

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞ SÖZLEŞMELERİNİN HAKLI NEDENE DAYANMAYAN  
FESHİ VE SONUÇLARI**

**ASLI GÜLEL**

**MAYIS 2018**

**ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞ SÖZLEŞMELERİNİN HAKLI NEDENE DAYANMAYAN  
FESHİ VE SONUÇLARI**

**ASLI GÜLEL**

**MAYIS 2018**

Tez Başlığı: Türk İş Hukukunda İş Sözleşmelerinin Haklı Nedene Dayanmayan Feshi ve Sonuçları

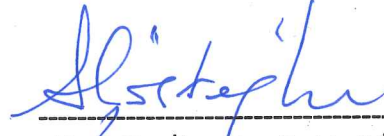
Tezi Hazırlayan: Aslı GÜLEL

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı



Prof. Dr. Mehmet YAZICI  
Enstitü Müdürü

Bu tezin yüksek lisans derecesi elde etmek için gerekli koşulları sağladığını onaylıyorum.



Prof. Dr. İbrahim Sahir ÇÖRTOĞLU  
Özel Hukuk Anabilim Dalı Başkanı

Bu tez, tarafımdan incelenmiş olup yüksek lisans tezi olarak uygun bulunmuştur.



Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU  
Tez Danışmanı

Tez sınav tarihi: 08.05.2018

Tez jüri üyeleri:

Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU (Çankaya Üniversitesi) .....

Doç. Dr. İhtar CENGİZ (Kırıkkale Üniversitesi) .....

Dr. Öğr. Üyesi Çağlar ÇOPUROĞLU (Çankaya Üniversitesi) .....


**ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkeler gereği olarak, tez çalışmamda bana ait olmayan bütün veri, düşünce ve sonuçları bilimsel etik kuralları gözeterek ifade ettiğim ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.

**Adı Soyadı** : Aslı GÜLEL

**İmzası** :

**Tarih** :

  
06.06.2018

## ÖZET

### TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞ SÖZLEŞMELERİNİN HAKLI NEDENE DAYANMAYAN FESHİ VE SONUÇLARI

GÜLEL, Aslı

Yüksek Lisans Tezi

Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı

Tez yöneticisi: Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU

Mayıs 2018, 115 sayfa

Belirli süreli iş sözleşmesi ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı, türlerine göre iş sözleşmelerinin ayrımının temelidir. 4857 sayılı İş Kanununda da bu temel ayrım yer almaktadır. Zira bu ayrım sözleşmeye uygulanacak kuralların tespiti ve sonuçları bakımından büyük önem taşımaktadır.

Kanunlar çerçevesinde ve tarafların iradeleriyle kurulan belirli ve belirsiz iş sözleşmeleri bir takım nedenlerin varlığı durumunda sona ererler. Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona erme nedenleri; tarafların anlaşması (ikale), ölüm, mücbir sebep, belirli sürenin dolması ve fesihtir. Tüm bu sona erme nedenlerinden fesih büyük öneme sahip olup, onun bir türü olan süreli fesih sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusudur. Buna karşılık, tarafların anlaşması, mücbir sebep ve haklı nedenle fesih türü ne olursa olsun bütün iş sözleşmeleri için geçerli nedenler olup ortak sona erme nedenleridir.

İş sözleşmelerinin sona erme nedenlerinden biri olan fesih, taraflardan birinin tek taraflı irade açıklamasıyla geleceğe yönelik olarak iş akdini sona erdirmesidir. Fesih hüküm ve sonuçlarını doğurma anına göre, “bildirimli(sürelî) fesih” ve “bildirimsiz(haklı sebeple) fesih” olmak üzere ikiye ayrılır.

Bildirimli fesih, belirli süreli iş sözleşmelerinde başvurulabilen ve sözleşmeyi, İş Kanununda düzenlenen sürelerin geçmesinden sonra sona erdiren irade beyanıdır. Bildirimsiz fesih ise, taraflardan birinin belirli süreli veya belirsiz süreli olan iş sözleşmesini kanunda belirtilen haklı sebeplerden birisi ile derhal sona erdirmesidir.

İşçi ve işveren açısından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedilebilmesi, ancak kanunun 24. ve 25. maddelerindeki haklı nedenlerin varlığına bağlıdır. Haklı nedenin bulunmaması ya da haklı nedenin varlığının ispat edilememesi halinde yapılan fesih, haklı nedene dayanmayan fesihtir.

Haklı nedene dayanan feshin hüküm ve sonuçları ile haklı nedene dayanmayan feshin hüküm ve sonuçları farklıdır. Haklı nedene dayanmayan feshin, işçi veya işveren tarafından yapılmasına göre, feshe konu olan iş sözleşmesinin belirli süreli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi olmasına ve işçinin iş güvencesine tabi olup olmamasına göre de sonuçları değişiklik göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sözleşmeleri, Haklı Nedene Dayanmayan Fesih, Fesih, Haksız Fesih.

## **ABSTRACT**

TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT NOT BASED ON RIGHTFUL  
REASON

AND ITS CONSEQUENCES IN THE TURKISH LABOUR LAW

GÜLEL, Aslı

Post-Graduate Thesis

Institute Of Social Sciences Department Of Private Law

Thesis Advisor: Prof Dr Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU

May 2018, 115 pages

Distinction between an 'employment contract with definite term' and an 'employment contract with indefinite term' is made on the basis of the employment contracts' nature. This distinction is found in the Labour Law No. 4857. As a matter of fact, this distinction is fairly significant in identification of rules to be applied to the contract and their results.

