirtilmiştir. Bu tazminatların, toplu iş sözleşmeleri ile daha düşük bir miktarda belirlenmesi mümkün değildir[150].

Kısaca, usulüne uygun olarak, bildirim sürelerine uyularak yapılan fesihte, işçi sadece kötüniyet tazminatı talep etme hakkına sahipken, usulsüz olarak sözleşmesi feshedilen işçi, kötüniyet tazminatı dışında ihbar tazminatı da talep edebilme hakkına sahip olur. Öte yandan, Yargıtay'ın verdiği bir karara göre, iş sözleşmesini kendisi fesheden işçinin ihbar tazminatı isteme hakkı olmadığı gibi kötüniyet tazminatı isteme hakkı da bulunmamaktadır[151].

Kötüniyetli fesih ve yaptırımı olan kötüniyet tazminatı sadece İş Kanunu (İş K. m.17) ve Deniz İş Kanununda (DİK. m.16) düzenlenmişken, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanununda fesih hakkının kötüye kullanılması ve yaptırımı hakkında herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. İş Kanununda ise kötüye kullanılmış süreli feshe konu olabilecek durumlara ayrıca yer verilmemiş sadece fesih hakkının kötüye kullanılması durumunda uygulanacak yaptırıma ilişkin bir düzenleme yapılmıştır.

Deniz İş Kanunu m.16/d–2, İş Kanununa tamamen paralel bir hükümle düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, İşverenin, gemiadamını sendikaya üye olması, şikayette bulunması gibi nedenlerle işinden çıkarması durumunda ve genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda Deniz İş Kanunu m.16/B'de düzenlenmiş olan bildirim sürelerine ait ücretin üç katı tutarında kötüniyet tazminatı ödemesi hükme bağlanmıştır (DİK m.16/son). Deniz İş Kanununu

---

[149] 4857 sayılı İş Kanunu m.32 "Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

Ücret, kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir.

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır".

[150] Yargıtay 9 HD. 21.06.2000.E. 2000/8950 için Bkz. **Kamu-iş Bilgi Bülteni**, (Şubat- Mart 2001), s.7.

[151] Yrg. 9 HD. 21.04.1980, 4415/3660 için Bkz. Mustafa Çenberci, **İş Hukuku Şerhi** (Ankara: 1984), s.266.

m.16'da, "tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır" denilerek ihbar ve kötüniyet tazminatları dışında ayrı bir tazminat isteme hakkı öngörülmüştür. 4857 sayılı İş Kanununda böyle bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

İşçinin sendikaya üye olup olmamasından veya işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmasından dolayı işine son verilmesi durumu ile ilgili olarak Sendikalar Kanunu[152] daha ağır bir tazminat hükmü getirmiş ve hükmedilecek tazminatın[153] işçinin bir yıllık ücreti tutarından daha az olamayacağını öngörmüştür (Sen. K. m.30/II, m.31/VI-VII)[154].

Kötüniyet tazminatı sadece damga vergisi[155] ile on yıllık genel zamanaşımına (BK. m.125) tabidir. İşçinin, sonradan yine aynı işveren yanında çalışmaya başlaması

---

[152] Sendikalar Kanunu m.30, 4773 sayılı kanun m.9 ile değiştirilmiştir. 4857 sayılı kanunun 117. maddesi ile yapılan değişiklikle sadece birinci fıkradaki "1475 sayılı kanun" deyimi "İş Kanununun", ikinci fıkradaki "1475 sayılı kanun 13/D" deyimi "İş Kanununun 21'inci" olarak değiştirilmiştir. Yine Sendikalar Kanunu m.31/VI ve VII'de 4773 sayılı Kanun m.10 ile değişikliğe uğramış, 4857 sayılı İş Kanunu m.118 içeriğe sadık kalmış ancak "1475 sayılı Kanun 13/A, 13/B, 13/C, 13/D, 13/E" deyimlerini "İş Kanunu 18,19,20 ve 21'inci"olarak, "1475 sayılı Kanun 13/D" deyimini "İş Kanunu 21'inci"olarak ve "1475 sayılı kanun 13/A" deyimini "İş Kanunu 18'inci" olarak değiştirerek sadece İş Kanununa yapılan atıflarda düzenleme yapmıştır.

[153] Sendikal tazminat, sendikal nedenlerle fesih hakkının kötüye kullanılması halinde işçiye ödenmesi Sendikalar Kanunu m.30/II'de öngörülmüş olan bir tazminattır. Kötüniyet tazminatının özel bir halini oluşturmaktadır. Bu nedenle hakim işvereni hem sendikal tazminata hem de kötü niyet tazminatına mahkum edemez [Süzek, **İş Hukuku**, s.465–467].

[154] Nüvit Gerek, "İşçi Sendikasına Üye Olmanın Güvencesi", **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** C.VIII, S.1-2 (1990), s.251-252, Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.187, Yrg. 9 HD, 31.01.2005, E.2004/31850 - K.2005/2487 sayılı kararında "Taşeron işçilerinin asıl işçilerle aynı işi yaptıkları, uzmanlık gerektiren ve asıl iş olan soğutma sonu ve bant paketleme işinin taşeron firmalara verildiği, taşeron şirketlerin kuruluş sözleşmesinde bu işin öngörülmediği, asıl kuruluş amaçlarının temizlik işi olduğu, taşeron işçilerinin sendikaya üye olmaları üzerine iş sözleşmelerinin feshedildiği ve davalı gerçek işveren P.A.Ş.'nin iş sözleşmeleri sona eren taşeron işçileri yerine aynı gün ve fazla sayıda işçi aldığı anlaşılmaktadır" denilmiş, işe iade ve sendikal tazminat verilmesine karar verilmiştir.
[Fevzi Şahlanan, **Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi**, (Mayıs 2005), www.tekstildergi.org/index2.php?option=com_content&task=view&id=184 (10.08.2005].

[155] "Kötüniyet tazminatı, işçi açısından elde edilen bir gelirdir. Ancak elde edilen bu gelirin vergilendirilecek bir gelir olup olmadığı hususunun açıklığa kavuşturulması gerekir. Gelir Vergisi Kanununun 61. maddesinde ücretin tanımı yapılırken, elde edilen gelirin "hizmet karşılığı" olması gerektiği açıkça ortaya konulmuştur. Aksine bir düzenleme olmadığı sürece, elde edilen gelirin ücret kapsamında değerlendirilmesi ancak hizmet karşılığı elde edilmesi halinde mümkün olacaktır. Kötüniyet tazminatında ise elde edilen gelirin (tazminatın) hizmet karşılığı olmadığı, işverence fesih hakkının kötüye kullanıldığı durumlarda ödendiği açıktır. Bu nedenle, işçiye "kötüniyet tazminatı" olarak yapılacak ödemelerin gelir vergisi kapsamında değerlendirilmesi ve stopaja tabi tutulması söz konusu değildir."
"Aynı anda hem ihbar tazminatı, hem de kötüniyet tazminatı ödenmesi gerekebilir. Yani, işveren hem bildirim sürelerine uymamış hem de akdi kötüniyetli feshetmişse ihbar ve kötüniyet tazminatlarının ayrı ayrı hesaplanıp ödenmesi gerekecektir. Buna göre, işveren bildirim sürelerine ilişkin ücret kadar bir tutarı "ihbar tazminatı" olarak işçiye ödeyecek ve bu tutar üzerinden stopaj yapacak; bildirim sürelerine ilişkin ücretin üç katı tutarında bir miktarı da "kötüniyet tazminatı" olarak ödeyecek, ancak ödenen bu tutar üzerinden herhangi bir stopaj yapmayacaktır." İbrahim Işıklı, "Fesih Hakkının Kötüye kullanılması ve Kötüniyet Tazminatı Ödenmesi Zorunluluğu", 20.07.2005 **TÜRMOB**, http://www.turmob.org.tr/turmob/basin/20-07-2005(2).htm (16.06.2006).

halinde iş sözleşmesi devam ettiği sürece zamanaşımı işlemeyecektir (BK. m.132/IV)[156].

2.1.4. Süreli Feshin Sonuçları

İster iş güvencesi kapsamında olsun ister iş güvencesi kapsamı dışında olsun işten çıkarılan işçi iş sözleşmesinin sona ermesine kadar hak ettiği ücreti, şartları sağlamışsa kıdem tazminatını ve çalışma belgesini almaya hak kazanırken, işveren de işçiden ibraname alabilir.

- Ücretin Ödenmesi

İş sözleşmesinin sona ermesiyle tarafların iş sözleşmesinden doğan tüm hakları ve borçları son bulur. Ancak, iş sözleşmesinin sona ermesiyle, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan parayla ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi gerekir (İş K. m.32/V).

- Kıdem Tazminatı

İş Kanunlarından yararlanan işçilere tanınan, işçilik haklarından biri olarak kabul edilen kıdem tazminatı, İş Kanunlarında belirlenen[157] asgari çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin, Kanunlarda sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde işveren tarafından işçiye ya da mirasçılarına yapılan bir ödemedir. 4857 sayılı İş Kanununda, kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme yapılmamış, sadece kıdem tazminatı fonu kurulması öngörülmüş (İş K. Geçici m.6), kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar da işçilerin kıdem tazminatları ile ilgili konularda 1475 sayılı İş Kanunu m.14'deki hükümlerin uygulanması kararlaştırılmıştır[158].

1475 sayılı İş Kanunu m.14, kıdem tazminatı alma hakkını belirli koşullara bağlamıştır. İşçinin kıdem tazminatı alabilmesi için, İş Kanununa tabi sürekli bir işte en az bir yıl çalıştıktan sonra iş sözleşmesinin işveren tarafından süreli feshi veya İş Kanunu m.25/I, III, IV'de sayılan nedenlerle derhal feshedilmiş olması gerekir. Ayrıca

---

[156] Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**., s.180.
[157] Bu asgari süreler, Basın İş Kanununda beş yıl, İş Kanununda bir yıl olarak belirlenmiştir. Deniz İş Kanununda ise asgari bir süre düzenlemesine yer verilmemiştir.
[158] Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.251.

iş sözleşmesinin, işçi tarafından İş Kanunu m.24/I, II, III uyarınca, muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle, işçinin bağlı bulunduğu kanunla kurulu olan kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla, kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde feshedilmesi hallerinde veya işçinin ölümü nedeniyle sona erdiği hallerde de işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır.

İşyerinde en az bir yıl çalışmış olan işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işveren tarafından işçiye otuz günlük en son giydirilmiş brüt ücreti tutarında kıdem tazminatı verilir. İstenirse bu otuz günlük süre iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilir (1475 sayılı K. m.14/XIII). Giydirilmiş brüt ücretin hesaplanmasında, ücrete ek olarak, sözleşme veya kanunla sağlanmış olan, parayla ölçülebilen sosyal yardım niteliğindeki diğer menfaatler de göz önüne alınır[159]. Yargıtay'a göre, kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacak olan hakların ve ödemelerin bir yıl içinde ödenmiş olan gerçek miktarlarının üç yüz altmış beşe bölünmesi ile elde edilecek olan bir günlük ücret üzerinden otuz günlük ücret hesaplanır[160].

Kıdem tazminatında dikkate alınacak olan çalışma süresi hesaplanırken işçinin işyerinde sürekli veya aralıklı çalışmalarının toplamı dikkate alınır[161]. Aynı işverene bağlı olarak farklı işyerlerinde çalışması halinde işyerlerinde çalıştığı süreler toplanarak çalışma süresi hesaplanmalıdır[162]. Örneğin, bir işverene ait otelde sekiz ay çalıştıktan sonra ayrılarak yine aynı işverene ait bir pastanede çalışmaya başlayan işçi bu işyerinde de dört ay çalıştıktan sonra bir yıllık süreyi doldurması nedeniyle kıdem tazminatı almaya hak kazanır. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır (1475 sayılı K. m.14/I).

---

[159] 4857 sayılı İş Kanunu m.32/I' de bahsedilen ücrete (çıplak ücret) ek olarak işçiye sağlanmış olan para ve diğer menfaatlerde göz önünde alınır (İş K. m.32/V). Çıplak ücrete iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılmış olan prim, ikramiye, çocuk ve aile yardımları, gıda, meslek, sağlık, giyim, konut, yakacak, yemek, ulaşım yardımları da eklenir.

[160] Yrg. 9 HD. T.11.11.1997, E.1997/14608 - K.1997/18836 için Bkz. Münir Ekonomi**, 1997 Yılı Emsal Kararları**, s.86–87; Yrg. 9 HD. T.20.3.2001, E.2001/866 - K.2001/4409 için Bkz. **TÜHİS**, (Mayıs - Ağustos 2001), s.52–53.

[161] Ercan Güven - Ufuk Aydın, **İş Hukuku**, s.99.

[162] Nüvit Gerek, "Kıdem Tazminatının Hesabında Dikkate Alınacak Süreler", **Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.VII, S.2 (Kasım 1999), s.277–279. İşyerinin devredilmesi halinde ise hem eski hem de yeni işveren kıdem tazminatının ödenmesinde birlikte sorumlu olurlar. (devir işlemi 12.7.1975 tarihinden sonra gerçekleşmişse tüm kıdem tazminatından yeni işveren sorumlu olur (Yrg. 9 HD. T.21.05.1998, E.1998/6735 - K.1998/9088 için Bkz. **Çimento İşveren**, C.XII, S.4, (Temmuz 1998), s.30).

Kıdem Tazminatı[163] = Çalışma Süresi X Günlük Ücret X 30

Toplu İş sözleşmeleriyle ve iş sözleşmeleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek devlet memuru olan Başbakanlık Müsteşarına 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesiyle sınırlandırılmıştır[164] (1475 sayılı. K. m.14/XIII). Ücretleri tavanı aşanlara tavan miktar kadar ödeme yapılırken fazlası için ödeme yapılmaz. Tavan miktarından fazla ödeme yapılmasının bir yaptırımı yoktur[165].

Deniz İş Kanunu m.20'de kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Bu düzenlemelere göre sözleşmenin, işveren tarafından m.14/I'de[166] yer alan nedenler dışındaki bir nedenle veya gemi adamı tarafından m.14/II-III uyarınca, muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle ya da bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi halinde gemi adamı, kıdem tazminatına hak kazanır. Ayrıca sözleşmenin, işçinin ölmesi veya m.14/IV nedeniyle son bulması hallerinde de gemi

163 Ercan Güven - Ufuk Aydın, **İş Hukuku**, s.101.

[164]01.01.2007 – 30.06.2007 tarihleri arasında kıdem tazminatına esas tavan ücret 1.921,85 YTL olarak belirlenmiştir [http://www.vergiportali.com/print.bulten.asp.?id=WEB0002012007153348 (02.01.2007)].

[165] 1475 sayılı Kanun m.98/D'de "14 üncü madde hükümlerine aykırı harekette bulunarak kıdem tazminatının öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar veya tavan aşılarak ödenmesi için emir veya talimat veren veya bu yolda hareket eden özel veya kamu kurumu veya kuruluşların yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, müessese müdürü, muhasebe müdürü gibi yetkili sorumluları hakkında, fiil daha ağır cezayı gerektiren bir suç teşkil etmediği takdirde" hapis ve ağır para cezası yaptırımı düzenlenmişken, 4857 sayılı İş Kanunun yürürlüğe girmesi ile bahsi geçen 1475 sayılı İş Kanunu m. 98 yürürlükten kaldırılmıştır ve Kanunda bir boşluk doğmuştur.

[166] DİK. madde 14 – "Süresi belirli olan veya olmıyan yahut da sefer üzerine yapılan hizmet akti: I -İşveren veya işveren vekili tarafından: a)Gemiadamının herhangi bir limanda geminin hareketinden önce gemiye dönerek hizmete girmemesi veya gemiye hiç dönmemesi, b)Gemiadamının gemide hizmet görmesinin tutukluluk, hapis veya gemide çalışmaktan menolunması gibi sebeplerle imkansız bir hal alması, c) Gemiadamının işveren veya işveren vekiline karşı, kanuna, hizmet akitlerine sair iş ve çalışma şartlarına aykırı hareket etmesi, ç)Gemiadamının işveren veya işveren vekiline karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi, II -Gemiadamı tarafından: a)Ücretin kanun hükümleri veya hizmet akti gereğince ödenmemesi, b)İşveren veya işveren vekilinin gemiadamına karşı, kanuna, hizmet akitlerine veya sair iş şartlarına aykırı hareket etmesi, c)İşveren veya işveren vekilinin gemiadamına karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi, III -İşveren, işveren vekili veya gemiadamı tarafından: a)Geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla bir süre seferden kaldırılması, b)Gemiadamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa veya sakatlığa uğraması, Hallerinde feshedilebilir. IV -Geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde ise hizmet akti kendiliğinden bozulur."

adamı kıdem tazminatı alma hakkına sahiptir. Gemi adamına iş sözleşmesinin devamı süresince çalıştığı her tam yıl için otuz günlük[167] ücret tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler içinde aynı oran üzerinden bir ödeme yapılmalıdır (DİK. m.20/II). Kıdem tazminatının hesaplanmasında son ücret ile birlikte ücrete ek olarak gemi adamına sağlanmış olan para ve parayla ölçülmesi mümkün olan sözleşmeden ve kanundan doğan menfaatlerde göz önünde tutulmalıdır (DİK. m.20/XIII).

Basın İş Kanunu ise m.6'da kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelere yer vermiştir. Bu düzenlemelerde meslekte en az beş yıl çalışmış olan ve sözleşmeleri işveren tarafından süreli fesihle son verilen gazetecilere kıdem hakkı tanınmıştır. Basın İş Kanununda tazminat ödenmesini öngören bir diğer durum da gazetecinin hastalığının uzun sürmesi durumunda işveren tarafından sözleşmenin feshidir. Gerçekten de gazetecinin hastalığın altı aydan fazla uzaması halinde işveren, tazminat vermek suretiyle iş sözleşmesini sonlandırma yoluna gidebilir. Kıdem hakkı, gazetecinin mesleğe girdiği tarihten itibaren hesaplanmalıdır. Bir defa kıdem tazminatı almış olan gazetecinin kıdemi, yeni işine girişinden itibaren hesaplanır. Ancak bu durum işverenle gazeteci arasında yapılacak sözleşme ile değiştirilebilmektedir. Kıdem tazminatı olarak iş sözleşmesinin devam ettiği her tam yıl için bir aylık ücret tutarında bir ödeme yapılır. Ancak, yıllık hizmetin altı aydan az kısmı dikkate alınmaz (BİK. m.6/II). Söz konusu ücret gazetecinin aldığı son bir aylık çıplak brüt ücretidir[168]. İşveren, maddi imkansızlıklar nedeni ile gazetecinin kıdem tazminatını bir defada ödeyememesi halinde, bir yıl içinde tamamının ödenmesi koşulu ile dört taksitte ödeme hakkına sahiptir.

İş Kanunu ve Deniz İş Kanununa göre ödenecek kıdem tazminatının tamamı, Basın İş Kanununa göre ise ödenecek kıdem tazminatının yirmi dört aylığı aşmayan miktarı gelir vergisine tabi değildir (GVK. m.25/7). Kıdem tazminatından sadece damga

---

[167] Bu otuz günlük süre iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile gemi adamı lehine değiştirilebilmektedir (DİK. m. 20/XIV). Ancak Toplu İş sözleşmeleriyle ve iş sözleşmeleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet Memuru olan Başbakanlık Müsteşarına 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesiyle sınırlandırılmıştır (DİK. m.20/XV).

[168] Müjdat Şakar, "Gazeteci ve İşvereni Arasındaki Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları", **Halid Kemal Elbir'e Armağan** (İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı Yayınları, 1996), s.49; Ercan Akyiğit, **İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı** (Ankara:1999), s.893.

vergisi kesintisi yapılır[169]. İş sözleşmesi sona eren işçinin kıdem tazminatı talep edebilmesi için on yıllık zamanaşımı süresini geçirmemesi gerekir (BK m.125).

- Çalışma Belgesi

İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işveren, işçiye işinin çeşidinin ne olduğu ve süresini gösteren bir belge vermek zorundadır (İş K. m.28/I). İş Kanunda belirtilmemesine rağmen, bu belgede işçinin adı, doğum yeri ve tarihi, çalıştığı yer, çalıştığı iş veya işler ile işverenin adı, ünvanı ve adresinin de belirtilmesi gerekir[170]. Borçlar Kanunu m.335/II'de yer alan ve bir tür çalışma belgesi olan bonserviste ise İş Kanununda düzenlenmiş olan çalışma belgesinden farklı olarak, işçinin davranışları hakkında işverenin görüşü de belirtilir[171] ancak işverenin bonservis verme zorunluluğu bulunmamaktadır. İşçiye verilmesi gereken çalışma belgesinin vaktinde verilmemesi veya bilgilerin eksik ya da hatalı olması durumunda, bu işçiyi işe alan yeni işveren, eski işverenden tazminat isteme hakkına sahiptir (İş K. m.28/II). Ayrıca uygulamada işverenlerin, yeni bir işe girmelerinde işçilere referans oldukları da görülmektedir.

- İbraname

İş Kanunlarında ve Borçlar Kanununda düzenlenmeyen fakat uygulamada çok kullanıldığı görülen ibraname, işçinin ücret, ikramiye gibi alacaklarını tamamen aldığını ve bir alacağının kalmadığını gösteren belgedir[172]. Mevzuatta, ibranameye ilişkin bir düzenlemeye yer verilmediğinden ibraname alınmasının kanuni bir zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak, işyerinden ayrılan işçi ve işveren arasında sonradan özellikle parasal alacaklar konusunda ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların çözümünde kanıt niteliği taşıması nedeniyle işçiden ibraname alınması yaygın olarak uygulanmaktadır[173].

---

[169] Özgür Biyan, **Kıdem Tazminatı Hakkında** için Bkz. http://www.zekiaytekin.com/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=915&ltemid=113 (22.07.2006).

[170] Bilgehan Taşman, **Bireysel İş Hukuku**, C.2, (İstanbul: 1998), s.705.

[171] Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1391.

[172] Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.246; Yargıtay kararlarında işçiye yapılmış ödemelerin miktarını belirleyen ve ibraname adı altında düzenlenmiş olan belgelerin makbuz niteliği taşıdığı kabul edilmiştir (YHGK T. 17.3.1978 E.1977/10–26 - K.1978/250 ve YHGK. T. 27.4.1983, E. 1980/9–3055 - K. 1983/427 için Bkz. **Yargıtay Kararlar Dergisi**, S. 11, s.1581–1583; Yrg. 9 HD. T. 01.11.1996, E. 1996/16706 - K. 1996/20407 için Bkz. Mustafa Kılıçoğlu**, İş Kanunu Şerhi** (Ankara 1978), s. 758, 707 no'lu karar).

[173] Ercan Güven – Ufuk Aydın, **İş Hukuku** (Yenilenmiş ikinci basım. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2002), s.106.

İbraname, işveren tarafından yazılı olarak düzenlendikten sonra işçi tarafından imzalanarak işverene iade edilir. İşverenin, aldığı ibranamenin bir kopyasını da işçiye vermesi yerinde bir uygulamadır[174]. İbranamenin geçerliliği konusundaki baskın görüş, işçinin işe girdiği zaman veya işin devamı sırasında boş kağıda imza attırılarak düzenlenen ibranamenin hiçbir geçerliliği olmadığı yönündedir. Çünkü ibranamenin konusunu oluşturan alacak ya hiç doğmamıştır ya da bir alacağın tamamen oluştuğundan bahsedilemez[175]. Yargıtay, ibranamenin hukuki bir sonuç doğurabilmesi için, işçi işten ayrılırken düzenlenmiş olması ve işverene teslim edilmesi şartlarının yerine getirilmesi gerektiğinden bahsetmiştir[176]. Ancak son dönemde Yargıtay tarafından verilen bir kararda, ibranamenin geçersiz sayılabilmesi için sadece iş sözleşmesinin devam ettiği süre içerisinde düzenlenmiş olmasını yeterli bulmamış, işçinin de ibranamenin iradesi dışında düzenlendiğini iddia ve ispat etmesi istemiştir[177]. İşten ayrılmadan önce, boş kağıda imza, ikrah[178], gabin (aşırı yararlanma)[179], hata[180] ya da hile[181] ile alınmış olan ibraname hukuken yok sayılmakla birlikte bu durumun ispat yükü işçiye verilmiştir (BK. m.31) [182].

---

[174] Güven - Aydın, **İş Hukuku**, s.107.
[175] Ferit H. Saymen, **Türk İş Hukuku**, İstanbul, 1954, s.614.
[176] Yrg. 9 HD. 17.11.1969, E. 7809 - K. 10788 için Bkz. **İşl. ve HD**, (Ağustos, 1970), s.28–29.
[177] Yrg. 9 HD. T.21.5.2002, E.2002/2872 - K. 2002/8664 için Bkz. Şahin Çil, "İş Hukukunda İbra Sözleşmesi", **Adalet Dergisi**, S.18, Y.95 (Eylül 2004), http://www.yayin.adalet.gov.tr/adaletder/18_sayi.htm (25.08.2006).
[178] Bir kimsenin, diğer tarafı sözleşme yapmak amacıyla bilerek korku yaratmasına, tehdit etmesine veya mevcut bir korkusundan yararlanması halinde ikrah söz konusu olur. İş sözleşmesi feshedilen işçinin ibraname vermemesi halinde aynı işyerinde çalışan bir akrabasının da işine son verileceği şeklinde tehdit edilmesi ikrah olarak kabul edilir (Safa Reisoğlu, **Borçlar Hukuku - Genel Hükümler** (Onikinci basım. İstanbul: Beta Yayıncılık, Ekim, 1998), 94–97; Fikret Eren**, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler** (Yedinci basım. İstanbul: 2001), s.373).
[179] Gabinden söz edebilmek için edimler arasında aşırı oransızlık (objektif unsur) yeterli sayılmaz. Karşı tarafın özel durumundan yararlanma (subjektif unsur) durumunun da varlığı aranır (Kenan Tunçomağ, **Türk Borçlar Hukuk**u, İstanbul 1976, s. 380 vd). Yargıtay bir kararında, işçinin zor durumda (müzayaka) bulunduğu sırada kendisine imzalatılan ibra belgesine itirazın, gabin iddiasını kapsadığını kabul etmiştir. İşçinin boşta kaldığı süre zarfında geçimini temin bakımından çok zor durumda kalacağı dikkate alındığında edimler arasında aşırı bir oransızlık bulunması halinde ibranamenin geçersiz olduğu sonucuna varmıştır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T.27.3.1971, E.21133 - K.32476, için Bkz. Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi** (Ankara 1978), s. 1224, 103 no'lu karar).
[180] Yargıtay bir kararında, hesaplamada yapılan yanlışlığı ibranameyi imzaladıktan sonra fark ettiğini fark eden işçinin iddiasını ibranamenin geçersiz olduğu şeklindeki itirazını haklı bulmuştur, YGK, T.21.03.1962, E.10 - K.11 için Bkz. Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, (Ankara, 1978), s.1225.
[181] Yargıtay, hileyi bir kimsenin bir irade beyanında bulunmaya veya sözleşme yapmaya sevk etmek için o kimsede yanlış bir düşünüş uyandırma amacı ile yapılmış hareketler olarak tanımlanmış, ancak işçinin az bir çaba ile öğrenebilmesi mümkün bir olayda hile olamayacağı kararına varmıştır (Yrg. 9 HD. T.2.07.1973, E.1943 - K. 24868 için Bkz. Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi** (Ankara, 1978), s.1224).
[182] Yrg. 9 HD. 17.11.1969, E. 7809 - K. 10788 için Bkz. **İşl. ve HD**, (Ağustos, 1970), s.28–29 ve Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.247.

2.2. Derhal Fesih

Derhal fesih, sözleşme taraflarından birinin Kanunda öngörülmüş olan bir nedene[183] dayanarak iş sözleşmesini sona erdirmesi anlamına gelmektedir. Süreli feshin tersine, belirli bir sürenin geçmesi beklenmeden, iş sözleşmesi hemen sona erer.

Derhal fesih, süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli iş sözleşmelerinde işçinin İş Kanunu m.24 ve işverenin İş Kanunu m.25'de sayılan nedenlerden birine dayanarak iş sözleşmesini derhal sona erdirebildiği bir fesih türüdür. Borçlar Kanununda bu haklı nedene, "muhik" neden denilmektedir (BK. m.344/I). Derhal fesih bildiriminde bulunulabilmesi için haklı bir nedenin olması şartı aranmaktadır[184]. Haklı nedenin ispatı feshi yapan tarafa aittir[185]. Sözleşmeyi haklı nedenle derhal fesheden tarafın ihbar tazminatı isteme hakkı bulunmamaktadır[186].

İş Kanunu m.19'da fesih bildiriminin yazılı olarak ve fesih sebebinin de açık ve kesin bir biçimde belirtilmesi şartı getirilmiştir. Böylelikle ileride işçi tarafından açılabilecek davada, feshin İş Kanunu anlamında geçerli olup olmadığının belirlenmesi bakımından feshin haklılığı konusunda ispat kolaylığı sağlanır[187].

Fesih bildirimi, imza karşılığında yapılmalıdır. Fesih bildiriminde bulunulan taraf bunu imzalamazsa, durum o yerde tutulan bir tutanakla tespit edilir (İş K. m.109). Ayrıca fesih bildiriminin, noter tarafından elden veya iadeli taahhütlü mektup ile yapılması da mümkündür[188].

Fesih bildiriminde birden fazla haklı nedene dayanmak mümkündür. Anlaşmazlık olduğunda ise bu nedenlerden birinin ispatı yeterli olacaktır[189].

---

[183] İş K. m.24 - m.25, İş K. m.120 atfıyla 1475 sayılı K. m.14/I, Deniz İş K. m.14, Basın İş K. m.11, TSGLK m.45.

[184] Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003),** s.212.

[185] Yrg. 9 HD. T. 23.06.1998, E. 1998/9258 - K. 1998/10767 "davacı işçi, işten ayrılmasının haklı bir nedene dayandığını kanıtlayamamıştır. Bu nedenle de ihbar ve kıdem tazminatı isteme hakkına sahip değildir" için Bkz. Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1042.

[186] Yrg. 9 HD, T.04.03.1993, E.95/29806 - K.96/3556 için Bkz. **Çimento İşveren Dergisi**, C.10, S.3, (Mayıs 1996), s.34, Yrg. 9 HD, 03.11.1997, E.16367 - K. 18319 için Bkz. **Tekstil işveren Dergisi**, S.227 (Kasım 1998), s.24], Yrg. 9 HD, 03.04.2000, E.986 - K.4293 için Bkz. **İşveren Dergisi**, C.XXXIV, S.11, (Ağustos 2000), s.18.

[187]Muzaffer Koç; **Tüm Yönleriyle İş Güvencesi** (Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, Ocak 2005), s.97.

[188] Fevzi Demir,; **İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri**, İzmir: Türkiye Haber İş Sendikası, 2003, http://www.thaberis.org/belgeler/yayin24.html (01.10.2004).

[189] Ünal Narmanlıoğlu, "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Çerçevesinde İşçinin Feshe Karşı Korunması, İktisadi, Sosyal ve Uluslar Arası Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması", **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı** (İstanbul, 2002), s. 319; M. Kemal Oğuzman, **Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi** (İstanbul, 1955), s. 120–121.

İş Kanununda ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlığı altında düzenlenen fesih nedenleri için bir süre öngörülmüştür. Buna göre, işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi olayın gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içerisinde iki taraftan birinin bu tür davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı işgünü içinde doğar. Fesih hakkı bu süreler içinde kullanılmalıdır[190]. Bir yıllık sürenin işlemesi olayın öğrenilmesine bağlı değildir[191] (İş K. m.26). Yargıtay'a göre, altı işgünlük sürenin hesabında hafta tatili ve genel tatil günleri hesaba katılmaz[192]. Haklı neden bir soruşturmayı gerektirecek nitelikte ise, altı iş günlük süre bu soruşturmanın bitiminden sonra başlayacaktır[193]. Başka bir deyişle, altı iş günlük süre, soruşturmanın sonuçlandığı tarihte başlarken, bir yıllık süre haklı nedenin ortaya çıkmasıyla işlemeye başlar.

İş Kanununda özel bir düzenleme bulunmamakla birlikte Yargıtay kararlarına bakıldığında derhal fesih hakkını kullanan tarafa fesih nedeninin ispat etme yükümlülüğünün getirildiği görülmektedir[194]. Buna göre işverence yapılan fesihte sözleşmenin altı işgünü içinde feshedildiğinin ispatı işverene ait olacaktır[195].

İş Kanunu m.24 ve m.25'de söz edilen diğer nedenlerden, sağlık nedeni, zorlayıcı nedenlere ve işçinin gözaltına alınmasına dayanılarak yapılacak derhal fesihlerde hangi süreye uyulacağı tartışmalıdır[196]. Ancak baskın görüş, Medeni Kanun m.2'deki iyiniyet hükmü doğrultusunda fesih hakkının kullanılmasıdır[197].

İş Kanunu m.26' da belirtilen altı işgünlük ve bir yıllık süreler hak düşürücü sürelerdir ve bu nedenle yargılama sırasında hakim tarafından re'sen nazara alınır[198]. Bu sürenin durması, kesilmesi veya tatile uğraması mümkün değildir[199]. Bu süre içinde

---

[190] "iş sözleşmesini bozma yetkisini kullanma süresinin başlangıcı sözleşmeyi bozmaya yetkili olan tarafın bozma nedenini öğrendiği tarihtir." Yrg. 9 HD. T. 21.02.1978, E. 1977/15323 - K. 1978/2703 için Bkz. **Y.K.D**., C.IV, S.7, Temmuz 1978, s.1138-1139.

[191] Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.203.

[192] Yrg. 9 HD, 12.3.1979, E. 1979/2732 - K. 1979/3884 için bkz Münir Ekonomi, **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1997 Yılı Emsal Kararları** (Ankara: 2000), s.141–142.

[193] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu de, altı işgünlük sürenin disiplin kurulu kararının yetkili kişi veya makamca öğrenilmesinden itibaren başlayacağını kabul etmiştir (Yrg. HGK. 20.09.1985, E. 1984/9–11 - K. 716 için bkz **İKİD**, Mart 1986,s.4012, Yrg. 9 HD, T. 26.05.1997, E. 1997/4847 - K.1997/9797 için bkz **İşveren** C.XXXVI, S.7, (Nisan 1998), s.18.

[194] Yargıtay 9. HD. 14.3.1991, E.990/12308 - K. 991/5865 için bkz **Tekstil İşveren**, S.165, (Ocak-Şubat-Mart 1992), s.6.

[195] Yrg. 9 HD, 18.09.1970, E. 2740 - K. 8825 için bkz **İş HİKİD**, S.21–22; (Aralık 1970).

[196] Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.204.

[197] Dönmez, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s.113.

[198] Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.239.

[199] Dönmez, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku,** s. 113.

derhal fesih yapma hakkı kullanılmazsa, bu haktan vazgeçilmiş sayılır. Hak düşürücü olan bu altı günlük süre geçirildikten sonra yapılan fesih ise haksız fesih olarak kabul edilir[200].

2.2.1. İşçi Açısından Derhal Fesih Nedenleri

İş Kanununda düzenlenmiş olan hallerin ortaya çıkması durumunda işçi, süresi belirli olsun veya olmasın iş sözleşmesini sözleşme süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir (İş K. m.24).

I- Sağlık Nedenleri:

İşçiye derhal fesih hakkı veren sağlık nedenleri iki tanedir. Bu nedenlerin ortak noktaları ise işle ilgili unsurların işçinin sağlığını tehdit etmesidir.

a. İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir nedenle işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli oluyorsa işçinin derhal fesih hakkı ortaya çıkar[201](İş K. m.24/I-a). Bu düzenlemeye göre, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilebilmesi için iş sözleşmesi yapılırken işin niteliği açısından işçinin sağlığı ve hayatı için tehlikeli olmayan bir işin sonradan tehlikeli hale gelmesi gerekir[202]. Ortaya çıkan tehlikenin sürekli olması zorunluluğu yoktur[203]. Söz konusu tehlikenin, sadece objektif ölçütlere göre değil ayrıca işçinin yaşı, beden ve ruh sağlığı gibi subjektif ölçütlerin de dikkate alınarak belirlenmesi gerekir[204].

---

[200] Yrg. 9 HD. 28.02.2000, E. 1999/19931 - K. 2000/2169 için Bkz Günay, **İş Kanunu II** (İkinci basım. Ankara: Yetkin Yayınları, 2001), s.1953–1954.

[201] 1475 sayılı Kanunda yer alan düzenlemede (m.16/I-a,b) "hizmet akdinin konusu olan işin yapılması hizmet akdi sırasında bilinmeyen ve işin mahiyetinden doğan bir nedenle işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli, bir hale gelirse, ya da işçinin sürekli veya yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren, yahut başka bir işçi bulaşıcı ve işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa" denilmiş düzenlemede yer verilen "iş akdi sırasında bilinmeyen" açıklaması nedeniyle tehlikenin, iş sözleşmesi yapılırken işçi tarafından bilinmesi halinde işçi iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip olmamıştır [Süzek, **İş Hukuku, 2002**, s.494, Ercan Güven-Ufuk Aydın, **İş Hukuku**, s.79]. Ancak 4857 sayılı İş Kanununda yer alan düzenlemede (m.24/I) bu açıklamaya yer verilmemesi nedeniyle işçinin tehlikeyi daha önceden biliyor olup olmamasının bir öneminin olmadığını savunan yazarlar da vardır [Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.183; Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.983].

[202] Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.983.

[203] Mustafa Çenberci, **İş Kanununun Şerhi** (Ankara: 1978), s.434; Tunçomağ-Centel, **İş Hukukunun Esasları**, (İkinci basım. İstanbul: 1999), s.191, M. Kemal Oğuzman bu görüşün tersini savunmaktadır (M. Kemal Oğuzman, **Hizmet Akdinin Feshi** (İstanbul: 1955), s.104).

[204] Tankut Centel, **İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku, C.1** (İstanbul: 1992), s.183.

İş Kanunu m.83'de, işçinin, iş sağlığı ve güvenliği (İSİG) kuruluna başvurma hakkı düzenlenmiştir. Buna göre, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli önlemlerin alınmasına karar verilmesini talep etme hakkına sahiptir[205]. Kurul, aynı gün içinde toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit ederek işçiye yazılı olarak bildirir[206]. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi, tespitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya işveren vekili yazılı cevap vermek zorundadır (İş K. m.83/II).

Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemi alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli önlemin alınmadığı işyerlerinde işçiler, altı işgünü içinde İş Kanunu m.24/I bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerini derhal fesih yoluyla sona erdirebilirler.

b. İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması durumlarında işçinin derhal fesih hakkı ortaya çıkar (İş K. m.24/I-b). Fesih hakkının kullanılabilmesi için hastalığın sadece bulaşıcı olması yeterli değildir. Ayrıca önemli ve tehlikeli bir hastalık olması da şarttır[207]. İşçinin, işiyle bağdaşmayan bir hastalığa yakalanması durumunda ise fesih hakkının olabilmesi için bulaşıcı bir hastalık olması şartı Kanunda aranmamıştır. Hastalık, sağlık kuruluşlarınca saptanmalıdır. Yargıtay,

---

[205] Ağır bir iş makinesinde operatörlük yapanın kulak ve sinir sisteminde oluşacak bozulma ya da taş kömürü, cıva, fosfor, mermer gibi işlerde çalışan işçilerde ciddi sağlık problemlerinin görülmesi nedeniyle bu gibi işlerde çalışanların işçinin iş sağlığı ve güvenliği (İSİG) kuruluna başvurması gerekli değildir. (Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.183).

[206] İş Kanunu m.79'a göre "Bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan 5 kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır".

[207] Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.184, tifo, verem, lepra (cüzam) gibi hastalıklar fesih nedeni olarak kabul edilir.

sara hastalığını, mide ameliyatını, akciğer hastalığını, akıl hastalığını ve kronik şizofreniyi iş ile bağdaşmayan hastalık olarak kabul etmiştir[208].

II- Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri

İşçiye derhal fesih olanağı veren nedenlerden en genişi ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri durumların kapsamına giren nedenlerdir. Kanunda yer alan "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" ifadesi, feshi gerektiren durumların Kanunda yer alan örneklerle sınırlı olmadığını göstermektedir[209].

a. İşveren, iş sözleşmesinin yapıldığı sırada sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa, işçinin derhal fesih hakkı doğar (İş K. m.24/II-a). Yargıtay bir kararında, işverenin sözleşme yapılırken işçiye lojman tahsis edileceğini belirtmesi ancak iş sözleşmesinin bu şartını yerine getirmemesi nedeniyle işçinin, derhal feshi hakkını kullanmasını haklı bulmuştur[210]. Yargıtay bir başka kararında da, sözleşmede belirtilmesine rağmen işverenin, işyerinde çalışan işçinin çalışmasını SSK'ya bildirmemesinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı olması nedeni ile işçinin iş sözleşmesini derhal feshetmesini haklı bulunmuştur[211].

b. İşveren (veya işveren vekili[212]), işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa, işçi derhal fesih hakkına sahip olur (İş K. m. 24/II-b).

---

[208] Sırasıyla Yrg 9 HD. T.05.05.1998, E.1988/5122 - K. 1988/5733 için Bkz. **Çimento işveren**, C.2, S.4, (Temmuz 1988), s.17, Yrg 9 HD. 10.04.1989, 231/3355 için Bkz. **İktisat Maliye Dergisi**, C.XXXVI, s.456-457 ve Erdal Egemen - Semih Temiz, **İş Hukuku Mevzuatı İle İlgili Örnek Kararlar 1967-1991**, İstanbul: 1991, s.232, Yrg 9 HD. 24.03.1987, E. 1987/2832 - K.1987/3146 için Bkz. **Çimento İşveren**, S.3, (Mayıs 1987), s.37, Yrg 9 HD. 31.01.1992, E.91/12816 - K. 92/824 için Bkz. Tankut Centel, **İHD**. (Ekim-Aralık,1992), s.608 –611.

[209] Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.984–985.

[210] Yrg. 9 HD. T.02.07.1982, E.1982/5602 - K.1982/6395 için Bkz. http://www.aksam.com.tr/arsiv/aksam/2003/01/04/yazididi/yazidiziprn1.html (30.06.2005).

[211] Yrg. 9. HD. E. 1985/7106 - K. 1985/9504, T. 16.10.1985 için Bkz. http://www.hukuki.net/topic.asp?TOPIC_ID=4898 (11.11.2005).

[212] Yrg. 9. HD. T. 14.02.1994, E.14090 - K.2244 için Bkz. **YKD**, C.20, S.7, (Temmuz 1994), s.1087.

İşverenin, işçiye veya aile üyelerinden birine hakaret etmesi, küfretmesi[213], sarkıntılıkta bulunması da bu hükmün kapsamındadır[214]. Ancak, bu fıkra hükmünün uygulanabilmesi için bu tür davranışların Türk Ceza Kanununa göre suç sayılması zorunlu değildir[215]. Madde de, işverenin cinsel tacizi konusunda da düzenleme yapılmıştır. İşverenin cinsel tacizinin, işyerinde veya işyeri dışında olması ile mesai saatleri içinde ya da dışında yaşanması arasında fark yoktur.

c. İşveren, işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa, işçinin derhal fesih hakkı doğar (İş K. m.24/II-c). Madde aslında fesih nedeni olarak kabul edilecek dört durumu ele almıştır. Bunlar, işverenin sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi, işçi ya da aile üyelerine karşı suç işlemesi, işçiyi ya da aile üyelerini suça teşvik etmesi ve şeref ve haysiyet kırıcı suçlamalarda bulunmasıdır. Ancak işçiye kendinden daha düşük pozisyondaki bir başka işçinin hakaret etmesi, işçi yönünden derhal fesih nedeni sayılmamaktadır[216]. Fıkrada bahsedilen suçun türü önemli olmamakla birlikte en azından hapis cezasıyla cezalandırılan bir suç olması gerekir. Para cezası öngörülen suçlar bu madde kapsamına girmez[217].

d. İşçinin, işverene bağlı diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması işçi açısından haklı neden olarak kabul edilir (İş K. m. 24/II-d). Bu tür bir tacizin fesih nedeni olabilmesi için, mutlaka işyerinde gerçekleşmiş olması ve tacizin bu işverenin bir başka işçisi ya da bir üçüncü kişiden gelmesi gerekmektedir. Ödünç alınan işçinin bu yöndeki davranışı da madde kapsamında

---

[213] Yrg. 9. HD. T. 18.10.2005, E. 2005/5241 - K. 2005/33956 "işverenin kendisine küfür ve hakaret ettiği iki gün daha çalışan davacının daha sonra işyerini terk etmesi iş akdini haklı bir nedenle feshettiğini gösterir" için Bkz. Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1008.

[214] Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, Ankara: 1999, s. 184–185; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I**, (Üçüncü basım. İzmir: 1998), s.355.

[215] Süzek, **İş Kanunu**, s.497; Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003),** s.215.

[216] Yrg. 9.HD. T. 28.11.1997, E. 1997/15345 - K. 1997/19909 için Bkz. **TÜHİS**, C.XIV, S.4-5, (Kasım1997 – Şubat 1998), s.75.

[217] Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.186.

değerlendirilmelidir[218]. İşçi, İş Kanunu m.24/II-b'de bahsedilen işverenin cinsel tacizi halinde[219] fesih hakkını hemen kullanabiliyorken, işyerinde çalışan diğer işçilerin veya üçüncü kişilerin cinsel tacizi halinde önce durumu işverene bildirmek zorundadır. İşverenin, bu konuda gereken önlemi almaması halinde işçinin derhal fesih hakkı doğacaktır. Yargıtay, cinsel taciz konusunda kadın işçiyi koruyan ve ispat güçlüğüne karşın kadın işçiyi destekleyen bir karar vererek, işyerinde cinsel taciz konusunda mağdur taraftan yana bir tavır almıştır[220].

e. İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme hükümlerine uygun olarak hesap edilmediğinde veya ödenmediğinde işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir (İş K. m.24/II-e). Ücretin hesaplanmasında prim gibi ücret dışı menfaatlerin dikkate alınması gerekirken alınmaması, ücretin ödenmesi gereken zamanda ödenmemesi ya da eksik ödenmesi bu duruma örnek olarak verilebilir. Yargıtay, ücretin düşürülmesi, primli işten primsiz işe işçinin onayı dışında geçirilmesi, fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi[221] veya genel tatil, yıllık izin ücreti, hafta tatili, bayram tatili ücretlerinin ödenmemesi[222] nedenleriyle işçinin sözleşmeyi derhal feshedebileceğini karara bağlamıştır[223]. Bahsi geçen ücretin, net ücret, prim, fazla

---

[218] Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.187.

[219] İşverenin işçiye cinsel tacizde bulunması, maddenin b fıkrasında düzenlenmiştir. (Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku** (Birinci basım. İstanbul: Legal Yayıncılık, Mart, 2004), s.148.

[220] Yrg. 9 HD. T.08.03.2005, E.2004/13286 - K. 2005/7706, "Bölge Müdürü sekreteri olan kadın işçiyi kendisiyle duygusal ilişkiye zorlaması, karşılık alamayınca da işten atmakla tehdit etmesi şeklinde gelişmiştir. Mağdure amirinin bu davranışlarına konumu nedeni ile göz yummak zorunda kalmış, ardından da karşı çıkmaya başlamış ve bunun üzerine uğradığı baskılar sonucunda istifa ederek işyerinden ayrılmış, işten ayrılmasından hemen sonra işyeri yönetimine durumu bildirmiş bunun üzerine Bölge Müdürü hakkında soruşturma açılmış ve ardından haklı nedenlerle iş sözleşmesi sona erdirilmiştir.

Bölge Müdürü hakkındaki iddiaları reddederek dava açmış, yerel mahkeme yapılan feshi haksız bulmuştur. Ancak işverenin davayı temyiz etmesi üzerine konu Yargıtay'a intikal etmiş, Yargıtay, Bölge Müdürünün tanık göstermesine ve tanıkların kadın işçinin müdürüne komplo kurduğu şeklinde ifade vermelerine karşın, kadın işçinin nedensiz yere kendisinin cinsel tacize uğradığı yönünde bu kadar ayrıntılı olarak açıklamada bulunması hayatın doğal akışına aykırıdır diyerek kadın işçinin beyanlarını yeterli bulmuş dava Bölge Müdürü aleyhine sonuçlanmıştır"
www.alomaliye.com/ekim_05/huseyin_firat_isyerinde_cinsel_taciz.htm (16.11.2005).

[221] Yrg. 9 HD. T. 06.12.2005, E. 2005/24665 - K. 2005/38709 için Bkz. Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1002; Yrg. 9 HD. 08.05.2001,E. 2001/5254 - K.2001/8030 için Bkz. **Çimento İşveren Dergisi**, C.XV, S.4, (Temmuz 2001), s.36.

[222] Yar. 9 HD. T. 17.11.2005, E. 2005/9181 - K. 2005/36497 için Bkz. Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s. 1003.

[223] Yrg. 9 HD. 05.05.1992, E.92/2631 - K. 92/5011 için Bkz. **Tekstil İşveren Dergisi**, S.153-154 (Eylül – Ekim 1992), s.42.

çalışma ücreti[224] veya yıllık izin ücreti olmasının bir farkı yoktur[225]. İş Kanunu m.34'e göre, ödenmesi gerektiği halde yirmi günden beri ücreti ödenmeyen işçinin, bu nedenden ötürü çalışmaktan kaçınması mümkündür. İşçinin, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınması ve bu hakkı kullanan işçilerin sayısal olarak toplu nitelik taşıması grev olarak nitelendirilemeyeceği gibi bu nedenle çalışmadığı süre için iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği de bu maddede hükme bağlanmıştır[226]. Yargıtay, uzun süreli ücretsiz izine çıkarılmaları da bu madde kapsamına değerlendirmektedir[227]. Ancak Basın İş Kanunu m.14/II'nin gazetecinin ücretinin gecikmesi halinde her gün için %5 zamlı ödemeyi öngörmüş olması, gazetecinin iş sözleşmesini derhal feshetmesini engellemektedir.

f. Sözleşmede, ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa işçi iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahip olur (İş K. m.24/II-f). Yargıtay, işçinin sözleşmeyle belirlenmiş olan iş koşullarının uygulanmaması ile birlikte, işyerindeki servis uygulamasının kaldırılması[228], yıllık ücretli iznin verilmemesi, SSK prim ödemelerinin ve sigortaya yapılması gereken bildirimlerin[229] gereğince yapılmamasını da bu kapsamda değerlendirmektedir. İşverenin, tek taraflı olarak yaptığı değişikliklerin derhal fesih nedeni olarak kabul edilebilmesi için işçinin çalışma yerindeki pozisyonunun önceki

---

[224] Yrg. 9.HD, T.08.05.2001, 5254/8030 "fazla çalışma parasının ödenmemesi ile işçinin iş sözleşmesini feshi haklıdır." için Bkz. **Çimento İşveren Dergisi**, C.15, S.4, (Temmuz 2001), s.36, Yrg 9 HD. 14.01.1997, E.1996/17400, K. 1997/145 için Bkz. **Tekstil İşveren Dergisi**, S.207 (Mart 1997), s.19.

[225] Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.188.

[226] Yrg.9.HD, 21.06.2004, E.2004/3377, K.2004/15404 kararında da " ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle diğer bir kısım işçiler ile birlikte iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındıkları sırada davalı işverenin bu durumu 4857 sayılı İş Kanununun 25/11 ve 2822 sayılı Kanunun 45. maddesi kapsamına giren yasadışı eylem olarak değerlendirmesi ile sözleşmelerinin 13.08.2003 tarihinde feshedildiği belirtilmiştir." Yargıtay feshin geçerli bir nedene dayanmadığına hükmetmiş ve işe iade kararı vermiştir. Karar için Bkz.
www.tekstildergi.org/index2.php?option=com_content&task=view&id=193 (08.08.2005).

[227] Yrg. 9.HD, T.26.10.2000, 10391/14924 için Bkz. **TÜHİS**, C.16, S.4-5, (Kasım 2000- Şubat 2001), s.76.

[228] Yrg. 9.HD., T. 06.12.2005, E. 2005/24665, K. 2005/38709 için Bkz. Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1002.

[229] Yrg. 9. HD., T. 02.04.1996, E. 1995/38127, K. 1996/6747 ve Yrg 9 HD. T. 06.12.1995, E. 1995/21107, K. 1995/35154 için Bkz. Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1060–1063.

işiyle ilgisiz bir pozisyonla değiştirilmesi[230], değişikliğin işçinin aleyhinde olması[231] ve işçinin bu değişikliğe razı olmaması[232] gibi bazı koşulların gerçekleşmesi gerekir[233]. Maddede, işçiye yapabileceğinden daha az iş verilmesi de belirli şartlarla derhal fesih nedeni olarak öngörülmüştür. İşçiye az miktarda iş verilmesi nedeniyle derhal fesih yapılabilmesi için işçinin, parça başına veya yaptığı iş tutarınca ücret alan bir işçi olması ve az iş verildiği gibi iş eksikliğinin yol açtığı ücret kaybının zaman esasına göre işverence karşılanmamış olması gerekmektedir[234].

III- Zorlayıcı Nedenler

Genel anlamda zorlayıcı neden, kaçınılmayan, önceden tahmin edilemeyen bu nedenle de karşı koyulması mümkün olmayan dışsal bir olaydır[235]. "Yıldırım, sel, deprem gibi tabiat olayları, savaş, isyan, ihtilal gibi insanların fiillerinden doğan bazı olağanüstü durumlar, yasama ve yürütme organının bazı kamu hukuku ile ilgili işlemleri (hükümetçe el konulması, istimlak vb.) zorlayıcı nedene örnek teşkil ederler"[236]. Ancak işverenin, kendi kusurundan kaynaklanan ya da başka nedenlerden doğan zarar etmesi, mevsimsel olarak satışların durması, stok fazlalığının olması makine ve kazan gibi üretim araçlarının temizlenmesi zorlayıcı neden olarak kabul edilmez[237]. İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde işçi, iş sözleşmesini derhal fesih hakkına sahip olur (İş K.

---

[230] Yrg. 9 HD, 26.02.1997, E.1996/20240 - K. 1997/3344 kararında "davacı vasıflı işçi değilse de çöp toplama gibi yeni bir işte görevlendirilmesi iş şartlarında esaslı tarzda bir değişiklik olarak" kabul edilmiştir. Yine Yrg. 9 HD. 13.01.1997, E. 1996/16268 - K. 1997/38 kararında da "daha önce davalı belediyeye ait evlendirme dairesinde çalışırken park ve bahçeler müdürlüğü emrine verildiği daha sonra bulaşıkçı olarak çalıştırıldığı anlaşılmış bulunmaktadır" denilerek sözleşmeleri derhal fesheden işçiler haklı bulunmuşlardır (Günay, **İş Kanunu Şerhi**, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2005), s. 772–773). Bir başka Yargıtay kararında da (Yrg. 9 HD. T. 25.05.2000, E. 2000/3795 - K. 2000/7345 için Bkz. Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1026) hamburger ustası olarak çalıştırılan işçinin hamal olarak çalıştırılmaya başlanması üzerine işçinin iş sözleşmesini feshi haklı bulunmuştur.

[231] Yrg. 9 HD. 13.01.1999, 19170/57 ve Yrg. 9 HD. 10.04.1997, 1675/7252 için Bkz. Ercan Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi** (Ankara: 2001), s.693–700, "İş koşullarında olumsuz değişiklikle ilgili önemli bir konu da, sendika işyeri temsilcilerinin işverence başka bir işyerine atanmasıdır. Nakline razı olmayan temsilci mahkemeye başvurarak naklin iptalini ve eski işine iadesini isteyebilecektir" (Sen. K. m.30).

[232] YHGK, T.28.02.2001, E.2001/9–221 - K.2001/224 için Bkz. Kamu İş, **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001** (Ankara: 2003),s.102.

[233] Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.190.

[234] Ancak aradaki farkın asgari ücrete göre mi yoksa parça başı çalışmada alınabilecek normal ücrete göre mi yoksa parçabaşı çalışmalarda alınabilecek normal ücrete göre mi olduğu tartışmalıdır [Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi,** s.693–694, Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I** (Üçüncü basım. İzmir: 1998), s.223, Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.115].

[235] Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.219.

[236] Ergun Emek , "İş Hukukunda Zorlayıcı Sebep", **İHD**, S.8, (Ağustos 1969), s.691–701.

[237] Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.218.

m.24/III). Zorlayıcı neden, bir haftayı aşmıyorsa veya aşsa bile işi durdurmuyorsa işçinin derhal fesih hakkı doğmaz. Zorlayıcı neden ne kadar sürerse sürsün, işçiye en çok bir hafta süreyle yarım günlük ücret ödenir (İş K. m.40). İşyerinin, yenilenme (revizyon) amacıyla kırk gün kapatılması[238], hammadde yokluğu nedeniyle işin durdurulması[239], belediye tarafından yapılan yol genişletme çalışmaları nedeniyle işyerinin kapatılmasının istenmesi[240], ekonomik kriz nedeni ile bir aydan daha fazla bir süreyle işin durdurularak, işverenin tek taraflı olarak işçilere ücretsiz izine vermesi[241] zorlayıcı neden olarak sayılmaktadır[242].

2.2.2. İşveren Açısından Derhal Fesih Nedenleri

İşveren, İş Kanunu m.25'de sayılan nedenlerden birine dayanarak belirsiz süreli iş sözleşmesini bildirim süresini beklemeden ya da belirli süreli iş sözleşmesini süresinin bitmesinden önce derhal feshedebilir. İş Kanunu, bu haklı nedenleri dört başlık altında toplamıştır.

I - Sağlık Nedenleri:

İş Kanununda işverene derhal fesih hakkı tanıyan sağlık nedenlerinde iki durum düzenlenmiştir.

a. İşçinin kendi kusuruyla veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu nedenle doğacak devamsızlığın ardı ardına üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla sürmesi durumunda işverene fesih hakkı tanınmıştır (İş K.m.25/I-a). Burada işçinin kasıtlı olarak hastalık veya sakatlığa yol açan olayı bilerek ve isteyerek yapması söz

---

[238] Yrg. 9 HD. 23.03.1989. 13604/2687 için Bkz. Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1989, **MESS**, İstanbul: 1991, s. 60–61.

[239] Yrg. 9 HD. 07.07.1978, 1778/1905 için Bkz. **TKD**, Haziran, 1978, s.937-938, Yrg 9 HD. T.15.12.1992, E.1992/11203 - K. 1992/13640 için Bkz. Haluk Hadi Sümer'in İncelemesi, **Çimento İşveren Dergisi**, C.8, S.2, (Mart 1994), s.24–27.

[240] Yrg. 9 HD. 23.03.1989, E.1988/13664 - K.1989/2687 **Tekstil İşveren Dergisi**, S.112, (Nisan, 1989), s.20, (Çelik, **İş Hukuku Derleri (2003),** s.218, dpn.48).

[241] Yrg 9 HD. 30.01.1996, 26168/1046 için Bkz. Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.192, dpn.198, Yrg 9 HD. 24.01.1996, E.1995/24809 - K. 1996/685 için Bkz. **Tekstil İşveren Dergisi**, S.198, (Haziran 1996), s.13–14, Yrg 9 HD. 26.10.2000, E.2000/10391 - K. 2000/14924 için Bkz. **TÜHİS**, (Kasım 2000-Şubat 2001),s.76 ve Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1061, Yrg. 9 HD., T.04.11.1996, E. 1996/9895 - K. 1996/20504 için Bkz. Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1055.

[242] Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.192 den dipnot 198.

konusudur. Ancak işverenin, derhal fesih hakkının doğabilmesi için işçinin kasıtlı davranışı sonucunda oluşan hastalık veya sakatlık sonrasında art arda üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla devamsızlık yapması koşulu getirilmiştir. Devamsızlık günlerinin işgünleri içinde olması şartı da aranmaktadır. Bir aydan anlaşılması gereken ise, işçinin belirtilen nedenlerle işe gelmediği ilk günden itibaren aynı güne rastlayan bir ay sonraki gün arasındaki süredir (BK. m.76/III). Yargıtay'a yansıyan bir davada, işçinin ardı ardına toplam yüz otuz gün rapor almasının işverenin derhal fesih hakkını doğurduğu kararına varılmıştır[243]. İşçinin kusurunun olmadığı hastalık nedeniyle devamsızlığının ne kadar sürmesi gerektiği sağlık probleminin gebelik ve doğumdan mı yoksa başka bir hastalıktan mı olduğuna bakılarak ayrı ayrı saptanmalıdır[244].

İşçinin, kendi kusuru dışında kalan nedenlerle işyerinde veya dışında hastalanması, kaza geçirmesi, sakatlanması, meslek hastalığına yakalanması, doğum ve gebelik gibi hallerde işverenin derhal fesih hakkı, belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre m.17'deki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar (İş K. m.25/son). Doğum ve gebelik hallerinde, bu altı haftalık süre, bildirim süresi ve m.74'de düzenlenmiş olan analık iznine ilişkin sürenin bitiminde başlar. İşçinin, iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez (İş K. m.25/I-son). Doğum ve gebelik hali yoksa devamsızlığın, işçinin o zamana kadar ki hizmetine denk gelen bildirim sürelerini (İş K. m.17) altı hafta aşması gerekmektedir. Örneğin, işyerinde dört yıl kıdemi olan bir işçinin hastalık nedeni ile yaptığı devamsızlık halinde işçinin devamsızlığı bildirim süresi olan sekiz hafta (İş K. m.17) + altı hafta (İş K. m.25) olmak üzere toplam on dört haftayı aşarsa işveren derhal fesih hakkını kullanabilir Bu süre zarfında iş sözleşmesi, askıya yol açan nedenlere dayanılarak feshedilemeyeceği gibi işçi de ücrete hak kazanamaz. İşçi Sosyal Sigortalar Kurumundan geçici işgöremezlik ödeneği[245] alır (SSK. m.16, m.37 ve m.89). İşveren,

---

[243] Yrg.9 HD, T. 29.01.2004,E.2004/500 - K.2004/1490 için Bkz. Fevzi Şahlanan, **Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi**, Haziran.2005, www.tekstildergi.org/index2.php?option=com_content&task=view&id=194 (11.08.2005).

[244] Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.194.

[245] 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu m.37'ye göre: Hastalık sebebiyle geçici iş göremezliğe uğrayan sigortalılardan geçici iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az yüz yirmi gün hastalık sigortası primi ödemiş olma ve sigortalılık niteliğinin devam etmesi koşullarını yerine getirenlere, geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere (sigortalılara, Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ilk iki gün için geçici işgöremezlik ödeneği verilmemektedir) her gün için geçici işgöremezlik ödeneği verilmektedir. Sosyal Sigortalar Kanunu m.89 gereğince, iş kazası, meslek hastalığı veya hastalık halinde verilecek geçici işgöremezlik ödeneği, sigortalının sağlık tesislerine yatırılmak yahut bakımı kurumca sağlanarak kaplıca veya içmelere gönderilmek yoluyla tedavi ettirildiği takdirde, m.78 ve m.88 gereğince

belirtilen süre sonunda derhal fesih hakkını kullanmazsa askı hali devam eder ve işçi işine döndüğünde askı hali ortadan kalkar[246]. Doğum ve gebelik halleri söz konusu olduğunda ise bu süre biraz daha uzundur. Örneğin, bir yıl kıdemi olan kadın işçi için doğumdan önce sekiz hafta (çoklu doğum söz konusu olduğunda on hafta) + doğumdan sonra sekiz hafta (İş K. m.74) + dört haftalık bildirim süresi (İş K. m.17) + altı hafta (İş K. m.25/I-b) olmak üzere toplam yirmi altı haftalık (yirmi sekiz haftalık) süre geçmeden işveren iş sözleşmesini feshedemeyecektir. Belirlenmiş bu sürelerin, "işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse arttırılabileceği

---

hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayakta tedavi ettirildiğinde ise 2/3'tür. Geçici işgöremezlik ödenekleri haftalık olarak ve işledikten sonra Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından verilmektedir. [İbrahim Işıklı, http://www.turmob.org.tr/turmob/basin/19-08-2004(2).htm]. Geçici işgöremezlik ödeneği, sigortalının hastalığının öğrenildiğin tarihi takip eden üçüncü günden itibaren, tedavisi süresince ancak on sekiz ayı geçmemesi kaydıyla verilir. Sağlık yardımları konusunda ise bir sınırlama yoktur hastaya iyileşene kadar bu yardımlar yapılır. Sosyal Sigortalar Başkanlığı- Sigorta İşleri Genel müdürlüğü'nün "İş Göremezlik Ödeneğine Esas Günlük Kazanç" hakkındaki 05.01.2005 tarih ve 3–242 Ek Sayılı Genelgesine göre, "506 sayılı Kanunun değişik 78. Maddesi gereğince alınacak ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, 16 yaşından büyükler için belirlenen günlük asgari ücrettir. Üst sınır ise asgari ücretin altı buçuk katıdır" [www.ssk.gov.tr (03.04.2006)].

01.07.2007 tarihinde yürürlüğe girecek olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.14'de meslek hastalığı, m.15'de ise hastalık ve analık halleri düzenlenmiş bu sosyal risklerin tanımına yer verilmiştir. Kanun, m.16'da ise kısa vadeli sigorta kollarından yapılacak parasal yardımlar, iş kazası ve meslek hastalığı halinde sigortalıya verilecek olan geçici işgöremezlik ödeneği verilmesi ve sürekli işgöremezlik geliri bağlanması gibi sosyal yardım konularına ilişkin düzenlemelere yer vermiştir. Kanun m.18'de geçici işgöremezlik ödeneğine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Bu düzenlemelere göre iş kazası ve meslek hastalığı sonucu işgöremezlik ödeneğine hak kazanmak için belirli bir süre sigortalı olma ya da prim ödeme gün sayısına sahip olma zorunluluğu kaldırılmıştır. Dolayısıyla işe girdiği gün iş kazası geçiren ve işgöremezliğe uğrayan sigortalı geçici işgöremezlik ödeneği alma hakkına sahiptir. Buna karşılık iş kazası veya meslek hastalığı dışında bir hastalığa yakalanan ve rapor alan sigortalıya geçici işgöremezlik ödeneği verilmesi için hastalığın anlaşıldığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primini bildirmiş olması gerekmektedir. Bu prim ödeme gün sayısı şartı 506 sayılı Kanunda yüz yirmi gün olarak belirlenmişti. Analık nedeniyle işgöremezlik ödeneği alınabilmesi için de, sigortalı adına doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartı aranmaktadır. Analık halinde verilecek olan işgöremezlik ödeneği, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede (çoğul gebelik halinde + iki hafta) ve sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için ödenir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun, geçici işgöremezlik ödeneğinin oranını "iş kazasının veya doğumun olduğu tarihten, meslek hastalığı veya hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki on iki aydaki son üç ay için hak edilmiş olan ücretler ile prim, ikramiye ve parayla ölçülebilir her türlü haktan o ay için yapılan ödemelerin brüt toplamının, bu kazançlara esas prim gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanan günlük kazancın" üçte ikisi olarak belirlemiştir (SS ve GSS K. m.18). Bu oran 506 sayılı Kanunda sigortalının ayakta ya da yataklı tedavi kurumlarında tedavi edilmesine göre farklılık göstermekteydi. Ayakta tedavi halinde, günlük kazancın üçte ikisi; yataklı tedavi kurumlarında tedavi edilmesi durumunda ise günlük kazancın yarısı ödenmekteydi. 5510 sayılı Kanunla bu ayrım kalmamıştır. [http://www.tsrsb.org.tr/tsrsb/Mevzuat/Kanunlar+ve+KHK/SOSYALSIGORTALARVEGENELSAGLIKSIGORTASIKANUNU.htm (02.10.2006) ve Nursen Caniklioğlu, "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Hükümlerinin Kısa Bir Değerlendirilmesi",**TİSK İşveren Dergisi**, C.45, S.3. (Aralık, 2006)
http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1567&id=83 (12.01.2007)]

[246] Süzek, **İş Hukuku, 2002**, s.477, Süzek, **Askı**, s.13–14.

hükme bağlandığından bildirim süresi + altı haftalık bekleme süresi, İş Kanunu m.74/2 uyarınca arttırılmış sürenin bitiminden sonra başlatılır[247].

b. İşçinin, tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun sağlık kurulunca saptanması durumunda işveren, iş sözleşmesini derhal feshedebilir (İş K. m.25/I-b). İşverenin derhal fesih hakkını kullanabilmesi için, hastalığın tedavi edilemeyeceğinin ve işçinin işyerinde çalışmasının sakıncalı olduğunun sağlık kurulunca tespit edilmesi şartı getirilmiştir.

II - Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri[248]

İşçi tarafından sergilenen "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" de işverene iş sözleşmesini derhal fesih hakkı verir. Kanun, bu kapsama giren hallere örnekler vermekte ancak sınırlı bir sayım yoluna da gitmemektedir[249]. Böylece, Kanunda sayılan hallere benzer işçi davranışları da işverene derhal fesih yetkisi verecektir[250].

a. İşçinin, iş 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 işvereni yanıltması işverene derhal fesih hakkı verir (İş K. m.25/II-a). İşçi, iş sözleşmesinin yapılması sırasında sözleşmenin önemli noktalarından biri hakkında işvereni yanıltmışsa yani işverenin işçiyi işe alma kararını etkileyen bir konuda yanlış bilgi vermişse, işveren, iş sözleşmesini İş Kanunu m.25/II-a gereğince derhal feshedebilme hakkına sahip olur[251]. İşçinin, işe girerken doldurduğu formda sabıkası

---

[247] Süzek, **İş Kanunu**, s.477.
[248] İş K. m.25/II nedeni olarak derhal fesihle iş ilişkisine son verilen işçi kıdem tazminatı alamaz.
[249] Akyiğit, **Yeni iş hukuku**, s.195.
[250] İş Kanununda açık ve özel bir düzenleme yapılmış olması nedeniyle işverenin fesih yetkisini daha geniş yorumlayan Borçlar Kanununun m.344 hükümlerinin uygulanması söz konusu olamaz [Süzek, **İş Hukuku, 2002**, s.478]
[251] Yargıtay'a yansıyan bir olayda işveren, işçinin işe girerken İngilizce bilmediği halde bildiğini beyan etmesi nedeni ile işvereni yanılttığı, bu nedenle de iş sözleşmesinin feshedildiğini belirtmiştir. Ancak, işyerinde kalite kontrol görevlisi olarak çalışan işçinin altı aylık çalışma süresi içinde İngilizceye ihtiyaç duymamış olması ve işverence işe alım mülakatına tutulan işçinin, dil bilip bilmediğinin test edilmemiş olması işçinin dil seviyesinin sözleşmenin esas unsuru olamayacağını göstermektedir. İşverenin işçinin dil seviyesi hakkında yanlış beyanda bulunması nedeniyle sözleşmeyi feshi yerinde bulunmamıştır (Yrg. 9. HD. T. 19.09.2005, E. 2005/25404 - K. 2005/30569 için Bkz. Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1110).

olduğunu gizleyerek yalan beyanda bulunması işveren açısından haklı fesih nedenidir[252]. Ancak, iş sözleşmesi yapılırken işçinin herhangi bir sendikaya üye olup olmadığına ilişkin bir soruya yanlış cevap vermesi Sendikalar Kanunu m.31/1 uyarınca işvereni yanıltma olarak sayılmamaktadır[253]. Kadın işçinin, hamile olup olmadığına ilişkin soruya doğru cevap vermemesi de 3232 sayılı Kanunla onaylanan "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi" konulu ILO Sözleşmesi m.11 karşısında yanıltma durumunu oluşturmaz[254]. İşçi, hangi siyasi ve dini görüşe mensup olduğu konusundaki soruları da doğru cevaplamak zorunda değildir. Yanıltmanın üçüncü kişi tarafından gerçekleştirilmiş olması halinde işverenin İş Kanunu m.25/II-a'ya dayanarak işçinin sözleşmesini derhal fesih hakkı yoktur[255].

b. İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması hallerinde işverenin derhal fesih hakkı doğmaktadır (İş K. m.25/II-b). Buna benzer olarak işçinin, işçilik hakları dışında Bakanlığa şikâyet mektubu göndererek, işyerinde yolsuzluk ve suiistimaller yapıldığı iddialarında bulunması[256], işçinin belediyeyi suçlayarak işçi haklarının gasp edildiğini iddia etmesi[257] de işveren için haklı neden olarak kabul edilmiştir. Bu Kanun hükmü işveren vekilini de kapsamaktadır. Çünkü işveren vekili, işyerindeki işçilere karşı işverenin otoritesini temsil ederek, işveren yerine işverenin yönetim hakkını kullanmaktadır. Yargıtay, işyerindeki bant şefine hakaret ettiği için işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesini yerinde bulmuştur[258]. Çalıştığı işyerinin müdürü ve nöbetçi amiri hakkında gerçeğe aykırı konularda gazetelere açıklamalarda bulunmak[259], bölüm şefine hakaret etmek[260] de işveren için haklı neden olarak kabul edilir.

---

[252] Yrg. 9. HD. T. 06.06.2000, E. 2000/4727 - K. 2000/7993 için Bkz. Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1149.
[253] Nuri Çelik**, İş Hukuku Dersleri** (Yenilenmiş on üçüncü basım. İstanbul: Beta Yayınları, 1994), s.190 vd.
[254] Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.220–221.
[255] Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I** (Üçüncü basım. İzmir: 1998), s.356.
[256] Yrg. 9 HD. T. 08.04.1988, E. 1988/2513 - K. 1988/3945 için Bkz. **YKD**, (Aralık 1988),s.1661–1662.
[257] Yrg. 9 HD. T. 31.03.1988, E.1998/3213 - K. 1998/6233 için Bkz. **YKD**, (Nisan 1999), s.485–486.
[258] Yrg. 9 HD. T. 4.11.1999 E.1999/14439 -K.1999/16717 için Bkz. http://195.142.131.186/scripts/cgiip.exe/WService=wsbroker1/deneme_emsal_rapor.r (www.yargitay.gov.tr emsal kararlar) (03.08.2005).
[259] Yrg. 9 HD. T. 02.05.1989, E. 1989/2074 - K. 1989/4174 için Bkz. [**YKD**, (Mart 1990), s. 377–378.

c. İşçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması işveren açısından derhal fesih nedenidir (İş K. m.25/II-c). İşverenin, işyerinde çalıştırdığı işçileri gözetme borcu vardır. Bunun sonucunda, bir işçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması haklı fesih nedenidir[261]. Cinsel tacizin nerede olduğu konusu Kanunda açıklanmamakla birlikte işyerinde böyle bir olayın olması fesih nedeni olarak tereddütsüz kabul edildiği[262] gibi tacizin işyerinde gerçekleşmiş olması zorunluluğu da yoktur[263]. Bir işçinin çalıştığı işyerindeki diğer bir işçiye tecavüz etmesi[264] veya sarkıntılık etmesi nedeniyle belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi[265] haklı nedene dayanmaktadır. Yargıtay'a yansıyan bir olayda, işyerinde üç ayrı bayan çalışan tarafından farklı zamanlarda verilen şikayet dilekçeleriyle sözlü ve fiili tacizde bulunduğunun işverene bildirilmesi sonucunda söz konusu tacizde bulunan işçinin sözleşmesinin derhal feshi haklı bulunmuştur[266].

d. İşçinin, işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya m.84'e aykırı hareket ederek, içki ve uyuşturucu madde kullanma yasağına uymaması işveren açısından derhal fesih nedeni olarak kabul edilir (İş K. m.25/II-d). Burada iki farklı fesih nedeni söz konusudur. Bunlardan biri, işçinin sataşması diğeri alkol ve uyuşturucu kullanmasıdır. Yargıtay'a göre, işçinin personel müdürüne[267] veya işverenin eşine[268] hakaret etmesi, işçinin makinede çalışmak istememesi üzerine işyeri yönetimine hakaret edici sözler söylemesi ve kendisini uyaran diğer işçinin üzerine yürüyerek onu tehdit etmesi[269], aynı yerde işçi olan eşine küfürler

---

[260] Yrg. 9 HD. T. 04.03.1999, E.1999/1866 - K. 1999/4119 için Bkz. **Tekstil İşveren Dergisi**, S.33, (Mayıs 1999), s.19.
[261] Kadriye Bakırcı, **İşyerinde Cinsel Taciz** (İstanbul: 2000), s.163 vd.
[262] Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**,, s.197.
[263] Demircioğlu/ Centel, **İş Hukuku**, s.189.
[264] Yrg. 9 HD. T.04.06.1965, K. 5020 için Bkz. A. Baki Orhaner, **Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları**, (Ankara: 1966), s.391.
[265] Yrg. 9 HD. T.07.05.1996, E. 1996/723 - K. 1999/9698 için Bkz. M. Ekonomi'nin incelemesi, **İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları** (Ankara: Kamu-İş Yayınları, 1998), s.148.
[266] Yrg. 9 HD. T. 12.04.2004, E. 2003/19250 - K. 2004/8265 için Bkz. Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1125.
[267] Yrg. 9 HD. T.15.12.1994, E.1994/13783 - K. 1995/17960 için Bkz. **TÜHİS**., (Şubat 1995), s.67-68.
[268] Yrg. 9 HD. T. 04.04.2002, E. 2001/19838 - K. 2002/5812 için Bkz. Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1133.
[269] Yrg. 9 HD, 20.06.1995.128119/22344 için Bkz. **Tekstil İşveren**, S.91, (Kasım, 1995), Kararlar Eki, s.25.

etmesi ve kaba kuvvette bulunması[270], aşçı yardımcısının aşçıbaşını itham edici söz ve hareketlerde bulunarak, yemeğin kötü çıktığı şeklinde haber yayması[271] işverenin başka bir işçisine sataşma halini oluşturur. Ancak, sataşma durumunun haklı neden sayılabilmesi için iş disiplinini ve çalışma düzenini bozucu nitelikte olması gerekir. Otobüs şoförünün araç için tehlike yaratan kişiyi dövmesi ve sataşması, Yargıtay tarafından işyeri ve işverene karşı yapılan bir eylem olarak kabul edilmemiştir[272]. Sataşmanın mesai saatleri içinde veya işyeri sınırları içinde olması zorunluluğu yoktur[273]. Yargıtay bir başka kararında da, işçinin işyerinde görevini değiştiren ustabaşını işyeri dışında dövmesi sonucunda iş sözleşmesinin feshini yerinde bulmuştur[274]. Yargıtay, mesai bitiminde işyeri servis aracında başka bir işçi ile tartıştığı, karşılıklı hakaret ve kaba kuvvet gösterilmesinin işyerinde olumsuzluklara neden olacağı düşüncesiyle işveren, işçinin iş sözleşmesini feshetmiştir. Sözleşmesi feshedilen işçinin, olayın işyeri dışındaki sendikal bir nedenle yaşandığı, olayın işyerinden kaynaklanmadığı ve feshin haksız olduğu iddiası ile yaptığı işe iade talebini de bu anlayışla reddetmiştir[275]. Sataşmanın üçüncü bir kişi tarafından gerçekleştirilmesi durumunda Yargıtay farklı kararlar vermiştir. Yargıtay'ın bir kararında, işçinin kocasının gelip banka müdürünü dövmesi işveren yönünden haklı neden olarak görülmüşken[276], bir diğer kararında ise işçi eşinin, işveren vekiline sataşmasını haklı fesih nedeni olarak kabul etmemiştir[277].

İş Kanunu m.25/II-d'de, İş Kanunu m.84'e gönderme yaparak işçinin, işyerinde sarhoş veya uyuşturucu kullanmış olarak gelmesi ya da işçinin, işyerinde alkollü içki (uyuşturucu) kullanması halinde işverene iş sözleşmesini derhal fesih hakkı vermiştir. İş

---

[270] "...davacının eşinin, işyerinde çalışan bir işçi olması nedeniyle, olayın, işverenin diğer bir işçisine sataşma durumunun olduğu sonucuna varılmıştır." Yrg 9 HD. 19.04.2004, E. 2004/20093, K. 2004/8643 için Bkz. Fevzi Şahlanan, **Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi**, Haziran.2005, www.tekstildergi.org/index2.php?option=com_content&task=view&id=194 (11.08.2005).

[271] Yrg. 9 HD. T. 26.02.1988, E.1988/226 - K. 1988/1719 için Bkz. **Tekstil İşveren Dergisi,** S.104, (Temmuz 1988), s.22.

[272] Yrg. 9 HD. T. 28.01.1987, E. 1987/576 - K. 1987/763 için Bkz. **YKD**, Mayıs, 1989, s. 665-666 (Çelik, **İş hukuku Dersleri (2003),** s.222, dpn.76).

[273] Kenan Tunçomağ, **İş Hukuku Esasları** (İstanbul: Beta Basın Yayım Dağıtım, 1988), s.384.

[274] Yrg. 9 HD, T. 9.11.1999, 1999/13754, 16923 için Bkz. http://195.142.131.186/scripts/cgiip.exe/WService=wsbroker1/deneme_emsal_rapor.r (www.yargitay.gov.tr emsal kararlar) (03.08.2005).

[275] Yrg. 9 HD, T.22.11.2004, E.2004/19146 - K.2004/25836 için Bkz. Fevzi Şahlanan, **Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi**, Haziran.2005, www.tekstildergi.org/index2.php?option=com_content&task=view&id=194 (11.08.2005).

[276] Yrg. 9 HD. 610/981 için Bkz. **Tekstil İşveren Dergisi**, S.63, (Ocak 1985), s.19.

[277] Yrg. 9 HD. 11465/14315 için Bkz. **Tekstil İşveren Dergisi**, S.229, (Ocak 1999), s.17-18.

Kanunu m.84'de, işyerine sarhoş olarak gelmekten bahsedilmektedir. Bu maddeye göre, işyerine içkili olarak gelen işçinin, işini normal bir biçimde yürütebiliyor olması halinde sadece işyeri dışında alkol almış olması nedeniyle işveren, iş sözleşmesini feshedemeyecektir[278]. Ancak işyerinde alkollü içki tüketilmesi işverene derhal fesih hakkı vermektedir. İşyerinde alınan alkolün miktarı ya da alışkanlık haline getirilip getirilmemesi bu sonucu değiştirmemektedir. İşi gereği alkol almak zorunda olan işçiler bu yasak kapsamı dışında tutulurlar[279]. Uyuşturucu ve benzeri uyarıcı maddeler, ister işyeri dışında alınarak gelinsin ister işyerinde alınsın işverenin derhal fesih hakkının doğmasına neden olur. Yalnız bu durumun fesih nedeni olabilmesi için uyuşturucunun isteyerek ve bilinerek alınmış olması gerekir[280].

e. İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması, işveren açısından derhal fesih nedeni olarak kabul edilir (İş K. m.25/II-e). İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanması veya doğruluk ve bağlılığa (sadakat borcu) uymayan davranışlarda bulunması halinde işveren, sözleşmeyi derhal feshinde haklı olur. Sadakat borcu içinde işverenle rekabet etmeme, işverenin iş ve meslek sırlarını açığa vurmama, hırsızlık ya da zarar verici başka bir eylemde bulunmama, gördüğü bir olumsuzluğu haber verme hatta önlem alma gibi haller yer alır. İşçinin bu tür yükümlülüklerini yerine getirmemesi veya aykırı davranışlarda bulunması işverene sözleşmeyi bu nedene dayanarak derhal feshetme hakkı verir[281]. Yargıtay tarafından verilen kararlar[282] incelendiğinde, işçinin gerçek dışı bir özür uydurarak maça gitmesi, işverene ait aracı ve makineleri yalan beyanla alarak kullanması, zimmetine para geçirmesi, raporlu veya izinli olduğu günlerde rakip firmalarda çalışması, işyerinden çıkarken yapılan denetimde işyerine ait malzemelerle yakalanması, imza taklidi ile vizite kağıdı düzenlemesi, işyerinde müşterilerle kavga etmek[283], işçinin gece işyerine

---

[278] Yrg. 9 HD. T.09.10.2002, E. 2002/4239 - K. 2002/18575 için Bkz. Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1130, Yrg. 9.HD., T.27.06.1978, E.1978/6424 - K. 1978/9324 için Bkz. **Tekstil İşveren Dergisi**, (Ocak 1979), s. 9-10.
[279] İş K. m.84/son.
[280] Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.199.
[281] Aynı, s.199.
[282] Süzek, **İş Kanunu**, s.484.
[283] Yrg. 9 HD. T. 01.11.2000, E. 2000/10574 - K. 2000/15275, Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s. 1141.

hayat kadını getirmesi[284], hırsızlık yapması[285], mesai saatleri dışında işverenden izin almadan kendi adına iş yapması[286], müşterilerden rüşvet alması, görevi bekçilik olan işçinin görevi sırasında uyuması[287], işçilerin işverene karşı toplu hareket ve protesto eyleminde bulunmaları[288] gibi olaylar işveren açısından haklı fesih nedeni olarak kabul edilmiştir[289]. İşçinin sadakat borcuna aykırı davranması, ceza hukuku bakımından bir suç olarak sayılmasa[290] da işveren açısından işçinin bu davranışı haklı bir fesih nedeni olabilecektir. Ceza Mahkemesinin verdiği beraat kararı, İş Mahkemesini bağlamazken (BK. m.53) Ceza Mahkemesinin verdiği mahkumiyet kararı ve ceza davasında belirlenen maddi olgular İş Mahkemesini bağlar[291].

f. İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi işveren açısından derhal fesih nedenidir (İş K. m.25/II-f). Bu hükme dayanılarak derhal fesih hakkının kullanılabilmesi için söz konusu suçun işyerinde işlenmesi yedi günden fazla hapisle -para cezası bu madde dışında tutulmuştur- cezalandırılmış olması gerekmektedir. Suçun nasıl işlendiğinin bir önemi yoktur. Sadece davanın açılmış olması yeterli görülmemiş, mahkûmiyetin kesinleşmiş olması şartı getirilmiştir. Hükmedilen hapis cezasının 647 sayılı Cezaların İnfazı Hakkında Kanun uyarınca para cezasına çevrilmesi durumunda asıl cezanın para cezası değil de hapis cezası olması nedeniyle cezanın kesinleşmiş ve hapis cezası olması şartlarının gerçekleştiği kabul edildiğinden işveren derhal fesih hakkını kullanabilir[292].

---

[284] Yrg. 9 HD. T.28.05.1996, E. 1996/2730 - K. 1996/11934 için Bkz. **Çimento İşveren Dergisi**, C.X, S.4 (Temmuz 1996), s.33-34; diğer kararlar için Bkz. Günay, **Şerhli İş Kanunu, C.1**, Ankara: 1998, s.1040 vd.

[285] Yrg. HGK. T. 15.11.1985, E. 1985/9-41 - K. 1985/906, Yrg. 9 HD. 05.10.2005, E. 2005/2141 - K. 2005/32493, Yrg. 9 HD. 25.04.2000, E. 2000/2007 - K. 2000/6231 için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s. 1156–1157.

[286] Yrg. HGK. 18.10.1995, E. 1995/9-670 - K. 1995/813 için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s. 1093-1094.

[287] Bu kararlar ve aynı yöndeki diğer kararlar için Bkz. Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi** (Ankara: 1968), s.202 vd.

[288] Yrg. 9 HD. T.19.12.1995, E. 1995/34701 - K. 1995/35842 için Bkz. **Çimento İşveren Dergisi**, C.XI, S.5 (Eylül 1997), s.30-36.

[289] Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi** (Altıncı basım. Ankara: Seçkin Kitapevi: 1986), s.573 vs, Günay, **Şerhli İş Kanunu: Açıklama, Yargı Kararları, İlgili Mevzuat** (Genişletilmiş ikinci basım. Ankara: Yetkin Yayınları, 2001), s. 1043.

[290] Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I** (Üçüncü basım. İzmir: 1998), s.356.

[291] Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.223.

[292] Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**,, s.200.

g. İşçinin, işverenden izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi halinde işveren derhal fesih hakkına sahip olur (İş K. m.25/II-g). Bu hüküm uyarınca haklı bir nedenin oluşabilmesi için işçinin gelmediği süre içinde çalışma borcunun bulunması gerekir. İşçi tatil, rapor veya grev nedeniyle o sırada çalışmakla yükümlü değilse, bu devamsızlık fesih nedeni sayılmaz. İşçinin devamsızlığı ardı ardına iki işgünü[293], iki ay içinde iki kez tatil gününden sonraki işgünü veya bir ayda üç işgünü sürmüş olmalı ve bu devamsızlığın işverenden alınan bir izine veya izin alınmamış olsa da haklı nedene dayanmamış olması gerekir[294]. Yargıtay, işçinin sara hastalığına tutulan karısını muayene ettirmek için üç işgününden fazla işe gelememesini, işçinin annesinin/babasının hastalığı nedeniyle işe gelememesini[295], çocuğunu doktora götürdüğü için devamsızlık yapmasını[296], babasının ameliyatı nedeniyle işe gidememesini[297], işçinin şeker hastası olması nedeniyle ardı ardına dört gün işe gidememesini[298], işçinin eşinin doğum yapmasını[299] mazeret olarak kabul etmiştir[300]. Ancak devamsızlık yaptığı günlerde, izinli ve mazeretli olduğunun ispatını yapabilmelidir[301]. Hastalığa dayanan devamsızlığın haklı olabilmesi için hastalığın, bir doktor raporuyla belgelendirilmesi gerekir[302].

---

[293] Yargıtay'ın verdiği bir kararda, doğum yaptığı bilinen işçinin iş sözleşmesinin doğum sonrası kanuni dinlenme süresinin bitimini izleyen iki işgünü üst üste işe gelmemiş olması nedeniyle feshedilmesi dürüstlük kuralına aykırı bulunmuştur (Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)** s.227).

[294] Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.200–201.

[295] Yrg 9 HD. 25.11.1994, 12175/16615 için Bkz. www.kazanci.com.tr. (04.09.2005) ve Yrg. 9 HD. 04.10.2005, E. 2005/4070 - K. 2005/32376 için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1108.

[296] Yrg 9 HD. 15.01.1997, 17807/437 için Bkz. **Tekstil İşveren Dergisi**, S.209, (Mayıs 1997), s.18-19.

[297] Yrg 9 HD. 22.02.2001, 19791/3152 için Bkz. http://195.142.131.186/scripts/cgiip.exe/WService=wsbroker1/deneme_emsal_rapor.r (www.yargitay.gov.tr emsal kararlar) (03.08.2005).

[298] Yrg. 9 HD, E.2003/014525 - K. 13.04.2004 için Bkz. http://195.142.131.186/scripts/cgiip.exe/WService=wsbroker1/deneme_emsal_rapor.r (03.08.2005), Yrg. 9 HD. 13.04.2004, E. 2003/14525 - K. 2004/8338, Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s. 1125.

[299] Yrg. 9 HD. 14.10.1999, E. 1999/12769 - K. 1999/15861 için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s. 1185.

[300] Sarper Süzek, **1987 Yılı Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi**, 1989 s.55-56, Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.201-202.

[301] Yrg. 9 HD. T. 22.11.2004, E. 2004/10536 - K. 2004/25724 için Bkz. Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1115

[302] Doktor raporları konusunda genellikle işyerinin personel yönetmeliklerinde düzenlenmiş olan şartların (devlet ya da resmi sağlık kuruluşlarından alınacak raporların geçerli olacağı gibi) yerine getirilmesi zorunlu olmakla birlikte Yargıtay, sağlık müdürlüğünce onaylanmış olan özel doktordan alınmış olan raporunda geçerli olacağı yolunda bir karar vermiştir (Yrg. 9 HD. 16.02.2000, E. 1999/19696 - K. 2000/1673 ayrıntılı bilgi için Bkz. Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1169.

Devamsızlık ister işverenin izni dahilinde olsun ister haklı bir nedene dayansın, devamsızlığın süresiyle sınırlı olması kaydıyla iş sözleşmesi askıya alınmış olur. Askıya alınmış olan iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi haksız fesih sayılır. Devamsızlığın tutanakla tespit edilmesi, devamsızlığı ispat yüküne sahip olan işverene bu konuda kolaylık sağlar[303]. İşçinin, devamsızlığı haklı bir nedene dayanıyor olsa bile devamsızlığını dürüstlük kuralı (Medeni K. m.2) ve sadakat borcu gereği işverene bildirmek zorundadır[304]. Ancak, işçinin devamsızlığını bildirmemesine dayanarak işverenin iş sözleşmesini feshetmesi haklı fesih olarak kabul edilmez[305]. İşçinin, işverenin izni ya da onayı olmadan kendiliğinden izne çıkmış olması ise derhal fesih nedeni olarak kabul edilmektedir. Yargıtay'a yansıyan bir olayda işçi, üç hafta tatilinde de çalıştırıldığını, üç günlük izne hak kazandığını, izin kullanma isteğinin "işlerin elvermemesi" nedeniyle işverence reddedildiğini ileri sürmüş, on beş gün işe gitmediğini belirtmiş ve işverenin, bu devamsızlığı nedeni ile sözleşmesini derhal feshinin haksız olduğunu savunmuştur. Yargıtay, işin düzenlenmesi ve yönetim hakkının işverene ait olduğuna ve iş durumuna göre işçilerin izinlerinin belirlenerek işlerin elverdiği ölçüde mevzuata aykırı olmamak koşulu ile izinlerin kullandırılmasının kaçınılmaz olduğuna işaret etmiş, ancak işçinin izin kullanacağını öne sürerek işyerinden ayrılmasının haklı görülemeyeceğini, aksi halde işverenin bu nedenle derhal fesih hakkının doğacağını belirtmiştir[306].

h. İşçinin yapmakla sorumlu olduğu işini, işveren veya yetkili işveren vekilinin uyarısına rağmen yapmaması, işverene bu nedene dayanarak sözleşmeyi derhal feshetme hakkı verir (İş K. m.25/II-h). İşverenin derhal fesih hakkının doğabilmesi için işçiye görevin yerine getirilmesi için önceden bir hatırlatmanın yapılması[307], işçiden yapılması istenen işin iş sözleşmesinde yazılı olan ve işçinin yapmakla yükümlü olduğu

---

[303] Yrg. 9 HD. T. 06.02.2002, E. 2001/17196 - K. 2002/2375 için Bkz. **Tekstil İşveren Dergisi**, S.272 (Ağustos 2002), s.15.
[304] Yrg 9 HD. 12.12.1963, 1722/1835 için Bkz. Sabih Selçuki, **İlmi Kazai İctihatlarla İş Kanunu** No:47, (Birinci basım. İstanbul: 1967), s.303–304.
[305] Yrg. 9 HD, 9.3.1964, 1524/590 için Bkz. A.Baki Orhaner, **Türk İş Hukuku Emsal Kararları** (Ankara: 1967), s. 389–390.
[306] Yrg. 9 HD. T.20.03.2000, E.298 - K.2934 için Bkz. **TÜHİS**, C.16, (Kasım 2000 – Şubat 2001), s.4–5 ayrıca Bkz.. Yrg. 9 HD, T.27.05.1993, E.8915 - K.9235 için Bkz. **Çimento İşveren**, C.7, S. 4, (Temmuz 1993), s.28.
[307] Bu hatırlatmanın yazılı olarak yapılması işverene ispat kolaylığı sağlar [Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1090].

iş olması (mutad iş)[308], istenilen işin yer ve zaman bakımından da uygun olması gerekir[309]. İşverenin istediği iş, işçinin mutad işi olmakla birlikte yer ve zaman bakımından uygun değilse veya söz konusu iş, işçinin sağlığını ya da iş güvenliğini tehlikeye atacak bir iş ise işçinin çalışmaktan kaçınması işveren açısından derhal fesih nedeni olamaz[310]. Yargıtay, işten çıkarmaları protesto amacıyla, uyarıya rağmen direniş yapmaya devam eden işçilerin sözleşmelerinin derhal feshini yerinde bir uygulama olarak kabul etmiştir[311]. Yapılan uyarılara rağmen işçinin, işe geç gelmeye devam etmesi halinde işverenin derhal fesih hakkını kullanması da Yargıtay tarafından yerinde bulunmuştur[312].

i. İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması durumunda işveren sözleşmeyi derhal fesihle sona erdirilebilir (İş K. m.25/II-i). İşçi, özen borcunun bir gereği olarak işyerinde çalışan diğer işçilerin yaşamını tehlikeye düşürmekten kaçınmak zorundadır. Yargıtay kararına konu olan bir olayda, yanıcı maddeyle çalışan arkadaşının yanında sigara yakarak yaralanmasına yol açan işçinin, iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi yerinde bulunmuştur[313]. Ayrıca, sigara içilmesinin yasak olduğu atölyede sigara içilmesinin derhal fesih nedeni olduğu birçok Yargıtay kararında da hükme bağlanmıştır[314]. İşçinin davranışı sonucu mutlaka bir zararın ortaya çıkmış

---

[308] Örneğin, bir şöförün mutad işi işveren talimatı doğrultusunda taşıtı kullanmak ve bu taşıtın basit bakım ve temizlik işlerini yapmaktır. İşveren, bu işçisinden bahçıvanlık ya da çaycılık yapmasını isteyemez.
[309] www.turkhukukusitesi.com/faq/işveren_fesih.shtml (16.06.2005).
[310] Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri** (Üçüncü basım. İzmir, 1998), s.373-375.
[311] Yrg. 9 HD. 21.01.1997, E.1996/251517 - K. 1997/740 için Bkz. www.kazanci.com.tr .
[312] "Kendisine yapılan uyarılara rağmen son bir ay içinde yine beş kez her sabah yarım saat geç gelen işçinin sözleşmesi derhal feshedilebilir" Yrg. 9 HD. 08.03.2000, E. 1999/109 - K. 2000/2876 için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1164.
[313] Yrg. 9 HD, 9.4.1992, 16257/3937 için Bkz. www.kazanci.com.tr (12.10.2005).
[314] Yrg. 9 HD. 30.01.1995, E.1994/15644 - K.1995/1235 için Bkz. **Tekstil İşveren Dergisi**, S.184, (Nisan 1995), Kararlar Bölümü, Yrg. 9 HD. 28.05.1996, E.96/3239 - K.96/11913 için Bkz. Günay, **Şerhli İş Kanunu**, C.2, Ankara, 2001, s.1920, No:54; Yrg. 9 HD. 13.11.1989, E.89/6773 - K.89/9789 için Bkz. **YKD**., C.XVI, S.10, (Ekim 1990), s.1478-1479; Yrg. 9 HD. 09.04.1992, E.91/16257 - K.92/3937 için Bkz. **YKD**., C.XVIII, S.8, (Ağustos 1992), s.1220; Yrg. 9 HD. 21.01.1997, E.96/18228 - K.97/868 için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi**; s.1918, No:49; Yrg. 9 HD. 15.02.1999, E.98/19723 - K.99/2073 için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi**; s.1907, No:29.

bulunması da zorunlu değildir[315]. İşçinin, iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olması yeterlidir[316]. Örneğin, maden ocağında sigara içildiğinin anlaşılması üzerine yapılan aramada, işçilerden birinin çantasında sigara paketi ve çakmak bulunması sonucu işverence bu işçinin sözleşmesinin feshedilmesi haklı bir uygulama olarak kabul edilmiştir[317]. Benzer bir şekilde, işyerinin tehlikeli olmayan bölümlerinde sigara tiryakileri için amirlerden izin alınmak koşuluyla sigara içebilme olanağı varken tehlikeli yerde sigara içilmesi[318] ya da fabrika sahasında sigara içilmesi için özel yer ayrılmış olmasına rağmen tehlikeli bölgede sigara içilmesi[319] haklı fesih nedenidir. Bu fıkra hükümleri uyarınca fesih hakkının kullanılabilmesi için işçinin kusurunun bulunması gerekir, yani zarar, kasten veya ihmalden doğmuş olmalıdır. İşverenin ihmalkarlığı nedeni ile bir zarar doğmuş ise işveren iş sözleşmesini derhal fesihte bulunamaz[320]. Kusursuzluğunun ispatı işçiye aittir. İşverenin mallarına verilen zarar işçinin otuz günlük ücretini aşıyorsa, işveren iş sözleşmesini derhal feshedebileceği gibi zararın geri kalan kısmını da genel hükümlere göre tazmin edebilir.

III- Zorlayıcı Nedenler:

İşçiyi, işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir nedenin ortaya çıkması halinde işveren işçinin iş sözleşmesini derhal fesihle sona erdirebilir (İş K. m.25/III). İşverene sözleşmeyi fesih hakkı veren zorlayıcı nedenin işçinin çevresinde gerçekleşmesi ve bir haftadan fazla bir süre işçinin işe gelmesini engellemesi gerekir. İşçinin yaşadığı yerde sokağa çıkma yasağının olması, deprem, su baskını vb. gibi olayların gerçekleşmesi[321] veya yörenin karantina altına alınması zorlayıcı neden olarak kabul edilir.

---

[315] Yrg. 9 HD, T.04.04.2000, E.2465 - K. 4716 için Bkz. **İşveren Dergisi**, C.XXXV, S.1, (Ekim 2000), s.18 verilen kararda, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış zarara neden olmasa ve ceza mahkemesi kararında suç sayılmamış bulunsa bile işverenin derhal fesih hakkının doğacağını belirtmiştir.

[316] Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1091

[317] Yrg. 9 HD. T. 26.04.2001, E. 2001/4065 - K.2001/7215 için Bkz. www.yargitay.gov.tr (emsal kararlar) (03.08.2005).

[318] Yrg. 9 HD. 15.02.1999, E. 1998/19723 - K. 1999/2073 için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1204–1205.

[319] Yrg. 9 HD. 02.11.2004, E. 2004/1834 - K. 2004/24692 için Bkz. Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s. 1117–1118.

[320] "İşyerindeki arızanın işverene bildirilmesine rağmen, işçinin arıza giderilmeden o işe sevk edilmesi neticesinde ortaya çıkan mala zararda, ihmalin büyük bölümünün işverende olduğu ve iş sözleşmesinin bildirimsiz feshedemeyeceği…"ne karar vermiştir. Yrg. 9 HD. 19.9.1989, E.4230 - K.7045 için Bkz. **Tekstil İşveren**, (Mart 1990), s.18.

[321] Günay, **İş Kanunu Şerhi, 2006**, s.1092

İş Kanunu m.24/III'den farklı olarak burada zorlayıcı neden işyerinde değil, işçinin çevresinde meydana gelmekte ve bunun sonucunda işçi kusuru olmaksızın geçici olarak iş görme borcunu yerine getirememekte ve iş sözleşmesi askıya alınmaktadır[322]. Derhal fesih hakkının kullanılabilmesi için bu bir haftalık sürenin dolması gerekir. İş Kanunu m.40'a göre "…zorlayıcı nedenler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılamayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün yarım ücret ödenir". Bu bir haftalık süre sonunda işveren derhal fesih hakkını kullanmazsa, işin askıda bulunması hali devam ederken yarım günlük ücret ödemesi söz konusu olmaz.

IV- İşçinin Gözaltına Alınması ya da Tutuklanması Halinde Devamsızlık

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığının, İş Kanunu m.17'deki bildirim sürelerini aşması derhal fesih nedenidir[323]. İşçinin bu suçtan beraat etmesi feshe engel olmaz[324].

2.2.3. Derhal Feshin Sonuçları

Derhal feshin sonuçları, feshin haklı olup olmamasına göre ikiye ayrılıp incelenebilir[325].

- Haklı bir nedenin varlığı ispatlanarak usulüne uygun bir şekilde yapılan derhal fesihte karşı tarafın fesih beyanını öğrenmesiyle iş sözleşmesi ortadan kalkar.

Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı harekette bulunulması nedeniyle derhal fesih yoluyla sözleşmeye son verilmişse, fesih kararı veren taraf diğer taraftan genel hükümlere göre ayrıca tazminat da isteyebilir (İş K. m.26/son). Tazminat sadece maddi

---

[322] Yrg. 9 HD. 1.3.1994, 3683/3048 kararına işyeri dışında işlediği bir suç nedeni ile tutuklanması nedeni ile işine devam edemeyen işçinin durumunu 1475 sayılı İş K.m.17/III anlamında zorlayıcı neden olarak kabul etmiş ve kıdem tazminatı alabileceğine karar vermiştir. Çünkü tutuklanma nedeni ile işine devam edemeyen işçi iradesi dışında devamsızlık yapmıştır.

[323] 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, işçinin işyeri dışında işlediği bir suçtan dolayı gözaltına alınması, tutuklanması veya hapse atılması yüzünden bir haftadan fazla süreyle işe gelememesi de zorlayıcı sebebe sokulmaktaydı (Yrg. 9 HD, T. 14.05.1996, 15896/10620, Yrg. 9 HD, T.12.09.1983, 4424/6705 için Bkz. Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.203) ancak Bakanlığa ait işyerinde çalışan bir işçinin PKK terör eylemlerine katılması nedeniyle tutuklanması (Yrg. 9 HD, 09.11.1998, 13322/15709) ve yasadışı sol bir örgüt üyesi işçinin DGM'de tutuklanması (Yrg. 9 HD, 28.05.1998, 7910/9533) zorlayıcı bir neden olarak görülmemiştir. 4857 sayılı İş Kanununda ise bu gibi durumlarda m.25/IV kapsamına alınmıştır.

[324] Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.203.

[325] Usulsüz fesih, haksız fesih ve kötüniyetli fesih kavramlarının birbiriyle karıştırılmaması gerekir. Usulsüz fesihte fesih hakkı doğmuş fakat kanunda belirtilen bildirim önellerine uyulmamıştır. Fesih hakkının iyi niyet kurallarına uygunsuz kullanılması da fesih hakkının kötüye kullanılması söz konusu olur. Haksız fesihte ise geçerli bir fesih hakkının doğmamasına rağmen fesih yapılmıştır.

zarar için değil, manevi zarar için de istenebilir[326]. Ancak, sağlık nedenleri ve zorlayıcı nedenlerle sözleşmenin feshi halinde tazminat söz konusu olamaz[327].

İş Kanunu m.24/I,II, III ve m.25/I, III, IV'de sayılan nedenlerle iş sözleşmesi feshedilmiş ve bir yıldan fazla çalışmış olma şartını yerine getirmiş olan işçi, kıdem tazminatı isteyebilir[328].

İşçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinin sona ermesiyle işverenin işçiye çalışma belgesi verme yükümlülüğü doğar[329].

İşçinin işyerindeki konumuna ve işinin önemine bağlı olarak, iş ilişkisinin sona ermesiyle işçi ve işveren arasında "rekabet yasağı sözleşmesi"nin imzalanması da söz konusu olabilir. Genellikle önemli pozisyonlardaki işçilerin çalıştıkları işyerlerindeki meslek sırlarını, sahip olunan yeni üretim tekniklerini, yeni geliştirilen ürün özelliklerini ve hizmet prosedürünü öğrenmesi kaçınılmazdır[330]. Bu pozisyondaki işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi sona erdiğinde işçi, bu bilgileri kullanarak işverenle rekabet etme imkânına sahip olacaktır. İşveren bu rekabeti önlemek istiyorsa işçiyle sözleşme sonrası için "rekabet yasağı sözleşmesi" yapmalıdır (BK. m.348–352). Bu sözleşme yazılı olarak yapılır. Rekabet yasağı tarafların anlaşması, işçinin ölümü, sözleşmenin işverence haksız feshi veya işçinin işverenden kaynaklanan bir nedenle sözleşmeyi derhal feshi ile sona erebileceği gibi sözleşmede belirlenecek olan cezai şartın işçi tarafından ödenmesiyle de sona erebilir. Ancak önemle belirtilmelidir ki, derhal fesihle olduğu kadar süreli fesih yoluyla sona eren iş ilişkilerinde de rekabet yasağı sözleşmeleri yapılabilir.

- İş sözleşmesini derhal fesihle sona erdiren tarafın dayandığı nedenler, hukuken haklı neden oluşturmuyor, ileri sürülen neden kanıtlanamıyorsa[331] veya fesih hakkı süresi içinde kullanılmamışsa, yapılan fesih haksız fesih olarak kabul edilir[332].

İş Kanunu m.25/son, iş güvencesi hükümlerinin (İş K. m.18, m.20 ve m.21), işverence yapılan derhal fesihlerde de uygulanmasını içeren bir düzenlemeye yer

---

[326]Süzek, **İş Hukuku, 2002,** s.511, Demircioğlu/Centel, **İş Hukuku**, s.192.
[327] Çelik, **İş Hukuk Dersleri (2003)u,** s.239.
[328] Ünal Narmanlıoğlu, "İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmesi İçin Belirli Sebeplere Dayalı Olarak Yapacağı Feshin Özellikleri", **Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan** (Ankara: TÜHİS Yayınları, 1998), s.145–167; ayrıntılı bilgi için Bkz. 2.1.4. Süreli Feshin Sonuçları.
[329] Daha fazla bilgi için Bkz. 2.1.4. Süreli Feshin Sonuçları.
[330] Akyiğit, **Yeni İş Hukuku**, s.217.
[331] Aynı, s.217.
[332] Süzek, **İş Hukuku**, s.511.

vermiştir[333]. Buna göre, işçi işverenin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshi halinde İş Kanunu m.18, m.20 ve m.21 hükümleri çerçevesinde yargıya başvurabilecektir[334]. Feshe yapılacak itiraz ise daha önce "Süreli Feshe İtiraz" başlığında bahsedildiği gibi İş Kanunu m.20 hükümlerine dayanılarak yapılır[335].

Belirli süreli iş sözleşmesinin haklı bir neden olmadan, sözleşme süresinin bitiminden önce feshedilmesi konusunda İş Kanununda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Ancak, öğretideki baskın görüş, bu durumda Borçlar Kanunu m.325'deki düzenlemelerin uygulanacağı yönündedir[336]. Bu düzenlemeye göre, iş ilişkisi sözleşme süresinin bitimine kadar sürecek ve işçi bu süreye ait ücreti isteyebilecektir. Konuyla ilgili diğer görüş ise, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitiminden önce, haklı bir neden söz konusu değilken sona erdirilmesinin haksız fesih niteliği taşıdığı yönündedir[337]. Bu durumda, işçinin sözleşme süresinin bitimine kadar hak etmiş olacağı parayı ve kıdem tazminatı isteme hakkı doğar. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir. Yargıtay'a göre, belirli süreli iş sözleşmesinin bitiminden önce haklı bir neden olmadan sona erdirilmesi haksız fesih olarak kabul edilmeli, şartları sağlayan işçiye kıdem tazminatı ödenmeli ve sözleşme süresinin bitimine kadar olan paranın ücret değil de tazminat olarak kabul edilmelidir[338].

3. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI

İş sözleşmesinin fesih hakkı, kanunlarla ya da sözleşmelere konulacak hükümlerle sınırlandırılabilir. Bu sınırlandırmalar, fesih hakkının kullanımını zorlaştıran

---

[333] Demircioğlu/Centel, **İş Hukuku,** s.193.

[334] "1475 sayılı İş Kanunu döneminde yürürlükteki 25. maddeyi karşılayan 17. maddeye ve özellikle II. bende göre işveren belirsiz süreli iş sözleşmesini haksız bulması halinde işçi, işverenden ihbar ve kıdem tazminatı talep edebiliyordu. İş güvencesi kapsamındaki dışındaki işçiler için bu uygulamanın, 4857 sayılı İş Kanunu içinde devam edeceği kuşkusuzdur" (Çelik, **İş Hukuku Dersler Dersleri (2003)i**, s.230).

[335] Daha fazla bilgi için Bkz. 2.1.2.2. Süreli Feshe İtiraz.

[336] Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.231; Süzek, **İş Hukuku**, s.513, Tunçomağ -Centel, **İş Hukukunun Esasları** (İkinci basım. İstanbul: 1999), s.109.

[337] Ünal Narmanlıoğlu, Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan işçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı, **Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan** (Ankara: 2000), s.401–405; Süzek, **İş Hukuku**, s.514; Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.232.

[338] Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.232; ayrıca Yargıtay, işten çıkarılan işçinin, işten çıkarılmasından sonra aynı ya da daha yüksek ücretli bir iş bulması halinde işverenden herhangi bir ücret talep edemeyeceğini; daha az ücretli bir iş bulması halinde de sadece ücret farkını isteyebileceğini kararlaştırmıştır (Yrg. 9 HD, T. 28.12.1989, E. 1989/7899 - K. 1989/11458, için bkz **İşveren Dergisi**, s. 20).

sınırlamalar olabileceği gibi bu hakkın kullanımını yasaklayıcı sınırlamalar da olabilirler.

3.1. İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Kanunlarla Sınırlandırılması

Tarafların iş sözleşmesini fesih haklarının sınırlandırılması, bireysel iş ilişkilerinin temel dayanakları olan İş Kanunları tarafından düzenlenmiş, özellikle süreli fesih hakkının kullanımına ilişkin çeşitli sınırlandırılmalar getirilmiştir. Getirilen sınırlamaların bir kısmı iş sözleşmesini fesih hakkının kullanımını bir takım koşul ve yaptırımlara bağlayarak zorlaştırırken, bir kısmı da bu hakkın belirli hallerde kullanımını yasaklamıştır. Fesih hakkının kanunlarla sınırlandırılması konusuna ikinci bölümde ayrıntılı olarak yer verileceğinden burada ayrıca açıklamaya gerek görülmemiştir.

3.2. İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması

İşçiler, kanunlarla olduğu kadar sözleşmelerle de feshe karşı korunabilirler. Özellikle, toplu iş sözleşmelerine konulacak düzenlemelerle işverenin fesih hakkının sınırlandırılması uygulamada en çok karşılaşılan yöntemdir. Sözleşmelerle işverenin fesih hakkını mutlak olarak ortadan kaldırmak mümkün olmamakla beraber zorlaştırıcı şartların getirilmesi yoluna gidilmektedir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu m.2'ye dayanılarak toplu iş sözleşmelerine taraflara emredici hukuk kuralı koyma yetkisinin verildiği ve iş sözleşmesine doğrudan etkide bulunulabildiği kabul edilmektedir[339]. Bu durumda, toplu iş sözleşmesine konan hükümlerle işverenin fesih hakkı sınırlandırılabilmektedir. Toplu iş sözleşmelerine konulan hükümlerle[340], yapılan fesihler belirli bir yönteme bağlanabildiği gibi, sözleşmeyle getirilen sınırlamalara aykırı bir şekilde yapılacak olan fesihlerde kıdem tazminatı dışında ek bir ödeme yapılması kararlaştırılabilmekte ve sonuç olarak işverenin fesih hakkı sınırlandırılabilmektedir[341].

---

[339] Pir Ali Kaya, "İş Güvencesi: Türk Çalışma Mevzuatındaki Düzenleme, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Eylül 2000 Tarihli İş Güvencesi Yasa Taslağının Kısaca Değerlendirilmesi", http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/10/11pirali/pirali.htm ve www.isguc.org/pirkaya2.htm (17.08.2005).

[340] Daha fazla bilgi için Bkz. Birinci Bölüm, 3.2. İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Sözleşmelerle sınırlandırılması.

[341] Pir Ali Kaya, **a.g.m.**, www.isguc.org/pirkaya2.htm (17.08.2005).

Daha önce de incelendiği gibi, İş Kanunu m.17'de yer alan süreli feshe ilişkin hükümlere göre, iş güvencesi kapsamı dışındaki işyerlerinde işveren, herhangi bir neden göstermeden sadece bildirim süresine uyarak iş sözleşmesini feshedebilmektedir. İş güvencesi kapsamı dışındaki işyerlerinde işverenin yaptığı fesih, usulsüz veya kötüniyetli olsa da geçerli sayılmakta, işçiye sadece Kanunda belirlenmiş olan ihbar veya kötüniyet tazminatlarını isteme hakkı tanınmaktadır. İş Kanunu m.17'de düzenlenen işverenin süreli fesih hakkı, tamamen ortadan kaldırılamadığı gibi işverenin bu hakkını ortadan kaldıracak herhangi bir hüküm de iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmesine konulamaz[342]. Ancak, bu hakkın sözleşmelerle sınırlandırılması mümkündür[343].

Fesih hakkının sözleşmelerle sınırlanması konusunda uygulamada en çok kullanılan yöntemlerden biri, İş Kanunu m.17'de öngörülen bildirim sürelerinin arttırılmasıdır[344]. Sözleşmelerle, bildirim süreleriyle birlikte işverenin kötüniyetli feshi halinde işçiye ödenmesi gereken kötüniyet tazminatının miktarı da arttırılabilir. Diğer yöntemler ise, toplu iş sözleşmelerine, belirli hallerin (örneğin muvazzaf askerlik) iş sözleşmesini belirli bir süre için askıya aldığı ve süreli fesih hakkının askı dönemlerinde kullanılamayacağı, emekliliğine belirli bir süre kalanların veya işyeri sendika temsilcilerinin süreli fesih yoluyla işten çıkarılamayacakları, süreli fesihlerin "son giren ilk çıkar" ilkesi uyarınca veya başka bir yönteme uygun olarak yapılabileceği, sendikalı işçilerin sözleşmelerini fesih işleminin ancak taraf işçi sendikasıyla yapılacak görüşmeler sonucunda uygulanabileceği gibi hükümlerin konulmasıyla işverenin süreli fesih hakkının sınırlandırılması şeklinde olabilir[345].

---

[342] Yrg. 9 HD. 19.3.1998; 3090/5572 için bkz **Çimento İşveren Dergisi**, C.12, S.3 (Mayıs 1998), s.39–40.

[343] Yrg. 9 HD. 24.9.1992; 3164/10375 için bkz **YKD**, C.XX, S. 2, (Şubat 1994), s.221–222.

[344] Harb-İş ile 39. Hava Üs Kanat Komutanlığı arasında imzalanan 01.04.2006 – 31.03.2008 tarihleri arasında geçerli olacak olan 20. dönem işletme düzeyindeki toplu iş sözleşmesi m.36'de [http://www.harb-is.org.tr/default.asp?id=20&mnu=20 (04.09.2006)], Maden-İş Sendikası ile Kümaş Kütahya Manyezit İşletmeleri A.Ş. arasında imzalanan 01.01.2003 – 31.12.2004 tarihleri arasında yürürlükte bulunan işletme düzeyindeki toplu iş sözleşmesi m.27'de [http://www.madenis.org.tr/tis/sozlesmeler/006.html (04.09.2006)], Maden-İş Sendikası ile Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası İle Tekel, Tütün, Tütün Mamülleri, Tuz ve Alkol İşletmeleri Genel Müdürlüğü'nün Tuzla İşyerleri için imzalanan 01.03.2003–28.02.2005 tarihleri arasında yürürlükte bulunan işletme düzeyindeki toplu iş sözleşmesi m.82'de [http://www.madenis.org.tr/tis/sozlesmeler/007.html (05.09.2006)] bildirim süreleri kanunda yer alan düzenlemeden daha uzun tutularak yeniden düzenlenmiştir.

[345] Ünal Narmanlıoğlu, **a.g.m**.; s.318-320-vd.; Aziz Çelik, **Sözleşmelerle Sınırlandırma**, s.221-223.

Derhal fesih hakkının sınırlandırılması ise, geniş anlamda iş güvencesine yönelik önemli bir nokta olarak ortaya çıkmaktadır[346]. İşverenin derhal fesih hakkı, sözleşmeye konacak hükümlerle tümüyle ortadan kaldırılamaz. Buna karşın, bu hak işçinin lehine olacak şekilde sınırlandırılabildiği gibi farklı yaptırımlara da bağlanabilir. Özellikle, İş Kanunu m.25/II'de derhal fesih nedeni sayılan hallerin büyük bir kısmının esnek ve geniş kapsamlı olması, işçiyi kıdem tazminatı hakkından mahrum edecek kadar ağır sonuçların doğmasına neden olmaktadır[347]. Yargıtay'da, işverenin derhal fesih hakkının toplu iş sözleşmesiyle sınırlandırabileceğini karara bağlamıştır. Yargıtay'a göre, Kanunun emredici hükümlerine aykırı olmamak koşuluyla toplu iş sözleşmelerinde, İş Kanununda belirtilen derhal fesih nedenlerinin bazılarının derhal fesih nedeni sayılmayacağı veya bu nedenlerin işçi lehine yumuşatılabileceği kararlaştırılabilir[348]. Mesela, toplu iş sözleşmesi tarafları, işçinin iki gün göreve gelememesi halinde derhal fesih hakkının kullanılması (İş K. m.25/II-g) yerine işçiye ücret kesme cezası uygulanacağını kararlaştırabilirler[349]. Bu şekilde işverenin, İş Kanunu m.25/II'ye dayanarak iş sözleşmesini fesih hakkı ortadan kaldırılmasa bile işçiyi koruma amaçlı sınırlamalar getirilebilecek ya da feshin sonuçları işçi yararına hafifletilebilecektir. Yargıtay, İş Kanunu m.25/II-ı'daki düzenlemelerin de işçi lehine yumuşatılabileceğini kabul ederek, sözleşmede işçinin verdiği zararı hemen ödemesi, ödemeyi taahhüt etmesi ve sendikanın da buna kefil olması durumlarında derhal fesih hakkının kullanılmayacağının kararlaştırılmasını uygun bulmuştur[350].

İş sözleşmesini fesih hakkının sözleşmelerle sınırlandırılmasında en çok başvurulan yollardan biri, işverenin fesih hakkının toplu iş sözleşmesi ile oluşturulması kararlaştırılacak bir disiplin kurulu kararına bağlanmasıdır. Böyle bir hükmün söz konusu olması durumunda işveren, bir disiplin kurulu kararı alınmadan ortada haklı bir nedenin bulunması halinde bile sözleşmeyi fesih hakkını kullanamaz[351]. Aksi takdirde

---

[346] Muzaffer Koç, **Tüm Yönleriyle İş Güvencesi** (Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2005), s.122.
[347] Süzek, **İş Hukuku** s.206.
[348] Yrg. 9 HD. T. 19.6.1996, 1783/14013 için Bkz. İşveren **Dergisi**, C.XXXIV, S. 11 (Ağustos 1996), s.17.
[349] Yrg. 9 HD. T. 30.1.1996, 26136/1031için Bkz. **İş ve Hukuk**, (Ağustos - Eylül 1996), s.29–30 ve Yrg. 9.HD. T.09.12.1997, E. 1997/17214 - K. 197/21011 için Bkz. Günay, **Şerhli İş Kanunu C.1**, Ankara, 1998, s.676–677 ayrıca Yrg. 9 HD. T. 07.07.1997, E. 1997/10808 - K. 1997/13866 için Bkz. Günay, **a.g.e**., s.690.
[350] Yrg. 9 HD. T. 11.9.1991, 6724/11946 için Bkz. **Tekstil İşveren**, S.163, (Kasım 1991), s.15–16.
[351] Ünal Narmanlıoğlu, "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Çerçevesinde İşçinin Feshe Karşı Korunması, İktisadi, Sosyal ve Uluslar Arası Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması", **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı** (İstanbul 2002), s.325–326.

fesih, sözleşme hükmüne aykırı olarak gerçekleştirildiğinden haksız fesih sayılır[352]. Yargıtay'ın bu konudaki görüşü zaman içinde farklılıklar göstermiştir. Yargıtay, başlangıçta toplu iş sözleşmeleriyle fesih yetkisinin disiplin kuruluna verilmesi durumunda işverenin, kurul kararı olmadan fesih hakkını kullanmasının haksız fesih olacağı yönündeki ilk görüşünü değiştirerek, işverenin kurul kararı olmadan yaptığı fesihlerde, feshin haklı bir nedene dayanıp dayanmadığının da araştırılması gerektiğine hükmetmiştir[353]. Yargıtay daha sonraki bir kararında ise, işverenin fesih hakkının disiplin kurulu kararına bağlı olarak kullanılacağının kararlaştırıldığı bir toplu iş sözleşmesinin varlığı halinde kurul kararı olmadan iş sözleşmesinin feshi durumunda, işvereni sözleşmede kararlaştırılmış olan yaptırımı ödemekle yükümlü tutmuştur[354]. Yargıtay'ın 1994 yılından sonraki kararlarında ise, işverenin derhal fesih hakkını disiplin kurulu kararına bağlayan toplu iş sözleşmesi kararına rağmen kurul kararı olmaksızın işçi çıkartılmasını haksız fesih saydığı görülmektedir[355].

Fesih hakkının sözleşmelerle sınırlandırıldığı hallerde, getirilen sınırlamaya uyulmamasının yaptırımı genelde yine aynı sözleşmede düzenlenir. Bu yaptırımlar, bağlayıcı niteliktedir. Ancak, toplu iş sözleşmesinde bir yaptırımın öngörülmemiş olması halinde süreli fesih hakkına getirilen sınırlayıcı düzenlemelere aykırı olarak yapılmış olan fesih, haksız fesih olarak kabul edilir ve buna uygun yaptırımlar uygulanır[356]. Fesih hakkının sınırlandıran hükümlere aykırı davranılması halinde özel bir yaptırımın öngörüldüğü toplu iş sözleşmelerinde ise, işçinin bazı haklarının (ücretinin bir kısmı vb.) ya da ihbar ve kıdem tazminatının ölçü olarak alındığı veya belirlenecek olan bir miktarda cezai tazminat gibi yaptırımlar öngörülebilir[357]. Ancak, toplu iş sözleşmesinde belirlenecek olan tazminatın yüksek olması durumunda, Borçlar

---

[352] Nuri Çelik, "İşverenin Hizmet Akdini Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması", **Kamu-İş Dergisi**, C.4, S.2 (Haziran 1997), s. 229; Sarper Süzek, "İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması", **Kamu-İş Dergisi**, C.6, S.4 (Aralık 2002), s.170.

[353] Yrg. 9 HD. T.30.03.1975, E. 20976 - K. 8162 ve Teoman Akünal'ın incelemesi için Bkz. "Fesih Yetkisinin Toplu İş Sözleşmesi İle Kısıtlanması", **İHU** 1977.

[354] Yrg. 9 HD. T. 14.11.1980, E. 1980/6513 - K. 1980/11749 ve Ekonomi'nin incelemesi için Bkz. "Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesi İle Sınırlandırılması ve Disiplin Kurulu Kararının Alınması Zorunluluğu, **İHU**, 1981/II.

[355] Yrg. 9 HD. T.31.05.1999, E. 1999/7665 - K. 1999/9472 için Bkz. **TÜHİS** (Mayıs 2000), s.71-72; YHGK, T. 01.06.1994, E. 1994/9-71 - K. 1999/381 için Bkz. **YKD** S.11, C.XX (Kasım 1994), s.41-42; YHGK, T. 08.10.1997, E. 1997/9-451 - K. 1997/772 için Bkz. **Tekstil İşveren Dergisi** (Aralık 1997), s.14-15; Yrg. 9 HD. T. 05.03.1996, E. 1996/35962 - K. 1996/3819 için Bkz. **Çimento İşveren Dergisi** S.3, C.10 (Mayıs 1996), s.30-31.

[356] Günay**, Yeni İş Yasaları** (Ankara: Yetkin Yayınları, 2004), s.529.

[357] Günay, **a.g.e.**, s.530, Yrg. 9 HD. T. 17.01.1991, E. 1990/9157 - K. 1991/852 için Bkz. Günay, **Şerhli İş Kanunu C.1** (Ankara: 1998), s. 373, dpn.124.

Kanunu m.161/son'a[358] göre indirime tabi tutulur[359]. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, iş sözleşmesinin feshine getirilen sınırlamalara aykırı davranılması halinde feshin geçersiz sayılacağını veya işçinin işe iadesini ve boşta geçen sürelere ait alacakların ödeneceğine dair toplu iş sözleşmesinde yer alacak olan hükümler Yargıtay tarafından geçersiz sayılmaktadır[360].

[358]Borçlar Kanunu, "Cezanın butlanı ve tenkisi" Madde 161, "Akitler, cezanın miktarını tayinde serbesttirler. Ceza, kanuna veya ahlaka (adaba) muğayir bir borcu teyit için şart edilmiş veya hilafına mukavele olmadığı halde borcun ifası borçlunun mesuliyetini icap etmeyen bir hal sebebiyle gayri mümkün olmuş ise, şart olunan cezanın tediyesi talep edilemez.

Hakim, fahiş gördüğü cezaları tenkis ile mükelleftir".

[359] Yrg 9 HD. T.6.7.1998, 9969/11770 için bkz Günay, **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku: Açıklamalar- Kararlar-İlgili Mevzuat** (Birinci basım. Ankara: Turhan Kitabevi, 1999), s.161–162.

[360] Yrg. 9 HD. 25.9.1995, 8981/28051 için Bkz. **Çimento İşveren Dergisi,** C.9, S.6 (Kasım 1995), s.32.

İKİNCİ BÖLÜM
TÜRK İŞ HUKUKUNDA FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI

1. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI

İş güvencesi ve fesih hakkının sınırlandırılması ile ilgili en kapsamlı düzenlemeler, 4857 sayılı İş Kanununda yer almaktadır. Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunundaki düzenlemeleri benimsemekte veya paralel düzenlemelere yer vermektedir.

1.1. Süreli Fesihte Fesih Hakkının Sınırlandırılması

Süreli fesihle fesih hakkının sınırlandırılmasını sağlayan araçlar, bildirim sürelerine uyma zorunluluğu ve feshin geçerli nedene dayandırılması gerekliliğidir. Feshe itiraz mekanizması ile de süreli fesih hakkının kullanımı çeşitli koşullara bağlanmış ve hakkın kullanımının sınırlandırılması yoluna gidilmiştir. Bu araçlar, fesih hakkını ortadan kaldırmamakta sadece hakkın kullanımını zorlaştırmaktadırlar.

1.1.1. Bildirim Sürelerine Uyma Zorunluluğu

İş sözleşmesini süreli olarak feshetmek isteyen tarafın fesih hakkını sınırlandıran düzenlemelerden bir tanesi, kanunlar tarafından belirlenmiş olan bildirim süresine uyma zorunluluğudur. Birinci bölümde de değinildiği gibi 4857 sayılı İş Kanunu, işçinin kıdemine göre artan bir bildirim süresi esasını kabul etmiştir. Bu esasa göre, iş sözleşmesini feshetmek isteyen taraf, fesih isteğini işçinin kıdemine göre en az iki en fazla sekiz hafta öncesinden karşı tarafa bildirmek zorundadır[361]. Bu bildirim süreleri iş sözleşmesi veya toplu sözleşme ile arttırılabilirler. Bildirim sürelerine ilişkin ücretin[362] işveren tarafından peşin ödenmesi ile de sözleşmenin feshi mümkündür (İş K. m. 17/IV). Peşin ödeme ile fesih hakkı kural olarak sadece işverene tanınmıştır[363].

---

[361] Daha fazla bilgi için Bkz. Birinci Bölüm, 2.1.1. Bildirim Süreleri

[362] Söz konusu ücret, asıl ücret ve sözleşmeden doğan diğer hak ve menfaatler göz önüne alınarak hesaplanır.

[363] Fevzi Demir, **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması** (Yeniden Düzenlenmiş Üçüncü Basım. İzmir: 2003), s.141.

1.1.2. Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması

Süreli fesih hakkının kullanımının sınırlandırılmasına yönelik bir diğer düzenlemede, feshin geçerli bir nedene dayandırılması şartıdır. Kural olarak işçinin sözleşmeden doğan borçlarını gerektiği şekilde yerine getirmemesi, iş sözleşmesine aykırı harekette bulunması fesih nedenidir. Sözleşmeyle doğan borçlara aykırılığın derecesi ise yapılacak fesih türünü belirlemektedir[364].

Sözleşmeyle doğan borçlara aykırılık derecesinin ağır olduğu ve iş ilişkisinin katlanılmaz olacağı hallerde derhal fesih hakkının kullanılması kaçınılmazdır. Sözleşmeye aykırılık derecesinin çok ağır olmamasına rağmen işyerinde olumsuzluklara yol açması veya işçi ve işveren arasındaki güven ilişkisinin sarsılmasına neden olan hareket ve davranışlar, sözleşmenin süreli olarak feshedilmesi için geçerli kabul edilen nedenleri oluştururlar.

Birinci bölümde daha ayrıntılı olarak değinildiği üzere[365], iş güvencesi hükümlerinin uygulandığı, otuz veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde en az altı aylık kıdeme sahip belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve işveren vekili olmayan işçinin iş sözleşmesini süreli olarak fesheden işveren fesih işlemini, işçinin yetersizliğinden, davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayandırmak zorundadır (İş K. m. 18/I).

1.1.3. Feshe İtiraz ve Sonuçları

Daha önce birinci bölümde ayrıntılı olarak ele alındığı[366] gibi, 4857 sayılı İş Kanununda iş güvencesi kapsamında yer alan işçilerin fesih işlemine itiraz edebilecekleri belirtilmiştir (İş K. m.20)[367]. Kanunda yer alan düzenleme feshin, Kanunun aradığı şartları taşımaması durumunda işçinin işe iade edileceğini veya işçiye uygun tazminatın ödenmesi gerektiğini hükme bağlamıştır.

---

[364] Çağrı Çelik, **a.g.e.**, s.55.

[365] Daha fazla bilgi için Bkz. Birinci Bölüm, 2.1.2. İş Güvencesi Kapsamında Süreli Fesih.

[366] Daha fazla bilgi için Bkz. Birinci Bölüm, 2.1.2.2. Süreli Feshe İtiraz; 2.1.2.3. Geçersiz Nedenle Yapılan Süreli Fesih ve Sonuçları ve ayrıca 2.1.3. İş Güvencesi Kapsamı Dışında Süreli Fesih ve sonuçları.

[367] İş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler, ve fesih hakkının kötüye kullanılmış olduğu iddiası ile fesih işlemine itiraz etme hakkına sahiptirler. Ancak itirazlarının mahkeme tarafından haklı bulunması halinde kötüniyet tazminatına ve/veya bildirim sürelerine de uyulmamışsa ihbar tazminatı almaya hak kazanırlar.

İtiraz, yetkili iş mahkemesine veya özel hakeme fesih bildirimine neden gösterilmediği veya gösterilen nedenin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin yapılmasından itibaren bir ay içerisinde yapılmalıdır (İş K. m.20/I). Uygulamada ve öğretide bu bir aylık sürenin hak düşürücü nitelikte olduğu kabul edilmektedir[368].

İş Kanunu m.20'de yer alan düzenlemede, davanın seri muhakeme[369] usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılacağı belirtilmiştir. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde ise, Yargıtay'ın bir ay içerisinde kesin olarak karara varması gerekir (İş K. m.20/III).

İş Kanunu m.21'e göre yetkili mercii, işçinin itirazını haklı görürse feshin geçersizliğine karar verir ve fesih işlemi hiç doğmamış gibi kabul edilir. Mahkeme, işçinin işe iadesine ve işverenin işçiyi işe almak istememesi halinde ödemesi gereken, işçinin en az dört en fazla sekiz aylık ücreti tutarında bir tazminata hükmeder. Ayrıca mahkeme, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş olan ücret ve diğer haklarının ödenmesine de karar verir (İş K. m.21/I-III). İşçi, birinci bölümde de ayrıntılı olarak açıklanan bu sonuçları elde edebilmesi için mahkeme veya özel hakem kararının kesinleşerek kendisine tebliğ edilmesinden itibaren on işgünü içerisinde işverene başvurmak zorundadır.

On iş günlük süre içerisinde işverene başvurmayan işçinin iş sözleşmesi, mahkemeye yapılan itiraza konu olan feshin tarihinde feshedilmiş sayılır. Mahkeme tarafından işçiye ödenmesi kararlaştırılan çalışmadığı süreler için belirlenecek en çok dört aya kadar olan ücret hakkını ve diğer haklarını kaybeder. İşveren sadece ilk fesih tarihi itibariyle hesaplanan ve ödememiş olduğu ihbar tazminatını, şartlar oluşmuşsa kıdem tazminatını ve işçinin İş Kanunundan doğan ücret, ikramiye, yıllık izin gibi sair haklarını ödemekle yükümlüdür[370].

Kesinleşen mahkeme kararının tebliğ edilmesinden itibaren on işgünü içinde işe başlama talebiyle kendisine başvuran işçiyi işe başlatmak istemeyen işveren, işçiye

---

[368] Yrg. 9.HD. 06.06.2006, E.2006/6026 – K.2006/9383, **Legal – İSGHD**, S.11, s.995-996; İhsan Erkul – Nuray Gökçek Karaca, **a.g.e**., s.157; Günay, **Yeni İş Yasaları,** s.465.

[369] "…feshin geçersizliği ve işe iade davaları, 4857 iş Kanununun 20/3 maddesi uyarınca seri yargılama usulüne tabidir. Seri yargılama usulü, aslında yazılı yargılama usulünün biraz daha çabuklaştırılmış bir şeklidir. Bu nedenle mahkemeye sunulan bir dava dilekçesi üzerinde oturum günü belirlendikten sonra dava dilekçesi ve oturum günü taraflara tebliğ edilmeli (HUMK. m. 195 ve m. 375) bu işlemlerin yerine getirilmesi sırasında HUMK.'un 195, 207, 208, 210 maddeleri hükümlerine uygun davranmaya özen gösterilmelidir. Bir başka anlatımla taraflara iddia ve savunmaları ile ilgili delilleri bildirmeleri için süre verilmeli, savunma hakkı kısıtlanmamalıdır." Yrg. 9.HD, 20.02.2006, E.2006/18713 – K. 2006/3889, **Legal – İSGHD**. S.11, s.972-973 [Çağrı Çelik**, a.g.e**., Dpn. 25'den naklen].

[370] Süzek, **İş Hukuku 2005**, s.481-482.

en az dört en fazla sekiz aylık ücreti tutarında tazminat (iş güvencesi tazminatı) ödemekle yükümlüdür. Ayrıca, yukarda da bahsedildiği gibi, iş güvencesi tazminatı dışında işçinin dava süresince çalıştırılmadığı günleri[371] de kıdeme dahil ederek işçiye kıdem tazminatı ve bildirim sürelerine de uyulmamışsa ihbar tazminatı ile işçinin kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en fazla dört aylık ücretini de ödemek zorundadır.

1.2. Derhal Fesihte Fesih Hakkının Sınırlandırılması

4857 sayılı İş Kanununda, derhal fesih hakkının kullanımını doğrudan sınırlandıran bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Ancak, derhal fesih hakkının kullanılabilmesi için feshin dayandırılması gereken haklı nedenler ve haller, işçi açısından İş Kanunu m.24'de ve işveren açısından İş Kanunu m.25'de belirtilmiştir. Bu nedenlere birinci bölümde ayrıntılı olarak yer verildiğinden çalışmanın bu bölümünde ayrıca yer verilmeyecektir[372].

Derhal fesih hakkı kural olarak, haklı neden veya olayın ortaya çıkmasıyla doğmuş olur. Ancak, bu hakka sahip olan tarafın bu hakkını belirli bir süre içinde kullanması gerekir[373]. İş Kanunu m.26'ya göre fesih işleminin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere ve benzerlerine dayanılarak yapılması halinde, fesih hakkına sahip olan tarafın bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öğrendiği günden başlayarak altı işgünü içinde ve herhalde olayın gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanılması gerektiğini belirtmiştir. Ancak işçinin, olaydan maddi çıkar sağladığı durumlarda bu bir yıllık sürenin uygulanmayacağı da hükme bağlanmıştır.

Birinci bölümde de değinildiği gibi[374], sözleşmelere eklenecek hükümlerle derhal fesih hakkının kullanılmasının disiplin kurulu kararının varlığına bağlanması, Kanunda belirtilen bazı derhal fesih nedenlerinin haklı neden olarak kabul edilmeyeceği

---

[371] Yargıtay'ın, davanın daha uzun sürmesi halinde bile sadece dört aylık çalıştırılmayan sürenin işçinin kıdemine eklenebileceğini belirtmektedir. Bu görüş, iyiniyet ve işçiyi koruma ilkelerine ters düştüğü gerekçesi ile eleştirilmektedir. Örnek karar için Bkz. Fevzi Şahlanan, "İşe İade Kararının Uygulanması Durumunda Dört Aylık Çalıştırılmayan Sürenin Kıdem Süresine Eklenmesi" **Tekstil İşveren Dergisi**, S. 304, Nisan 2005, s.43–45.

[372] Daha fazla bilgi için Bkz., Birinci Bölüm, 2.2.1. İşçi Açısından Derhal Fesih Nedenleri ve 2.2.2. İşveren Açısından Derhal Fesih Nedenleri.

[373] İhsan Erkul – Nuray Gökçek Karaca, **a.g.e**., s.121.

[374] Daha fazla bilgi için Bkz., Birinci Bölüm, 3.2. İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması.

ya da işçi lehine yumuşatılabileceğinin kararlaştırılmasıyla da derhal fesih hakkının kullanımı sınırlandırılabilir.

1.3. Ücretin Gününde Ödenmemesi Nedeniyle İşçinin İş Görme Borcunu Yerine Getirmekten Kaçınması

4857 sayılı İş Kanunu m.34'e göre işçi, mücbir neden olmaksızın ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ücretini alamazsa, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkına sahiptir. Burada işçiye bir tercih hakkı tanınmıştır. İşçi, iş görme borcunu, şartlar da oluşmuşsa, isterse yerine getirmekten kaçınabilir. Bu bir zorunluluk değildir. İş görme borcunu yerine getirmeme kararı, kişisel olmakla birlikte diğer işçilerin de aynı kararı almış olmaları nedeniyle toplu bir nitelik kazanmasının grev olarak tanımlanamayacağı m.34'de hükme bağlanmıştır.

Ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle çalışmayan işçilerin iş sözleşmeleri feshedilemeyeceği gibi, çalışmayan bu işçilerin yerine yeni işçi de alınması da engellenmiştir (İş K. m.34/II). Kanunda yer alan düzenlemede, işçilere çalışmadıkları dönem için ücret talep etme hakkı tanınmamıştır.

4857 sayılı İş Kanununa göre, gününde ödenmeyen ücretler için mevduatta uygulanan en yüksek faiz[375] istenebilecektir. Bu şekilde hem işçinin ücretinin ucuz kredi olarak kullanılması engellenmiş hem de işçilerin zararları tazmin edilmiş olmaktadır[376].

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmaması Nedeniyle İşçinin İş Görme Borcunu Yerine Getirmekten Kaçınması

4857 sayılı İş Kanunu m. 77/II'de, "İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli önlemler, kanuni hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek

---

[375] K.2005/9831 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına göre 04.12.1984 tarihli ve 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun m.1'de öngörülen kanuni faiz oranının 01.01.2006 tarihinden geçerli olmak üzere yıllık % 12'den % 9'a indirilmesi; Maliye Bakanlığı'nın 16.12.2005 tarihli ve 43953 sayılı yazısı üzerine, adı geçen Kanunun anılan maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 19.12.2005 tarihinde kararlaştırılmıştır.
3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun 'un 1.maddesi gereğince " Bakanlar Kurulu, bu oranı aylık olarak belirlemeye, yüzde onuna kadar indirmeye veya bir katına kadar artırmaya yetkilidir".

[376] Günay, **a.g.e**., s.283.

zorundadırlar" denilerek işverene, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilere eğitim verme, bilgilendirme ve denetleme yükümlülüğü getirilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu m.80, İş Kanununa göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işvereni, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla ve iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlü tutmuştur[377]. İşçi, iş sağlığı ve güvenliği açısından işyerinde "sağlığı veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike"nin olması halinde iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun olmadığı işyerlerinde doğrudan işveren veya işveren vekiline başvuruda bulunarak durumun tespiti ve gerekli önlemlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir (İş K. m.83/I). Başvurunun şekline ilişkin Kanunda bir düzenleme bulunmamasına rağmen ispat kolaylığı açısından yazılı yapılması yerinde olacaktır. Kurul, aynı gün acilen toplanarak durumu tespit eder ve karar verir. Kurulun, işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde, işçi, gerekli önlemlerin alınmasına kadar çalışmaktan kaçınabildiği gibi ücretini ve diğer haklarını da talep edebilir[378].

İşveren, gereken önlemlerin alınmaması nedeniyle çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçiyi, çalışma borcunu yerine getirmemesi nedeni ile bu süre içinde işten çıkaramaz. Ancak, kurulun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli önlemin alınmadığı hallerde işçiler altı işgünü içinde İş Kanunu m.24/I'e göre sözleşmelerini derhal fesih hakkına sahip olurlar[379] (İş K. m.83/V).

1.5. Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapılması

4857 sayılı İş Kanunu m.22'de işverenin, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirerek ve işçinin de onayı ile yapabileceği belirtilmiştir. İşçi, altı işgünü içinde yazılı olarak verdiği cevap yazısında çalışma koşullarında yapılacak olan değişikliği kabul ederse, yeni şartlarla sözleşme devam edecektir. Kanunda, yazılı olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişikliklerin işçiyi

---

[377] Serdar Şardan. Yeni İş Kanunu İle Birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Getirilen Değişiklikler, **Çimento İşveren Dergisi**, S.1, C.18 (Ocak 2004), s. 8.
[378] Günay, **Yeni İş Yasaları**, s.629.
[379] Daha fazla bilgi için Bkz. Birinci Bölüm, 2.2.2. İşveren Açısından Derhal Fesih Nedenleri.

bağlamayacağı ifade edilmiştir (İş K. m.22/I). İşçi, değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip bulunmaktadır (İş K.m.22/I). İşçinin, yapılan feshe karşı 4857 sayılı İş Kanunu m.17 ve m.21'e göre dava açma hakkı bulunmaktadır (İş K. m.22/I)[380].

4857 sayılı İş Kanununda, "Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz" düzenlemesine yer verilmiştir (İş K. m.22). Bu düzenlemenin amacı, belirli olumsuz şartların varlığı halinde, işçinin sözleşmesinin fesih edilmesi yerine, çalışma şartlarında bazı değişiklikler yapılarak iş ilişkisinin sürdürülmesinde devamlılığın sağlanması amaçlanmaktadır[381].

İş Kanunu m.6/V'de yer alan düzenlemede ise, esaslı değişikliğin işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devri nedeniyle oluşması halinde devreden veya devralan işverenin, iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devri nedeniyle feshedemeyeceği öngörülmüştür. İşyerinin veya işyerinin bir bölümünün devri sonrasında yapılacak olan feshin ekonomik zorunluluklar ya da üretimde uygulanan yeni sisteminin gereği gibi bir neden öne sürülerek gerçekleştirilmesi gerekir.

1.6. Toplu İşçi Çıkarma

İş Kanunu m.29/II'ye göre, işyerinde çalışan işçi sayısı yirmi ile yüz işçi arasında ise en az on işçinin, yüz bir ile üç yüz işçi arasında ise en az %10 oranında, üç yüz bir işçi ve daha fazla ise en az otuz işçinin iş sözleşmesinin bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde süreli fesih yoluyla sona erdirilmesi "toplu işçi çıkarma" olarak kabul edilmektedir.

Toplu olarak işçi çıkarmaya karar veren işverenin; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri nedeniyle toplu işçi çıkarmak istediğini, en az otuz gün önceden yazılı olarak işyeri sendika temsilcilerine, ilgili Bölge Müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmesi gerekir (İş K. m.29/I). Bildirimde, işçi çıkarmanın nedenleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları, fesih işleminin ne zaman gerçekleştirileceğine yer verilir (İş K. m.29/III). Otuz günlük sürenin bitiminden

[380] Daha fazla bilgi için Bkz., Birinci Bölüm, 2.1.2.2. Süreli Feshe İtiraz.
[381] Günay, **a.g.e**., s.472.

itibaren bildirim süresi işlemeye başlar. İşveren, bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek de sözleşmeyi sona erdirebilir [382]. İşverene, toplu işten çıkarmayı otuz gün öncesinden işçi temsilcilerine, ilgili Bölge Müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirme zorunluluğunun getirilmesi fesih hakkının sınırlandırılmasında, fesih hakkının kullanımını zorlaştıran bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşverenin, işyeri sendika temsilcilerine bildirimde bulunması sonrasında işyeri sendika temsilcileriyle yapılan görüşmelerde toplu işçi çıkarmanın engellenmesi, durumdan etkilenecek işçi sayısının azaltılması ya da durumun işçiler üzerinde yaratacağı olumsuz etkilerin en aza indirilmesi konuları ele alınır ve toplantı tutanağı düzenlenir (İş K. m.29/IV). Toplantının 158 sayılı ILO sözleşmesinin m.13/I'de belirtilen bir bilgi verme ve danışma toplantısı olması nedeniyle bir kararın çıkması zorunlu olmamakla[383] birlikte çıkacak karar, işveren açısından tavsiye niteliğindedir.

İşyerinin tamamen kapatılarak kesin ve devamlı olarak faaliyetine son verilmesi durumunda işveren görüşmelerde bulunmaz, sadece otuz gün önceden ilgili Bölge Müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna durumu bildirir ve işyerinde duyurur (İş K. m.29/VI).

İşveren, işten çıkarmaların gerçekleşmesinden sonraki altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediğinde, işten çıkarmış olduğu işçilerden nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırmak zorundadır (İş K. m.29/VI)[384].

İşveren, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümleri, İş Kanunu m.18, m.19, m.20 ve m.21'de düzenlenen hükümlerin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz. Aksi halde işçinin, ilgili maddelere göre dava açma hakkı bulunmaktadır (İş K.m.29/son). Ayrıca, İş Kanunu m.29'da yer alan hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline para cezası[385] yaptırımı getirilmiştir.

---

[382] Çelik**, İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.41; Günay, **Yeni İş Yasaları**, s.472.
[383] Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.240.
[384] 4857 sayılı İş Kanunda öngörülen işe tercihen çağırılma yükümlülüğü. 1475 sayılı İş Kanununa göre daha da yumuşatılmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu m.24'de, işverenin kanunda belirtilen nedenlerle iş sözleşmesi sona eren işçilerin yerine işten çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde başka işçi alamaz denilirken, 4857 sayılı İş Kanunda işine toplu işçi çıkarma nedeniyle son verilen işçilerden uygun olanları tercihen işe çağrılır düzenlemesine yer verilmiştir.
[385] 2007 yılı için belirlenen idari para cezası miktarı, toplu işçi çıkarma hükümlerine aykırı davranılarak çıkarılan her bir işçi için 336 YTL'dir. (http://www.alomaliye.com/2007/ipc_4857.htm (01.02.2007).

1.7. İş Sözleşmesinin Askıda Kalması

Belirli şart ve durumlarda iş sözleşmesinin sona erdirilmeyip geçici bir süre askıya alınması iş güvencesinin sağlanmasında, en önemli hukuki tekniklerden biri olarak kabul edilmektedir[386].

İş mevzuatımızda, iş sözleşmesinin askıya alınmasının tanımı ve koşullarının düzenlememiş, hüküm ve sonuçlarının genel kural olarak hükme bağlanmamış[387] olmasına rağmen iş sözleşmesinin askıya alındığı hallerle ilgili olarak askıya alınmanın bazı hukuki sonuçlarına verilmiştir[388].

İş kazası, hastalık, analık, grev ve lokavt ya da zorlayıcı nedenlerle işçinin kusursuz ve geçici olarak iş görememesi halinde iş sözleşmesi askıda kalır[389]. Sözleşmenin askıya alınmasıyla, işçinin belirli bir süre için işini yapamaması, işverenin de böyle bir durumda sözleşmeyi işçinin devamsızlığı nedeniyle sona erdirememesi söz konusudur[390]. Taraflar, karşılıklı rızalarıyla yapacakları bir sözleşmede iş sözleşmesinin askı hallerini, askı süresini, bu süre içerisinde işçiye ücret ödenip ödenmeyeceğini kararlaştırabilirler[391]. Ancak, Yargıtay verdiği bir kararında, iş sözleşmesini askıya alan toplu iş sözleşmesi hükmüne rağmen işverenin fesih hakkını kullanabileceği sonucuna varmıştır[392]. İş sözleşmesinin askıda kalması halinde bildirim süreleri işlemeyecektir[393]. Belirsiz süreli bir iş sözleşmesi, askı süresi içinde bildirim sürelerine uyularak feshedildiğinde, bildirim süreleri askıda kalma süresinin bitiminden itibaren işlemeye başlar (İş K. m. 31/III) ve askı süresi içinde bildirim süresine ait ücretin peşin ödenerek sözleşmeye son verilmesi de söz konusu değildir. Süreli fesih hakkına askıda kalmanın etkisi konusunda Yargıtay'ın görüşü, askı süresi içinde fesih hakkının kullanılabileceği ancak bu süre içinde bildirim sürelerinin işlemeyeceği, bildirim süresinin askı döneminin sona

---

[386] Süzek, **Askı**, s.13–14; Fevzi Demir, **Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Çalışma Hayatının Korunması** (İstanbul: 1986), s.81–82; Ali Güzel – Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku** (İstanbul:1990), s.5–6.

[387] Süzek, **İş Hukuku, 2002**, s.424.

[388] BK. m.328 ve m.344, İş K. m.31/I-III, m.74; DİK. m.14/III; BİK. m.16 ve m.17; TSGLK m.43 ve m.44; Süzek, **a.g.e**., s.424.

[389] Aziz Çelik, "İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması ve 4773 Sayılı Yasa", http://ceterisparibus.net/arsiv7a_celik.doc (26.01.2006).

[390] Fevzi Demir, **a.g.e**., s.82; Süzek, **a.g.e**., s.14.

[391] Süzek, **a.g.e**., s.416.

[392] Yrg. 9 HD, 29.4.1998, E.5122 - K.7920 için bkz **Tekstil İşveren Dergisi**, S.232, (Nisan 1999), s.18. Aynı yöndeki diğer görüşler için Bkz. Yrg. 9 HD. 23.12.1997, E. 1997/18547 - K. 1997/22278, **Tekstil İşveren Dergisi**, S.218, (Şubat 1998), s. 19–20.

[393] Münir Ekonomi, **İş Hukuku, C.I Ferdi İş Hukuku** (Üçüncü basım. İstanbul: 1984), s.222; Süzek, **İş Askı**, s.96; Süzek, **İş Hukuku, 2002**, s.424; Yrg. 9 HD. 3.10.2000, E.2000/9101 - K. 2000/12885, [**Kamu-İş Bilgi Bülteni**, (Ocak 2001), s.8].

ermesiyle başlayacağı yönündedir[394]. Ancak sözleşme belirli süreli ise, askıda kalma sözleşme süresinin işlemesine engel olmaz, iş sözleşmesinde düzenlenmiş olan süre sona erdiğinde iş ilişkisi ortadan kalkar[395].

Askı hali sadece temel borçları (işin yapılması-ücretin ödenmesi) etkilemektedir. İşçi ve işverenin diğer borçları askıya alınmamıştır ve tarafların bu borçlara uygun olarak davranmaları gerekir. Yani iş sözleşmesi askıda olsa bile işverenin işçiyi gözetme borcunu, işçilerin de çalışma borcu dışında kalan sadakat borcu gibi yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekir. Tarafların bu yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde yani işçinin, iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde işverenin itibarını zedeleyen davranışlarda bulunması, diğer işçileri işverene zarar verecek davranışlara teşvik etmesi, mesleki ve ticari sırlara sadık kalmaması durumunda, işverenin işçinin kişiliğini, şeref ve namusunu işyerinde bulunan eşyalarını koruma ve işçiye yardım yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde taraflar iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahip olurlar[396].

İş sözleşmesinin askıya alınmasını gerektiren neden ortadan kalkınca, işçinin yeniden işe başlaması, işverenin de onu eski işine, eski işine yerleştiremiyorsa boş pozisyonlardan birine öncelik tanıyarak başlatması zorunludur[397]. Askıda kalma önceki dönemde kazanılmış hakları etkilemez, bunlar saklıdır[398].

1.7.1. Hastalık ve Benzeri Nedenlerin Varlığı

Türk iş hukukuna göre, sözleşmenin askıda kaldığı durumlardan bir tanesi, işçinin kusuruna yükletilmeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerdir[399].

İşçinin hastalanması, işverene iş sözleşmesini derhal fesih hakkı vermez, iş sözleşmesi askıda kalır. Hastalık ve benzeri nedenler sonucu askı halinin doğması için bazı koşulların gerçekleşmesi gerekir. Bu koşullardan ilki, işçinin hastalığının

---

[394] Aziz Çelik, "İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması ve 4773 Sayılı Yasa", http://ceterisparibus.net/arsiv7a_celik.doc (26.01.2006).
[395] Ekonomi, **İş Hukuku** (İstanbul: 1987), s: 221-22; Fevzi Demir, **a.g.e**., s. 83.
[396] Kemal Oğuzman, **Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, Temel Bilgiler C.l Toplu İlişkiler**, (İkinci basım. İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1978), s.225.
[397] Fevzi Demir, **a.g.e**., s.83; Süzek, **a.g.e**., s.14.
[398] Mustafa Çenberci, **İş Kanunun Şerhi** (Ankara: 1984), s.60.
[399] Muzaffer Koç, "İş Güvencesi ve Hastalık Halinde İş Sözleşmesinin Askıda Kalması," **İş ve İnsan Gazetesi**, Yıl:1 Sayı: 13, (19–25 Nisan 2004), s.4.

veya sakatlığının işçinin kendi kastından, derli toplu olmayan yaşayışından veya içkiye düşkünlüğünden doğmamış olmasıdır (İş K. m. 25/1).

İş Kanunu m.25/I-a'ya göre işveren, "işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu nedenle doğacak devamsızlığın ardı ardına üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla sürmesi" halinde iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Ancak, işverenin, işçinin kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğü dışındaki nedenlerle iş göremez olması durumunda, iş sözleşmesini derhal feshedebilmesi için işçinin işyerindeki kıdemi nedeniyle sahip olduğu bildirim süresine altı hafta eklenerek hesaplanacak olan bir bekleme süresinin bitmesini beklemek zorundadır[400]. İşçi, bu süre dolmadan iyileşirse, sürenin bitmesini beklemesine gerek yoktur. Hastalığın olağanüstü derecede ağır veya uzun süreli olacağının kesinlikle belirlenmesi durumunda bile, sözleşme ancak Kanunda belirtilen süreler aşıldıktan sonra feshedilebilir[401]. İşçinin, sözleşmenin askıda kaldığı dönem için ücret talep etme hakkı bulunmazken, Sosyal Güvenlik Kurumundan "geçici işgöremezlik ödeneği" alma olanağına sahiptir[402]. Kanun, doğum ve gebelik hallerinde iş sözleşmesinin askıda kalma süresini daha uzun tutmuştur. Altı haftalık askı süresi, m.74'deki süre[403] ve m.17'de belirlenmiş olan bildirim süresinin bitiminden sonra başlayacaktır.

Hastalık nedeniyle iş sözleşmesinin askıya alınabilmesinin diğer bir koşulu da, hastalanan işçinin durumu işverene bildirmesi ve bu konudaki doktor raporunu teslim etmesidir. İş Kanununda yer almayan bu koşul, öğretide Medeni Kanunun m.2'deki dürüstlük kuralı nedeniyle kabul görmektedir[404].

1.7.2. Askerlik ve Kanundan Doğan Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu, muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınan (yani geçici olarak askere alınmış) veya herhangi bir

---

[400] Daha fazla bilgi için Bkz.. Birinci Bölüm, 2.2. Derhal Fesih "İşveren açısından Derhal Fesih Nedenleri".
[401] Savaş Taşkent, **İş Güvencesi- İşçinin Feshe Karşı Korunması** (İstanbul, 1991), s.69.
[402] Daha fazla bilgi için Bkz.. dpn. 243.
[403] 4857 sayılı İş Kanunu madde 74'e göre "kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir".
[404] Tunçomağ-Centel, **İş Hukukunun Esasları** (İstanbul:1999), s.181.

kanuni görev nedeniyle işinden ayrılan işçinin[405] iş sözleşmesinin belirli bir süre askıda kalacağını kabul etmiştir. Sözü edilen askı süresi en az iki aydır, ancak işçinin bir yılı aşan çalışmasına karşılık her tam yıl için ayrıca iki gün eklenir ve bu sürenin toplamı doksan günü geçemez. Ne var ki, işçinin bu haktan yararlanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması gereklidir (İş K. m.31/I-II).

Sözleşmeleri askıda kalacak olanlar, Kanunun yüklediği bir ödev dolayısıyla işten ayrılmak zorunda kalan işçilerdir. Muvazzaf askerlik ayrı tutulmuştur. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu gereğince "askerliği meslek edinmemiş kişilerin askeri bir görev üstlenmeleri" ve sivil savunma hizmetine çağrılmaları (Sen. K. m.24/III)[406] veya manevra veya ihtiyat askerlik gibi bir nedenle silah altına alınma gibi hallerde İş Kanunu m.31 kapsamında kabul edilir. Askı süresi içinde yani iş sözleşmesinin askıda bulunduğu iki aylık (en çok doksan günlük) sürede işçinin iş görme, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü yoktur. İşveren bu askı süresi içinde iş sözleşmesini işçinin askere gitmesi nedeniyle feshedemez, feshederse fesih geçersiz fesih olarak ortaya çıkar. Ancak işveren, Kanundan doğan bir nedene dayanarak iş sözleşmesini süreli olarak feshederse, bildirim süresi, askı süresinin bitiminden sonra hesaplanacaktır[407].

1.7.3. İşyerinde Faaliyet ve Çalışmanın Zorunlu Nedenlerle Durması

İşyerindeki çalışma ve faaliyetlerin, yangın, kaza, arıza gibi teknik nedenlerle veya yağmur, toprak kayması, deprem, su basması gibi doğal afetler nedeniyle durması halinde ya da işçinin benzer nedenlerle işyerinde çalışamaması halinde iş sözleşmesi bir hafta süreyle askıya alınır. Bir haftalık sürenin aşılması durumunda, tarafların iş sözleşmesini derhal fesih hakları doğar (İş K. m.24/III ve İş K. m.25/III). Bir haftalık askı süresi içinde işverenin işçiye, her gün için yarım ücret ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır (İş K. m.40).

1.7.4. Kanuni Grev

Belirli şartların gerçekleştirilmesi halinde iş sözleşmesinin geçici bir süre için askıya alınması da işçiye sağlanan iş güvencesi olarak kabul edildiğinden, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu m.42'de yer alan hüküm, işçiye sağlanan

---

[405] Tunçomağ-Centel, **a.g.e**., s.179-180.
[406] Muzaffer Koç, **Tüm Yönleriyle İş Güvencesi** (Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, Ocak,2005), s.128.
[407] Tunçomağ- Centel, **a.g.e**., s.181 .

iş güvencesi kapsamında değerlendirilebilir. Bu düzenlemeye göre, "Kanunî bir grev kararının alınmasına katılma, böyle bir kararın alınmasını teşvik etme, böyle bir greve katılma veya böyle bir greve katılmaya teşvik etme sebebiyle bir işçinin hizmet akdi feshedilemez". Kanunî bir greve katılanlar ile m.38/II[408] uyarınca işyerinde çalışmak isteyen ancak işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçları grev sona erene kadar askıda kalır. Kanunî lokavta uğramış olan işçilerin iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçları da lokavtın sona ermesine kadar askıda kalacağı söz konusu Kanun maddesiyle düzenlenmiştir. Böylece grev hakkının kullanılması nedeniyle iş ilişkisinin sona erdirilemeyeceğinin güvencesi verilmiştir[409]. Kanuni bir grevde iş sözleşmesinin askıda olması, işverenin işçinin işe gelmemesini devamsızlık olarak kabul ederek iş sözleşmesini feshedilmesinin engellenmesi anlamına gelmektedir[410].

Kanuni grev nedeniyle iş sözleşmesinin askıya alınmasının fesih hakkına etkisi feshin süreli veya derhal fesih olmasına göre farklılık göstermektedir.

Öğretide işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkıyla ilgili görüşlerden biri, grev döneminde işverenin işçisini işten çıkaramayacağı yönündedir. Özellikle süreli fesih yöntemiyle, bildirim sürelerine ait ücretin peşin ödenmesiyle bile feshedilemez[411]. Öğretideki diğer bir görüş ise, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde askı dönemi içinde tarafların süreli fesih haklarını kullanabilecekleri ve bildirim sürelerinin askı süresince işlemeyeceği yönündedir[412]. Yargıtay'a göre, "grev hakkının doğumu" ile işçi ve işveren arasındaki hizmet ilişkileri askıda kalmaktadır. İş sözleşmesinin askıda bulunduğu süre içinde fesih bildiriminde bulunmak mümkün ise de bu süre içinde bildirim süresi grevin sonuna kadar işlemeyecektir[413]. Eğer kanuni grev sırasında süreli

---

[408] Sendikalar Kanunu m.38/II'ye göre "Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta işveren serbesttir. Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 39' uncu maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine bir hüküm bulunmadıkça yararlanamazlar".

[409] SavaşTaşkent, **İş Güvencesi, İşçinin Feshe Karşı Korunması**; s.91–92.

[410]Kemal Oğuzman, **Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri** (İstanbul: 1984), s.212; Aziz Çelik, **a.g.m**. http://ceterisparibus.net7arsiv/a_celik.doc (12.03.2006).

[411] Ercan Güven - Ufuk Aydın; **a.g.e**., s.304.

[412] Süzek, **İş Hukuku, 2002,** s.422; Mustafa Kılıçoğlu, **İş Kanunu Şerhi** (Ankara:1999), s.248–249; Kemal Oğuzman, **Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri**, Cilt 1 (Dördüncü basım. İstanbul: 1987), s.213; Münir Ekonomi**, İş Hukuku 1, Ferdi İş Hukuku** (İstanbul: 1987), s.222; Turhan Esener, **İş Hukuku** (Üçüncü basım. Ankara: 1978), s.629–630; Fevzi Demir, **Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Çalışma Hakkının Korunması** (İstanbul: 1986), s.83.

[413]Yrg. 9 HD. 8.7.1977, 8389/10606; Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi** (Beşinci basım. Ankara: 1984), s.560, dpn.15.

fesih hakkı kullanılırsa grev süresince yani askının kalkmasına kadar[414] bildirim süresi işlemez. Fesih işlemi, sözleşmenin askıya alınmasından önce yapılmışsa askı dönemi içinde bildirim süresi işlemez. Ancak askının kalkmasından sonra yeniden işlemeye devam edecektir.

Kanuni grev söz konusu olduğunda işçinin işe devamsızlığı, iş görme borcunu yerine getirmemesi, işverene haklı nedenle iş sözleşmesini fesih hakkını vermez (TSGLK m.42/I). Çünkü kanuni grev nedeniyle iş sözleşmesi askıda olan işçinin çalışmaması kanunidir[415]. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, işverene kanuni bir grev nedeniyle iş sözleşmesini fesih hakkı tanımamasına rağmen işverenin iş sözleşmesini feshetmesi haksız fesih sayılır. Türk iş hukukunda, kanuni grev nedeniyle haksız fesih yapılması halinde işçiyi işe iade edecek bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

2. 854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNUNDA FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI

854 sayılı Deniz İş Kanunu m.16/A'da "süresi belirsiz hizmet akdi, 14. maddede yazılı haklı nedenler dışında gemi adamının işe alınmasından itibaren altı ay geçmedikçe bozulamaz" hükmüne yer verilmiştir. Bu hükme göre, feshi haklı kılan ve Kanunda m.14'de belirtilen durumlar dışında, belirsiz süreli iş sözleşmesi gemi adamlarının işe girmelerinden itibaren en az altı ay geçmedikçe feshedilemez. Belirsiz süreli iş sözleşmesindeki altı aylık kısıtlama, iş sözleşmesinin her iki tarafı içinde geçerlidir. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin altı aylık süre dolmadan ve m.14'de belirlenmiş olan durumlar dışında feshedilmesi halinde, fesheden taraf altı aya kadar olan süre için tazminat ödemekle yükümlü tutulmuştur (DİK m.16/D).

---

[414] Süzek, **Askı**, s.95.
[415] Süzek, **Askı**., s.63; Algun Çifter, **Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Etkisi** (Kocaeli: 2001), s.42.

3. 5953 SAYILI BASIN İŞ KANUNUNDA FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI

5953 sayılı Basın İş Kanununda fesih hakkının sınırlandırılmasıyla ilgili olarak bildirim süresi, askerlik, hamilelik, mahkumiyet, hastalık ve yayının kesilmesi halleriyle ilgili düzenlemelere yer verilmiştir.

3.1. Bildirim Sürelerine Uyma Zorunluluğu

Basın İş Kanununda, işveren ve gazeteciler için farklı bildirim süreleri belirlenmiştir. İşverenin sözleşmeyi feshetmesi halinde uyması gereken bildirim süresi, beş yıldan az çalışan gazeteci için bir ay, beş yıldan fazla çalışan gazeteci için üç ay olarak belirlenmiştir. Gazetecinin yapacağı süreli fesihte uyması gereken bildirim süresi ise, çalışma süresi ne olursa olsun bir ay olarak düzenlenmiştir (BİK. m.7).

3.2. İş Sözleşmesinin Askıda Kalması

Basın İş Kanununa göre iş sözleşmesi, askerlik, analık, hükümlülük, hastalık ve yayının kesilmesi hallerinde askıda kalır.

3.2.1. Askerlik

5953 sayılı Basın İş Kanunu m.16/I'de, "talim veya manevra dolayısıyla silah altına alınan gazeteci bu müddet zarfında ücret hakkını muhafaza eder" düzenlemesine yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre, sözleşmenin süreli ya da süresiz olduğuna bakılmaksızın gazetecinin askerlik görevi süresinde sözleşme askıda kaldığından işveren, iş sözleşmesini feshedemez (BİK. m.16/IV). Kısmi veya genel seferberlik nedeniyle silah altına alınan gazeteciye ücreti ya da ücret farkı ödeme zorunluluğu üç ay olarak tespit edilmişken, ilk defa silah altına alınan gazeteciye son aldığı ücretin yarısının ödenmesi kararlaştırılmıştır (BİK. m.16/II). Gazeteci, yedek subay veya başka bir şekilde askeri hizmet karşılığı aylık alıyorsa ve askeriyeden aldığı bu aylık gazeteden aldığından az ise işveren sadece aradaki farkı ödemekle yükümlüdür (BİK. m.16/I). Bu ücretin ödenmemesi halinde işveren 1200YTL tazminat ödemek zorundadır (BİK. m.27/II).

3.2.2. Analık

5953 sayılı Basın İş Kanunu, kadın gazetecinin analık iznini 4857 sayılı İş Kanununa nazaran daha uzun tutmuştur ve ücret ödenmesini zorunlu kılmıştır. Kanun m.16/son'da yer alan düzenlemeye göre, "kadın gazetecinin hamileliği halinde hamileliğinin yedinci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır". Yani doğum öncesi on iki hafta doğum sonrası sekiz hafta olmak üzere toplam yirmi hafta ücretli izin öngörülmüştür. Kadın işçinin izinli olduğu bu süre içerisinde iş sözleşmesi askıda kalır ve işveren işçiyi işten çıkaramaz. Askı süresi içinde son aldığı ücretin yarısının ödenmesi Kanunda düzenlenmiştir (BİK. m.16/son).

Doğumun gerçekleşmemesi veya çocuğun ölü doğması durumunda ise olayın gerçekleşmesinden sonra bir ay boyunca kadın gazeteci izinli sayılır ve yarım ücret almaya devam eder (BİK. m.16/son).

3.2.3. Hükümlülük

Çalıştığı gazetedeki bir yayını nedeniyle tutuklanan veya hapse mahkum olan gazeteci, özgürlüğünün kısıtlanmasına neden olan yayının, sorumlu yazı işleri müdürü veya gazete sahibinin bilgisi dahilinde yapılması veya sorumlu müdürün denetiminden geçtiği şekilde tahrif edilmeden yayınlanmış olması şartıyla iş sözleşmesi askıya alınmış olur. Gazeteci, ücretini almaya devam eder ve toplu ücret artışlarından da yararlanma hakkına sahip olur (BİK. m.17/I). Ücretin ödenmemesi halinde işveren 1200YTL tazminat ödemek zorundadır.

3.2.4. Hastalık

5953 sayılı Basın İş Kanunu m.12'de, gazetecinin geçirdiği hastalık nedeniyle iş sözleşmesinin işverence feshedilemeyeceği belirtilmiştir. Hastalığın ilk altı aylık döneminde iş sözleşmesi askıya alınır. İşverenin, ancak hastalığın altı aydan fazla sürmesi halinde tazminat vermesi şartıyla iş sözleşmesini feshine olanak tanımıştır. Tedavi süresinin altı aydan fazla sürmesi nedeniyle tazminat verilerek sözleşmesi feshedilen gazeteci, bir yıl içinde iyileştiği takdirde de eski işine tercihen alınması yükümlülüğü de getirilmiştir (BİK. m.12/son).

3.2.5. Yayının Kesilmesi

Hangi nedenle olursa olsun yayınlanması durdurulan gazetede çalışanların iş sözleşmeleri durdurma tarihinden itibaren iki ay süre askıda kalır ve gazeteciler bu askı süresi içerisinde ücretlerini alma hakkına sahiptirler (BİK. m.17/son). Bu ücretin ödenmemesi halinde işveren 1200YTL tazminat ödemekle yükümlü tutulmuştur.

4. 2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNUNDA FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI

4857 sayılı İş Kanunu ve bu Kanundan önce yürürlüğe konmuş olan 4773 sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun çıkarılmasından önce iş hukuku mevzuatımızda yer alan ve işçiye gerçek anlamda sendikal iş güvencesini getiren tek düzenleme, 2821 sayılı Sendikalar Kanununda yer almıştır. Bu düzenleme, günümüzde 4857 sayılı İş Kanunun da yer alan hükümleri tamamlayıcı bir nitelik kazanmıştır.

4.1. Sendika Üyeliğinin Güvencesi

Sendikalar Kanunu m.31, işe alma, çalıştırma ve çalıştırmaya son verme durumlarında sendikalı-sendikasız işçi ayrımı ile ilgilidir[416].

4.1.1. İşe Alınmada

Anayasa'nın olduğu kadar iş hukukunun da en önemli ilkelerinden olan eşit davranma ilkesi uyarınca işveren, işe almadan itibaren bütün işçilerine eşit davranmakla yükümlüdür (Anayasa m.10, İş K. m.5). İşçi ve işveren, iş sözleşmesinin şartlarını belirlemede kural olarak serbesttirler. Anayasa m.48'de "herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir" diyerek sözleşme serbestisini güvence altına almıştır. Ancak bu serbesti, tarafların yine Anayasadan doğan haklarını kullanmalarına engel olmamalıdır.

Örgütlenme hakkı başta Anayasada "sendika kurma" başlıklı m.51'de olmak üzere Sendikalar Kanununda m.31'de düzenlenmiş olan bir haktır. Sendikalar Kanunu

[416] Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.349.

m.31/I'de işçilerin işe alınmaları sürecinde bir sendikaya üye olmaları, sendikadaki üyeliklerini korumaları veya üyelikten ayrılmaları şartı getirilemeyeceği gibi iş sözleşmelerinde ve toplu iş sözleşmelerinde bu tür şartlar koyan hükümlere yer verilemeyeceği de düzenlenmiştir.

4.1.2. Çalışma Koşullarında

Sendikalar Kanununda işverenin, bir sendikaya üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımı, işçilerin mesleki ilerlemeleri, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümleriyle diğer konulara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırılmaya son verilmesi durumlarında herhangi bir ayrım yapamayacağı[417] belirtilmiştir (Sen. K. m.31/III).

Kanun, "ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır" hükmünü koyarak sendikalı işçilere sendikasız veya farklı sendikaya üye olan işçilere farklı işlemlerde bulunulmasının nedenini sendikalı işçilerle yapılan toplu iş sözleşmesi olarak göstermiştir (Sen. K. m.31/IV). Sendikasız işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacakları ya da yararlanabilme şartları toplu iş sözleşmesinde belirlenebilmektedir.

Sendikalar Kanunu m.31/III'de yer alan hükümlere 25.05.1988 tarihli ve 3449 sayılı Kanun m.8 ile getirilen ek bir hükümle, işçilerin sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmaları nedeniyle farklı işleme tabi tutulmaları yasaklanmıştır (Sen. K. m.31/V). Sendikalar Kanunu m.35'de temsilciler görevlerini yaparken, işlerini aksatmamaları şartını aramaktadır.

Sendikalar Kanununun 4773 sayılı Kanunla değiştirilen Sendikalar Kanunu m.31'e göre, işveren tarafından sendikalı-sendikasız işçi ayrımında ya da sendikaya üye olma, sendikal faaliyetlerde bulunma nedenleriyle farklı işlemde bulunulması durumunda ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücretinden az olamaz.

4.1.3. İşten Çıkarmada

4857 sayılı İş Kanununun "eşit davranma ilkesi" başlıklı m.5'de, Sendikalar Kanununun "sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatı" başlıklı m.31'e

[417] Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.350.

gönderme yapılmasından da anlaşıldığı gibi işçinin belirli bir sendikaya üye olup olmamasına dayanılarak yapılacak olan feshin İş Kanununun eşit davranma ilkesine aykırı bir işlem olacağı açıktır.

Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanununda sendika üyeliğinin geçerli bir fesih nedeni olmadığı belirtilmiş ve Sendikalar Kanununda işçilerin sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmaları nedeniyle işten çıkarılmaları yasaklanmış olsa da uygulamada bu yasağa uyulmadığı görülmektedir. Bunun en önemli nedeni feshe yapılacak olan itirazda fesih nedeninin sendikal nedene dayandığının ispatının işçide olması ve bu ispatın yapılmasının güçlüğüdür[418].

Sendikacılık faaliyetinden dolayı işten çıkarma nedeniyle işçilere ödenecek tazminatla ilgili olarak da 4857 sayılı İş Kanunu m.17 ve Deniz İş Kanunu m.16'da düzenlenmiş olan kötüniyet tazminatından daha yüksek tazminatı öngören bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre sendika üyeliği veya sendikal faaliyetler nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde İş Kanunu m.18, m.19, m.20 ve m.21'de düzenlenen hükümler uygulanacaktır (Sen. K. m.31/VI). Ancak, İş Kanunu m.21'e göre işçinin işe başlatılmaması halinde işveren, işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür.

Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanununa tabi olan işçiler ve tarımdan sayılan işlerde çalışan işçiler ile İş Kanununa göre iş güvencesi hükümleri kapsamı dışında kalan işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerde bulunması nedeni ile sözleşmesinin feshedildiği iddiası[419] ile açacağı dava, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun genel hükümlerine tabidir ve işçiye ödenecek tazminat miktarı için Sendikalar Kanunu m.31/VI'deki düzenleme esas alınacaktır.

---

[418] Türkiye işçi sendikaları Konfederasyonunun Ocak 2006'da sunduğu "Türkiye'de sendikal Örgütlenmenin Bedeli : İşten Atılmak" başlıklı konfederasyona bağlı bulunan sendikalar arasında yaptığı araştırma raporunda da yer alan örnek olaylardan bir tanesi ÖZTAY tekstil Konfeksiyon Sanayi ve Pazarlama A.Ş. (ABBA TE)'dır. Dört yüz seksen yedi şirket işçisinin Teksif Sendikasına üye olması sonrasında 2005 yılından itibaren yüz elli işçi sendikal nedenlerle işten çıkartılmıştır. İşten çıkartılan işçilerin elli yedisi işe iade talebiyle dava açmıştır. İlgili raporun hazırlandığı Ocak 2006 tarihine kadar sonuçlandırılan kırk beş davada fesih işlerinin haksız olduğu ancak bunun nedeninin ilgili işçilerin sendika üyelikleri ve sendikal etkinlikleri olduğunun tam olarak ispat edilemediği belirtilmiştir. Daha fazla bilgi için Bkz.
http://66.102.9.104/search?q=cache:M5qG283y9RoJ:www.turkis.org.tr/icerik/isatrap.doc+sendikaya+%C3%BCye+olma+%C3%B6zg%C3%BCrl%C3%BC%C4%9F%C3%BC&hl=tr&ct=clnk&cd=9&gl=tr
(02.01.2007)

[419] Sendikalar kanunu m.31/VI'ya göre ispat yükümlülüğü işverene aittir.

4.2. İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi

İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesine ilişkin Sendikalar Kanunu m.30'a göre, işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır. Temsilcinin, iş sözleşmesinin temsilcilik faaliyetinden dolayı feshedilmesi halinde, İş Kanunu m.21/I uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir (Sen. K. m.30/II). Söz konusu tazminat çıplak ücret üzerinden hesaplanmalıdır[420].

Temsilcilik güvencesiyle ilgili olarak işyeri temsilcisinin yazılı onayı olmadıkça, işveren tarafından işyerinin değiştirilemeyeceği ve işinde esaslı tarzda bir değişiklik yapılamayacağı yolunda Sendikalar Kanunu m.30/III'de bir düzenlemeye yer verilmiştir. Sendika Kanununda yapılan ilk düzenlemede, işyeri sendika temsilcilerinin veya sendikaların böyle bir fesih durumu karşısında İş Mahkemesinde dava açma hakkı bulunmaktaydı, dava seri muhakeme usulüne göre görülüyordu ve temyiz yolu kapalıydı[421]. Mahkemenin feshin geçersizliğine karar vermiş olması halinde işveren, temsilciye işten çıkardığı tarihten başlamak üzere temsilcilik görevini sürdürdüğü sürece ücret ve sosyal haklarının tümünü ödemekle yükümlü tutulmuştu[422]. Ancak, 4773 sayılı Kanun m.9 ile yapılan değişiklik sonrasında İş Kanunu hükümlerinin uygulanması öngörülmüş, temsilcinin iş sözleşmesinin sendikal faaliyet nedeniyle feshedilmesi durumunda en az bir yıllık ücret tutarında tazminat yaptırımı getirilmiştir. Yapılan bu düzenlemeyle işyeri sendika temsilcilerine tanınmış olan mutlak işe iade yaptırımı kaldırılmış, işçi için öngörülmüş olan kanuni esaslar temsilci için de benimsenmiştir. Bu düzenleme, iş güvencesi kapsamında elde edilmiş olan bir hakkı geriye götürdüğü düşüncesiyle eleştirilmiştir[423]. 4857 sayılı İş Kanunu m.117 ile yapılan düzenlemede ise madde içeriğinde bir değişiklik yapılmamış, sadece Sendikalar Kanunu m.30/I'de yer alan "1475 sayılı İş Kanununun" deyimi "İş Kanununun" ve ikinci fıkrada yer alan "1475 sayılı Kanunun 13/D" deyimi "İş Kanunumuzun 21'inci" olarak değiştirilmiştir. Böylece Sendikalar Kanununda yer alan düzenleme, İş Kanunundaki madde sıralamasına uygun hale getirilmiştir.

---

[420] Daha fazla bilgi için Bkz.. Birinci Bölüm 2.1.Hakkın Kötüye Kullanılması.
[421] Aziz Çelik, "İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması ve 4773 Sayılı Yasa", http://ceterisparibus.net7arsiv/a_celik.doc (12.03.2006).
[422] Aziz Çelik, **a.g.m**. http://ceterisparibus.net7arsiv/a_celik.doc (12.03.2006).
[423] Çelik, **İş Hukuku Dersleri (2003)**, s.369; Süzek, **İş Hukuku**, s.618; Savaş Taşkent **İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme** (Ankara: 2002)s.64.

4.3. Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi

2821 sayılı Sendikalar Kanununun "İşçi Sendikası ve Konfederasyonu Yöneticiliğinin Teminatı" başlığı altında düzenlenmiş olan m.29'a göre, işveren, sendika veya konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev alması nedeniyle kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçileri, bu görevlerinin belirli nedenlerle son bulması durumunda işe almak zorundadır.

Sendikalar Kanunu m.29'da, güvenceden yararlanabilme koşulları da belirtilmiştir. Bu maddeye göre ilk şart, işçinin, işyerinden ayrılma nedenin sendika, konfederasyon veya şubedeki başkanlık veya yönetim kurulu üyeliği görevinin yerine getirmesi olmasıdır. Diğer organlarda görev alanlar bu güvenceden yararlanamazlar[424]. İşyerinden başka bir nedenle ayrılan işçi, sonradan sendika ya da konfederasyon yönetim kurulu veya başkanlık görevine seçilse bile söz konusu güvenceden yararlanamaz. İkinci şart, sendika yönetim kurulu veya başkanlığına seçilen kişinin sendikadaki bu görevinin "seçime girmemek, yeniden seçilememek veya kendi istekleriyle çekilmek" suretiyle sona ermiş olmasıdır[425]. Son şart ise, kişinin yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde eski işverenine işe geri dönmek için talepte bulunmasıdır. Bu süre hak düşürücü süredir[426].

İşveren, yöneticilik güvencesinden yararlanmak isteyenleri, talep tarihinden itibaren bir ay içinde o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir başka işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Kanunda yeralan düzenleme ile işçilerin yöneticilik görevinde bulunmadan önceki döneme ait çalışmalarına bağlı olarak kazandıkları hakları ile ücretleri saklı tutulmuştur (Sen. K. m.29).

---

[424] Öğretide bazı yazarlar Sendikalar Kanununun m.24'de "…yönetim, denetim ve disiplin kurullarında görev almaları nedeniyle işyerinden ayrılan işçiler…" den söz edilmesi nedeniyle güvencenin denetleme kurulu üyelerini de kapsadığını savunmaktadırlar [Fevzi Şahlanan, **Sendikalar Hukuku** (İstanbul, 1986),s.147; Kenan Tunçomağ, **İş Hukukunun Esasları** (Beta Yayınları: İstanbul,1989),s.299]; bazı yazarlara göre ise, işçi sendikası ve konfederasyonlarında yöneticilik güvencesinden yararlanacak kişiler sadece yönetim kurullarında ve başkanlığında görev alan kişilerle sınırlıdır [Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri** (İstanbul: 1992),s.298–299; Fevzi Demir, **Sendikalar Hukuku** (İstanbul: 1989), s.162; Savaş Taşkent, **İş Güvencesi, İşçinin Feshe Karşı Korunması** (İstanbul: 1991), s.86].

[425] Yönetim kurulundaki veya başkanlıktaki görevleri ile ilgili fiiller nedeniyle hüküm giyenler (Sendikalar Kanunu m.29) ve süresi içinde mal beyanında bulunmayan ve bu nedenle sendika yönetim kurulundaki veya başkanlığındaki görevi sona eren yöneticiler (Sendikalar Kanunu m. 42) bu teminattan yararlanamazlar [Muzaffer Koç, **Tüm Yönleriyle İş Güvencesi**, (Ankara: yaklaşım Yayıncılık, Ocak, 2005), s.162].

[426] Fevzi Demir **Sendikalar Hukuku**, s. 166.

İşveren, boş yer bulunmasına rağmen yöneticilik görevi sona eren işçiyi işe almaması halinde, Sendikalar Kanunu m.59/II'de öngörülmüş olan "sanayi kesiminde çalışan on altı yaşından büyük işçiler için belirlenen asgari ücretin aylık brüt tutarından az olmamak üzere" ağır para cezasına mahkum olacaktır (Sen. K. m.59/II).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
MUKAYESELİ HUKUKTA FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI

1. ILO BELGELERİNDE FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI

Evrensel ve sürekli barışın sadece sosyal adalet ile sağlanabileceğini savunan temel bir ilke üzerine 1919'da imzalanan Versay Barış Anlaşması ile kurulmuş olan ILO, 1946'da henüz oluşturulan Birleşmiş Milletler teşkilatının ilk uzmanlık kuruluşu olmuştur. 1969'da ise Nobel Barış ödülünü kazanmıştır[427].

Yönetim kurullarında işçi, işveren ve hükümetlerin eşit olarak yer aldığı[428] kendine has üçlü bir yapıya sahip olan ILO, sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir kuruluştur.

Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından öngörülmüş olan ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararları, uluslararası iş hukukunun temel kaynağını oluştururlar. Sözleşmeler, üye ülkelerin yasama organları tarafından onaylandıklarında ulusal açıdan bağlayıcılık kazanırlar. Örgütün amacı, ürettiği uluslararası standartlara evrensel bir nitelik kazandırarak iş hukuku ilke ve kurallarının tüm ülkelerde aynı olmasını sağlamaktır[429].

ILO, iş sözleşmesinin fesih hakkına ilişkin olarak ilk defa 1963 yılında 119 sayılı İş İlişkisinin Sona Ermesine İlişkin Tavsiye Kararını almıştır. Daha sonra 1982 yılında 119 sayılı Tavsiye Kararını tamamlayıcı bir nitelik taşıyan 158 sayılı Sözleşmenin İşveren Tarafından Feshi Hakkındaki Sözleşmeyi kabul etmiş ve yine aynı yıl içinde 158 sayılı Sözleşmeyi genişleten 166 sayılı İşin Sona Erdirilmesine İlişkin Tavsiye Kararını almıştır.

---

[427] http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/tarihce.htm (12.05.2006).

[428] Her üye ülkenin, iki hükümet temsilcisi, bir işveren ile Konferansa katılma hakkı vardır. Bu delegeler, bağımsız olarak söz alabilirler ve oy verebilirler. Konferansın yıllık oturumları arasındaki ILO çalışmaları ise, 28 Hükümet temsilcisi ile on dört işçi ve on dört işveren temsilcisinden oluşan Yönetim Kurulu tarafından sürdürülür (http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/nasilcal.htm 12.05.2006).

[429] Süzek, **Askı**, s.95.

1.1. 158 Sayılı ILO Sözleşmesi

İş İlişkisinin Sona Ermesine İlişkin 119 sayılı Tavsiye Kararını tamamlayan ve iş ilişkisinin işveren tarafından sona erdirilmesi halinde iş sözleşmesini güvence altına alan 158 sayılı Sözleşmenin İşveren Tarafından Feshi Hakkındaki Sözleşme, 2 Haziran 1982 tarihinde kabul edilmiştir[430]. Böylece 119 sayılı Tavsiye Kararında yer alan düzenlemeler, 158 sayılı Sözleşme ile taraf olan ülkeleri bağlayıcı bir nitelik kazanmıştır.

158 sayılı ILO Sözleşmesini bugüne kadar 31 ülke onaylamıştır. Bu ülkeler, Avustralya, Bosna-Hersek, Brezilya, Kameran, Kongo, Etiyopya, Finlandiya, Fransa, Gabon, Litvanya, Lüksemburg, Eski Yugoslav Makedonya Cumhuriyeti, Malavi, Moldova Cumhuriyeti, Fas, Nabiya, Nijerya, Yeni Gine, Portekiz, Santa Lucia, Slovakya, İsveç, Türkiye, Uganda, Ukrayna, Venezüella, Yemen, Eski Yugoslavya Sosyalist Cumhuriyeti, Zambiya ve Rusya'dır. Bu ülkelerin büyük çoğunluğu az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerdir. Sözleşmeyi onaylamayan pek çok Avrupa ülkesinde ise, sözleşmede öngörülen güvencelere uygun ve hatta onu aşan modellerin uygulandığı bilinmektedir[431].

158 sayılı Sözleşmede, Sözleşmeyi onaylayan her üye ülkede onaylama belgesinin kaydedildiği tarihten itibaren on iki ay sonra yürürlüğe gireceğine dair bir hükme yer verilmiştir (m.16/b–3). Bu düzenlemeye göre sözleşmeye, taraf olan ülkelerin, onaylama belgesinin kaydedildiği tarihten itibaren on iki ay içerisinde ulusal mevzuatlarında yapmaları gereken düzenlemeleri yaparak Sözleşmeye uygun hale getirmeleri gerekmektedir.

158 sayılı Sözleşme, Türkiye'de 9 Haziran 1994 tarih ve 3999 Sayılı Kanun[432] ile onaylanmış ve yürürlüğe girmiştir. Sözleşme metni ise 94/5971 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 10.08.1994 tarihinde onaylanmıştır[433].

---

[430] Pir Ali Kaya; **İş Güvencesi: Türk Çalışma Mevzuatı Düzenlemeleri, 158 Sayılı İLO Sözleşmeleri ve Temmuz 2000 Tarihli İş Güvencesi Yasa Taslağının Kısaca Değerlendirilmesi**; http://www.isguc.org/pirkaya2.htm (22.03.2006).

[431] Yaşar Köstekçi; "İş Güvencesi ve İşçinin Feshe Karşı Korunması" www.hukuk.gen.tr/dergi/yazilar/isguvencesi.pdf (20.01.2006).

[432] 18 Haziran 1994 tarih ve 21964 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

[433] 12 Ekim 1994 tarih ve 22079 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

1.1.1. Kapsam

158 sayılı ILO Sözleşmesi oldukça geniş kapsamlıdır. Sözleşme de yer alan hükümlerin kapsamıyla ilgili olarak m.2/1'de, sözleşmenin tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve iş sözleşmesi ile istihdam edilenlere uygulanacağı düzenlenmişse de m.2/5'de işletme büyüklüğü ve özel istihdam şartlarının göz önünde tutularak bazı işyerlerinin ve işçi gruplarının kapsam dışında, bırakılabileceği öngörülmüştür. Buna göre bir üye devlet, iş sözleşmesine bağlı olarak çalışanlardan bir kısmını kapsam dışında bırakabilecektir. Sözleşme, kapsam dışı bırakılabilecek olan grubu da belirlemiştir. Sözleşmeye göre, sözleşmeyi onaylayan ülkenin kanun koyucusu, belirli süreli veya belirli bir işin tamamlanması ile ilgili iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçileri, süresi önceden makul olarak belirlenmiş deneme süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerden deneme süresi içinde bulunanları, süreksiz hizmet ilişkisi içinde çalışan işçileri kapsam dışında tutulabilirler (m.2/5).

1.1.2. İş Sözleşmesinin Feshinde İspat Yükümlülüğü

İşçinin, iş sözleşmesine son verme işlemine ilişkin ispat yükünü tek başına üstlenmemesi için iki seçenek sunulmuş ve bunlardan birinin veya her ikisinin de sağlanması koşulu getirilmiştir[434]. Bu seçeneklerden biri, Sözleşmenin feshinde ispat yükümlülüğünün, işverenin yükümlülüğü olarak kabul edilmesidir (m.9/2-a). Diğer seçenek ise, bağımsız bir merciinin tarafların sunduğu kanıtlar ile ulusal mevzuat ve uygulamaların öngördüğü usuller çerçevesinde fesih nedeni konusunda karar vermeye yetkili kılınmasıdır (m.9/2-b). Bağımsız merciinin, tarafların getirdikleri kanıtları değerlendireceği şeklinde bir kanuni düzenlemenin yapılması halinde bağımsız mercinin, iki tarafın da getirdiği kanıtları değerlendirmesi gerektiğinden, işçinin de kendi lehine olan kanıtları bu bağımsız merciye sunması gerekeceği göz önüne alınmalıdır[435].

---

[434] Bora Ersal, "İş Güvencesi Kanun Tasarısına İlişkin Düşünceler", **Tekstil İşveren Dergisi**, S.266, (Şubat 2002) için Bkz. http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2002/subat/10.html (19.06.2006); Bir Yılan Hikayesi: İş Güvencesi Yasası için Bkz. http://www.belediyeis.org.tr/belediyeis/arastirma/arastirmalar/yilan_hikayesi_is_guvencesi.html (12.04.2005).

[435] Ekonomi, feshe karşı korumanın gerçekleşebilmesi için ispat yükünün tamamen işverene yüklenmesini önermektedir. [Münir Ekonomi, **Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı İLO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı**, Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri (İstanbul: 1997), s.98–99].

1.1.3. İş Sözleşmesinin Feshinin Geçerli Nedene Dayandırılması

158 sayılı ILO Sözleşmesinin en önemli özelliği, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde geçerli bir nedene dayanma zorunluluğunu getirmiş olmasıdır. 158 sayılı Sözleşme, işçinin kapasitesine veya işin yürütülmesine ya da işyeri ihtiyaçlarına dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça iş sözleşmesinin feshedilemeyeceğini hükme bağlamıştır (m.4)[436].

158 sayılı Sözleşmede, sözleşmenin feshinde geçerli neden olarak sayılmayan hallere ayrıca yer verilmiştir. Sözleşmede m.5 ve m.6'da yer alan bu düzenlemelere göre, iş sözleşmesinin feshinde sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılma, işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak, işvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine dava açmak, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken, doğum izni sırasında işe gelmeme, hastalık veya kaza nedeni ile geçici devamsızlık gibi haller iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesinde geçerli neden oluşturmamaktadır[437].

İşveren, makul ölçüler içerisinde kabul edilemeyecek haller dışında hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı vermeden bir işçinin iş ilişkisini, o işçinin tutum ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdiremeyeceği de 158 sayılı Sözleşmede düzenlenmiştir (m.7).

1.1.4. İş Sözleşmesinin Feshine İtiraz

158 sayılı Sözleşmeye göre işine haksız olarak son verildiği düşüncesinde olan bir işçi mahkeme, hakem kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merci önünde itirazda bulunma hakkına sahiptir. İşçinin, fesih işlemine karşı makul bir süre içinde itirazda bulunmaması halinde bu hakkını kullanmaktan vazgeçmiş sayılacağı belirtilmiştir (m.8). Fesih işleminin geçerli bir nedene dayanmadığının tespiti halinde, ulusal hukukun Sözleşme m.10 çerçevesinde öngördüğü yaptırımların uygulanması gerektiği de düzenlenmiştir (m.8).

---

[436] http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=209&pg=m (23.06.2006).

[437] Suat Taş, 4773 Sayılı Kanunla 1475 Sayılı İş Kanunda ve Diğer Kanunlarda Yapılan Değişiklikler (İş Güvencesi Yasası) için Bkz. http://www.hukukcu.com/bilimsel/kitaplar/isguvencesi_yasasi.htm (12.04.2006); Aziz Çelik, "İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması ve 4773 Sayılı Yasa" için Bkz. http://www.Geocities.Com/Ceteris_Paribus_Tr/A_Celik.Doc (11.06.2005).

158 sayılı Sözleşme m.11'e göre, iş sözleşmesi feshedilecek olan işçi, ciddi bir hizmet kusuru yani işverenin kendisini bildirim süresi içerisinde çalıştırmaya devam etmesini istememesine neden olacak türden bir hizmet kusuru olmaması durumunda makul bir bildirim süresine veya onun yerine bir tazminata hak kazanacaktır.

1.1.5. Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Sonuçları

158 sayılı Sözleşme, m.10'da feshin geçerli bir neden olmadan yapılması durumunda uygulanacak hukuki yaptırımları düzenlenmiştir. Düzenlemede, m.8'de bahsedilen mercilerin, iş sözleşmesinin fesih işlemini haksız bulmaları halinde ulusal mevzuat ve uygulamalarına göre feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar vermeye/önermeye yetkili değillerse ya da işçinin işe iadesi mümkün değilse, yeterli bir tazminat veya uygun görülen bir diğer telafi biçimini kararlaştırmaya yetkili kılınmalarının gerektiği belirtilmiştir. Sözleşmeyi onaylamış olan ülkelerin tercihine iki yaptırım seçeneği sunulmuştur[438].

İşverenin geçerli bir nedene dayandırmadan belirli süreli iş sözleşmesini feshetmesi durumunda Sözleşmenin uygulanmasını öngördüğü yaptırımların ilki, feshin geçersiz sayılmasıdır. Feshin geçersiz sayılmasıyla iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi devam eder. İşçi, tekrar çalışmaya başlar ve çalışmadığı süreye ait olan ücreti de almaya hak kazanır[439].

Sözleşmede düzenlenmiş olan ikinci yaptırım hakimin, feshin geçersiz sayıldığına ve tarafların iş ilişkisini sürdüremeyecek durumda olmalarına karar vermesi halinde iş sözleşmesinin sona erdiğinin kabul edilmesi ve yeterli bir tazminata veya uygun bir başka telafi biçimine karar verilmesi gerektiği şeklinde düzenlenmiştir[440] (m.10).

158 Sayılı Sözleşme m.12'de, iş sözleşmesi feshedilen işçiye kıdem tazminatı ödenmesini öngörülmüştür. Söz konusu kıdem tazminatının miktarı, ulusal mevzuat ve

---

[438] Münir EKONOMİ, **Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı İLO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı**, Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri (İstanbul: 1997), s.77.

[439] Suat Taş, 4773 sayılı Kanunla 1475 sayılı İş Kanunda ve Diğer Kanunlarda Yapılan Değişiklikler (İş Güvencesi Yasası) için Bkz. http://www.hukukcu.com/bilimsel/kitaplar/isguvencesi_yasasi.htm (12.04.2006).

[440] Savaş Taşkent, **İş Güvencesi ve Yasal Düzenleme** (İstanbul: Belediye-İş Yayınları, 2002), s.43–46; HGK, E: 2004/9-644, K: 2004/000643, Tarih: 01.12.2004, http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=343 (25.07.2006); Suat Taş, "4773 sayılı Kanunla 1475 sayılı İş Kanunda ve Diğer Kanunlarda Yapılan Değişiklikler (İş Güvencesi Yasası)" http://www.hukukcu.com/bilimsel/kitaplar/isguvencesi_yasasi.htm (12.04.2006).

uygulamaya uygun olması şartıyla, hizmet süresi, ücret ve diğer unsurlara göre belirlenmeli ve işveren veya işverenlerin katkısıyla oluşturulacak bir fondan ödenmelidir. Ayrıca işçinin gereken koşulların sağlanması halinde işsizlik sigortası veya işsizlik yardımından doğan haklar ya da malullük gibi diğer sosyal güvenlik yardımlarından yararlandırılması da öngörülmüştür.

1.1.6. Toplu İşçi Çıkarma

158 sayılı Sözleşme m.13'de ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle iş ilişkisine son vermeyi düşünen işverene, ilgili işçi temsilcilerine fesih işleminin nedenlerini, bu işlemden etkilenecek işçi sayısını ve işlemin ne kadarlık bir sürede gerçekleştirileceği bilgilerini zamanında sağlama zorunluluğu getirmiştir. Bu şekilde işverene, ulusal mevzuat ve uygulamalara uygun olarak mümkün olduğu kadar önceden işçi çıkarmaları önlemek ya da çıkarılacak işçi sayısını asgariye indirmek amacıyla alınacak önlemleri ve bu işlemlerin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini başka bir iş bulma gibi önlemlerle hafifletmek için, ilgili işçi temsilcilerine danışma fırsatı tanınmış olur.

1.2. 119 Sayılı Tavsiye Kararı

Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 26 Haziran 1963 tarihinde almış olduğu 119 sayılı İş İlişkisinin Sona Ermesine İlişkin Tavsiye Kararı, daha sonra 2 Haziran 1982'de kabul edilecek olan 158 sayılı Sözleşmenin İşveren Tarafından Feshi Hakkındaki Sözleşmenin temelini oluşturan kararları içermiştir. 119 sayılı Tavsiye Kararında, iş ilişkisine, işçinin yeteneksizliğinden, davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden doğan haklı bir neden olmadıkça son verilemeyeceği öngörülmüştür (m.2/1)[441]. Haklı neden olarak kabul edilemeyecek olan unsurlara ayrıca yer verilerek sendikal faaliyetler, siyasi düşünce, dil, din, ırk, cinsiyet ayrımı ve işçinin, işveren aleyhine dava açması gibi nedenlerle işçinin iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği belirtilmiştir[442] (m.2/III/a,b,c,d). İşveren, sözleşmeyi feshettiğini belirli bir süre

[441] 119 sayılı Tavsiye kararı m.13'de, işyeri ve işin gerekleri nedeniyle işten çıkarılacak olan işçilerin belirlenmesinde göz önünde alınması gereken ölçütlere de yer verilmiştir. Maddeye göre işçinin bireysel yetenekleri, deneyimi, kıdemi, yaşı, aile durumu seçilecek işçilerin seçiminde göz önünde bulundurulmalıdır.

[442] Polat Soyer; **158 Sayılı İLO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması** (İstanbul: 2002), s.269–270.

öncesinde işçiye bildirmek zorundadır (m.7/I). Sözleşmesinin haksız feshedildiğini ya da yeterli süre verilmediğini düşünen işçi, yetkili makama durumun tespiti için başvurma hakkına sahiptir (m.4). Sözleşmenin feshi en son seçenek olmalıdır (m.10). Bu düzenlemeler daha sonra 158 sayılı Sözleşme ile daha ayrıntılı olarak düzenlenerek Sözleşmeye taraf olan üyeleri bağlayıcı bir özellik kazanmışlardır.

1.3. 166 Sayılı Tavsiye Kararı

22 Haziran 1982'de kabul edilen 166 sayılı İşin Sona Erdirilmesine İlişkin Tavsiye Kararı[443] 158 sayılı Sözleşmeyi genişletici ve tamamlayıcı bir nitelik taşımaktadır. 166 sayılı Tavsiye Kararında yer alan düzenlemelere bakıldığında daha ayrıntıya inildiği görülmektedir[444]. Söz konusu Tavsiye Kararında, işverenin fesih kararını işçiye yazılı olarak bildirilmesi gerektiği (m.12) ve işverenin fesih hakkını kullanmasından önce işçi temsilcileriyle görüşebileceği (m.11) düzenlenmiştir.

Tavsiye Kararında yer alan düzenlemelerden bir diğeri, işverenin işçinin hatası nedeniyle fesih hakkının doğması konusunda yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre, işçinin sadece hatalı olması işverenin fesih hakkının doğması için yeterli değildir. İşverenin, işçinin hatası nedeniyle doğan fesih hakkını kullanabilmesi için ulusal kanun ve uygulamalarına göre hatalı olan ve hatasını bir ve birçok defa tekrarlayan işçiyi yazılı olarak uyarmış olması gerekmektedir (m.7).

İşverenin, işçinin yetersiz performans nedeni ile iş sözleşmesini feshedilebilmesi için ise işçiye uygun talimat ve yazılı uyarı yapılması ve işçinin kendini düzeltebilmesi için gereken makul bir sürenin verilmesi öngörülmüştür (m.8). Makul sürenin geçmesinden sonra işçinin performansında ilerleme kaydedememesi halinde işveren sözleşmeyi fesih hakkını kullanabilecektir (m.10)

Tavsiye Kararında işçinin savunması konusunda yapılan düzenlemeye göre, 158 sayılı Sözleşme m.7 doğrultusunda[445] işçinin davranışları ya da iş ilişkisine ilişkin performansına yönelik iddialara karşı kendisini savunurken bir başka kişiden yardım almasına izin verilmelidir (m.9).

---

[443] http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm (12.05.2006).

[444] 135 sayılı "işletmelerde işçi temsilcilerinin korunması ve onlara sağlanacak kolaylıklar" başlıklı Sözleşmede de dolaylı olarak iş güvencesi ile ilgilidir. 135 sayılı Sözleşme 25.11.1992 tarihinde Türkiye tarafından onaylanmış, 25.02.1993 tarihinde ve 21507 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

[445] 158 Sayılı Sözleşme m.7'ye göre "İşveren den makul ölçülere göre beklenemeyecek haller hariç, hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisi, o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdirilemez".

1.4. ILO Belgeleri Karşısında Türk İş Hukukunun Durumu

Türkiye'de iş güvencesiyle ilgili ilk çalışmalar, 1978 yılında daha sonra 1982 yılında Başbakanlık çerçevesinde yapılmış ancak bu çalışmalar sonuçsuz kalmıştır. 22 Haziran 1982 tarihinde kabul edilerek, 23 Kasım 1985 tarihi itibariyle yürürlüğe giren 158 sayılı "Sözleşmenin İşveren Tarafından Feshi" hakkındaki ILO Sözleşmesini Türkiye, 9 Haziran 1994 tarih ve 3999 sayılı Kanunla onaylamıştır. İş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde fesih işleminin kapsamını, sınırlarını ve yöntemini belirleyen, tüm ekonomik faaliyet alanlarını ile iş ilişkisi içinde çalışan herkesi kapsayan 158 sayılı Sözleşmenin onaylanmasıyla Sözleşmeye uyumun sağlanabilmesi için iş güvencesine ilişkin kanuni bir değişikliğin yapılması da zorunlu hale gelmiştir. Bu zorunluluğun ortaya çıkması karşısında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bir kanun tasarısı hazırlamıştır. Ancak bu kanun tasarısının yetersiz bulunması nedeniyle işçi, işveren ve devlet temsilcilerinin eşit temsil edildiği dokuz kişilik Bilim kurulunun yeni bir kanun tasarısı hazırlaması öngörülmüştür. Bilim Kurulunun hazırladığı tasarı, TBMM'den 09.08.2002 tarih ve 4773 Sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunla Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun[446] adıyla geçmiş, 15.03.2003 tarihinde yürürlüğe girmiş ve Türkiye ilk iş güvencesi düzenlemesine kavuşmuştur. Daha sonra TBMM'de, 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiş, 10.06.2003 tarih 25134 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

158 Sayılı Sözleşme m.2, işletmenin büyüklüğü, niteliği, çalışma şartlarının özelliği, bazı hizmet kategorileri belirli süreli veya belirli bir işin tamamlanmasıyla ilgili iş sözleşmesi gibi ölçütler uyarınca bazı işyerleri ve işçilerin sözleşmenin kapsamı dışında tutulabilmesine olanak tanınmıştır. 158 Sayılı Sözleşme m.4'de de, işçinin yeterliliğinden veya tutumundan kaynaklanan ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerine dayalı geçerli bir fesih nedeni olmadıkça işçinin hizmet ilişkisine son verilemeyeceği hükme bağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu m.18'de , "otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da

[446] 3 Kasım seçimiyle iktidara gelen hükümetin 15 Kasımda yürürlüğe girecek olan bu kanunun ertelenmesi için TBMM'den geçirdiği kanun Cumhurbaşkanı tarafından veto edildikten sonra TBMM'de kabul edilmiştir.

işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanmak zorundadır" ifadesine yer verilerek ILO Sözleşmesine uyumlu bir düzenleme yapıldığı görülmektedir.

158 Sayılı ILO Sözleşmesi m.7'de, işverenin makul ölçülere göre beklenemeyecek haller dışında, hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin iş sözleşmesini, o işçinin davranışı ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdiremeyeceğine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmiştir. İş Kanunu m.19'da, işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapma ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmesi gerektiği; hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemeyeceğini belirtmiştir. Ancak, işverenin 4857 sayılı İş Kanunu m.25/II şartlarına uygun (yani ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerinde) fesih hakkını da saklı tutmuştur. İş Kanununda yer alan bu düzenleme, ILO hükümlerine uygun bir düzenleme olarak değerlendirilebilir. Ancak, İş Kanununda işverenin haklı nedenle derhal feshini düzenleyen m.25/II' deki "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" söz konusu olduğunda savunma koşulu aranmaması nedeniyle, savunma hakkı kapsamının ILO mevzuatına nazaran daha dar olmasına neden olmuştur[447].

158 sayılı Sözleşme m.8 ve m.9'da, feshe karşı itiraz konusuna ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Bu düzenlemelere göre, sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini düşünen bir işçi, iş mahkemesi, hakemlik kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merciye itirazda bulunma hakkına sahiptir ve bu hakkını belirli bir süre içinde kullanması gerekir (m.8/1–2). Bu mercilerin, fesih nedenlerini ve davayla ilgili diğer olayları incelemeye ve son vermenin haklı olup olmadığına ilişkin bir karar vermeye yetkili olmaları gerekmektedir (m.9/1). İspat yükü konusunda ise iki olanak sunulmuş bunlardan birinin veya her ikisinin de sağlanması gerektiği hükme bağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu m.20'de, iş sözleşmesi feshedilen işçiye fesih bildirimine neden gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçersiz olduğu iddiası ile fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde İş Mahkemesine dava açma hakkı tanınmıştır. Geçerli nedene dayanarak feshin yapıldığını ispatlamakla işveren yükümlü tutularak 158 sayılı ILO

[447] Damla Ömür Tantekin, "İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli ve Haklı Nedenlerle Feshinde 4857 sayılı İş Yasası Hükümlerinin 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Fransız Mevzuatı Çerçevesinde Değerlendirilmesi", http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr/d_tantekin.doc (25.07.2006).

Sözleşmesine uyumlu bir düzenleme yapılmış (sözleşmede düzenlenmiş olan seçeneklerden bir tanesi benimsenmiştir), feshin başka bir nedene dayandığı konusundaki iddianın ispatını ise işçiye bırakmıştır.

158 sayılı Sözleşme m.10, m.11 ve m.12'de düzenlenen geçersiz feshin sonuçları konusu, 4857 sayılı İş Kanunu m.21'de ele alınmıştır. 158 Sayılı Sözleşme m.10'da, fesih işleminin geçersiz olması halinde işlemin iptaline ve işçinin işe iadesine ya da tazminata hükmedilebilmesi şeklinde iki seçenek ortaya konmuştur. İş Kanunu m.21'de ise, işverence geçerli neden gösterilmediği veya gösterilen nedenin geçerli olmadığının mahkeme veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde, işçinin sadece işe iadesi öngörülmüştür. İşveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. Sadece işverenin, işçiyi işe başlatmaması halinde tazminat ödenmesi söz konusu olacaktır. Tazminatın miktarı ise, en az dört aylık en fazla sekiz aylık ücret tutarı olarak belirlenmiştir. Kanunda yer alan düzenlemenin Sözleşmede yer alan düzenlemeden farkı mahkemeye işe iade yerine sadece tazminata hükmedebilme yetkisinin tanınmamış olmasıdır. Uygulamada, sebebi ne olursa olsun işverenin bir kez işten çıkardığı işçiyi -mahkeme kararına ve tazminat ödeme yaptırımına rağmen- tekrar işe almadığı görülmektedir[448]. İş yargısının günümüzdeki iş yükü göz önüne alındığında iş uyuşmazlıklarının çözümünün uzun sürdüğü görülmektedir ve işverenlerin büyük çoğunluğunun işe iade kararına uyarak işten çıkardığı işçiyi tekrar işe almak yerine tazminat ödemeyi tercih etmesi nedeni ile İş Mahkemelerine tazminata hükmetme yetkisinin tanınmaması, işten çıkarılan işçinin uzun bir süre gelirsiz kalmasına neden olmaktadır. İş Mahkemelerine tazminata hükmetme yetkisinin tanınması ile uyuşmazlıkların sonuçlanması daha kısa sürecek, işçinin boşta kaldığı süre en aza indirilebilecektir.

İş Kanununun fesih hakkının sınırlandırılmasına ilişkin yapılan düzenlemelere bakıldığında, 158 sayılı ILO Sözleşmesine ve doğal olarak bu Sözleşmenin temelini oluşturan 119 sayılı Tavsiye Kararına ve Sözleşmeyi geliştirici nitelikte olan 166 sayılı Tavsiye Kararına uygun olduğu görülmektedir.

---

[448] A. Can Tuncay, "İş Güvencesi Neler Getiriliyor?", **Çimento İşveren Dergisi**, C.17, S.1 (Ocak 2003), s.3–13.

2. AVRUPA SOSYAL ŞARTINDA FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI

1949 yılında kurulan Avrupa Konseyi iş ilişkileri konusunda uluslararası iş hukukunun gelişimine önemli katkılarda bulunmuştur[449]. Avrupa Konseyinin iş hukukuna en büyük katkısı, çalışma hayatıyla ilgili önemli konuları ve temel ilkelerini kapsayan 1965 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartını 1961 yılında imzaya sunmasıdır. Avrupa Sosyal Şartı[450], yeni bir takım hakların güvence altına alınması, içerdiği düzenlemelerin etkinliğinin arttırılması ve özellikle denetleme mekanizmasının etkin çalışması amacıyla tekrar gözden geçirilmiş, 1988 tarihli ek Protokolde ele alınan haklar da ana metne katılmıştır[451]. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konferansı Bakanlar Komitesi tarafından 3 Nisan 1996 tarihinde kabul edilerek 3 Mayıs 1996 tarihinde üye devletlerin imzasına sunulmuştur[452]. Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını 6 Ekim 2004 tarihinde imzalamıştır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun 27 Eylül 2006 tarihinde TBMM'de kabul edilerek, 3 Ekim 2006 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Avrupa Sosyal Şartının hazırlanmasında, geniş ölçüde ILO sözleşmeleri esas alınmış[453], ancak daha genel, ayrıntıya inmeyen, özlü kurallara yer verilmiştir[454].

Avrupa Sosyal Şartının da en önemli amaçlarından bir tanesi, en temel insan haklarından biri olan çalışma hakkının özgürce kullanılabilmesinin sağlanmasıdır. İş güvencesini ve fesih hakkını ilgilendiren düzenlemelerden bir tanesi, Avrupa Sosyal Şartı m.4/IV'de yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre, "tüm çalışanların işlerine son verilmeden önce uygun bir bildirim süresi" hakkının tanınması gerekmektedir[455]. Komite, "uygun bildirim süresi" kavramında esas alınacak temel ölçeği belirlemek

---

[449] Süzek, **İş Hukuku**, s.87.
[450] http://www.avrupakonseyi.org.tr (31.07.2006).
[451] Bülent Çiçekli (çeviren), **Avrupa Sosyal Şartı - Temel Rehberi** (Ankara: Seçkin Yayınları, 2001), s.26.
[452] Şeref Ünal, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, İnsan Haklarının Uluslararası İlkeleri** (Ankara: TBMM Kültür Sanat ve Yayın Kurulu Yayınları, 2001),s.74–75.
[453] AB, ILO normlarına özel önem vermektedir. 1999 AB İnsan Hakları Politikası belgesinde, "AB işçi haklarının geliştirilmesinde ILO' nun hayati rolünü destekler" ifadesi vardır. (http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=209&pg=m (16.07.206)).
[454] Süzek, **İş Hukuku**, s.87–88.
[455] "Bu hakların kullanılması, özgürce yapılmış toplu sözleşmeler, yasal ücret saptama usulleri ve ulusal koşullara uygun başka yollarla sağlanır".

yerine -ki temel ölçek pek çok ülke hukukunda işçinin işyerindeki kıdemidir- bu sürelere asgari sınırlar getirmiştir. Avrupa Konferansı Bakanlar Komitesine göre,

- Hizmetin ilk yılında bir haftadan
- Bir yıllık hizmetten sonra bir aydan
- En az on beş yıllık hizmetten sonra otuz günden
- On yıldan on beş yıla kadar süren hizmetlerde altı haftadan
- On beş yıldan fazla hizmetten sonra sekiz haftadan az süre verilmesi şarta aykırıdır[456].

Avrupa Sosyal Şartı m.8 ile çalışan kadınlara özel iş güvencesi hükümleri getirilmiştir[457]. Bu düzenlemeye göre, m.1 ve m.2'de, sözleşmeyi onaylayan devletlerin,

- Kadın işçinin doğumdan önce ve sonra ücretli işin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam en az on dört hafta izin sağlanması
- İşverenin, bir kadının işverenine hamile olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildiriminde bulunmasını kanundışı saymayı kabul etmesi gerektiği hükme bağlanmıştır[458].

Avrupa Konseyi, Gözden Geçirilmiş Sosyal Şart m.24'de, iş sözleşmesinin sona erdiği durumlarda işçinin korunmasıyla ilgili düzenlemelere yer vermiştir. Bu düzenlemeye göre,

- Tüm çalışanlar, yetenekleri ya da davranışlarıyla bağlantılı olarak ya da işletmenin, kuruluşun ya da hizmetin işleyişinin gereklerine dayanarak, iş sözleşmelerinin geçerli nedenler olmadan sona erdirilmesine karşı korunmalıdırlar,
- İş sözleşmeleri geçerli bir neden olmaksızın sona erdirilen çalışanların yeterli tazminat ya da diğer uygun yardımları alma hakkını tanınmalıdır.

Gözden Geçirilmiş Sosyal Şart m.24 ile iş sözleşmesinin sona erdiği durumlarda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılması güvenceye altına alınmıştır, yani tüm çalışanlara iş güvencesi hükümlerinden yararlanma hakkı tanındığı görülmektedir.

---

[456] Bülent Çiçekli (çeviren), **Avrupa Sosyal Şartı- Temel Rehberi** (Ankara: Seçkin Yayınları, 2001), s.132.

[457] 1996 yılında yapılan düzenlemeden önce on dört haftalık doğum izni on iki hafta olarak düzenlenmişti ve ikinci fıkradaki düzenlemede ise feshe karşı korumanın doğum iznine çıkıldığı anda başlıyordu. Yeni düzenleme ile feshe karşı koruma gebeliğin işverene yazılı olarak bildirildiği anda başlamaktadır.

[458] 4857 sayılı İş Kanunu m.74' de, Avrupa Sosyal Şartı m.8'e paralel düzenlemelere yer verilmiştir. Daha fazla bilgi için Bkz. İkinci Bölüm, 1.7. "İş Sözleşmesinin Askıda Kalması".

4857 sayılı İş Kanunu, hem bildirim süresinin tanınması hem sözleşmenin feshinde geçerli neden aranması hem de kadınlara özel olarak iş güvencesi hükümlerinin düzenlenmesi konusunda Avrupa Sosyal Şartında yer alan düzenlemelerle uyumludur. Ancak Gözden Geçirilmiş Sosyal Şart m.24/a'da tüm çalışanlardan bahsedilmektedir. Bu düzenleme karşısında 4857 sayılı İş Kanununda yer alan iş güvencesi hükümlerinin kapsamını daraltan düzenlemenin, Gözden Geçirilmiş Sosyal Şart m.24'e uyumlu olmadığı görülmektedir.

3. AVRUPA BİRLİĞİ MEVZUATINDA FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI

Avrupa Birliğinde iş hukukunun temeli 158 sayılı ILO Sözleşmesine ve bir Avrupa Konseyi belgesi olmasına rağmen Avrupa Konseyi Sosyal Şartına dayanmaktadır. Aralık 2000 tarihinde Avrupa Birliği Nice Zirvesinde kabul edilen Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı[459] m.30'da "Her işçi geçerli bir nedene dayanmayan işten çıkarmaya karşı korunma hakkına sahiptir" ifadesine yer verilerek hem Avrupa Konseyi Sosyal Şartının hem de 158 sayılı ILO sözleşmelerinin özü iş hukuku mevzuatına geçirilmiştir[460].

Avrupa Birliği Komisyonu, çıkardığı Direktiflerle iş güvencesine ilişkin düzenlemeler yapmıştır. 1972 yılında Topluluk Komisyonu, işçiyi işten çıkaran işverenin, fesih nedenini yazılı olarak işçiye bildirmesi ve işçi temsilcisinin görüşünün yazılı olarak alınması konularında üye devletlerin iş hukuku mevzuatlarını uyumlu hale getirmelerine karar vermiştir.

12 Mart 2001 tarihinde çıkarılan İşletme veya İşletmenin Bir Bölümünün Devri Halinde İşçi Haklarının Korunmasına İlişkin 2001/23/EC Sayılı Konsey Direktifinde, sadece işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devredilmesinin bir fesih nedeni olarak kabul edilemeyeceğine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Direktif m.4/I'in ilk cümlesinde, devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik nedenlerin yahut

---

[459] Temel Haklar Şartı (Charter of Fundamental Rights of The European Union), 13–14 Ekim 2000'de Fransa'nın Biarritz kentinde gerçekleşen AB zirvesinde devlet ve hükümet başkanlarının bilgisine sunulmuş ve kabul görmüştür. 7–8 Aralık'taki "Nice Zirvesi"nde de imzalanarak onaylanmış, 18 Aralık 2000 tarihinde Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesinde yayımlanmıştır.

[460] Ayhan Görmüş, "İş Güvencesi" http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=209&pg=m (28.07.2006).

iş organizasyonu değişikliğinin şart kıldığı işten çıkarmalar hariç olmak üzere sırf devrin işten çıkarmaya neden olamayacağını belirtmiştir. Bu hükme paralel düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu m.6/V'de yer almaktadır[461]. Direktif m.4/II uyarınca, devir sonrasında çalışma koşullarında köklü değişiklik olmuş ve bu nedenle iş sözleşmesi işçinin zarar göreceği şekilde sona erdirilmiş veya çalışma koşullarında devir nedeniyle köklü değişiklik olmuş ise işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde sorumluluk işverene ait olmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu m.6'da, işyerinin devri nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilemeyeceğini ve eğer feshedilirse bunun haklı neden sayılamayacağını belirtmektedir. İşverenin, iş sözleşmesini haksız olarak feshetmesinin sonuçları 4857 sayılı İş Kanunu m.21'de belirtilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu m.22'de "Çalışma Koşullarında Değişiklik" başlığı altında çalışma koşullarında köklü değişiklik haliyle ilgili olarak özel bir hüküm düzenlenmiştir. Buna göre, işveren, işçinin yazılı iznini almadan çalışma koşullarında köklü değişiklik yapamaz. Eğer yaparsa bu işçiyi bağlamaz. İşçi değişikliğe rıza göstermez ise ve buna dayanarak da işveren işçiyi işten çıkarırsa bu durumda işçi dava açabilir (İş K. m.17–21). Dava sonrasında mahkeme işçiyi haklı görürse işçi işe iade edilir. İşveren işçiyi tekrar işe almaz ise bu durumda işverene tazminat cezası verilir (İş K. m.17–21).

Topluluk Bakanlar Kurulu tarafından 20 Temmuz 1998 tarihinde çıkarılan 98/59/EC sayılı "Üye Ülkelerindeki Toplu İşçi Çıkarmaya İlişkin Hukuki Düzenlemelerin Uyumu" ile ilgili Direktifle toplu işten çıkarmanın şartları ve yöntemi belirlenmiş, işçileri koruyucu önlemler alınmıştır[462]. Direktife göre "toplu işten çıkarma" kavramı iki farklı şekilde tanımlanmıştır[463]. Bu tanımlardan ilkine göre toplu işten çıkarma, otuz günlük süre içerisinde mevcut olarak yirmi ile doksan dokuz işçi istihdam edilen işyerlerinde on, mevcut olarak yüz ile iki yüz doksan dokuz işçi istihdam edilen işyerlerinde işçi sayısının en az %10'u oranında, mevcut olarak en az üç yüz işçinin istihdam edildiği işyerlerinde en az otuz işçinin işten çıkarılması şeklinde yapılmıştır (m.1/1/a-i). Direktifte yer alan diğer tanıma göre toplu işten çıkarma ise, işçi sayısı ne olursa olsun, doksan günlük bir süre için en az yirmi işçinin işten çıkarılmış olması toplu işten çıkarmadır (m.1/1/a-ii). 4857 sayılı İş Kanununda, "toplu işten

[461] Daha fazla bilgi için Bkz.. İkinci Bölüm, 1.5. Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapılması.
[462] Savaş Taşkent, **İş Güvencesi, İşçinin Feshe Karşı Korunması** (İstanbul, s.1991), s.50–51.
[463] Ayrıca, işverenin sebebiyet verdiği ve işçinin şahsına yükletilmeyen nedenle iş ilişkisinin sona erdiği hallerde, işçi sayısı en az beşi bulmuşsa, bu da toplu işten çıkarma sayılacağı belirtilmiştir (98/59/EC m. 1/b).

çıkarma" kavramı, söz konusu Direktif maddesinin (i) bendine uygun olarak tanımlanmıştır[464]. 98/59/EC sayılı Direktif m.1/II'de istisnalar düzenlemiştir. Bu düzenlemeye göre, üç grup çalışma ilişkisi Direktif kapsamı dışında tutulmaktadır. Bunlardan birincisi, belirli süreli ve belirli bir iş için kurulan iş ilişkisidir. Ancak, belirli süre dolmadan iş ilişkisi sona erdirilmiş ise Direktifin kapsamına değerlendirilir. İkinci grup, kamu yönetimi tarafından istihdam edilen işçileri veya kamu hukukunca yönetilen işletmelerde çalışanlardır (üye ülkelerde bu kavram bilinmiyorsa, buna eşit kurumlar). Üçüncü grup ise gemi mürettebatıdır. İş Kanunu m.29/VI'da yapılan düzenlemede, mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçiler kapsam dışında tutulmuşken, kamu işlerinde çalışanların kapsam dışında tutulacağına dair bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Direktif, toplu işten çıkarma yapacak olan işverene iki yükümlülük getirmiştir. Bunlardan biri, işverenin toplu çıkarma düşüncesini önceden işçi temsilcilerine bildirmesi ve bir uzlaşmaya varılabilmesi için işçi temsilcileriyle görüşmesidir. Bu görüşmelerin amacı, en azından toplu işten çıkarmaları önleme veya en aza indirme olanaklarını ve özellikle işten çıkarılan işçilerin "yeniden sınıflandırılmaları veya yeni koşullara uyarlanmalarına yardımcı olmayı amaçlayan ek sosyal önlemlerin alınması, işten çıkarmanın sonuçlarının hafifletilmesini" sağlamaktır (98/59/EC s. Direktif m.2/a). Diğer yükümlülük ise, işverenin durumu, işten çıkarmanın nedenleri, çıkarılacak işçi sayısı ve grupları, mevcut toplam işçi sayısı ve çıkarma ile sağlanan iş saati ve işten çıkarmaların ne kadar bir süre için tasarlandığı, işten çıkarılacak işçilerin seçiminde kullanılması düşünülen ölçütler gibi bilgilerle birlikte yetkili idari makama yazılı olarak bildirmesidir (98/59/EC s. Direktif m.2/b). İşveren, bu bildirimi izleyen belirli bir süre içinde fesih işlemini yapmak zorundadır. 4857 sayılı İş Kanunu m. 29/I'de yapılan düzenleme, 98/59/EC sayılı Direktife uygun şekilde yapılmıştır. Ancak, İş Kanunu m.29'da yer alan düzenlemede, bilgilendirmede yer verilecek bilgilerin kapsamı daha dar (işten çıkarılacak olan işçi sayısı ve grupları, işten çıkarmanın ne zaman gerçekleşeceği) tutulmuştur. 98/59/EC sayılı Direktif m.3/I'de, işten çıkarma programının yetkili kamu merciine bildirilmesi öngörülmüş ancak, üye devletlerin, bir adli karar sonucu olarak işyeri faaliyetlerinin durdurulmasına bağlı

[464] İş K. m.29/I "… İşyerinde çalışan işçi sayısı: a) 20 ile 100 işçi arasına ise, en az 10 işçinin, b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin, c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin, İşine17'nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır."

olarak gerçekleştirilecek olan toplu işten çıkarmalarda işverenin yetkili kamu merciine ancak bu merciin talebi üzerine yazılı bildirimde bulunulmasını öngörme serbestisi tanınmıştır. Bildirimde, özellikle işten çıkarma nedenleri, çıkarılacak işçi sayısı, mevcut toplam işçi sayısı ve işten ne kadar bir süre için yapılacağı konusundaki tüm bilgilerin yer alması gerekir. 4857 sayılı İş Kanunu m.29/I'de de bu yönde bir düzenleme yapılmıştır. İşveren, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili Bölge Müdürlüğü ile Türkiye İş Kurumunu da bilgilendirmekle yükümlü kılınmıştır. Direktife paralel olarak İş Kanununda da, bildirimde yer alması gereken unsurlar belirtilmiştir. Hem AB Direktifinde hem de İş Kanununda bildirimin bir suretinin işyeri temsilcilerine[465] veya işyeri sendika temsilcilerine gönderilmesi öngörülmüştür. Direktif m.3/II'de, işçi temsilcilerinin muhtemel görüşlerinin yetkili kamu merciine bildirilmesi düzenlemesine yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu böyle bir düzenleme içermemektedir. Yetkili makama bildirilen toplu işçi çıkarmaları, en erken bu bildirimin yapılmasından otuz gün sonra hukuki sonuçlarını doğuracaktır (98/59/EC sayılı Direktif m.4/I ve İş K. m.29/VI).

Kısaca Avrupa Birliği mevzuatında iş güvencesinin ana hatları şöyledir: İşveren işçinin işine "keyfi bir biçimde", "haklı bir neden olmaksızın" son veremez. Haklı bir nedenin varlığı ise, işveren tarafından kanıtlanmalıdır. Aksi durumda, işe iade ya da yüksek tazminat söz konusudur. Sendikalaşmadan dolayı işten çıkarma olanaklı değildir. Üye devletlerin çoğunda kıdem tazminatı, iş güvencesi, işsizlik sigortası ve farklı başlıklar altında diğer tazminatlar mevcuttur[466]. Çıkarılan Direktiflerle de üye devletlerin mevzuatları birbirine uyumlu hale getirilmeye çalışılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu fesih hakkının sınırlandırılması ve iş güvencesi açısından Avrupa Birliği Mevzuatına paralel düzenlemeler içermektedir. Ancak, 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenmiş olan iş güvencesi hükümlerinin kapsamının, Avrupa Birliği ülkelerinde belirlenmiş olan iş güvencesi hükümleri kapsamından[467] daha dar olarak düzenlenmiş olması eleştirilmektedir.

---

[465] 4857 sayılı İş Kanununda "işyeri temsilcisi" kavramına yer verilmemiştir. Bu kavram 98/59/EC sayılı Direktifte m.1'de tanımlanmıştır. Mevzuatımızda işyeri temsilcisi kavramının yerini "işyeri sendika temsilcisi" almaktadır.

[466] "Bir Yılan Hikayesi: İş Güvencesi Yasası" http://www.belediyeis.org.tr/belediyeis/arastirma/arastirmalar/yilan_hikayesi_is_guvencesi.html (16.07.2006).

[467] Almanya'da, iş güvencesi en az beş işçinin, Fransa'da en az on bir işçinin çalıştığı işyerlerinde uygulanır. Türkiye'de yapılan düzenlemeye göre ise iş güvencesinden bahsedilebilmesi için işyerinde en az otuz işçinin çalışıyor olması şartı aranmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununda aynı işverene ait farklı işyerlerinde çalışan işçilerin toplam sayısının dikkate alınacağı belirtilmiş olsa da Türkiye şartları için

4. DÜNYADA FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI

İş güvencesi konusunda uluslararası düzenlemelerle birlikte çeşitli ulusal uygulamalarla da karşılaşılmaktadır. Bu ulusal uygulamaların temel amacı feshe karşı koruma olmakla birlikte ülkeden ülkeye farklılıklar görülmektedir[468].

4.1. Almanya

Alman hukukunda işçiyi feshe karşı koruma sistemi, fesih koşulları, türleri ve sonuçları ile ilgili temel kanun olan Alman Anayasası'na (Büngerliches Gesetzbuch = BGB) ve 1951 yılında kabul edilmiş olan Feshe Karşı Koruma Kanunu (Kündigungsschutsgesetz = KSchG)'na ve bu Kanunu tamamlayıcı nitelikte olan "İşyeri Konseyi Tüzüğü"ne dayanmaktadır. Bunların dışında Analık Koruma Kanunu (Mutterschutzgesetz = MSchG), İşyeri Tüzüğü Kanunu (Betriebsverfassungsgesetz = BVerG), Çocuk Ödeneği ve Çocuk Bakımı İzni Kanunu, Part-Time ve Belirli Süreli İş Kanunu (Teilzeit und Befristungsgesetz = TB), Federal Ücretli İzin Kanunu da işverenin fesih hakkını sınırlayan düzenlemeler içermektedir.

İşçinin işletmede çalıştığı süre altı aydan fazlaysa, onsekiz yaşını doldurmuşsa ve işletmede çıraklar hariç en az beş işçi çalışıyorsa[469] Feshe Karşı Koruma Kanununa tabidir (KSchG §23/I). Bu grup dışında kalan işçiler (beş kişiden az işçinin çalıştığı işyerleri ve altı aydan daha kısa süre çalışan işçiler), Alman Anayasası'nın ahlak ve adaba muayir (BGB, § 138) ve iyiniyet (BGB, §242) hükümlerine tabidirler.

Kural olarak iş sözleşmeleri belirsiz süreli olarak yapılır (BGB, §620, p.2). İşçi ve işverenin aralarında belirli süreli bir iş sözleşmesi yapmaları da mümkündür. Belirli süreli iş sözleşmesi konusunda Part-Time ve Belirli Süreli İş Kanununda (Teilzeit und

---

kapsam oldukça dardır. Almanya'da süreksiz işlerde çalışanlar, işyerinde meslek eğitimi gören öğrenciler, zorunlu staja tabi olan stajyerler, çıraklar, alt işveren işçileri ve ödünç iş ilişkisine göre geçici işçi alan işveren yanında çalışanlar, iş güvencesinin kapsamının belirlenmesi için gerekli olan çalışan işçi sayısının hesabına belli bir oranda dahil edilmektedirler. Ancak 4857 sayılı İş Kanununda yer alan düzenlemede bu işçi gruplarının 30 işçinin tespitinde hesaba katılmamaktadırlar. Daha fazla bilgi için Bkz. Polat Soyer, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler, Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu 2001 Yılı Toplantısı, s.292; Fevzi Şahlanan, İş hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması, Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu 2001 Yılı Toplantısı, s. 298; Savaş Taşkent, İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme (Ankara: 2002), s.33.

[468] İncelemeye konu olan ülkelerdeki düzenlemeleri karşılaştırılması için Bkz. Ekler Bölümü, Tablo 1, Tablo 2 ve Tablo 3.

[469] İşçi sayısı hesaplanırken tam zamanlı işçiler bir işçi olarak kabul edilirken, düzenli olarak haftada en fazla yirmi saat çalışan part-time işçiler 0.5, düzenli olarak haftada en fazla otuz saat çalışan part-time işçiler 0,75 işçi olarak kabul edilirler (KSchG, § 23)

Befristungsgesetz = TB) bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelere göre, belirli iş sözleşmeleri en fazla iki yıl süre[470] için yapılabilir (TB, §14/2a) ve bu iki yıllık süre içinde iş sözleşmesi en çok üç defa yenilenebilir (TB, §14/2). İşçinin en az elli sekiz yaşında[471] olması halinde belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılmalıdır.

İş sözleşmesi yapılırken taraflar, altı aya kadar bir süre için deneme süresine de karar verebilirler. Bu süre içerisinde işçi, iki haftalık bir bildirim süresi ile iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir (BGB, §622/3).

Alman iş hukukunda iş sözleşmesi, tarafların anlaşması halinde tazminat ödenerek veya tazminatsız olarak süreli fesihle (BGB, §241,305), sözleşmenin süresinin bitmesiyle (BGB, §622), işçinin ölmesi veya emeklilik yaşına gelmesiyle ve işçinin (BGB, §622/1-§626) veya işverenin derhal feshi ile ortadan kalkar. İşverenin sözleşmeyi fesih hakkı kanunlarla sınırlandırılmıştır.

Derhal fesih, kanuni bildirim süresi boyunca bile iş ilişkisini sürdürmeyi olanaksız kılacak haklı bir nedenin bulunması durumunda geçerlidir (BGB, §626/2)[472]. İşçinin işte çalışmayı reddetmesi, ağır ceza gerektiren suçların bulunması ve ısrarlı bir şekilde iş kurallarının ihlal edilmesi derhal fesih nedeni olarak kabul edilmektedir. Tarafların ciddi davranışı veya olayı öğrenmesinden itibaren iki hafta içinde sözleşmeyi feshetmeleri gerekir (BGB, §626/2).

Alman Anayasası, işçinin çalışma süresini esas alarak fesih bildirim sürelerini düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre bildirim süreleri,

- İki yıllık hizmete kadar dört hafta,
- İki yıldan beş yıla kadar sürmüş olan hizmet için bir ay,
- Beş yıldan on yıla kadar sürmüş olan hizmet için iki ay,
- On yıldan yirmi yıla kadar sürmüş olan hizmet için dört ay,
- Yirmi yıl ve daha fazla süren hizmetler için yedi ay olarak öngörülmüştür

(BGB, §622/3). Bu düzenlemeye göre, işçinin yirmi beş yaşından önce çalıştığı süreler

---

[470] 31.12.2006 yılından sonra bu süre dört yıl olacaktır (http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/termination/countries/germany.htm (22.10.2006), dpn.18)

[471] 31.12.2006 tarihinden itibaren en az elli iki yaşında olan işçilerle yapılacak iş sözleşmeleri belirli süreli olarak yapılmalıdır (Teilzeit und Befristungsgesetz = TB (part time ve belirli süreli iş Kanunu), §14/3) .

[472] Thomas Eger, "Opportunistic Termination Of Employment Contracts And Legal Protection Against Dismissal İn Germany And USA; **Germen Working Papers İn Law And Economics**; Volume:2002; paper.11;s.10 için bkz http://www.bepress.com/gwp (23.01.2006).

bildirim süresinin hesabında dikkate alınmayacaktır. Toplu iş sözleşmeleri ile bildirim süreleri uzatılıp kısaltılabilirken (BGB, §622/4), bireysel iş sözleşmeleri ile bildirim süreleri sadece uzatılabilir (BGB, §622/5). Bireysel iş sözleşmeleri ile bildirim süresinin ne kadar uzatılacağına işveren karar verecektir (BGB, §622/6).

Feshe Karşı Koruma Kanununa göre bildirim sürelerine uyulması, işverenin süreli fesih yoluyla işçiyi işten çıkarabilmesi için yeterli değildir. Feshin sosyal açıdan da haklı bulunması gerekir[473]. Feshe Karşı Koruma Kanununa göre, sosyal açıdan haklı olabilecek üç neden belirlenmiştir:

a) İşçinin Şahsından Kaynaklanan Nedenler:

İşçinin mesleki açıdan yetersizliğinin ve/veya yeteneksizliğinin olması sosyal açıdan haklı neden olarak kabul edilmektedir. Yeteneğin tespitinde işin gereklerine uygun olarak yapılıp yapılmadığı ölçüt iken hastalık hali için federal mahkeme tarafından belirli ölçüler getirilmiştir[474]. Hastalığın uzun süreli olması[475], sık sık tekrarlanması, işlerin yürümesini uzun vadede engelleyecek, işyerini zarara uğratacak nitelikte olması süreli fesih nedeni olarak kabul edilir[476]. Bulaşıcı ve tiksinti verici hastalıkların söz konusu olması da süreli fesih nedeni olarak kabul edilmiştir. Örneğin, varisi nedeniyle sık sık iş göremez olan bir garsonun hastalığı, tıbbi tedaviye rağmen yeni arazları ortaya çıkan ruhsal bir hastalık, iyileşme olanağı olmayıp gördüğü iş bakımından işçiyi elverişsiz kılan epilepsi (sara), süreli fesih nedeni olarak kabul edilmektedir [477].

İşveren, iş sözleşmesini feshetmeden önce hastalığın türü, muhtemel süresi ve işletme üzerindeki etkileri bakımından işçiyi tedavi eden doktordan bilgi almalıdır.

---

[473] Sarper Süzek, **İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme**, (Ankara: Kazancı Yayınları, 1976), s.33–34.
[474] Thomas Eger, **a.g.m**.; s.11.
[475] Hastalığın feshe neden olması için geçmişte uzun bir süre sürmesi yeterli olarak kabul edilmemiş gelecekte de uzun bir süre sürecek olması şartı getirilmiştir. Durum doktor raporuyla tespit edilmiş ve mahkemece onaylanmış olmalıdır.
[476] Thomas Eger, **a.g.m**.,s.11.
[477] Ali Nazım Sözer, **Hasta İşçinin İş İlişkisi**, Doktora Tezi, Ege Üniversitesi İktisat Fakültesi Ege Üniversitesi İktisat Fakültesi Sosyal Politika ve Çalışma Yönetimi Bölümü, İzmir: 1981, s.107. http://www.sbe.deu.edu.tr/Personel/akademik/ansozer/Asozeryltez.pdf (18.02.2006).

İşveren bu konularda bilgi almadan veya yetersiz bilgi alarak feshe başvurursa, fesih sosyal açıdan haklı olmaz ve bu yüzden geçersiz kabul edilir[478].

İşveren, işçinin sağlık durumunun doktor raporu ile belirlenmesi sonucunda hem işçinin tedavisi sırasında işine ara verecek olması hem de masraflı tedavi gideri işyerini zarara uğratacağı düşüncesi ile işçinin tedavisini kabul edilemeyecek yükümlülük olarak görerek işçiyi işten çıkarabilir. Federal İş Mahkemelerinin (Bundesarbeitsgericht) verdiği kararlarla bu durumun olumsuz sonuçları en aza indirilmeye çalışılmıştır. Mahkemeler, 1994 tarihli Ücretin Devamlılığı Kanunu uyarınca işverenin bir yıl içinde altı haftaya kadar işçiye ücret ödemesi gerektiğine karar vermekte ancak bu altı hafta sonunda işçinin sözleşmesinin feshedilmesini sosyal açıdan haklı bulmaktadır.

İyileştikten sonra işe zamanında başlamayan işçinin iş sözleşmesinin feshi de sosyal açıdan haklıdır. İşyeri açısından önemli bir neden olmadığı halde, kendisine hastalık izni verilmeyen işçi işyerinden uzaklaşırsa, bu davranışı fesih nedeni olmaz[479]. İşçiye, eğitim verilmesi halinde düzelebilecek performans düşüklüğü söz konusu olduğunda performans nedeni ile fesihte bulunulamaz.

b) İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenler:

Uyarılara rağmen işe devamsızlık, işe geç gelmeyi alışkanlık haline getirmek, işyerinde kavga etmek[480], emirlere ve talimatlara itaatsizlik, alkol bağımlılığı[481] haklı fesih nedeni olarak kabul edilmiştir[482].

c) İşyerinden Kaynaklanan Nedenler:

Ekonomik ölçüt, otomasyonun artması (teknolojik yenilikler), yeterli hammadde bulunmaması, pazarlama problemleri gibi nedenler işten çıkarmanın haklı nedenleri olarak kabul edilmektedir. Ancak, işverenin ekonomik durumu nedeniyle işçiyi çalıştırmaya devam etmesinin olanaksız olması durumunda ekonomik nedenler, haklı

---

[478] Ali Nazım Sözer, **Hasta İşçinin İş İlişkisi**, Doktora Tezi, Ege Üniversitesi İktisat Fakültesi Ege Üniversitesi İktisat Fakültesi Sosyal Politika ve Çalışma Yönetimi Bölümü, İzmir: 1981, s.103. http://www.sbe.deu.edu.tr/Personel/akademik/ansozer/Asozeryltez.pdf (18.02.2006).
[479] Ali Nazım Sözer, **a.g.e**., s.107.
[480] Thomas Eger, **a.g.m**., s.10.
[481] Yıldırım Koç; **Dünya da İş Güvencesi**, TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları No:50, Ankara: Başak Matbaası, 2000 http://www.ekocerceve.com/img/haberler/isguvence.doc.
[482] **Dünya da ve Türkiye'de İş Güvencesi;** Panel 2 Mart 1991/İzmir: Belediye İş Yayınları, Eylül 192, s:32.

neden olarak kabul edilebilir. İşveren toplumsal etmenleri göz önüne almamışsa, işyerinden kaynaklanan işten çıkarmalar toplumsal açıdan haksız sayılmaktadır[483].

İşyerinden kaynaklanan nedenlerle fesih yapılabilmesi için dikkat edilmesi gereken temel noktalardan[484] biri, çıkarılan işçinin yerinin başka işçilerce doldurulmadığının işveren tarafından ispatlanabilir olması, diğeri sözleşmesi feshedilecek işçinin tespit edilmesinde imtiyaz, yaş, kıdem ve nafaka ödeme yükümlülüğü gibi ölçütlerinin göz önünde bulundurulmasıdır[485].

Süreli fesih ile işçinin iş sözleşmesi feshedildiğinde, işveren her hizmet yılı için aylık ücretin yarısı kadar bir işten çıkarma tazminatı öder.

Alman iş mevzuatında, işverenin fesih nedeni olarak kullanamayacağı durumlar da düzenlenmiştir. Bu düzenlemelere göre, deneme süresi içinde ayrımcılığa bağlı nedenlerle veya hamilelik[486] dönemi gibi işten çıkarma konusunda özel yasakların olduğu durumlarda işçi çıkarmak yasaktır. Hamilelik süresince ve doğumdan sonraki dört ay boyunca işçi süreli ve derhal feshe karşı koruma altındadır (MSchG, §9). Genel olarak hamilelik koruması, işverenin hamileliğin varlığının bildirilmesi ile başlar. Doğumdan önceki altı hafta ve doğumdan sonraki sekiz haftalık süre içerisinde sözleşme askıda kalır ve bu süre içerisinde işçi çalıştırılamaz. Erken doğum veya çoklu doğum hallerinde bu askı süresi doğumdan sonraki on iki haftaya kadar uzar. İşçinin, işine devam etmesinin sağlığını veya bebeğinin sağlığını ve doğumunu olumsuz etkileyeceğine dair bir doktor raporunun söz konusu olduğu hallerde işveren, işçinin çalışması için ısrar edemez. İşveren analık izni süresince işçinin ortalama geliri kadar hesaplanan analık ücretini işçiye ödemek zorundadır. Doğumdan sonra çocuk dört yaşına gelene kadar Federal Ebeveyn İzni Hakkı Kanunu (Bundeserziehungsgeldgesetz) §18 uyarınca alınacak olan ebeveyn izni süresince işçinin iş sözleşmesi askıda kalır ve bu süre içerisinde de işçi süreli veya derhal feshe karşı kanunlarca korunur. Bu izni,

---

[483] Yıldırım Koç, **a.g.e.,** http://www.ekocerceve.com/img/haberler/isguvence.doc.

[484] Bu ölçütlerde işveren ve işyeri konseyi hemfikirdirler. Daha çok genç insanlar işten çıkarılmakta böylelikle eğitim masraflarından kurtulunmaya çalışılmaktadır. Bu uygulamada işyerlerini yaşlılar evine dönüştürmektedir. (Thomas Eger, **a.g.m**. s.15).

[485] Thomas Eger, **a.g.m**., s.14.

[486] http://www.handbuch_deutschland.de/book/tu/004_002_004.html (22.12.2005) Hamilelik esnasında ve doğumdan sonra dört ay süreyle kadınlarla ilgili işten çıkarılmaya karşı özel koruma şartları vardır. Özel koruma şartları özürlüler, mesleki eğitim yapan kişiler için de geçerlidir. Bu kişilerin iş ilişkilerine son verme genelde olanaksızdır. ve işveren ancak ilgili devlet kurumunun onayı ile iş ilişkisine son verebilir.

hem kadın hem de erkek işçi kullanabilir. Bu izin ücretsiz izindir ve işverenin herhangi bir ücret ödeme zorunluluğu yoktur.

Özürlü işçilerin süreli veya derhal fesih yoluyla işten çıkarılabilmeleri için Sosyal Kitap (Sozialgesetzbuch, IX, §85) uyarınca uyum ofisinin onayının alınması gerekmektedir.

İşyeri konseyi üyeleri, görevleri süresince ve görevlerinin sona ermesinden sonraki bir yıl boyunca geçerli bir nedenin (BVerG, §103) veya mahkeme kararının (KSchG §15) olmadığı takdirde feshe karşı korunurlar.

Zorunlu askerlik hizmeti yapan işçiler ve sivil serviste görevli olan işçiler, görevli olduklarını işverene bildirdikleri andan itibaren Feshe Karşı Koruma Kanunu (KSchG) §2 uyarınca BGB §626'da belirtilen derhal fesih nedenleri dışındaki nedenlerle yapılacak olan işten çıkarmalara karşı korunmaktadırlar.

İşyerinde işyeri konseyi varsa işveren, her türlü işten çıkarma kararını bu konseye danışmak ve işçilerin de yer aldığı bu kurulun[487] görüşünü almak zorundadır. Kurula bir bildirimde bulunmadan işten çıkarma kararı alındığında, işçi hakkında verilmiş olan fesih kararı geçersiz sayılır. İşyeri Tüzüğü Kanunu (BVerG)'na göre kurul, süreli fesihlerde bir hafta, derhal fesihlerde üç gün içinde görüş bildirmek zorundadır. Ayrıca, yerel iş bulma bürolarına da bildirimde bulunulması gereklidir. İş bulma bürosuna yapılan bildirimde işvereni bağlayıcı özelliği olmasa da işyeri kurulunun görüşü de eklenmiş olmalıdır. İş bulma bürosuna (Arbeitsamt) bildirim yapıldıktan sonra bir ay (bu süre büro tarafından iki aya kadar uzatılabilir) süreyle işçi işten çıkartılamaz. Acilen işçi çıkarma ihtiyacı olduğu hallerde işverenin, iş bulma bürolarından daha üstündeki bir merci olan eyalet İş Dairesine başvurarak işçinin hemen işten çıkarılabilmesine izin verildiğini gösteren bir belge almak zorundadır.

İşçi, feshin sosyal açıdan haksız olduğunun ve iş sözleşmesinin sürdüğünün tespiti için feshin kendisine yazılı olarak bildirilmesinden itibaren üç hafta içinde iş mahkemesine[488] başvurabilir (KSchG, §4). Bu üç haftalık süre hak düşürücü süre olmakla birlikte işçi konuya gereken önemi vermekle birlikte bazı engeller nedeniyle

---

[487] Yönetime Katılma Kanunu (1972) hükümlerine göre oluşturulmuş bir kuruldur (İşyeri Kurulu). İşveren ve işçi temsilcilerinden oluşur. Alman hukukuna göre işletme kurul üyeleri özel korumadan yararlanırlar ve üyelikleri süresince işten çıkarılamazlar.

[488] İş mahkemelerinin İş Mahkemeleri Kanunu (Arbeitsgerichtsgesetz) §2'de düzenlenmiş olan özel bir yargılama sistemi vardır.

dava açamamışsa, engelin kalkmasından itibaren iki haftalık ek bir süreye tabi olur (KSchG §5/1–3)[489].

İşçi, feshe karşı dava açar ve kazanırsa, dava süresince boşta geçen sürelerin ücretinin tamamını ve haksız fesih nedeniyle kararlaştırılmış olan on iki aylık hizmet tutarında bir işten çıkarma tazminatı alır. İşçinin elli beş yaşını doldurmuş olması ve yirmi yıllık hizmet süresine sahip olması halinde ise on iki aylık bu süre on sekiz aya çıkar.

Alman iş mevzuatına göre, otuz gün içinde en az yirmi bir en fazla elli dokuz işçinin çalıştırıldığı işyerlerinde beşten fazla işçinin ya da işyerinde çalışan işçi sayısının %10'undan fazla sayıda işçinin işten çıkarılması halinde toplu işten çıkarma söz konusudur[490]. Alman hukukunda toplu işten çıkarmanın, işyeri gereklerine ve sosyal açıdan savunulabilir bir nedene dayandırılması gerekmektedir. Toplu işten çıkarma son çare olarak kullanılmalıdır. İşveren açısından teknik, organizasyon veya ekonomik önlemlerle işyerindeki mevcut durumda değişiklik yapmak imkansız hale gelmişse, ekonomik durum işin daralmasına önemli ölçüde neden olmuşsa ve bunun sonucunda iş azaldığı için işçi sayısında indirim gerekiyorsa ve bu işçilerin işyerinde alınacak başka önlemlerle, başka yerde çalıştırılmaları mümkün değilse toplu işten çıkarmadan söz edilebilir. Toplu işten çıkarmalarda, işten çıkarılacak işçilerin seçiminde tarafların menfaatlerinin de belirlendiği "sosyal plan" göz önüne alınmalıdır. Toplu işten çıkarma ve yeniden yapılanma çalışmalarında, yirmiden fazla işçinin olduğu şirketler menfaatler konusunda uzlaşma sağlamak ve İş Konseyi Tüzüğü (Betriebsverfassungsgesetz, 1972) §112 uyarınca bir "sosyal telafi planı"[491] hazırlamak zorundadırlar.

Alman hukukunda, işveren toplu işçi çıkarma kararını vermeden önce, işyeri konseyine yazılı olarak yapmayı düşündüğü toplu işçi çıkarmanın nedenlerini, çıkarılacak işçi sayısını, sürekli olarak çalıştırılan işçi sayısını, işten çıkarmaların hangi zaman dilimi içinde yapılacağını bildirmek zorundadır. İşyerine yapılacak bu bildirimin işyerinin ekonomik durumu hakkında da bilgilendirici olması gereklidir. İş

---

[489] Sarper Süzek, **İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması** (Ankara: 1976), s:36.

[490] TİSK; **İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları** (Türküye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No:231, Ankara: Ajans Türk Basın ve basım. A.Ş, Nisan 2003), s:80.

[491] İşveren ve iş konseyi arasında sosyal planın nasıl uygulanacağı konusunda bir karara varılması ve sosyal telafi planının kapsamının belirlenmesi için İşyeri Konseyi Kanunu §76 uyarınca eşit sayıda işveren ve işyeri konseyi temsilcisi ile oybirliği ile seçilecek tarafsız bir başkandan oluşan bir irade kurulu oluşturulur. Yeni kurulan şirketler, kuruluşlarından sonraki ilk dört yıl sosyal plan uygulama zorunluluğundan muaftırlar.

sözleşmesinin feshi son çare olarak düşünülmeli, iş ilişkisinin sona erdirilmesi yerine daha hafif önlemlerin alınması hususunda işveren ile işçi kesimi arasında uzlaşma yoluyla karar alınması sağlanmaya çalışılmalıdır[492]. İşyeri konseyinin önerileri, işvereni bağlayıcı nitelikte değildir. Ancak işveren, idari bildirimde bulunmadan iki hafta önce işyeri konseyine başvurarak görüşünü almak zorundadır. İşyeri konseyi görüşünü almış olan işveren, diğer bireysel fesihlerde olduğu gibi, iş konseyinin görüşünü eklediği yazılı bildirimi Çalışma Bürosuna (Arbeitsamt) yapmalıdır. Toplu işten çıkarma ile ilgili fesih bildirimleri Çalışma Bürosuna yapılacak bildirimden otuz gün sonra ve ancak büronun onayıyla hüküm doğurur ve işlemeye başlar. Bir aylık süre içerisinde işçinin iş sözleşmesi askıda kaldığından, işçi işten çıkartılamaz. Büronun onay vermesinden itibaren bir ay içinde işveren işten çıkarmaları gerçekleştirmelidir. Aksi takdirde, işten çıkarma sürecini tekrar başlatmak zorunda kalır.

Alman hukukunda feshin haklılığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. Sistemde zorunlu işe iade bulunmamaktadır[493].

4.2. Fransa

Fransa iş mevzuatının kaynakları 13 Temmuz 1973 tarihli Reform Kanunu ve yeniden düzenlenmiş olan Fransa İş Kodudur[494].

Fransa İş Koduna göre, iş sözleşmeleri, belirsiz bir süre için Fransızca ve yazılı olarak düzenlenmelidir. Fransa'da, sadece eğitim amaçlı belirli iş sözleşmesinin yapılmasına izin verilmektedir. Birbiri ardına ancak iki kez belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Aynı iş için ikinci kez belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi için ilk sözleşme süresinin 1/3'ü kadar beklenmesi şartı getirilmiştir. İki sözleşmenin toplam süresinin on sekiz aydan fazla olamayacağı da öngörülmüştür[495].

Fransız İş Koduna göre, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilebilmesi için gerçek ve ciddi bir nedenin varlığının söz konusu olması gerekli bulunmaktadır.

---

[492] Pir Ali Kaya, "Karşılaştırmalı Çalışma Hukukunda Toplu İşten **Çıkarma" (Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan) İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt:55, Sayı:1 (İstanbul 2005), s.524

[493] Bu konunun hazırlanmasında http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm (18.10.2006) ve http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/termination/countries/germany.htm (22.10.2006) kaynaklarından yararlanılmıştır.

[494] Bu konunun hazırlanmasında http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/france.htm (22.10.2006) kaynağından yararlanılmıştır.

[495] TİSK; **İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları** (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No:231, Ankara: Ajans Türk Basın ve basım. A.Ş, Nisan 2003), s. 9,12.

Fransız İş Kodunda gerçek ve ciddi neden kavramları için herhangi bir tanım verilmemiş bulunmakla birlikte Fransız Yargıtay'ının geniş içtihatları kavrama bir açıklık getirmektedir[496]. Reform Kanunu öncesinde işçinin hafif kusuru da dahil olmak üzere her kusuru feshi geçerli kılabiliyorken, Kanun sonrasında hafif kusurun hizmet ilişkisinin devamını olanaksız kılacak yapıya sahip olmaması nedeniyle fesih nedeni olarak kabul edilemeyeceği öngörülmüştür[497]. Reform Kanununa göre, feshin işçinin şahsını ve davranışlarını ilgilendiren bir nedene ya da işçi dışındaki ekonomik duruma dayanması gerekli bulunmaktadır[498].

Fransız İş Kodu m.321/1'de yer alan hükme göre, ekonomik güçlükler veya teknolojik dönüşüm nedeniyle işçinin işletmedeki işinin ortadan kalkması, dönüşüme uğraması veya esaslı tarzda değişmesi sonucuna neden olan olaylar, ekonomik nedenlerle feshi ifade etmektedir[499]. Fransız İş Kodunun aynı maddesine, 19 Aralık 2001 tarihinde çıkarılan Sosyal Modernizasyon Kanunuyla (La Loi de Modernisation Sociale) daha önceleri Yargıtay kararıyla benimsenmiş olan son çare (ultima ratio) ilkesi üçüncü bir fıkra hükmü olarak eklenmiştir. Bu hükme göre, ekonomik nedenlerle iş sözleşmesinin feshi işlemi, işçinin eğitimi ve başka bir işe uyumu için tüm çabalar gösterildikten ve aynı işletmede veya bu işletmenin de bağlı olduğu aynı şirketler grubuna dahil bir başka işletmede, işçinin yapmakta olduğu iş ile aynı kategoride bulunan veya eşdeğerdeki başka bir işte veya bunların mevcut olmaması halinde işçinin de onayı alınarak gerektiğinde daha alt kategorideki başka bir işte çalıştırılması olanağının bulunmaması koşuluyla gerçekleştirilebilir[500]. Aynı fıkranın devamında, işçinin başka bir işe yerleştirilmesi amacıyla işçiye yapılan önerilerin açık bir şekilde ve yazılı olarak yapılması gerektiği de hükme bağlanmıştır[501].

Ekonomik nedenlere dayalı fesihlerde işveren, 3 Ocak 1975 tarihli Kanun[502] uyarınca, kararını idari makama bildirmek ve bu makamın iznini almak zorundadır.

---

[496] Serkan Odaman, "Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayrımı" **Çimento İşveren Dergisi**, S.3, C.17, (Mayıs, 2003), s.23.
[497] Serkan Odaman, **a.g.m**., s.25.
[498] Serkan Odaman; **a.g.m**.; s.23.
[499] Ali Güzel; "işletmesel kararların keyfilik denetimine tabi olması ve geçerli nedenle fesihte son çare (ultima ratio) ilkesinin gözetilmesi"; **Çalışma ve Toplum Dergisi** (Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi); C.2005/I; S.4; s. 165.
[500] Ali Güzel, **a.g.m**., s.180.
[501] Ali Güzel, **a.g.m**., s.174.
[502] 3 Ocak 1975 tarihli Kanun işverenin fesih hakkının kullanımı ile ilgili düzenlemeleri Avrupa Topluluğu görüşlerine uygun hale getirilmesi için çıkarılmış bir kanundur. Kanunda toplu işten çıkarmalar konusunda da düzenlemelere yer verilmiştir.

Bireysel işten çıkarmalarda, idari makam gösterilen ekonomik nedenin gerçekten var olup olmadığını araştırır.

İşveren, işten çıkaracağı işçiyi taahhütlü mektupla görüşmeye çağırmaya mecburdur. Görüşmede, işçinin savunması alınır ve fesih nedeni kendisine bildirilir (İş Kodu, L.122-14). İşçinin savunmasının alınması sürecinde, işçi, bir başka işçiden ya da sendikadan yardım alabilir[503]. Savunmanın alınmasından bir gün sonra fesih bildirim süresinin başlangıcı işçiye yazılı olarak bildirilir. İş Kodunda belirsiz süreli iş sözleşmeleri için geçerli olan bildirim süreleri düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre bildirim süresi,

- Altı aydan iki yıla kadar olan hizmet süreleri için bir ay,
- İki yıl ve daha fazla olan hizmet süreleri için iki aydır (İş Kodu, L.122-6).

İşveren işçi çıkarma öncesinde, işyeri işçi temsilcilerine önceden haber vermek zorundadır[504]. İspat yükü, ne işverene ne de işçiye yüklenmiştir. İlgili mahkeme, karara ışık tutacak delil ve bilgileri toplayarak feshin geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığına karar verir.

Mesleki yetersizliğin ileri sürülmesi halinde de, mahkeme, karara ışık tutacak delil ve bilgileri toplayarak feshin geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığını kontrol eder. Mesleki yetersizliğin dereceleri vardır. Mesleki eğitimle veya zamanla giderilebilecek özellikteki ufak yetersizlikler işletmenin sağlıklı çalışmasında ciddi bir rahatsızlık oluşturmazlar. Bunun dışında mesleki yetersizlik, feshe yol açmamak için işçinin mesleki yeterliliğine uygun bir başka konuma kaydırılması ile de giderilebilir. Hakim, işletmede işten çıkarılan işçinin çalışmasına elverişli boş bir işin bulunduğunu tespit ederse, feshin ciddi bir nedenle yapılmadığını kabul eder ve hastalık ya da iş kazası sonucunda eski işine dönemeyecek olan işçiye bir menfaat sağlayarak, işvereni, bu işçi tarafından yerine getirilecek başka bir iş aramaya zorunlu kılar[505].

Çağrı yazısının taahhütlü yapılmaması, gereken kurum ve kurullara önceden bilgi verilmemesi gibi kanuni formalitelere uyulmaması fesih işleminde hakkın kötüye

---

http://juristfac.blogspot.com/2005_11_08_juristfac_archive.html (20.03.2007).

[503] Damla Ömür Tantekin; **" İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli ve Haklı Nedenle Feshinde 4857 Sayılı İş Yasası Hükümlerinin 158 Sayılı İLO Sözleşmesi ve Fransız Mevzuatı Çerçevesinde Değerlendirilmesi**"; http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr/d_tantekin.doc (15.03.2005).

[504] Nuri Öz - Ali Rıza Çelik, **Dünya'da İş Güvencesi**; Yol-İş Dergisi; s.75; http://www.yol_is.org.tr/yayinlar/makale_goster.php?makalekod=287 (26.04.2006).

[505] Serkan Odaman; **a.g.m**., s.26.

kullanıldığının öne sürülebilmesi için yeterli sayılır[506] ve usul kurallarına uyulmamasının belirli yaptırımları vardır. İşverenin, ceza sorumluluğu yanında, idari makamdan izin alınmadan yapılan işçi çıkarmalarda, fesih hakkının kötüye kullanılması nedeniyle belli bir tazminat ödeme yükümlülüğü ortaya çıkar.

Reform Kanunda hukuka aykırı fesihlerde, işçinin işe iadesi zorunlu tutulmamış, en az on bir işçinin çalıştığı bir işyerinde iki yıldan fazla bir süredir çalışan işçi söz konusu olduğunda ve işten çıkarmanın gerçek ve ciddi bir nedene dayanmadığı hallerde hakim, işçinin kazanılmış haklarıyla işe iadesini sadece önerebileceği belirtilmiştir. Bu önerinin taraflardan en az biri tarafından kabul edilmemesi durumunda ise işçiye son altı aylık ücretinden az olmamak kaydıyla bir tazminat ödenmesine karar verilir[507].

İşyeri kurulu üyeleri, işyeri işçi temsilcileri ile sendika temsilcileri, görevlerini herhangi bir ayrımla karşılaşmadan veya keyfi bir fesih tehlikesi altında bulunmadan serbestçe yapabilmeleri bakımından feshe karşı korunmaktadırlar[508].

İşverenin aksine işçi, herhangi bir gerekçe belirtmeksizin iş sözleşmesini feshetmekte serbesttir. İşçinin tazminat ödemesi, yalnızca iş sözleşmesini fesih hakkını kötüye kullanarak sona erdirdiğinde söz konusu olur (Fransız İş Kodu m.133 -13).

İşçi, iş sözleşmesini sona erdirdiği zaman bildirim süresine uymakla yükümlü bulunmakla birlikte bildirimin yazılı yapılması zorunlu değildir. İşten çıkarmadaki şartlara uymak ve işçiye tazminat ödemek istemeyen işveren, aslında sözleşmeyi kendisinin sonlandırmadığını, işçinin istifa ettiğini öne sürebilme ihtimaline karşı istifanın, açık ve net olarak işverene yapılmış olması şartı getirilmiştir. İşveren, işçinin başka iş aramasını, farklı dalda meslek kazandırma kursuna katılmasını istifa ettiği ya da istifa etmek istediği şeklinde yorumlamamalıdır.

İstifa, işverenin hatalı davranışı nedeniyle yapılmışsa, İş Kodunun "işten çıkarma" hükümleri uygulanır. İşverenin ücret ödememesi, işçiyi uygun olmayan

---

[506] Süzek, **a.g.e**., s.46.
[507] Savaş Taşkent, **İş Güvencesi**¸Belediye-iş Eğitim Dizisi; İstanbul: 1991, s.1 38–48. http://www.belediyeis.org.tr/belediyeis/arastirma/arastirmalar/yilan_hikayesi_is_guvencesi.html (15.04.2006).
[508] Kadın işçiler için de feshe karşı koruma söz konusudur. Hamilelik izninden itibaren analık izninin sona ermesinden sonra dört hafta kadın işçi işten çıkarılamaz. (TİSK; **İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları** (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No:231, Ankara: Ajans Türk Basın ve basım. A.Ş, Nisan 2003), s:73).

şartlarda çalıştırması sonucu yapılan istifa, işveren tarafından sözleşmenin feshi olarak kabul edilir[509].

Fransız mevzuatına göre, işletme gereklerine dayandırılmak şartıyla, otuz gün içinde on ya da daha fazla işçinin işten çıkarılması halinde toplu işten çıkarma söz konusu olur. Fransız hukukunda toplu işten çıkarmada, işverenin, çıkarılacak işçi sayısını en aza indirmek ve zorunlu olarak işten çıkarılması düşünülen işçilerin yeniden işe yerleştirilmesini sağlayacak önlemlerin bulunduğu bir sosyal plan hazırlama ve işçi temsilcilerine ve işçi konseyine sunma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenin hazırladığı sosyal plan genel olarak iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, çıkarılacak işçi sayısını en aza indirilmesi, iş sözleşmelerinde esaslı değişiklik yaparak çalışma saatlerinin düşürülmesi, kısmi çalışma, işin ya da işyerinin değiştirilmesi, eğitim vererek işçinin verimliliğinin arttırılması gibi önlemlere yer verilir. İkinci bölümde, işten çıkarılması zorunlu olan işçilerin yeniden işe yerleştirilmelerine yönelik bir "işe yerleştirme planı" yer alır. İşverenin, sosyal planı genel bir şekilde düzenlemesi, işten çıkarılan işçilerin yeniden bir işe yerleştirilmelerini sağlayan bir sosyal plan hazırlamaması halinde işten çıkarmalar geçersiz sayılır[510].

Fransız hukukunda, toplu işten çıkarmanın uygulanabilmesi için idari makama yapılacak gerekli izin talebi, işçi temsilcileriyle yapılan danışma toplantısının üzerinden on beş gün geçtikten sonra yapılır. Bu talep, bir sosyal plan çerçevesinde gerçekleşir ve işçi temsilcilerinin teklif ve düşünceleri de talep bildirimine eklenir. Yetkili idari makam, on işçiden fazla işçi çıkarılmasını gerektiren taleplerde, talebin yapıldığı günden başlayarak otuz gün içinde, tek işçi çıkarılması da dahil, ekonomik ve yapısal nedene dayanan diğer bütün taleplerde de yedi gün içinde işten çıkarma nedenlerini ve koşullarını denetleyerek kararını vermelidir. İşveren, sözleşmenin feshi kararında ısrarlı olduğunda, içinde bildirim süresinin başlangıç tarihini de belirten iadeli taahhütlü mektubunu ancak yetkili idari makamın iznini aldıktan sonra işçiye gönderebilir. Bu şekilde toplu işten çıkarmada, idari denetimin söz konusu olduğunu söyleyebiliriz.

Fransız hukukunda toplu işten çıkarma, bireysel süreli fesihlerde olduğu gibi işten çıkarma tazminatı ve diğer hakların ödenmesi sonucunu doğurmakla birlikte,

---

[509] Damla Ömür Tantekin, " **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli ve Haklı Nedenle Feshinde 4857 Sayılı İş Yasası Hükümlerinin 158 Sayılı İLO Sözleşmesi ve Fransız Mevzuatı Çerçevesinde Değerlendirilmesi**"; http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr/d_tantekin.doc (14.10.2005).

[510] Pir Ali Kaya, "Karşılaştırmalı Çalışma Hukukunda Toplu İşten **Çıkarma" (Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan) İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt:55, Sayı:1 (İstanbul 2005), s.520.

işveren açısından başka yükümlülükler de getirmektedir. Toplu işten çıkarmada fesih işlemi, ekonomik ve yapısal nedenlere dayandığından dolayı işveren, işçilerin iş ilişkisinin sona erdirilmesinden itibaren altı ay geçmedikçe aynı işler için yeni işçi alamaz. Bu sürede işletmede herhangi bir gerekçeyle iş yükü artsa dahi işletmenin hiçbir bölümü için işçi alamayacaktır[511].

4.3. İtalya

İtalya'da iş güvencesi düzenleyen kanunlardan ilki, Medeni Kanundur. Konuyu düzenleyen diğer kanunlar ise, bireysel fesihleri düzenleyen 11 Eylül 1990 tarihli 108 sayılı Kanunla yeniden düzenlenmiş olan 15 Temmuz 1966 tarihli 604 sayılı Kanun (Norme sui Licenziamenti İndividuali -bireysel iş sözleşmeleri kuralları) ve 108 sayılı Kanunla yeniden düzenlenen 20 Mayıs 1970 tarihli 300 sayılı Kanundur. Toplu işten çıkarmalarda ise, 23 Temmuz 1991 tarihli 223 sayılı Kanun hükümleri uygulanır. Medeni Kanun ve 300/1970 sayılı Kanun, tüm çalışanları ve 604/1966 sayılı Kanun beyaz yakalıları kapsamaktadır.

İtalya'da, on beş kişiden az işçi çalıştıran işyerleri ile işletmede yöneticilik görevi ve emeklilik hakkı bulunan işçiler dışında kalan işçiler iş güvencesi hükümlerinden yararlanırlar.

İş sözleşmeleri, kanunlarda düzenlenmiş belirli haller dışında belirsiz süreli olarak düzenlenir (1962 tarihli 230 sayılı K.). Belirli süreli sözleşmeler; mevsimlik işler, hastalık veya analık iznine çıkan işçilerin yerine yeni işçi alınması halinde ya da olağanüstü veya ara sıra yapılan işler için söz konusu olabilir. 1987 tarihli 56 sayılı Kanun uyarınca toplu sözleşmelerle belirli süreli sözleşmelerin yapılacağı işler ayrıca belirlenebilir. Son dönemlere kadar Kanundaki boşluk nedeni ile işverenler, belirsiz süreli iş sözleşmesi yerine belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırma yoluna gidiyorlardı. Ancak, 1997 tarihli 196 sayılı Kanunla, bu sürekli ihlale bir sınırlama getirilmiştir. İş sözleşmesi bitiş tarihinden sonra on gün daha devam etmişse, işçiye %20, yirmi günden daha fazla devam etmişse %40 ekstra ücret ödenmelidir ve ancak bundan sonra işçinin sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesine çevrilebilir. Belirli süreli iş sözleşmeleri, sürelerinin bitmesinden itibaren on ya da yirmi günden (altı aylık süreden daha kısa bir süre için yapılmışsa on, altı aydan daha fazla bir süre için

[511] ILO Labour Law Doc., 1990/3, s.67.

yapılmışsa yirmi gün) daha kısa bir sürede yenilenirse yapılan sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, sözleşme süresinin bitmesi veya kararlaştırılan işin tamamlanması ile sona erer (1962 tarihli 230 sayılı K.). Ancak işverenin, geçerli bir neden olması durumunda sözleşmenin bitiş tarihinden önce sözleşmeyi feshetme hakkı bulunmaktadır.

İtalyan hukukuna göre, üç türlü işten çıkarma yöntemi bulunmaktadır. Bunlardan ilki, bildirim süresine dikkat edilerek ve geçerli bir neden ileri sürmek zorunda olmadan yapılan, genelde bir istisna niteliği taşıyan, deneme süresinde bulunanları, ev hizmetlerinde çalışanları, emeklilik hakkını elde edenleri ve şirket yöneticilerini kapsayan işten çıkarmalardır (1990 tarihli 108 sayılı K.). Deneme süresi başarı ile tamamlayanların işten çıkarılmaları için feshin "geçerli ve belirli" bir nedene dayanması şartı getirilmiştir (1990 tarihli 108 sayılı K. ve Medeni Kanun m.2119)[512].

İkinci yöntem işçinin, iş sözleşmesinden doğan borçlarını yerine getirmemesi veya ekonomik nedenler gibi geçerli ve belirli nedene dayananan süreli fesih ile işten çıkarmadır. "Belirli ve geçerli" bir nedene dayanmadan yapılan süreli fesihler geçersiz sayılır. Ayrıca işçi sendikasına üyelik, ırk, cinsiyet, medeni hal, din, siyasi görüş, ulusal köken, hamilelik, şikayette bulunmuş olma, greve katılma, askerlik hizmeti, evlilik, geçici hastalık veya yaralanmalar fesih nedeni sayılmazlar.

Üçüncü ve son işten çıkarma şekli, derhal fesihtir. İşçinin ciddi davranış bozukluğuna veya benzer nedenlere bağlı olarak bildirim süresi beklenmeden yapılan bir fesih şeklidir.

İtalyan iş hukuku mevzuatı, bazı işçi gruplarını feshe karşı koruma altına almıştır. Bu gruplardan bir tanesi, işyeri komitesi üyesi olan işçilerdir. İşyeri komitesi üyesi olan işçiler, görev süreleri boyunca ve görevlerinin sona ermesinden sonraki bir yıl yetkili işçi sendikasının onayı olmadan işten çıkarılamazlar ve başka bir işe transfer edilemezler (108 sayılı K. Böl.3). Kadın işçiler de, hamilelik ve analık hallerinde özel

[512] 1966 tarihli 604 sayılı Kanun (Toplu Sözleşmenin Sonuçları) işverenin sözleşmeyi feshetme özgürlüğünü otuz beşten den fazla işçi çalıştıran işyerleri için sınırlandırma yoluna gitmiştir. 1990 tarihli 108 sayılı Kanunsa işletme büyüklüğüne bakılmaksızın, işverenin haklı bir neden olmadan işten çıkarma yapamayacağı belirtilmiştir ve bildirim süresi verilmesi gerektiği kararlaştırılmıştır.

olarak korunmaktadırlar (Medeni K. S.2110 ve 30 Aralık 1971 tarihli 1234 sayılı K.). Kadın işçinin iş sözleşmesi, hamileliğin başlangıcından doğumdan sonraki bir yıllık süre içinde feshedilemez ve bu süre içinde işçinin istifa etmesi halinde de, işten çıkarılması halinde elde edeceği haklara sahip olur.

Analık izni, doğumdan önce iki ay ve doğumdan sonra beş ay olmak üzere toplam yedi aydır. İşçinin çalışması işçinin veya doğmamış çocuğu için tehlikeli ise analık izni daha önce başlayabilir. 1971/1204 Kanununa göre, öncelik annede olmak üzere baba olan işçinin de bazı hakları vardır. İlk defa 1987 yılında Anayasa Mahkemesi (Karar no:1/1987), annenin çocuğuna bakamayacak kadar hasta olması veya ölmesi halinde doğumdan sonraki üç aylık analık iznine babanın çıkabileceğini karara bağlamıştır. Aynı zamanda her iki ebeveyninde evlat edindikleri çocuğun aileye etkin olarak tanıştırılmasından itibaren üç ay ücretli izne çıkabilecekleri de yine Anayasa Mahkemesi tarafından karara bağlanmıştır (Karar no:322/1998). İtalyan iş hukuku mevzuatında, ebeveyn izni adı altında çocukları korumak amacıyla düzenlenmiş bir izin daha söz konusudur (2000 tarihli 53 sayılı K.). Her iki ebeveynin de çocuk sekiz yaşına gelene kadar on aydan fazla olmamak şartıyla izin hakları vardır. Çocuğun özürlü olması durumunda bu sürenin (iki yıl veya daha fazla) uzatılması da mümkündür (2000 tarihli 388 sayılı K.). Ayrıca, çocuğun üç yaşına gelene kadar hastalanması halinde ebeveynler izne ayrılmak için eşit haklara sahiptirler ve herhangi bir süre kısıtlaması yoktur. Daha sonraki beş yıl içinde (üç yaş - sekiz yaş arası) ebeveynlerin alabilecekleri izin süresi beş günle sınırlandırılmıştır. Ebeveynlerin çıktıkları bu izinler süresince iş sözleşmeleri askıda kalmaktadır.

Analık izni süresince, kadın işçi sosyal güvenlikten ortalama ücretinin %80'ini alır ve bu süre çalışma süresinden sayılır. Toplu sözleşmelerle, ortalama ücret yeniden belirlenebilmektedir. Sonradan kullanılan ebeveyn izninde ise, ilk altı ay için ortalama ücretin %30'u ödenir.

Sözleşmenin askıda kalması konusu Medeni Kanun m. 2110'da ele alınmıştır. Bu düzenlemeye göre; iş kazası, hastalık, analık (doğumdan önce iki ay doğumdan sonra beş ay) halleri nedeniyle işçinin izinli olduğu dönemlerde iş sözleşmesi askıda kalır. Askı süresi içinde işveren, işçinin ücretinin üçte ikisini sosyal sigorta primi olarak ödemek zorundadır. Toplu sözleşmelerle geri kalan üçte birlik kısmın da işveren tarafından ödenmesi kararlaştırılabilir.

Medeni Kanun m.2118 uyarınca, taraflar bildirim süresi vermek kaydıyla belirsiz süreli iş sözleşmesini feshedebilirler. İş sözleşmesini fesheden tarafın öngörülmüş olan bildirim süresini vermemesi halinde bildirim süresine ait ücret kadar tazminat ödenir. Bildirim süreleri, genellikle toplu sözleşmelerle ulusal endüstri seviyesi ve sektörün çeşidine, işçinin kategorisine ve hizmet süresine göre belirlenir. Bildirim süresi, bildirimin işçiye yapıldığı tarihten sonraki ayın ilk günü işlemeye başlar.

İşveren, feshin haklı ve geçerli bir nedene dayandığını ispatla yükümlüdür (1966 tarihli 604 sayılı Kanun m.5). Haksız feshin sonuçları, işyerinin büyüklüğüne göre değişmektedir. Herhangi bir işkolunda, ofis veya özerk departmanda on beşten fazla işçi (tarım sektöründe beş işçiden fazla) çalıştıran işverenler ve her nerede bulunursa bulunsun altmış işçiden fazla işçi çalıştıran işverenler haksız olarak işten çıkarılan işçiyi işe almak ve beş aylık ücretten az olmamak kaydıyla işçinin zararını tazmin etmek zorundadırlar[513]. Bu yaptırıma alternatif olarak işçinin işine devam etmek istememesi halinde işveren, işçiye on beş aylık ücrete denk gelen bir tazminat ödemesi gerekir. İşverenin, işçiyi işine dönmesi için davet etmesinden itibaren otuz gün içinde işine geri dönmeyen işçinin iş sözleşmesi otomatik olarak feshedilmiş sayılır.

İşveren, sahibi olduğu işyerlerinin birinde on beşten az ve toplamda altmış işçiden daha az işçi çalıştırıyorsa haksız olarak sözleşmesi feshedilen işçinin işe iade hakkı yoktur. Ancak, aylık ücretinin iki buçuk katından altı katına kadar bir tazminat almaya hak kazanır. Hayır işlerinde, sendikalarda ve politik organizasyonlarda çalışan işçilerin işe iade hakları bulunmamaktadır (1990 tarihli 108 sayılı K. S.4).

İtalyan iş mevzuatında, sözleşmenin feshiyle ilgili önemli bir prosedür belirlenmemiştir. Ancak, fesih işlemi yazılı olarak yapılmalıdır. İşveren yazılı beyanında bir neden göstermek zorunda olmamakla birlikte bildirimin kendisine tebliğ edilmesinden itibaren sekiz gün içinde işçi, işverene feshin hangi nedene dayanarak yapıldığının açıklanması talebinde bulunabilir. İşveren, beş gün içinde yanıt vermek zorundadır. İşverenin, bu süre içinde cevap vermemesi durumunda fesih bildirimi geçersiz sayılır. İşçi, fesih bildiriminin yapıldığı tarihten veya işverenin fesih bildiriminin nedenini bildirdiği dilekçeden itibaren altmış gün içinde mahkemeye başvurarak itiraz etme hakkı bulunmaktadır (1966 tarihli 604 sayılı Kanun m.6).

---

[513] Tazminatın miktarı, işyerinin büyüklüğü işçinin kıdemi ve tarafların davranışları dikkate alınarak hesaplanır.

İş sözleşmesi, işçi tarafından da bildirim süresinin tanınması şartıyla feshedilebilir. Bununla beraber, ücretlerin veya sosyal güvenlik katkılarının ödenmemesi, işverenin isteklerinin işçinin fiziksel ve psikolojik olarak sağlığına uygun olmaması, tatil ödeneklerinin işverence reddedilmesi, işçinin işinde ücretinde azalmaya yol açacak değişiklikler yapılması gibi nedenlerle işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir (Medeni K. S.2119).

İş sözleşmesi, ister işveren tarafından feshedilsin ister işçinin istifası nedeniyle sona ermiş olsun işveren, kıdem tazminatı ödemek zorundadır. Ücretin bir bölümü olarak kabul edilen bu tazminat, işveren tarafından her yıl hesaplanarak biriktirilmektedir.

On beşten fazla çalışanın olduğu işyerinde, yüz yirmi gün içinde fabrikanın tek bir üretim biriminden en az beş işçinin işten çıkarılması toplu işten çıkarma olarak kabul edilir. Toplu işten çıkarma gerçekleştirilmeden önce işçi temsilcilerine ve yetkili sendikaya bilgi verme ve ortak bir inceleme komitesi kurma zorunluluğu getirilmiştir. İşten çıkarmalar gerçekleştirilmeden önce inceleme komitesine kırk beş günlük bir görüşme süresi verilir. Görüşmeler sonucunda uzlaşmaya varılamazsa, işten çıkarma işlemlerine başlanabilmesi için işten çıkarmaların duruma göre yerel, bölgesel ya da ulusal düzeyde yetkili makamlara bildirilmesi gerekir.

İtalya'da 1991 yılında çıkarılan kanun ile toplu işten çıkarmalarda en az on iki aylık kıdemi olan bir işçi, on iki aylık ücreti tutarında bir tazminat almaya hak kazanmaktadır[514]. Tazminat miktarı, işçinin yaşının kırkın üstüde olması durumunda yirmi dört aylık ücreti, işçinin elli yaşın üstünde olması durumunda ise otuz altı aylık ücreti tutarına ulaşmaktadır[515].

---

[514] TİSK; **a.g.e**., s.80.

[515] Bu konunun hazırlanmasında şu kaynaklardan yararlanılmıştır: Fevzi Demir, İş Güvencesi Hukuku (İzmir: Fakülteler Kitapevi, 1999); SENDİKAL NOTLAR, (Petrol-iş Yayınları, İstanbul: Aralık 2001); Metin Kutal, İş Güvencesi Kavramı ve Uluslararası Dayanağı, Mercek Dergisi, Yıl.8, S.30, 2003; Yıldırım Koç, Dünya da İş Güvencesi (Eğitim Yayınları No:50, Türk-İş Eğitim Yayınları, Ankara: 2000) **http://www.ekocerceve.com/img/haberler/isgvence.doc** (08.02.2006), TİSK; İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları (Türküye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No:231, Ajans Türk Basın ve basım. A.Ş, Ankara: Nisan 2003), s.78–81; William L Keller - Timothy J. Darby, American Bar Association İnternational Labour; İnternational Labour and Employment Laws (Washington, D.C.: Bureau of National Affairs; 2000), Profiles Of National Legislation, İtaly, ILO Web Page, **http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/italy.htm** (20.08.2006), Aldo De Matteis, Paola Accardo, Giovanni Mammone, National Labour Law Profile: Italy, ILO Web Page, **http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/it.htm** (20.08.2006).

4.4. Japonya

Japonya'da iş ve işçi kanunlarını kapsayan hukuksal sistemin işleyişi, 7 Nisan 1947 tarihinde çıkarılan 30 Eylül 1998 tarihinde yeniden düzenlenen İş Standartları Kanunu (LSL), 1 Haziran 1949 tarihinde çıkarılan ve 12 Kasım 1993 tarihinde yeniden düzenlenmiş olan Sendikalar Kanunu ve 27 Eylül 1946'da çıkarılıp 14 Haziran 1988 tarihinde yeniden düzenlenmiş olan İş İlişkilerini Düzenleme Kanunu ile birlikte İş Bakanlığı, İş Standartları Büroları, İş Standartları Müfettişlik Ofisleri (LSIO) ile güvence altına alınmıştır. Toplu sözleşmelerle de çeşitli düzenlemeler yapılabilmektedir.

On ve daha fazla işçi çalıştıran işveren, LSL m.89/III ve m.91'de yer alan hükümlere uymak zorundadır.

Japon iş mevzuatına göre, iş sözleşmeleri hem belirli süreli hem de belirsiz süreli olarak düzenlenebilir. Belirli süreli iş sözleşmeleri, İş Standartları Kanunu m.14'de ele alınmıştır. Bu düzenlemeye göre belirli süreli iş sözleşmeleri, bir yıldan fazla süreli olamaz. Ancak, yeni ürünlerin geliştirilmesi aşamasında deneyimli personele ihtiyaç duyulması veya işçinin en az altmış yaşında olması gibi durumlarda belirli süreli iş sözleşmeleri en fazla üç yıllık olarak düzenlenebilir. Büyük firmalar, genellikle part-time olarak çalıştırdıkları işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapmaktadırlar[516]. Çalışma ilişkilerinde deneme süresin uygulamasına da izin verilmektedir (LSL m.21). Deneme süresi, iş sözleşmesi düzenlenirken kararlaştırılmalıdır. Her ne kadar İş Standartları Kanunu, deneme süresine bir sınırlama getirmemiş olsa da deneme süresinin ilk on dört günü için işçiyi feshe karşı koruyan düzenlemeye yer vermiştir (LSL. m.15/3).

Japon iş hukukunda sözleşme; ölüm, işten çıkarma, işçinin istifası ve işçinin emeklilik yaşının gelmesi durumunda ortadan kalkar.

İşten çıkarmaya neden olan haller, iki kategoriye ayrılır. Bunlardan ilki, işçinin kötü davranışlarda bulunması, yeteneksiz olması, iş için yetersiz olması, performansının düşük olması gibi nedenleri kapsar. Bu nedenlere dayanarak işveren süreli fesih yoluyla

---

[516] Katsutoshi Kezuka, "Legal Problems Concerning Part-time Work in Japan", **Special Topic**, Vol.39-No.9 September 1, 2000, http://www.jil.go.jp/bulletin/year/2000/vol39-09/06.htm (18.10.2006)

sözleşmeyi feshedebilir. İkincisi ise, ehliyetsizlik türlerinden birinin söz konusu olması halidir[517].

İşten çıkarmaya neden olan haller genellikle "işverenin iş kurallarında" sıralanmıştır. Bu kurallara göre[518],

- İşçi, önemli bir durumunu (sağlık vb.) veya geçmişindeki olumsuzluklar hakkında işverene yanlış beyanda bulunarak işe girmesi,
- İşçinin, ardışık yedi işgünü veya bir ayda on defadan fazla özürsüz olarak işe gelmemesi,
- İşçinin, diğer işçilere şiddet göstermesi, gözdağı vermesi, kanunsuz araçlar ile şirket işleyişini bozması veya bozmaya teşebbüs etmesi,
- İşçinin, amirlerinin iş ile ilgili talimat veya emirlere itaat etmeyi reddetmesi,
- İşçinin, işyerine haber vermeden başka bir firmada yönetici veya işçi olarak çalışmaya başlaması,
- İşçinin, işyerindeki pozisyonunu kötüye kullanması, (mal alması, malzeme çalması vb)
- İşçi, şirketle ilgili meslek sırlarını açıklaması, açıklamaya teşebbüs etmesi veya şirkete zarar verici bilgi vermesi,
- Şirkete ait dökümanları yazılı bir izin almadan kopyalaması ya da yerini değiştirmesi
- İşçi, cezai fiillerde bulunmuş ve fırsat tanınmasına rağmen ilerleme kaydedememiş olması gibi durumlarda işveren işçiyi işten çıkarabilir.

Her ne kadar uygulamada işten çıkarmak yerine işçinin cezalandırılması yoluna gidilse de, işçinin davranışlarını düzeltmemesi, aynı hataları tekrarlaması durumunda işten çıkarmaya da başvurulmaktadır.

İşverenin, işçinin evlilik, hamilelik veya doğum (İşte Eşitlik Kanunu m.11/II) nedeniyle analık iznine çıkma talebinde bulunması, sendikal faaliyetlere katılması (Sendikalar Kanunu m.7) ve işçinin cinsiyeti (İşte Eşitlik Kanunu m.8/I) nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi haksız fesih olarak kabul edilir ve bu fesihler geçersiz sayılır.

---

[517] Japon iş standartları yasasına göre on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması, kadınların gece vardiyasında ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları konulu sözleşmeler vb. geçersizdir.

[518] William L. Keller - Timothy J. Darby, **American Bar Association İnternational Labour ; İnternational Labour and Employment Laws**; Washington, D.C. :Bureau of National Affairs; 2000, s.32-9/10.

İş Standartları Kanunu m.19'da işçilerin işten çıkarılmasını sınırlayan bazı hükümler getirilmiştir. Bu maddeye göre, işveren işçisinin tıbbi tedavisi için önerilen dinlenme süresinin bitiminden sonraki otuz gün içinde ve kadın işçileri doğum öncesi ve sonrası dinlenme sürelerinde (Analık İzni Kanunu m.7) çalıştıramadığı gibi, söz konusu bu dinlenme sürelerinin bitiminden itibaren otuz gün sonrasına kadar işten çıkaramaz.

Analık koruması, İş Standartları Kanunu m.64/V ve m.65 ile düzenlenmiştir. İş Standartları Kanunu m.64/V'de yapılan düzenlemeye göre, hamilelik süresince ve doğumdan sonraki bir yıl boyunca kadın işçinin ağır fiziksel işlerde ve tehlikeli materyallerle çalışması yasaklanmıştır. İş Standartları Kanunu m.65'de, analık izni ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre analık izni, doğumdan altı hafta önce (çoklu doğumlarda on dört hafta) başlar ve doğumdan sekiz hafta sonra sona erer. Bu sürede işçinin çalıştırılması yasaktır. Ancak işçi, doktor raporuyla çalışmasında bir sakınca olmadığını kanıtlarsa doğumdan altı hafta sonra işine dönmekte serbesttir. Ebeveyn İzni Kanununa göre, bir yaşından küçük çocuğu olan kadın işçiler kadar erkek işçiler de ebeveyn iznine ayrılabilirler.

İş Standartları Kanunu m.20'ye göre[519], işten çıkarma için öngörülen bildirim süresi otuz gündür[520]. Ancak işverenin, işçinin hemen işyerinden ayrılmasını istemesi ve bildirim süresi olan otuz günlük süreyi vermek istememesi durumunda işveren en az otuz günlük asgari ücret tutarı kadar işten çıkarma tazminatı ödemekle yükümlüdür. Ancak bu uygulama işletmenin devamlılığını olanaksız hale getiren doğal bir felaket veya kaçınılmaz bir neden olması ve işçinin geçerli bir nedenle işten çıkarılmış olması hallerinde uygulanmaz. LSL m.31'e göre:

- Günlük olarak istihdam edilen ve ardışık olarak bir aydan fazla çalışmış olan işçilere
- İki aydan fazla olmamak koşuluyla sabit dönemli çalışanlara
- Dört aydan fazla olmamak koşuluyla sabit dönemlerde mevsimlik olarak çalışanlara
- On dört günlük deneme süresi içinde çalışan işçilere (LSL, m.15/III)

[519] William L. Keller - Timothy J. Darby, **American Bar Association İnternational Labour ; İnternational Labour and Employment Laws**; Washington, D.C. :Bureau of National Affairs; 2000, s.32-10 (tarafımdan çevrilmiştir).

[520] Gemicilik Kanunu m. 42'ye göre işten çıkarılan gemicilere yirmi dört saat önceden bildirimde bulunulması gerekmektedir.

bildirim süreleri uygulanmaz.

İşçi, işten çıkartılması karşısında işverene karşı herhangi bir Asliye Hukuk Mahkemesine başvurabilir ve hatta ihtiyati tedbir davası ile işten çıkarmanın dava sonuçlanıncaya kadar askıya alınmasını isteyebilir[521]. Genelde kanuni zabıtlar da, son kararın verilmesine kadar işten çıkarılma halinin sürmesini kabul eder. İşveren, fesih bildirimi ile işten ayrılma arasındaki bir sürede fesih nedenini de belirten bir belgeyi işçiye vermek zorundadır (LSL, m.22/II).

Her ne kadar Japon Medeni Kanununda, taraflara iş sözleşmesini fesih özgürlüğü tanınmış olsa da, İş Standartları Kanunu m.18/2, işten çıkarmaların haklı bir nedene dayandırılması gerektiğini belirtmiştir[522]. Japonya'da işçiyi işten çıkarma hakkının kötüye kullanılması konusundaki yargı kararları işten çıkarmada geçerli bir neden aranması doğrultusunda gelişmiştir. Yargı kararlarına göre, işveren, işçinin iş sözleşmesinin feshinde "haklı veya makul bir neden" belirtmek zorundadır. Buna göre, iş sözleşmesinin feshi objektif olarak makul veya toplumsal açıdan kabul edilebilir değilse fesih işlemi geçersiz sayılmaktadır[523]. İşten çıkarmanın mahkeme tarafından geçersiz sayılması durumunda mahkeme işçinin, işçi statüsünün devam ettiğine ve işten çıkartılmış olduğu döneme ait ücretinin geriye dönük olarak ödenmesine karar verir.

İş sözleşmesinin fesih nedenlerinden biri de, işçinin istifasıdır. İşçi, istifasını on dört gün önceden işverene bildirmekle yükümlüdür. İşçi, üç yıldan daha fazla çalışmış ve istifasını on dört gün önceden bildirmişse kıdem tazminat almaya hak kazanır. İşçinin on dört günlük bildirim süresine uymaması halinde alacağı kıdem tazminatından on dört günlük ücret kesilir.

Tek taraflı işten çıkarmalardan doğabilecek anlaşmazlıklar nedeniyle uygulamada işverenlerin, işçilerin istifa etmesini istedikleri görülmektedir.

1966 tarihli 132 sayılı İstihdam Önlemleri Kanunu m.7'ye göre toplu işten çıkarmalarda mutlaka iş bürolarına haber verilmelidir[524].

---

[521] William L. Keller - Timothy J. Darby, **a.g.e**., s.32-10.

[522] Hiroya Nakakubo, "The 2003 Revision of the Labor Standards Law: Fixed-term Contracts, Dismissal and Discretionary-work Schemes**", The 2003 Revision of The Labour Standarts Law İntroduction**, http://www.jil.go.jp/english/documents/JLR02_nakakubo.pdf (10.11.2006).

[523] Yıldırım Koç, **a.g.e**., s:4

[524] Bu konunun hazırlanmasında http://www.jil.go.jp/bulletin/year/2000/vol39-12/02.htm (12.10.2006), Ryuichi Yamakawa, "Overhaul After 50 Years: The Amendment of the Labour Standards Law", **Special Topic**, Vol.37-No.11 November 1,1998, http://www.jil.go.jp/bulletin/year/1998/vol37-11/04.htm (13.10.2006), Shinya Ouchi, "Change in Japanese Employment Security: Reflecting on the Legal Points",

4.5. Rusya[525]

Rus Federasyonunda işçi işveren ilişkilerini düzenleyen en önemli ilk kanuni belge, Rus Federasyonu İş Kodu (İK)'dur. Aralık 1971 tarihinde çıkarılan Kanun, politik rejimin komünizmden pazara dayalı ekonomik sisteme geçmesinden sonra zorunlu olarak Mayıs 1999 tarihinde pek çok değişikliğe uğramıştır. 9 Mayıs 2005 tarihinde ise Federal İş Kodu (FİK) kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Kanun, özel sektör ya da devlete ait işyerlerinde çalışan tüm işçileri kapsamaktadır.

Federal İş Kodu m.17'ye göre, belirsiz süreli, beş yıldan daha uzun sürmeyen belirli süreli ve belirli bazı işler için yapılan iş sözleşmeleri olmak üzere üç tür iş sözleşmesinin yapılmasıyla işçi ve işveren arasında bir iş ilişkisi doğmaktadır. Tüm iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması gerekli bulunmaktadır (FİK. m.18). Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasına işin özelliği veya çalışma koşullarına bağlı nedenlerle izin verilmektedir (FİK. m.17). Belirli süreli iş sözleşmesi, süresi kadar uzatılır ya da yinelenirse belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak dikkate alınır (FİK. m.30).

Federal İş Kodu, sözleşmede önceden belirtilmesi kaydıyla deneme süresine izin vermektedir. Ancak deneme süresinin, on sekiz yaşından küçük işçiler, II. Dünya Savaşında sakat kalan emekli askerler ve uzmanlık veya mesleki enstitülerden yeni mezun olmuş olan genç işçiler için kullanılamayacağını hükme bağlamıştır (FİK. m.21). Deneme süresi, en fazla üç ay (işçi sendikasıyla anlaşılırsa en fazla altı ay) olarak uygulanabilir. İşçi, deneme süresi içerisinde performans bakımından yetersiz bulunursa işveren kıdem tazminatı ödemeden ve işçi sendikasının onayına ihtiyaç duymadan sözleşmeyi feshedebilir. İşçinin iş mahkemesine başvurma hakkı ise saklıdır (FİK. m.23). Deneme süresi sona erdikten sonra işçi işine devam ediyorsa deneme süresindeki performansı yeterli olarak kabul edilir (FİK. m.23).

İş Koduna göre iş sözleşmesi,

- İşçi ve işverenin karşılıklı olarak anlaşmaları,
- Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitmesi,
- İşçinin askere çağrılması ya da askere yazılacak olması,

Special Topic, Vol.41-No.01 January 1, 2002, http://www.jil.go.jp/bulletin/year/2002/vol41-01/05.htm (13.10.2006) kaynaklarından yararlanılmıştır.

[525] T.Tchelvernina ve diğerler. Labour Market Flexibility and Employment Security - Russian Federation (Geneva: ILO Employment Sector, 2001); Profiles Of National Legislation - Russia, ILO web Page (http://www.ilo.org/puplic/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/russia.htm 08.11.2006).

- Mahkeme kararında çalışmanın sürdürülmesinin olanaksız olduğuna ilişkin bir kararın yer alması,

- İşçinin, işverenin veya sendikaların[526] sözleşmeyi feshetmeleri hallerinde sona erer. Daha önce de belirtildiği gibi işçinin deneme süresi içinde yetersiz bulunması da iş sözleşmesinin sona ermesini sağlayan nedenlerdendir (FİK. m. 23).

Çalışma mevzuatında iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için aranan farklı nedenlere yer verilmiştir. İşçinin aynı anda birden fazla işte çalışıyor olması ya da işini yapması için başka işçi kiralaması, rekabete açık işlerde çalışan işçilerin başarısız olmaları fesih nedeni olabilir.

İşyerinin devredilmesi halinde iş sözleşmesi sona ermez. İş ilişkisi, yeni işverenle -işçinin de rıza göstermesi halinde- devam eder. Ancak yeni işletme sahibinin işletme yapısında, yapısal birimleri bölme birleştirme ve işgücünü azaltma haklarına sahiptir. Bu gibi durumlarda, Kanunla belirlenen kısıtlama ve güvencelere uygun olması şartıyla işgücünün azaltılmasına izin verilir (FİK. m.29).

Federal İş Kodunda, bildirim süresi ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Ancak her işçi, işverene iki hafta önceden bildirmek şartıyla iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir (FİK. m.31). İşyerindeki pozisyon önem taşımamaktadır. İşçi, çalışmasının imkansız hale gelmesi nedeni ile (işçinin emekli olmayı istemesi ya da eğitimi için bir enstitüye girmesi de bu durum dahilindedir) istifa ediyorsa, işveren, işçinin işten ayrılmak istediği süre içinde iş sözleşmesini feshetmelidir. İşçi, hastalık veya sakatlık nedeniyle çalışmasını engelleyen bir nedenle, işverenin kanunun veya toplu iş sözleşmesinin getirdiği şartları uygulamayı reddetmesi veya daha geçerli bir nedenle belirli süreli iş sözleşmesini sözleşme bitim tarihinden daha önce feshedebilir (FİK. m.31).

İşçinin, iş sözleşmesini fesih kararını özgür iradesi ile vermesinde işverenden kaynaklanacak baskı veya tehdidin varlığının söz konusu olmaması gerekir. Aksi halde, fesih işlemi kanun dışı olarak kabul edilir. İş sözleşmesini feshetmelerinin gerçek nedeninin baskı, şantaj ve benzeri nedenler olduğunu mahkemede ispat edebilen işçiler işlerine iade edilirler. Tehditle işten ayrılmaları sağlanan işçi grubu, genellikle sağlık nedeni ile işe devamsızlıkta bulunan yaşlı işçiler, on dört yaşından küçük çocuğu olan

[526] İşçi sendikaları yönetim kurulları, iş mevzuatı hükümlerine veya toplu sözleşme hükümlerine uyulmaması nedeniyle iş sözleşmesinin feshi talebinde bulunabilirler.

kadın işçiler veya sosyal hayatta aktif olan veya işçi sendikaları faaliyetlerine sık sık katılan işçilerden oluşmaktadır. İşçiler, genellikle birikmiş ücretin ödenmemesi, düşük maaş, ücret miktarının düşürülmesi ve ücretsiz izne çıkmaya zorlama yöntemleri ile istifa etmeye zorlanmaktadırlar.

Sözleşmeyi fesheden işçi, tüm dokümanları doldurmak, işveren de kendisine yazılı olarak bildirimin yapılmasından itibaren iki hafta içinde gereken ödemeleri yerine getirmek zorundadır.

İşçilerin, işten ayrılma nedenini belirtme zorunlulukları yoktur. Ancak, çalışma kitabında[527] fesih işleminde gerekçeli neden bildirilmesi gerektiği belirtilmişse, neden bildirmeden sözleşmeyi fesheden işçiyi işveren mahkemeye verebilir.

İş mevzuatında, bazı nedenlerin olması durumunda işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkı olacağı belirtilmiştir (FİK. m. 31):

- İşçinin eşinin işinin başka bir şirkete transfer edilmesi,
- İşçinin eşinin başka bir yere taşınması,
- İşçinin, bölge dışı istihdam programı kapsamında başka bir yere taşınması,
- Ailede sağlık raporuyla bakıma muhtaç olduğu doğrulanan hasta ya da özürlü bireyin olması,
- İşçinin hastalığının çalışmasına engel olması veya bölgede yaşamasını olanaksız kılması,
- İşçinin teknik okula, kolej, üniversite veya tam zamanlı yüksek lisansa kayıt yaptırması,
- İşçinin seçimle bir göreve veya memuriyete atanması,
- Emeklilik,
- Hasta ve emeklilikle ilgili sosyal hizmetlerde gönüllü olarak çalışmak,
- Hamile kadınlar, on dört yaşından küçük çocuğa sahip olan kadın işçiler ve on altı yaşından küçük (tam zamanlı okuyorlarsa on sekiz yaşından küçük) üç veya daha fazla çocuğu olan ebeveynler gönüllü olarak işten ayrılabilirler.

[527] Rus çalışma hayatında çalışma kitabı, işyeri yönetmeliği türünde düşünülebilecek bir kuralla ve uygulamalar bütünü olarak düşünülmelidir. İşçi ve işveren arasında yapılan sözleşmede yer alan hükümlerde çalışma kitabında yer alır.

On dört yaşından küçük çocuğa sahip kadın işçi işten ayrıldığında, çocuk on dört yaşına gelene kadar hizmet süresi kesintisiz devam eder. Örneğin, on dört yaşından küçük çocuğu olan kadın işçi istifasından sonra beş yıl çalışmamıştır. Bu süre çalışma kaydında dikkate alınamaz. Ancak, çocuğu on dört yaşına basmadan önce tekrar çalışmaya başlarsa, çalışma süresi hiç kesintiye uğramamış gibi devam eder. Çocuğu on dört yaşını doldurduktan sonra yeni iş bularak çalışmaya başlayan işçinin sadece doğum için düzenlenmiş olan izinleri kıdem süresinin hesaplanmasında dikkate alınır.

İş sözleşmelerinin feshinde en çok kullanılan nedenler, işçinin kendi isteğiyle işten ayrılması ve işverenin iş sözleşmesini feshetmesidir. Bu iki neden de çok özel prosedürlere uygun olarak kullanılmalıdır. Örneğin, hamile kadınlar, üç yaşından küçük çocuğu olan kadınlar, sakat çocuğu olan ya da ailesinde on sekiz yaşından küçük sakat üye bulunan işçilerle on dört yaşından küçük çocuğu olan yalnız ebeveynler sadece sözleşme süresinin bitmesi halinde işten çıkarılabilirler. Sözleşme süresinin bitiminden önce söz konusu işçiler işveren tarafından işten çıkarılamazlar. Sözleşme süreleri biten bu işçilere yeni bir iş bulmalarına kadar en fazla üç ay boyunca ortalama bir ücret ödenir (FİK. 2.Bölüm. m.170)

İşverenin iş sözleşmesini feshi konusunda geçerli olan nedenler, İş Kodu m. 33'de düzenlenmiştir. Bu şartlar, disiplin ölçütünde değerlendirilmesi gerekenler ve çalışanın hatası dışından kaynaklanan nedenler olarak ikiye ayrılabilirler.

- Disiplin ölçütünde değerlendirilmesi gereken nedenler:

- İşçinin, bulunduğu bölümde haklı bir nedene dayanmayan, performansa dayalı sistematik başarısızlığının olması,

- İşçinin, geçerli bir neden olmadan bir defa bile olsa üç saatten fazla devamsızlıkta bulunması veya boşa zaman geçirmesi,

- İşçinin, işyerinde alkol veya uyuşturucu kullanımı nedeniyle sarhoş olarak bulunması,

- İşçinin, eyalet veya devlet malını gasp etmesi (küçük hırsızlıklarda dikkate alınabilir) nedeniyle mahkûm edilmesi,

- İşçinin hatasına bağlı olmayan nedenler:

- İşletmenin tasfiye edilmesi veya istihdam düzeyinde kısıtlamaya gidilmesi (ayrıca FİK. m.40(2)),

- İşçinin gerekli beceri veya sağlık nedeni ile işe uygun olmaması,
- İşçinin geçici sakatlık veya hastalık gibi bir sağlık nedeni ile dört aydan fazla bir süre işe devamsızlık yapması (analık izni bu süreye dahil değildir ve geçici sakatlığın ya da hastalığın mesleki hastalıkla ilgili olmaması gerekmektedir),
- Aynı görevdeki eski işçinin mahkeme kararıyla işine iade edilmesidir.

- Bu nedenler dışında işveren,
  - Yetkili işçi sendikasının kurumun bazı idarecilerinin iş sözleşmelerinin feshini istemesi[528],
  - İşçinin, hapse girmesi veya istihdam edilmesini engelleyici başka bir hüküm giymesi (FİK. m. 29),
  - İşyerinin tasfiyesi veya istihdam düzeyinin azaltılması gibi ekonomik kararların alınması gibi hallerde de iş sözleşmesini feshedebilir. Tüm bu nedenler, belirli süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi belirsiz süreli iş sözleşmelerinde de işten çıkarma nedeni olabilir.

İşten çıkarmanın genel kuralları İş Kodu m. 40(1)'de düzenlenmiştir ve işverenin fesih hakkına sınırlandırılmalar getirilmiştir. Maddede işçiler, haksız fesih işlemine karşı yargısal korumayla garanti altına alınmıştır. Kanuni koruma ise, cinsiyet, ırk, milliyet, dil, sosyal köken, sahip olunan özellikler, ikametgâh yeri, dini inançlar, devlet kuruluşlarına veya başka çevrelere üyelik gibi işçinin profesyonel nitelikleriyle ilgisi olmayan nedenlerle işten çıkarılmaları kapsamaktadır (FİK. m.16). Hamile kadınlar, üç yaşından küçük çocuğu olan kadın işçiler, on sekiz yaş altında özürlü çocuğu olan işçiler, on dört yaşından küçük çocuğu olan yalnız ebeveynlerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi de (işyerinin tamamen kapatılması istisnadır) yasaklanmıştır (FİK. m. 170).

İşyerinin tamamen kapatılıyor olması hali dışında, işçinin tatilde veya hastalık izninde olduğu sırada, işçilerin periyodik askerlik eğitimleri için gelen çağrı mektubunun tebliğ tarihinden işçinin dönüş tarihine kadar olan süre içinde iş sözleşmeleri feshedilemez. On sekiz yaşından küçük işçiler istisnai durumlar dışında ve yetkili işçi sendikası temsilcileri, sendikanın onayı olmadan işten çıkarılamazlar.

[528] İşverenler yetkili işçi sendikasının istemesi nedeniyle baş idarecileri işten çıkarmaya mecburdurlar. İşçi sendikası, iş kodunun getirdiği şartlara itiraz eden, toplu sözleşme kurallarına uymayan, aşırı bürokrasi isteyen yöneticilerin işten çıkarılmasını isteme hakkına sahiptir (İK. m.37)

Disipline bağlı ya da tüm işletmenin tasfiye edilmesi gibi istisnai durumlar dışında işçi sendikası temsilcisi veya üyeliğine seçilen işçiler, temsilcilik veya üyelik görevlerinin sona ermesinden sonraki iki yıl işten hiçbir şekilde çıkarılamazlar (İşçi Sendikaları, Sendikal Haklar ve Faaliyet Güvenceleri Hakkındaki Federal Kanun, m.28 ve FİK. m.235).

İş sözleşmesi, işgücünde azaltılmaya gidilmesi, yetersiz performans, kötü sağlık veya eski işçinin işine geri dönmesi gibi bir nedenle feshedilebilmesi (m.31), işçinin, işyerinde başka bir işe transfer edilmesi gibi bir olanağın olmaması halinde gerçekleşebilir. Sözleşmenin feshi son çare olmalıdır.

Disipline bağlı nedenlerle işten çıkarma kararı veren işverenin uyması gereken usuller, İş Kodu m.135 ve m.136' da düzenlenmiştir. Bu düzenlemelere göre,

- Disiplin nedeniyle işten çıkarmalarda, işveren, işçiden yazılı bir açıklama istemek zorundadır. İşçi, savunma vermeyi reddederse, bu durum kayıtlara geçirilmelidir.
- İşçinin, disiplin suçunu işlemesinden itibaren bir ay içinde işveren iş sözleşmesini feshedebilir. Disiplin suçunun işlenmesinden altı ay sonra söz konusu disiplin suçu neden gösterilerek işçinin iş sözleşmesi feshedilemez. İşçinin, hastalık izinleri ve tatiller bu sürelere dahil edilmez.
- İşçinin, disiplin bozucu her hareketi için sadece bir tek ceza uygulanabilir
- Disiplinsizlik nedeniyle ceza alan işçiye cezanın nedeni açıkça bildirilmelidir

Disiplin suçunun işlenmesinden bir yıl sonra işten çıkarma cezası uygulanamaz (FİK. m.137).

Ekonomik nedenlerle işten çıkarma yapılabilmesi için seçimle getirilmiş olan yetkili işçi sendikasının onayının alınması gerekir (FİK. m.33). Ayrıca ekonomik nedenlerle işten çıkarmada izlenmesi gereken usul, İş Kodu m. 40(2)'de ele alınmıştır. Yapılan bu düzenlemeye göre,

- İşveren yapmayı düşündüğü ekonomik nedene bağlı işten çıkarmaları, üç ay önceden yetkili işçi sendikasına bildirmelidir.
- Ekonomik nedenle işten çıkarılacak olan işçiye, en az bir ay önceden haber verilmelidir.

- İşveren, yerel iş kurumuna işten çıkaracağı işçilerle ilgili detayları iki ay öncesinden bildirmelidir.
- Ekonomik nedenlerle işten çıkarılacak işçilerin seçilmesinde, dikkate alınması gereken ölçütler, İş Kodu m.34'de düzenlenmiştir. Bu düzenlemelere ek olarak toplu sözleşmelerle belirlenecek ölçütlerde dikkate alınmalıdır. İş Kodu m.34'deki düzenlemeye göre, söz konusu işçilerin seçiminde verimlilikleri ve yetenekleri temel ölçütdir. Ancak, söz konusu işçilerin verimliliklerin ve yeteneklerinin eşit olması durumunda, en az iki bağımlı aile üyesi bulunan, ailesinde tek çalışan olan, Çernobil kurbanları, işiyle ilgili bir hastalığa yakalanmış olan işçiler, kıdemi fazla olan işçiler, gaziler ve gazi yakınları, buluşları olan işçiler ile askeri personel eşleri dışındaki işçilere öncelik tanınır.
- İşverenin, işçiyi işten çıkarması son çare olmalıdır. Fesih, işçinin çalıştırılabileceği alternatif bir iş pozisyonunun olmaması halinde mümkündür.

Ekonomik nedenlerle işten çıkarılan işçiler, bir aylık ücretleri kadar işten çıkarma tazminatı ve iki aylık ücretlerini peşin olarak alırlar (FİK. m.40/III). Ayrıca,

- Askere çağrılan veya askerliğe yazılmış olan işçiler,
- Konumunun değiştirilmesini veya işyerinin çalışma koşullarında yapılan önemli değişiklikleri kabul etmeyen işçiler,
- Uygun olmayan özellikler ya da sağlık nedenleriyle işten çıkarılanlar,
- İşverenin kanun veya toplu sözleşmeden doğan şartları yerine getirmemesi nedeniyle işten istifa eden işçiler, iki haftalık bildirim süresinin bitiminden önce peşin olarak aldıkları iki aylık ücrete ek olarak üçüncü aylık ücretlerini de almaya hak kazanırlar.

İşveren, işgücü azaltılması, işin gerektirdiği performansı göstermesi için gerekli olan profesyonel özelliklere sahip olmaması veya uzun süreli hastalıklar (FİK. m. 33 parag.1,2 ve 5) nedeni ile işten çıkarmayı düşündüğü sendikalı işçileri, işten çıkarmadan önce ilgili işçi sendikasına bilgi vermelidir. İşletmenin ana bölümlerinin (şube ve temsilci ofisleri veya özerk üniteler) temsilcileri ile yönetim kurulu üyelerinin sözleşmelerinin feshedilebilmesi için bu işçilerin işçi sendikası üyesi olmaları halinde bile işçi sendikasının onayının alınmasına gerek yoktur (m.35). Ancak, diğer mevkilerdeki sendikalı işçilerin iş sözleşmeleri, işçi sendikası onayı alınmadan

feshedilemez. Sendika onayı alınmadan yapılan fesihler kanundışı kabul edilir ve işçi en kısa zamanda işe iade edilir.

Sendika üyesi bir işçinin işten çıkarılması durumunda işveren, işçiye yapılan bildirim sonrasında işçi sendikasına başvurmalıdır. Böylelikle işçi sendikası, işverenin gereken prosedürlere uyup uymadığını ve alternatif bir iş önerip önermediğini kontrol edebilir. İşverenin sendikaya başvurmasıyla, işçi ve işveren temsilcileri bir araya gelerek durum değerlendirmesi yaparlar. Görüşme sonunda işten çıkarmanın zorunlu olduğu yönünde bir görüşe varılırsa, işçi, kararın verilmesinden itibaren bir ay içinde işten çıkarılır. Sendika ile yapılan görüşmede, işten çıkarmanın gereksiz olduğu konusunda bir karar çıkmışsa, fesih bildirimi geçersiz olur ve işten çıkarma gerçekleşmez.

İşçi sendikasının işten çıkarmaya izin veren görüşünün geçerliliği bir aydır. İşten çıkarma nedeni, işgücünün azaltılması veya işyerinin kapatılması ise işveren kararının tebliği konusunda zamanlamayı iyi yapmak zorundadır (işverenin, işçiye haber vermek için iki ay, işçi sendikasına görüşünü sormak için bir ayı vardır).

İşverenler, sendika komitesinin işçinin işten çıkarılması konusundaki başvuruya cevap vermek konusunda geç kalması halinde zor durumda kalacakları için m.35'de Aralık 1997 tarihinde yapılan bir düzenlemeyle işçi sendikası komitesinin on günlük bir süre içinde işverenin başvurusunun cevaplandırılması gerektiği belirtilmiştir.

İlgili yetkililerle yapılan görüşmelerde, bazı kategorilerdeki işçilerin yetkili mercii onayı olmadan işveren tarafından işten çıkarılmaları kesin olarak engellenmiştir. Örneğin:

- Küçük yaştaki işçilerin iş sözleşmeleri, reşit olmayan işçilerle ilgili komisyon kararı olmadan feshedilemez.

- İşçi olarak da görevlerini sürdüren sendika kurulu başkanları ve üyelerinin iş sözleşmeleri daha yüksek bir sendika organı tarafından da onaylanmadan feshedilemez.

- Toplu görüşmelerde, işçi konseyi üyelerinin ve konsey başkanlarının iş sözleşmeleri ilgili konsey onayı olmadan feshedilemez.

- Toplu iş sözleşmesi süresince toplu iş sözleşmesi komisyonu üyesi olan işçilerin iş sözleşmeleri, diğer işçileri temsil eden komisyonun da onayı olmadan feshedilemez (Federal Kanun "toplu ve gümrük anlaşmaları" m.9).

İşyerinin tasfiye edilmesi, işgücünün azaltılması, ehliyetsizlik nedeniyle yapılan fesihlerde ve eski işçinin işe iade edilmesi nedeniyle yapılan işten çıkarmalarda işten çıkarılan işçiye kıdem tazminatı ödenir.

İşçi ve işveren arasındaki uyuşmalıklarda başvurulan öncelikli merciler, iş sendikası tarafından seçilen bir iş uyuşmazlığı komisyonu veya yerel şehir mahkemeleridir (FİK. m.201–204).

Komisyona başvurular, işten çıkarmadan itibaren üç ay içinde yapılmalıdır (İK. m.205). Komisyon, on gün içerisinde karara varır. On günlük süreyi beklemek yerine mahkemeye başvurmak işçilere daha çekici gelmektedir. İşe iadesini isteyen işçilerin büyük çoğunluğu şehir mahkemelerine başvurmaktadırlar. Kanun dışı olarak işten çıkarıldığına karar verilen işçi işine iade edilir ve kayıp kazançlarını almaya hak kazanır (21 Mart 1997 tarihinde getirilen düzenlemeyle işçinin kayıp kazançlarına getirilmiş olan bir yılık sınırlandırma kaldırılmıştır). Ancak, çoğu işçi işe iade edilmek yerine haksız olarak işten çıkarılması nedeniyle işsiz kaldığı sürenin tazmini yolunu tercih etmektedir (Bu konuda getirilmiş olan bir yıllık sınırlandırma, 21 Mart 1997 tarihinde yapılan düzenlemeyle kaldırılmıştır).

Federal İş Kodunda,

- Otuz takvim günü içinde elli ve daha fazla işçinin,
- Altmış takvim günü içinde iki yüz ve daha fazla işçinin,
- Doksan takvim günü içinde beş yüz ve daha fazla işçinin işten çıkarılması toplu işten çıkarma olarak tanımlanmıştır. Toplu işten çıkarma ölçütleri, 5 Şubat 1993 tarihli ve 90 sayılı Rus Federasyonu hükümet kararıyla belirlenmiştir.

İşveren, ilgili işçi sendikasına üç ay önce yapılacak toplu işten çıkarma hakkında bilgi vermek zorundadır. Toplu işten çıkarma yerine ilgili düzenleme dahilinde iş sözleşmeleri bireysel olarak ele alınarak da feshedilebilir (FİK. m.33, Bölüm 1).

4.6. Etopya

Etopya, Afrika'daki en eski bağımsız ülkedir. Diğer Afrika ülkelerinden farklı olarak kısa bir süre İtalya istilasına uğramış (1936–1941), ancak hiçbir zaman Avrupa kuvvetleri tarafından işgal edilememiştir[529].

[529] Ancak ülkenin yakın tarihine bakıldığında Birleşik Krallık ordusundan destek aldı görülmektedir.

1994 yılına kadar birçok askeri darbe yapılmış, askeri diktatörlükten komünist rejime kadar çeşitli yönetim şekilleriyle yönetilmiştir. 1995 yılında demokratik seçimler yapılmaya başlanmıştır. En son seçimler 2001 yılında yapılmıştır.

Etopya'da iş hukukunun en fazla elli ya da altmış yıllık bir geçmişi vardır. İş ilişkilerinde dikkate alınan iki temel kaynak söz konusudur. Bunlardan biri, 2002 yılında çıkarılmış olan kamu işçileriyle ilgili iş ilişkilerini düzenleyen, 262/2002 sayılı Beyanname'dir. Diğer kaynak ise, 2003 yılında düzenlenmiş olan 377/2003 sayılı Beyanname'dir. Kural olarak iş sözleşmeleri belirsiz süreli olarak yapılır (İş Beyannamesi, No: 377/2003- m.9). Ancak deneme süresi, staj sözleşmesine bağlı olarak yapılan çalışmalar, düzensiz işler, mevsimlik işler ve sürekli işini kaybetmiş (en fazla kırk beş gündür işsiz olan) işçinin geçici olarak bir işe yerleştirilmesi ya da geçici olarak boşalan bir işe yerleştirilen işçi için yapılan sözleşmeler belirli süreli olarak yapılırlar (İş Beyannamesi, No: 377/2003- m.10/I-VII).

Çıraklık sözleşmeleri, tam anlamıyla iş sözleşmesi olarak kabul edilmemekle birlikte stajyerlik veya çıraklık sözleşmeleriyle ilgili olarak da kanuni düzenlemeler yapılmıştır (İş Beyannamesi, No: 377/2003-m.46-51). Bu düzenlemelere göre, çıraklık ya da stajyerlik sözleşmesinin geçerlilik kazanabilmesi için MOLSA (Ministry of Labour and Social Affairs = İş ve Sosyal Olaylar Bakanlığı) tarafından onaylanması şartı getirilmiştir. Deneme süresi, en fazla kırk beş gün olarak belirlenebilir (İş Beyannamesi, No: 377/2003- m.11/III) ve yazılı olarak belgelendirilmelidir. Deneme süresi sözleşmelerinin, MOLSA tarafından da onaylanması gerekmektedir. Deneme süresi boyunca işçinin gerekli yeterliliği gösterememesi halinde işveren, iş sözleşmesini derhal feshedebilir (İş Beyannamesi, No: 377/2003- m.11/VI) ve işten ayrılma tazminatı ödeme zorunluluğu da yoktur (İş Beyannamesi, No: 377/2003- m.11/V).

İş sözleşmesi, iş sözleşmesinin süresinin bitmesi (İş Beyannamesi, No: 377/2003- m. 24/I), işçinin ölmesi (İş Beyannamesi, No: 377/2003- m.24/II), işçinin emekli olması (İş Beyannamesi, No: 377/2003- m.24/III), belirli şartlarda işverenin feshi (İş Beyannamesi, No: 377/2003-m.24/IV), tarafların karşılıklı anlaşmaları (İş Beyannamesi, No: 377/2003-m.24/V) hallerinde sona erer.

Genel olarak işçi, on beş günlük bir bildirim süresi vererek sözleşmeyi feshedebilir (İş Beyannamesi, No: 377/2003-m.31). Ancak işverenin, işçiye karşı ağır ceza gerektiren bir suç işlemesi ya da işverenin sözleşmeden doğan sorumluluklarını

yerine getirememesi halinde işçi bildirim süresini beklemeden iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahiptir.

İşçi, sözleşmeyi fesih nedenlerini yazılı olarak bildirmelidir (İş Beyannamesi, No: 377/2003-m.32/II). İşveren ise haklı bir neden olmadan iş sözleşmesini feshedemez.

İşçinin kötü davranışı, performansının düşük olması, işin ya da işyerinin gereği olarak işçi çıkarmanın gerekli olması işveren için haklı fesih nedeni olarak kabul edilir (İş Beyannamesi, No: 377/2003-m. 26/I). İşverenin geçerli neden olarak öne süremeyeceği nedenler de Beyannamede belirtilmiştir (İş Beyannamesi, No: 377/2003-m.26/II). Düzenlemeye göre, işçinin, işçi sendikasına üye olması veya sendikanın kanuni faaliyetlerine katılması, işçi temsilciliğine seçilmesi, işçinin milliyeti, cinsiyeti, politik görüşü, medeni hali, ırkı, aile sorumlulukları, hamileliği, sosyal statüsü veya soyu geçerli fesih nedeni olarak sayılmaz.

Bildirimli fesih nedenleri (İş Beyannamesi, No: 377/2003-m.28), iki gruba ayrılır. Bunlardan ilki, işçinin yetersiz kalan ya da azalan performansı ile ilgilidir (İş Beyannamesi, No: 377/2003-m. 28/I). İkincisi, işin ve işyerinin gereklerinden kaynaklanan nedenlerdir (İş Beyannamesi, No: 377/2003-m.28/II).

Derhal fesih yapılabilmesi için gerçekleşmesi gereken durumlar da, Beyannamede düzenlenmiştir (İş Beyannamesi, No: 377/2003-m. 27/I). Bu düzenlemelere göre,

- İşçinin, sürekli ve haklı bir neden olmadan işe geç kalması,
- İşçinin, hilekarlık ya da sahtecilik yapması,
- İşçinin, işverenin malını zimmetine geçirmesi, yetkilerini kullanması,
- İşçinin, mevkisine uygun düşmeyecek suçlar nedeniyle hüküm giymesi,
- İşçinin, işyerindeki ağız dalaşı ya da kavgalardan sorumlu olması,
- İşçinin, kasıtlı olarak veya ihmalkarlığı nedeniyle zarara neden olması,
- İşçinin, kanundışı faaliyetlerde bulunması, sağlık incelemelerinden geçmeyi reddetmesi (HIV testi hariç), iş güvenliği ve iş sağlığı kurallarına uymayı reddetmesi,
- İşçinin, hapse girmesi nedeniyle otuz günden fazla bir süre işe devamsızlık yapması,
- Toplu iş sözleşmesinde derhal feshe neden olacak konuların belirlenmiş olması,

- İşçinin, potansiyeline göre istenen kaliteden daha düşük kalitede mal üretmesi gibi haller işveren açısından derhal fesih nedenidir.

Kanuna göre işveren, fesih işleminin tarihi ve nedenini yazılı olarak belirtmelidir. Ayrıca işveren, fesih için geçerli olan nedenin varlığını öğrendiği andan itibaren otuz gün içinde sözleşmeyi feshetmelidir.

Kamu işçilerinin, bir yıl içerisindeki sekiz aylık veya dört yıllık hizmet süreleri içinde on iki aylık hastalık izni almaları halinde veya altı aylık devamsızlıkları olması halinde iş sözleşmeleri haklı nedenle feshedilebilir. Performans düşüklüğü de fesih nedeni olabilir. Ancak, işçinin performansının düşüklüğü nedeni ile işten çıkarılabilmesi için işçinin performansına uygun başka bir pozisyona transferi olanağının bulunmaması gerekmektedir. 262/2002 sayılı Beyanname, işgücünün azaltılması kararı nedeniyle işten çıkarılacak işçilerin seçiminde aynı pozisyondaki diğer işçilerin performans ve niteliklerinin dikkate alınması gerektiğine yer verilmiştir. Aynı pozisyondaki diğer işçilerden daha düşük performansa sahip olan işçinin işten çıkarılması gerekir. Kamu işçilerinin işten çıkarılmalarında, bir - üç aylık bildirim süreleri öngörülmüştür. Bu süreler, işçinin kıdemine göre uygulanır. İşyerindeki faaliyetin tamamen durdurulması veya işgücünde azaltılmaya gidilmesi nedeniyle yapılacak olan işten çıkarmalarda ise iki aylık bildirim süresi öngörülmüştür.

İş sözleşmesi, işveren tarafından haksız olarak veya işyerindeki faaliyetin tamamen durdurulması veya işgücünde azalmaya gidilmesi nedeniyle feshedilmişse ya da işverenin kötü davranışı ya da sözleşmeden doğan görevlerini yerine getirmemesi nedeniyle veya özürlülük nedeniyle feshedilmişse işçiye kıdem tazminatı verilir.

Kıdem tazminatının miktarı, işçinin hizmetinin ilk yılıysa son haftada aldığı ücretin üç katı tutarı kadar belirlenir. İşçi, bir yıldan fazla bir süre çalışmışsa, ilk yıl için son haftadaki ücretin üç katı tutarındaki tazminat, her çalışılan tam yıl için üçte bir oranında arttırılır. Tazminat miktarı, on iki aylık ücretle sınırlandırılmıştır (İş Beyannamesi, No: 377/2003-m.36-41).

Kamu kesiminde ise işçinin, bir yıllık hizmeti için otuz günlük ücreti kadar kıdem tazminat verilirken, ilk yıldan sonraki her hizmet yılı için üçte bir oranında artırım uygulanır. On iki aylık ücretle sınırlandırma burada da söz konusudur. İşten çıkarma nedeni işyeri faaliyetlerinin durdurulması ise kıdem tazminatı ile birlikte iki aylık ücret kadar da ek ödeme yapılır.

İşçi, işten çıkarmaya karşı itiraz hakkına sahiptir. Haksız feshe uğradığını düşünen işçi, mahkemeye başvurma hakkına sahiptir (İş Beyannamesi, No: 377/2003-m.43). Feshin haksız fesih olduğunun tespit edilmesi halinde mahkeme, işçinin işe iadesine veya işverenin tazminat ödemesine karar verebilir. Ödenecek tazminatın miktarı, kesin sınırlarla belirlenmiştir. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin haksız feshi söz konusuysa, tazminat, günlük ücretin ve bildirim süresine denk gelen toplam ücretin yüz seksen katı tutarı olarak belirlenmiştir. Belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshinde ise, işçinin sözleşme süresince elde edeceği ücret kadar bir tazminatın ödenmesi öngörülmüştür. İşçinin, iş sözleşmesini haksız olarak feshetmesi halinde ödeyeceği tazminat ise on beş günlük ücretinden fazla olamaz.

377/2003 sayılı İş Beyannamesinin altıncı bölümünde kadın ve genç işçilerle ilgili kısımda m.87-88'de, analık izni ve korumasıyla ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. İşin doğası gereği hamile işçilerin, kendilerinin ve çocuklarının sağlığına zararlı olacak işlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır (İş Beyannamesi, No: 377/2003-m.87/II). Gece çalışmalarında da (fazla çalışmalar hariç), hamile kadınların çalıştırılmaları yasaktır. Hamile işçinin ve bebeğinin sağlığının tehlikede olabileceği durumlarda sürekli çalıştığı işyerinden başka bir yere transfer edilmeleri gerekir. Analık izni tam ücretli bir izindir. Doğumdan otuz gün önce başlar ve doğumdan sonra en az altmış gün sonra sona erer (İş Beyannamesi, No: 377/2003-m.88/III-IV).

377/2003 sayılı Beyanname m.29'da, toplu işten çıkarma konusu ele alınmıştır. Maddede toplu işten çıkarma, işyerinde çalışan bütün işçilerin en az %10'unun işten çıkarılması ya da yirmi ile elli işçi çalıştırılan işyerinde en az beş işçinin işten çıkarılması olarak tanımlanmıştır. İşten çıkarılacak işçilerin seçiminde çalıştıkları pozisyonda gösterdikleri performanslara dikkat edilir. Düşük performans gösteren işçilerin işten çıkarılmalarına öncelik verilir. Performansları eşit olan işçilerin seçiminde ise sosyal nedenler dikkate alınır. Toplu işten çıkarmalarda, bildirim süresi m.35'de düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, en kısa bildirim süresi bir aydır. İşçinin hizmet süresi bir yıldan fazlaysa bildirim süresi iki aydır. Ancak, iş sözleşmesiyle daha farklı sürelerin belirlenmesi de mümkündür[530].

---

[530] Bu başlığın hazırlanmasında yararlanılan kaynaklar **Natacha Wexels-Riser,** National Labour Law Profile: Federal Democratic Republic of Ethiopia, ILO Web Page, **http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/eth.htm** (22.10.2006); **Vladislav Egorov,** National Labour Law Profile: Russian Federation, ILO Web Page, **http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/rus.htm** (22.10.2006)'dır.

SONUÇ

Modern iş hukukunun en önemli konularından birisini oluşturan iş güvencesi kavramı, işçinin işveren tarafından yapılacak fesihlere karşı korunmasını, keyfi işten çıkarmaların denetlenmesini, sendikaya üye olmak gibi nedenlerle yapılan ayrımcılığın engellenmesini, işverenin işçiyi geçersiz nedenle işten çıkarması durumunda yüksek mali yaptırımlar getirilmesini ve iş ilişkisine süreklilik kazandırılmasını ifade etmektedir. İşçinin, işsiz kalmasını zorlaştıran, işsiz kalmasından doğan zararları gidermeye çalışan ve iş sözleşmesinin devamlılığının sağlanmasına yönelik tüm düzenlemeleri kapsayan iş güvencesinin amacı, işverenin fesih hakkını kullanmasını engellemek değildir. İşverenin fesih hakkını keyfi olarak kullanmasını engelleyerek, işçinin, kanuni ve Anayasal haklarını etkin olarak kullanmasını sağlamaktır. Bu çalışmada, fesih hakkının sınırlandırılması konusu incelenerek mevcut düzenlemeler ve uygulamalar ortaya konmaya çalışılmıştır

Fesih, taraflardan birinin tek taraflı irade beyanıyla sözleşmenin sona ermesine neden olan hukuki bir işlemdir. İş sözleşmesinin fesih hakkı, kavram olarak süreli fesih ve derhal fesih olmak üzere iki ayrı fesih türünün kullanımını kapsamaktadır. Bu iki ayrı fesih türünün, amaçları ve hukuki dayanakları birbirinden farklıdır. Belirsiz süreli sözleşmelerle düzenlenen iş ilişkisini sona erdirmek amacıyla mevzuatımızda yer alan süreli fesih hakkının kullanılabilmesi için, fesih hakkını kullanacak tarafın -iş güvencesi hükümleri kapsamı dışında olması durumunda- geçerli bir neden belirtme zorunluluğu bulunmamaktadır. Oysa, hem belirli süreli hem de belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, iş ilişkisini sürdürmenin taraflardan biri açısından çekilmez hale gelmesi durumunda sözleşmeden doğan iş ilişkisinin hemen sona erdirilmesini sağlayan derhal fesih hakkının kullanılabilmesi için İş Kanununda öngörülmüş olan haklı fesih nedenlerinden birinin bulunması ve bu hakkı kullanan tarafın da bu haklı nedenin varlığını ispat etmesi gerekmektedir.

İş Kanununa göre belirsiz süreli iş sözleşmeleri, haklı bir nedenin ortaya çıkması halinde derhal fesihle sona erdirilebileceği gibi, herhangi bir haklı nedenin bulunmaması halinde bildirim sürelerine uymak şartıyla her zaman sona erdirilebilir.

İş Kanununda yer alan iş güvencesine ilişkin hükümlerle, otuz veya daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı ay kıdemi olan işçilerin feshe karşı

korunmasında hakkın kötüye kullanılması görüşüne dayanan sistem yerini süreli fesih hakkının kanunla sınırlandırılmasına dayanan bir anlayışa bırakmıştır. Bu yeni anlayışta, diğer görüşten farklı olarak belirsiz süreli iş sözleşmelerinde süreli fesih hakkının da sınırlandırıldığı görülmekte, derhal fesih hakkının doğumunda olduğu gibi belirli nedenlerin varlığı aranmakta ve bu nedenlerin varlığının işverence ispatlanması gerekmektedir. Aksi takdirde işveren, işçiyi işe geri almak veya işçiye mahkeme tarafından belirlenecek bir tazminat ile işçinin çalıştırılmadığı süre için de en çok dört aya kadar doğmuş olan ücret ve diğer hakları ödemek zorunda bırakılmıştır. Ayrıca işveren, koşullar sağlanmışsa kıdem tazminatı ve bildirim sürelerine uyulmamışsa ihbar tazminatını da işçiye ödemek zorundadır.

Otuz veya daha fazla sayıda işçi çalıştırılması ve/veya altı aylık kıdem şartının sağlanmadığı işyerlerinde işverenin fesih hakkının sınırlandırılması, fesih hakkının kötüye kullanılması görüşüyle sınırlı kalmaktadır. İş sözleşmesinin işveren tarafından kötü niyetli olarak feshedildiğini ileri süren işçi, bu iddiasını ispatlamakla yükümlü tutulmuştur. Bu ispatın yapılabilmesi son derece güçtür. Ayrıca, söz konusu şartların sağlanmadığı işyerlerinde işverenin, süreli fesih hakkını kullanarak işçinin iş sözleşmesini feshettiği, ancak ortada geçerli bir nedenin bulunmadığı ya da dayanılan geçerli nedeninin ispat edilemediği durumlarda işe iade mekanizmasının yerine sadece bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında kötüniyet tazminatın ödenmesi öngörülmüştür.

Mevzuatımızda, işverenin süreli ve derhal fesih haklarının tümüyle ortadan kaldırılması mümkün olmamakla birlikte sözleşmelerle ve özellikle toplu iş sözleşmeleriyle sınırlandırılması olanağı bulunmaktadır.

İşverenin derhal fesih hakkının sınırlandırılmasında, fesih nedenlerinin yumuşatılması veya işten çıkarma dışında bir yaptırım uygulanması gibi yöntemler, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırılabilir. Diğer taraftan, toplu iş sözleşmeleriyle, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme yetkisi disiplin kurullarına bırakılabilir. Ancak, iş güvencesine ilişkin düzenlemede, iş güvencesi hükümleri kapsamında değerlendirilen işçilere uygulanan geçersiz fesih hükümlerinin, iş sözleşmeleriyle (ve/veya toplu iş sözleşmeleri ile) hiçbir şekilde değiştirilemeyeceği ve bu hükümlerin aksine sözleşme yapılamayacağı öngörülmüştür. Bu düzenlemeyle, iş sözleşmesinin feshinin geçersiz nedenle yapıldığının yargı kararıyla belirlenmiş olması

halinde işverenin işçiyi işe başlatmak yerine ödemeyi tercih edebileceği, en az dört en fazla sekiz aylık ücret tutarındaki tazminat miktarını toplu iş sözleşmeleriyle ağırlaştırmanın önü tıkanmıştır. Öte yandan bu düzenleme, işçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar boşta geçirdiği sürenin dört aydan fazla olması halinde doğacak zararın karşılanması amacıyla dava açılmasını da engellemektedir.

Türkiye tarafından 1994 yılında onaylanan 158 sayılı ILO Sözleşmesi, iş güvencesinin modern iş hukukundaki yerini ve usulünü belirleyen en temel kaynaklardan birini oluşturmaktadır. 158 sayılı Sözleşmede, bir taraftan iş sözleşmesini süreli olarak fesheden işverene geçerli neden bildirme yükümlülüğü getirilirken, geçerli nedenlerin bulunmaması halinde feshin geçersiz sayılması ve işe iade ve /veya tazminat ödenmesi yaptırımları getirilmiştir. Diğer taraftan, sözleşmenin bazı nedenlerle feshedilmesi durumunda, işçinin savunmasının alınması zorunluluğu ile feshe itiraz edilmesine ilişkin hükümlere de yer verilmiştir.

İş güvencesi ile ilgili uluslararası düzenlemelerden bir diğeri de, Avrupa Sosyal Şartıdır. Avrupa Sosyal Şartının hazırlanmasında geniş ölçüde ILO sözleşmeleri örnek alınmış ancak ayrıntıya inmeyen, daha genel kurallara yer verilmiştir.

Avrupa Birliği Komisyonu çıkardığı Direktiflerle iş güvencesine ilişkin düzenlemeler yapmıştır. Özellikle, işçiyi işten çıkaran işverenin fesih nedenini yazılı olarak işçiye bildirmesi ve işçi temsilcisinin görüşünün yazılı olarak alınması, toplu işten çıkarmanın şartları ve usulü, işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devredilmesi (çalışma koşullarında köklü değişiklik) gibi konuların düzenlendiği Direktifler ile Türk İş Hukuku mevzuatı uyumludur.

Mukayeseli hukuka baktığımızda, farklı iş güvencesi uygulamalarının olduğu görülmektedir. Her ne kadar ILO sözleşmelerine paralel düzenlemeler yapılsa da, ülkelerin sosyal yapısına, yaşam koşullarına, geleneklerine, ekonomisine, sanayi yapısına, siyasi yapının gerektirdiği özelliklere de bağlı olarak farklı uygulamalar ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada incelenen ülkelerdeki uygulamalar karşılaştırıldığında, bu durum daha rahat anlaşılmaktadır. Örneğin, Rusya ve İtalya dışındaki ülkelerde bildirim sürelerine ilişkin düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. İtalya'da bildirim süreleri, iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde belirlenmektedir. Rusya'da ise, sadece belirli hallerde işçilerin iki haftalık bildirim süresine uymaları gerekmektedir. Yine ülke düzenlemeleri karşılaştırıldığında tüm ülkelerde, işverenin haklı nedenlerle iş

sözleşmesini fesih hakkının olduğu belirtilmiştir. Haksız fesih söz konusu olduğunda ise incelenen tüm ülkelerde, işe iade yaptırımının uygulanacağı yönünde bir düzenlemeye yer verildiği ve bir tazminatın verilmesinin düzenlendiği görülmektedir. Çalışmaya konu olan tüm ülkelerde, 158 sayılı ILO sözleşmesine paralel olarak fesih nedeni olarak kabul edilemeyecek olan durumlara kanunlarında ayrıca yer verdikleri görülmektedir. Tüm ülkelerde, kadın işçiler için analık halinde feshe karşı koruyucu önlemler alınmıştır. Şartları ve koruma süreleri farklı olmakla birlikte sendika temsilcileri, işyeri temsilcileri de feshe karşı korunan gruplar arasında yer almaktadır.

Sonuç olarak, İş Kanununun fesih hakkının kullanılması usulüne ve sonuçlarına ilişkin hükümleri incelendiğinde söz konusu hükümlerin 158 sayılı ILO Sözleşmesine ve Avrupa Birliği Direktiflerine uygun olduğu söylenebilir. Ancak, İş Kanununun düzenlemiş olduğu sistemin kendi içinde bir takım eksiklikleri ve sorunları barındırdığını da göz ardı etmek mümkün değildir. Özellikle, iş güvencesi hükümlerinin kapsamının otuzdan fazla işçi çalıştıran işyerleri ile sınırlı tutulması ülke gerçeklerine uygun bir düzenleme değildir. Çünkü Türkiye'deki işyerlerinin büyük çoğunluğunda otuzdan daha az sayıda işçi çalıştırıldığı herkes tarafından bilinmektedir. Bu durum, 158 sayılı ILO Sözleşmesine ve düzenlemenin gerekçesine aykırılık oluşturduğu gibi Gözden Geçirilmiş Sosyal Şart m.24'e de uygun değildir. Bu nedenle, iş güvencesi hükümlerinin geçerli olacağı kapsamın, ülke gerçeklerine de uygun olarak makul bir şekilde yeniden belirlenmesi uygun olacaktır.

Türkiye'deki fesih hakkının sınırlandırılması ve iş güvencesine ilişkin düzenlemelerde eleştirilebilecek bir diğer konu, Türkiye'de iş uyuşmazlıklarının çözümünün uzun sürmesine rağmen işe iade davası süresinin dört ay olarak öngörülerek işçiye sadece bu süre içinde hak etmiş olduğu hakları isteme olanağının tanınmasıdır. Bu düzenleme, çoğunlukla işe iade davalarının dört ayda kesin karara bağlanamadığı yönündeki ülke gerçeğine uymamaktadır. Mevcut uygulamada işçi, dava daha uzun sürse bile sadece dört aylık ücretini almakta ve maddi kayıpla karşı karşıya gelebilmektedir. Ayrıca, Yargıtay'ın davanın daha uzun sürmesi halinde bile boşta geçen sürenin sadece dört aylık kısmının işçinin kıdemine dahil edilmesi yönündeki kararları nedeniyle boşta geçen sürenin dört aydan sonraki kısmında işçi, sosyal güvenlik hakkından mahrum bırakılmaktadır. Bu nedenle bu düzenlemenin, işçinin dava

süresince yoksun kaldığı tüm haklardan faydalanmasına olanak tanıyacak yeni bir düzenlemeyle değiştirilmesi daha yerinde olacaktır.

Kanunda, "işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler" denilmektedir. Düzenleme işçi lehine gözükmekle birlikte, işçinin işe tekrar alınırken eski görevine aynı koşullarda mı iade edileceği, yoksa kendisine başka bir görev verilmesinin imkan dahilinde olup olmadığı açık değildir. Öğretide ki genel görüş, işe iade sonrasında eski iş sözleşmesinin hiç kesilmemiş gibi devam edeceği yönündedir ve işçinin eski işi dışında bir işe alınması halinde işveren tarafından getirilecek yeni şartların "çalışma koşullarında" esaslı değişiklik kapsamında değerlendirilmesi mümkündür. Bu durumda, işveren tarafından süreli fesihle sonlandırılamamış olan sözleşme, çalışma koşullarındaki değişikliği işçinin kabul etmemesi halinde çalışma koşullarında yapılan esaslı değişiklik nedeniyle feshedilebilecektir.

Bununla birlikte, uygulamada işverenlerin büyük çoğunluğunun mahkemenin işe iade kararına uyarak işten çıkardığı işçiyi tekrar işe almak yerine tazminat ödemeyi tercih ettiği de bilinmektedir. İşverenin, sözleşmesi feshedilen işçinin işe tekrar başlatılmayacağına yönelik iradesini mahkemede kesin şekilde ortaya koymasına yönelik yapılacak bir düzenleme ile mahkemenin doğrudan tazminata hükmetmesinin sağlanması, Kanunda tekrar işe başlatma için öngörülen bir aylık sürenin beklenmesini gerektirmeyerek işçinin boşta geçen süresini en aza indirmesi açısından daha uygun olacaktır.

4857 sayılı İş Kanununda karşılaşılabilecek aksaklıklardan bir tanesi de, geçerli nedenler ile haklı nedenler arasında küçük farklılıkların olmasıdır. Bilindiği gibi, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlerle, işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerinden kaynaklanan haklı nedenlerle iş sözleşmesinin feshinde hangi nedene dayanıldığı, feshin sonuçlarını farklılaştırmaktadır.

Bu nedenle, Yargıtay'ın bu ayrıma içtihatlarıyla içerik kazandırması ve konunun net olarak belirlenmesi gerekmektedir.

Geçerli nedenle yapılan fesihlerde, işverene işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan nedenlerle yapılan fesihlerde işçinin savunmasını alma yükümlülüğü getirilmiştir. İşveren tarafından haklı nedene dayanılarak yapılan ve işçi açısından daha ağır sonuçlar doğuracak olan derhal fesihte ise işçinin savunmasının alınması şartına uyulmasının gerekli olup olmadığı belirsizdir. Bu durum, tereddütlere neden olmakta, hatta kötüniyetli bazı işverenlerin, fesih işlemini fesih usulü için öngörülmüş olan savunmanın alınması şartından kaçmak amacıyla haklı nedene dayandırmalarına zemin hazırlayabilecek bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Uygulamada ve mümkün olabildiği takdirde yargı kararları yoluyla iş sözleşmesinin feshine ilişkin usulün standartlaştırılması ile bu sorun ortadan kaldırılabilecektir. Fesih haklı nedenle yapılsa bile işçinin savunmasının alınması işveren açısından iş sözleşmesinin feshini zorlaştırıcı bir düzenleme olacaktır. Şöyle ki, mahkemenin işveren tarafından ileri sürülen nedenin "haklı" olmadığı, ancak "geçerli" olduğu sonucuna varması halinde bile, işveren kendiliğinden kanunla geçerli nedenle fesih için öngörülen usul kurallarını da yerine getirmiş ve işçinin "usule" ilişkin olası itirazını da ortadan kaldırmış olacaktır.

Sonuç olarak, mevzuatımızda yer alan fesih hakkının sınırlandırılmasına ilişkin düzenlemelerde eksiklikler olmasına rağmen, yapılmış olan bu düzenlemelerle iş güvencesi açısından önemli bir gelişmenin sağlandığı da inkar edilemez bir gerçektir.

EKLER

Tablo 1. Karşılaştırmalı Hukukta Bildirim süreleri

	BİLDİRİM SÜRESİ	PESİN ÖDEMELİ SÜRELİ FESİH
ALMANYA	2 yıla kadar 4 hafta, 2-5 yıla kadar 1 ay, 5-10 yıla kadar 2 ay 10-20 yıla kadar 4 ay 20 yıldan fazla hizmet süresi için 7 aylık bir bildirim süresi öngörülmüştür.	Yok
FRANSA	6 aydan 2 yıla kadar hizmet için 1 ay 2 yıldan fazla hizmet süresi için 2 ay	Var
İTALYA	Hizmetin süresine, sektöre işçinin mavi-beyaz yakalı olmasına göre bildirim süreleri de değişiyor.	Yok
JAPONYA	30 gün	Var
RUSYA	Bildirim süresi İş Kanununda düzenlenmemiştir. Herhangi bir bildirim süresi uygulaması da yoktur.	İlgili bir düzenleme yoktur
ETOPYA	1 yıldan az hizmet süreleri için 1 ay, 1 yıldan fazla hizmet süreleri için 2 ay	İlgili bir düzenleme yoktur.

http://www.ilo/public/english/dialoque/ipfidial/info/termination/downloads/table2.pdf (22.10.2006)

Tablo.2 Karşılaştırmalı Hukukta İş Sözleşmesini Feshetme Prosedürü

	İşveren haklı nedenlerle fesih yapabilir mi?	**İşçi temsilcisinin görüşünü alma zorunluluğu var mı?**	**Yetkili merciinin onayının olması zorunluluğu var mı?**	**Haksız işten çıkarmada ödenecek tazminat**	**İşe iade söz konusu mu?**
ALMANYA	Evet Sosyal açıdan geçerli bir neden	Evet	Hayır	En fazla 12 aylık ücret, işçinin yaşı 55'den fazlaysa 18 aylık ücret kadar	Evet
FRANSA	Evet Geçerli ve ciddi bir neden	Hayır	Hayır	En az 6 aylık ücret kadar	Evet
İTALYA	Evet	Hayır	Hayır	15 aylık ücret	Evet
JAPONYA	Genellikle hayır	Hayır	Hayır	İşçi/işverenin kaybı kadar	Evet
RUSYA	Evet	Bazı özel işten çıkarmalarda gerekir	Hayır	İşçi/işverenin kaybı kadar	Evet
ETOPYA	Evet	Hayır	Hayır	Günlük kazancın 180 katı kadar	Evet

http://www.ilo.org/public/english/dialoque/ipfdial/info/termination/downloads/table1.pdf (22.10.2006)

Tablo.3 Fesihte Korunan Gruplar

	İşçi sendikaları yöneticileri, sendika temsilcileri ve diğer işçi temsilcilerini koruyucu önlemler	**Analık koruması**	**Feshin yasak olduğu durumlar, fesih nedeni sayılmayan haller ve fesihten korunan diğer durumlar**
ALMANYA	İşçi temsilcilikleri	Doğumdan sonra 4 ay ve çocuk bakım izninde	Cinsiyet, köken, dil, ulusal köken, renk, din, politik görüş, işçi sendikasına üyelik, medeni hal, yaş, hamilelik, askeri görev, ebeveyn iznine ayrılmak, kiracı olarak işvereni şikâyet etmek
FRANSA	Sendika ve işçi temsilcileri	Hamileliğin belgelendirilmesinden hamilelik izninden sonraki 4 hafta	Sendika üyeliği, hamilelik, köken, cinsiyet, din, hastalık, haklı greve katılmak, işvereni şikayet etmek, ebeveyn iznine çıkmak, işçinin mesleki hastalığı ya da mesleki sakatlığı olması
İTALYA	İşçi komitesi üyeleri	Analık izninde, ücretsiz süreli izin süresinde ve çocuk 1 yaşına gelene kadar	Sendika üyeliği, cinsiyet, medeni hal, politik düşünce, milli köken, hamilelik, grevciler, askeri görevde olanlar, işçinin geçici hastalığı ve sakatlığı olması
JAPONYA	Var	Var	Sendikal faaliyet, cinsiyet, hamilelik, evlilik, doğum izni, analık iznine çıkmak istemek
RUSYA	Var	Var	Cinsiyet, ırk, milliyet, dil, sosyal köken, ikametgâh yeri, dini inançlar, devlet kuruluşlarına veya başka çevrelere üyelik
ETOPYA	Var	Var	Sendika üyeliği, milliyet, cinsiyet, politik görüş, ırk, aile sorumlulukları, sosyal statü, medeni hal, hamilelik, işvereni şikâyet etmek

http://www.ilo.org/public/english/dialoque/ipfdial/info/termination/downloads/table3.pdf (22.10.2006)

KAYNAKÇA

AKYİĞİT Ercan. **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**. Güncellenmiş Üçüncü Basım. Ankara: Seçkin Yayınları. 2003. (Yeni İş Hukuku)

_____ . " Akdi Feshedilen İşçinin Yeni İş Arama İzni". **TÜHİS**. (Şubat 1997).

_____ . **İş Kanunu Şerhi**. Ankara: 2001. (İş Kanunu Şerhi)

_____ . "İş Güvencesi Uyuşmazlıklarının Özel Hakeme Götürülmesi". **TÜHİS**. C.19. s.1–2.

_____ . **İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı.** Ankara:1999. (Kıdem Tazminatı)

BAKIRCI Kadriye. **İşyerinde Cinsel Taciz**. İstanbul: 2000.

CENTEL Tankut. "Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması. İspat Yükümlülüğü ve Sonuçları". **Mercek Dergisi. Nisan**. 2003.

ÇİÇEKLİ Bülent (çeviren). **Avrupa Sosyal Şartı - Temel Rehberi**. Ankara: Seçkin Yayınları. 2001.

ÇANKAYA Osman Güven. GÜNAY Cevdet İlhan. GÖKTAŞ Seracettin. **Türk Hukukunda İşe İade Davaları**. Ankara: Yetkin Yayınları. 2005.

ÇELİK Çağrı. **İş Sözleşmesinin işçiden Kaynaklanan Sebeplerle Süreli Feshi ve Sonuçları.** Birinci Basım. Ankara: Seçkin Yayınları, Ocak 2007.

ÇELİK Nuri. "İşçinin Feshe Karşı Korunması". **Reşat Kaynar'a Armağan**. İstanbul: 1981. (feshe Karşı Koruma)

_____ . **İş Hukuku Dersleri.** Genişletilmiş On beşinci Basım. İstanbul: Beta Yayınları. 2002. (İş Hukuku Dersleri 2002)

_____ . **İş Hukuku Dersleri**. Yenilenmiş On altıncı Basım. İstanbul: Beta Yayınları. Ekim. 2003.

_____ . **İş Hukuku Dersleri**. Yenilenmiş On üçüncü Basım. İstanbul: Beta Yayınları. 1994.

ÇELİK Lamih. "iş Güvencesi". Beklenen Mahalli İdareler Dergisi. Ankara: **Mahalli İdareler Derneği Yayınları**. S.129. Nisan 2005.

ÇENBERCİ Mustafa. **İş kanunu Şerhi**. Ankara: 1968.

_____ .**İş kanunu Şerhi**. Ankara: 1978.

_____ . **İş Kanunu Şerhi**. Altıncı Basım. Ankara: Seçkin Kitapevi: 1986.

_____ .**İş Kanunun Şerhi**. Ankara: 1984.

_____ . **İş Kanunu Şerhi**. Beşinci Basım. Ankara: 1984.

ÇİFTLER Algun. **Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Etkisi**. Kocaeli: 2001.

DEMİR Fevzi. **İş Güvencesi Hukuku**. İzmir: Fakülteler Kitabevi. 1999. (İş Güvencesi)

_____ . **Mukayeseli Hukukta Ve Türk Hukukunda Çalışma Hayatının Korunması**. İstanbul: 1986.

_____ . **İş Güvencesi Ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri**. Ankara 2003. (İş Kanununun Başlıca Yenilikleri)

DEMİRCİOĞLU / CENTEL. **İş Hukuku**. Yenilenmiş Dokuzuncu Basım. İstanbul: Beta Yayınları. Eylül 2003.

Dünya da Ve Türkiye'de İş Güvencesi. Panel 2 Mart 1991/İzmir: Belediye İş Yayınları. Eylül 1992.

DÖNMEZ Kazım Yücel. **İş Hukukunda Tazminatlar**. Ankara: Yetkin Yayınları. 1998. (Tazminatlar)

EGEMEN Erdal; **İş Mevzuatı İle İlgili Örnek Kararlar 1966–1968**. İstanbul: 1968.

EKONOMİ Münir. **Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı İLO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı. Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri**. İstanbul: 1997. (İşçinin Feshe Karşı Korunması)

_____ . **İş Güvencesinde Son Gelişmeler ve Çalışma Bakanlığı Yasa Taslağı. TÜTİS ile Türk Deniz Ulaş-İş Federasyonu Tarafından 1979'da Düzenlenen "İşçi ve İşveren İlişkilerinde Gelişmeler Semineri" Yayını**. Abant/Bolu: 1979.

_____ . **İş Kanunu Ve Sendikalar Kanununda Yapılması Düşünülen Değişikliklerin Sanayie Etkileri**. Ankara: TİSK yayını. 1992.

_____ .**Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1997 Yılı Emsal Kararları**. Ankara: 2000.

_____ **. İş Hukuku 1. Ferdi İş Hukuku**. İstanbul: 1987.

M. Ekonomi'nin incelemesi. **İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları**. Ankara: Kamu-İş Yayınları. 1998.

_____ . **Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi Ve İş Güvencesi Semineri (25 Haziran 2004)**. İstanbul: TÜSİAD Yayınları. Mart 2005.

_____ . "Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi". **Çimento İşveren Dergisi**. Özel Ek 2; C.17. S.2. (Mart 2003).

_____ . **İş Kanunu Ve Sendikalar Kanununda Yapılması Düşünülen Değişikliklerin Sanayie Etkileri**. Ankara: TİSK Yayını. 1992.

EREN Fikret. **Borçlar Hukuku. Genel Hükümler**. Yedinci Basım. İstanbul: 2001.

ERKUL İhsan. – KARACA GÖKÇEK Nuray. **Uygulamalı Politika Dersleri - İş Hukuku - 1475 Sayılı İş Kanunu Ve Uygulaması**. Eskişehir: Birlik Ofset. 2000.

ESENER Turhan. **İş Hukuku**. Üçüncü Basım. Ankara: 1978.

EYRENCİ Öner. "4857 sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme". **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. S.13-14-15. (Ocak-Şubat-Mart) 2004.

EYRENCİ Öner. TAŞKENT Savaş. ULUCAN Devrim. **Bireysel İş Hukuku**. Birinci Basım. İstanbul: Legal Yayıncılık. Mart. 2004.

GEREK Nüvit "İşçi Sendikasına Üye Olmanın Güvencesi", **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.VIII, S.1-2 (Haziran - Kasım)1990.

_____. "Kıdem Tazminatı Hesabında Dikkate Alınacak Süreler", **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. C.VII, S.2, (Kasım) 1990.

GÜNAY Cevdet İlhan. **Şerhli İş Kanunu: Açıklama. Yargı Kararları. İlgili Mevzuat**. Genişletilmiş İkinci Basım. Ankara: Yetkin Yayınları. 2001.

_____ . **İş Hukuku Yeni İş Yasaları**. Ankara: Yetkin Yayınları. 2004.

_____ . **İş Kanunu Şerhi. Açıklama. Yargı Kararları. İlgili Mevzuat**. Cilt 1. Genişletilmiş İkinci Basım. Ankara: Yetkin Yayınları. 2006. (İş Kanunu Şerhi, 2006)

GÜVEN Ercan – AYDIN Ufuk. **İş Hukuku**. Yenilenmiş İkinci Basım. Anadolu Üniversitesi Yayınları no: 1043. Eskişehir 2000.

_____ . **İş Hukuku**. Yenilenmiş İkinci Basım. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. 2002.

GÜZEL Ali – Ali Rıza OKUR. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. İstanbul 1990.

GÜZEL Ali; "İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması Ve Geçerli Nedenle Fesihte Son Çare (Ultima Ratio) İlkesinin Gözetilmesi". **Çalışma ve Toplum Dergisi (Birleşik Metal-İş Ekonomi Ve Hukuk Dergisi)**; C.2005/I. S.4.

_____. "İş Güvencesine İlişkin Temel İlke Ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi". **İstanbul Barosunca Düzenlenen Türk İş**

Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı. İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi. İstanbul 2001.

KAMU İŞ. **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000**. Ankara 2002.

_____ . **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001**. Ankara: 2003.

KELLER William L - DARBY Timothy J. **American Bar Association İnternational Labour; İnternational Labour and Employment Laws**; Washington. D.C.:Bureau of National Affairs; 2000.

KILIÇOĞLU Mustafa. **İş Kanunu Şerhi**. Ankara: 1978.

_____ . **İş Kanunu Şerhi**. Ankara:1999.

KOÇ Muzaffer. "İş Güvencesi Ve Hastalık Halinde İş Sözleşmesinin Askıda Kalması." **İş Ve İnsan Gazetesi**. Yıl:1 Sayı: 13. (19-25 Nisan 2004).

_____ . **Tüm Yönleriyle İş Güvencesi**. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık. Ocak 2005.

KOÇ Yıldırım. **Dünya da İş Güvencesi**. Eğitim Yayınları No:50. Türk-İş Eğitim Yayınları. Ankara: 2000.

KÖSTEKLİ. İpek. Şeyma. "AB'ne Giriş Sürecinde AB'nde Ve Türkiye'de İş Güvencesi". **Türk-İş Dergisi**. S.336. Ankara 2000.

KUTAL Metin. "İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı". **İktisadi. Sosyal Ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması**. Birinci Basım. İstanbul: İstanbul Barosu Yayını. 2002.

_____ . İş Güvencesi Kavramı Ve Uluslar Arası Dayanağı. **Mercek Dergisi**. Yıl.8. S.30. 2003.

NARMANLIOĞLU Ünal. "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Çerçevesinde İşçinin Feshe Karşı Korunması. İktisadi. Sosyal Ve Uluslar Arası Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması". **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı.** İstanbul. 2002.

_____**. İş Hukuku**. Ferdi İş İlişkileri I. Üçüncü Basım. İzmir: 1998.

ODAMAN. Serkan "Fransız Hukukunda Ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayrımı" **Çimento İşveren D**. S.3. C.17.(Mayıs. 2003.

ORHANER A.Baki. **Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları.** Ankara: 1966.

_____. **Türk İş Hukuku Emsal Kararları**. Ankara: 1967.

OĞUZMAN Kemal. **Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri**. Cilt 1. Dördüncü Basım. İstanbul: 1987.

_____ .**Türk Borçlar Kanunu Ve Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi.** İstanbul. 1955.

POLATCAN İsmet - POLATCAN Nejat Can. **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi - Usulleri Ve Sonuçları**-. İstanbul: Bayrak Matbaası. Ocak. 1996.

REİSOĞLU Safa. **Borçlar Hukuku - Genel Hükümler**. On ikinci Basım. İstanbul: Beta Yayıncılık. Ekim. 1998.

SAYMEN Ferit Hakkı. "Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanununun Esasları". **Toplu Sözleşme Bilgileri. Bakanlıklararası Prodüktivite Merkezi Seminer Notları**. Ankara: 1964.

_____. **Türk İş Hukuku**. İstanbul.1954.

SELÇUKİ. Sabih. **İlmi Kazai İctihatlarla İş Kanunu**. No:47. 1. Bası. İstanbul: 1967.

SENDİKAL NOTLAR. Petrol-iş Yayınları. İstanbul: Aralık 2001.

SOYER Polat; **158 Sayılı İLO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler. İktisadi. Sosyal Ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması**. İstanbul: 2002.

SÜMER Haluk Hadi. **İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması**. Konya: Mimoza Yayınları. 1997.

SÜZEK Sarper. **İş Hukuku (Genel Esaslar. İş Akdi).** Birinci Basım. İstanbul: Beta Yayınları. 2002. (İş Hukuku, 2002)

_____ . **İş Hukuku**. İkinci Basım. İstanbul. Beta yayınları. 2005.

_____ . **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi**. Ankara: 1989. (Askı)

_____ ."iş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması", Kamu-İş Dergisi, C.6, S., Aralık, 2002.

_____ . **1987 Yılı Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi**. 1989.

_____ . **İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması. İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme**. Ankara: 1976.

ŞAHLANAN Fevzi. "Bireysel İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması". **Galatasaray Üniversitesi - İstanbul Barosu Mayıs 2001 Yılı Toplantısı**. Birinci Basım. İstanbul: İstanbul Barosu Yayını. 2002.

_____ . **Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri. Yeni İş Yasası. Seminer Notları. Çeşme. 25-29 Haziran**. Türkiye. Toprak. Seramik. Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası. 2003.

_____ **. İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması**. İstanbul. 1991.

_____ **. İş Güvencesi Ve Yeni Yasal Düzenleme**. Ankara:2002.

_____ . "İş Güvencesinin Çalışma Hayatındaki Önemi Ve Mevcut Düzenlemenin Yarattığı Sorunlar". **Akdin Feshinde Yargı Denetimi Sempozyumu**. Ankara. Türk-İş Yayını. 199.

_____ . **İş Güvencesi Ve Yeni Yasa Düzenleme**. Belediye-İş Yayını. İstanbul. 2003.

TAŞMAN Bilgehan. **Bireysel İş Hukuku**. C.2. İstanbul: 1998.

TCHELVERNİNA T., MOSCOVSKAYA A., SOBOLEVA J., STEPANTCHİKOVA N. **Labour Market Flexibility And Employment Security - Russian Federation.** Geneva: Employment Sector Internatıonal Labour Office, 2001.

TINAR Mustafa Yaşar - ZENGİNGÖNÜL Oğul. "İş Güvencesi Ve İstihdam". **Mercek.** MESS. Yıl: 6. Sayı: 22. 2001.

TİSK. **İş Kanunu Tasarısı Ve AB Uygulamaları**. Türküye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. Yayın No:231. Ankara: Ajans Türk Basın Ve Basım A.Ş. Nisan 2003.

TUNCAY A. Can. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**. İstanbul: Beta Yayınları. 1996.

TUNÇOMAĞ Kenan. **Türk Borçlar Hukuku**. İstanbul 1976.

_____ . **İş Hukuku Esasları**. İstanbul: Beta Basın Yayım Dağıtım. 1988.

TUNÇOMAĞ Kenan - CENTEL Tankut. **İş Hukukunun Esasları**. İkinci Basım. İstanbul: 1999.

ULUCAN Devrim. 4773 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Güvencesi ve Geçerli Sebep Kavramı. **İstanbul Barosu İle Galatasaray Üniversitesi'nce düzenlenen "İş Güvencesi" konulu seminer yayını**. İstanbul 2003.

ÜNAL Şeref. **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi. İnsan Haklarının Uluslararası İlkeleri**. Ankara: TBMM Kültür Sanat ve Yayın Kurulu Yayınları. 2001

Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1989. **MESS**. İstanbul: 1991.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

ÇELİK Aziz. "İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması Ve 4773 Sayılı Yasa". http://www.ceterisparibus.net/arsiv/a_celik.doc (22.03.2006).

ÇELİK Ali Rıza. Dünya'da İş Güvencesi; **Yol-İş Dergisi**; S.75.
http://www.yol_is.org.tr/yayinlar/makale_goster.php?makalekod=287
(12.08.2006).

http://www.handbuch_deutschland.de/book/tu/004_002_004.html (22.12.2005)

e-akademi. Hukuk Ekonomi Ve Siyasi Bilimler Aylık İnternet Dergisi. S.12. (Şubat 2003). www.e-akademi.org (20.10.2005).

EGER Thomas. "Opportunistic Termination Of Employment Contracts And Legal Protection Aganist Dismissal İn Germany And USA". **Germen Working Pappers İn Law And Ecenomics**. Volume:2002. paper.11;s.10 http://www.bepress.com/gwp (23.01.2006).

DE MATTEİS Aldo, ACCARDO Paola ve MAMMONE Giovanni**, National Labour Law Profile: Italy, ILO Web Page,** http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/it.htm **(20.08.2006).**

DEMİR Fevzi. **İş Güvencesi Ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri**. İzmir: Türkiye Haber İş Sendikası. 2003. http://www.thaberis.org/belgeler/yayin24.html (01.10.2004).

EGOROV Vladislav , National Labour Law Profile: Russian Federation, **ILO Web Page**, http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/rus.htm (22.10.2006).

GENÇ Mebrure-YILMAZ Akın. "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle Getirilen Temel Düzenlemeler"(14.03.2005). www.yol-is.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=8 (29.06.2005).

IŞIKLI İbrahim. "Fesih Hakkının Kötüye kullanılması ve Kötüniyet Tazminatı Ödenmesi Zorunluluğu". 20.07.2005 **TÜRMOB**. http://www.turmob.org.tr/turmob/basin/20-07-2005(2).htm (16.06.2006).

JUNG Liliane, "National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany", **ILO Web Page**, http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm (17.10.2005).

KAYA Pir Ali; İş Güvencesi: Türk Çalışma Mevzuatı Düzenlemeleri. 158 Sayılı İLO Sözleşmeleri Ve Temmuz 2000 Tarihli İş Güvencesi Yasa Taslağının Kısaca Değerlendirilmesi; http://www.isguc.org/pirkaya2.htm (22.03.2006).

KEZUKA Katsutoshi, "Legal Problems Concerning Part-time Work in Japan", **Special Topic,** Vol.39-No.9 September 1, 2000**,** http://www.jil.go.jp/bulletin/year/2000/vol39-09/06.htm (18.10.2006).

KOÇ Yıldırım; **Dünya da İş Güvencesi**. TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları No:50. Ankara: Başak Matbaası. 2000 http://www.ekocerceve.com/img/haberler/isguvence.doc (25.08.2006).

KÖSTEKÇİ Yaşar; www.hukuk.gen.tr/dergi/yazilar/isguvencesi.pdf (20.01.2006).

NAKAKUBO Hiroya. "The 2003 Revision of the Labor Standards Law: Fixed-term Contracts, Dismissal and Discretionary-work Schemes**", The 2003 Revision of The Labour Standarts Law İntroduction**, http://www.jil.go.jp/english/documents/JLR02_nakakubo.pdf (10.11.2006).

CANİKLİOĞLU Nursen. "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Hükümlerinin Kısa Bir Değerlendirilmesi", **TİSK İşveren Dergisi**, C.44, S.3, Aralık, 2006 http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1567&id=83 (12.01.2007) .

OUCHİ Shinya, "Change in Japanese Employment Security: Reflecting on the Legal Points", **Special Topic**, Vol.41-No.01 January 1, 2002, http://www.jil.go.jp/bulletin/year/2002/vol41-01/05.htm (13.10.2006).

ÖZ Nuri - ÇELİK Ali Rıza. Dünya'da İş Güvencesi; **Yol-İş Dergisi**; s.75 http://www.yol_is.org.tr/yayinlar/makale_goster.php?makalekod=287 (15.03.2005).

Profiles of National Legislation - İtaly, **ILO Web Page**, http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/italy.htm (20.08.2006).

Profiles of National Legislation - France, **ILO Web Page**, http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/france.htm (22.10.2006).

Profiles Of National Legislation - Russia, **ILO Web Page** http://www.ilo.org/puplic/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/russia.htm (08.11.2006).

TAŞKENT Savaş. **İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme**. Belediye İş Sendikası. İstanbul: 2002. http://www.belediyeis.org.tr/belediyeis/online-kutuphane/sendika/23/23.zip (12.10.2005).

SAWANG Judith, Profiles Of National Legislation, Germany, **ILO Web Page**, http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/termination/countries/germany.htm (22.10.2006)

ŞAHLANAN Fevzi. **Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi**. (Mayıs 2005). www.tekstildergi.org/index2.php?option=com_content&task=view&id=184 (10.08.2005).

_____ . **Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi**. Haziran.2005 www.tekstildergi.org (10.08.2005).

ŞEN Murat. "Süreli fesihte İhbar Önellerinin Toplu İş Sözleşmesiyle Artırılması Durumunda İhbar Tazminatı". Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı

Üzerine Değerlendirme. **e-akademi. Hukuk Ekonomi Ve Siyasi Bilimler Aylık İnternet Dergisi.** S.12. (Şubat 2003), www.e-akademi.org (20.10.2005).

SÖZER Ali Nazım. **Hasta İşçinin İş İlişkisi**. Doktora Tezi. Ege Üniversitesi İktisat Fakültesi Ege Üniversitesi İktisat Fakültesi Sosyal Politika Ve Çalışma Yönetimi Bölümü. İzmir: 1981. http://www.sbe.deu.edu.tr/Personel/akademik/ansozer/Asozeryltez.pdf (18.02.2006).

TANTEKİN Damla Ömür; " İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Ve Haklı Nedenle Feshinde 4857 Sayılı İş Yasası Hükümlerinin 158 Sayılı İLO Sözleşmesi Ve Fransız Mevzuatı Çerçevesinde Değerlendirilmesi" http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr/d_tantekin.doc (12.03.2006).

TAŞKENT Savaş. **İş Güvencesi¸** Belediye-iş Eğitim Dizisi; İstanbul: 1991. s.1 38–48 http://www.belediyeis.org.tr/belediyeis/arastirma/arastirmalar/yilan_hikayesi_is_guvencesi.html (02.15.2005).

YAMAKAWA Ryuichi, "Overhaul After 50 Years: The Amendment of the Labour Standards Law", **Special Topic**, Vol.37-No.11 November 1,1998, http://www.jil.go.jp/bulletin/year/1998/vol37-11/04.htm (13.10.2006).

WEXELS-RİSER Natacha, National Labour Law Profile: Federal Democratic Republic of Ethiopia, **ILO Web Page,** http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/eth.htm (22.10.2006).