Employment contracts with definite and indefinite terms that are made under the pertinent law and on the parties' intent are ended in existence of certain reasons. Reasons for ending employment contracts with definite and indefinite terms include arrangement of the parties (mutual rescission), death, force majeure, expiry of the definite term and termination. Of these reasons for ending the employment contract, termination has a significant place and termination with period of delay, a mode of termination, may only apply to an employment contract with indefinite term. On the other hand, arrangement of the parties, force majeure and the mode of rightful termination are valid for all sorts of

employment contracts regardless of their nature and they form shared reasons of ending contracts.

Termination, effectively one of the reasons for ending an employment contract, is a prospective mode of termination where the employment contract is ended by unilateral declaration of intent by a party. As of the time of its effect and consequences, termination is divided into two categories: 'Termination with notice (termination with period of delay)' and 'termination without notice (rightful termination).'

Termination with notice is a declaration of intent that may be used for employment contracts with definite term and effectively ends the employment contract subsequent to expiry of the periods stipulated in the Labour Law. On the other hand, termination without notice refers to immediate ending of the employment contract with definite or indefinite term by declaration of intent from one of the parties and based on the rightful reasons designated in the law.

With regard to the employee and the employer, immediate termination of the employment contract based on a rightful reason depends on existence of the reasons designated in Articles 24 and 25 of the law. In case a rightful reason does not exist or existence of a rightful reason cannot be proven, the termination is one that is not based on a rightful reason.

Effect and consequences of a termination based on a rightful reason and effect and consequences of a termination not based on a rightful reason differ. Consequences of a termination not based on a rightful reason also show differences in terms of being affected by an employer or an employee, the employment contract subject to termination being an employment contract with definite term or indefinite term and whether the employee is a beneficiary of employment security or not.

**Key Words:** Labour Contracts, Termination Based On A Rightful Reason, Rescission, Unjust Rescission.



## TEŞEKKÜR

Tez alıőmam sűrecinde deęerli yardım ve katkılarıyla beni bilgilendiren ve yűnlendiren tez Danıőmanım Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOęLU'na, yine kıymetli deneyim ve bilgi birikiminden faydalandıęım hocalarım Do. Dr. İőtar CENGİZ'e ve Yrd. Do. Dr. Gűksun aęlar OPUROęLU'na, ayrıca alıőmalarım esnasından benden yardımını esirgemeyen Arő. Gűr. Ceren DAMAR hocama teőekkűrű borç bilirim.



## İÇİNDEKİLER

İNTİHAL BULUNMADIĞINA İLİŞKİN DİLEKÇE .....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT .....	vi
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
KISALTMALAR.....	xiv
GİRİŞ.....	1

### BÖLÜM I

#### İŞ SÖZLEŞMESİ VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

1.1. GENEL OLARAK.....	3
1.2. BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ.....	4
1.3. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ .....	6
1.3.1. Tanımı.....	7
1.3.2. Unsurları.....	8
1.3.2.1. Sözleşmenin Zaman ve Tarih Olarak Belirlenen veya Belirlenebilir Bir Süreyi Öngörmesi.....	9
1.3.2.2. Objektif Esaslı Bir Nedenin Bulunması – Belirli Sürelİ İş Sözleşmesinin Yapılabilmesini Sağlayan Esaslı(Objektif) Sebepler ...	12
1.3.2.3. Belirli Sürelİ İş Sözleşmesinin Yazılı Olarak Yapılması .....	14
1.3.3. Belirli Sürelİ Sözleşme Yapma Serbestisi Ve Sınırları.....	15
1.3.4. Yasadan Kaynaklanan Belirli Sürelİ İş Sözleşmeleri .....	16
1.3.5. Belirli Sürelİ Sözleşme Esaslı Neden Olmaksızın Zincirleme Olarak Yapılamaz.....	18
1.3.6. Farklı İşlem Yasağı.....	20
1.4. BELİRLİ VE BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ AYRIMININ FONKSİYONU VE UYGULAMADA DOĞURDUĞU SONUÇLAR.....	21
1.5. GENEL OLARAK MEVZUATTA İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER .....	23
1.6. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ORTAK SONA ERME NEDENLERİ .....	24
1.6.1. Tarafların Anlaşması(İkale) .....	24

1.6.2. Ölüm .....	26
1.6.2.1. İşçinin Ölümü .....	26
1.6.2.2. İşverenin Ölümü .....	27
1.6.3. Mücbir Sebep .....	28
1.7. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH İLE SONA ERMESİ .....	28
1.7.1. Genel Olarak.....	28
1.7.2. Geçerli Nedenle Fesih – Haklı Nedenle Fesih, Ayrımı .....	29
1.7.3. Usulsüz Fesih – Geçersiz Fesih Ayrımı .....	30
1.7.4. Haklı Nedene Dayanmayan Fesih - Usulsüz Fesih Ayrımı .....	31
1.7.5. Haklı Nedene Dayanmayan Fesih - Geçersiz Fesih Ayrımı .....	32
1.7.6. Haklı Nedene Dayanmayan Fesih – Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması Ayrımı .....	33
1.7.7. Haklı Nedene Dayanmayan Feshin, Geçerli Feshe Dönüşmesi .....	36

## BÖLÜM II

### HAKLI NEDENE DAYANMAYAN FESİH VE HAKLI FESİH

2.1. GENEL OLARAK.....	37
2.2. HAKLI NEDENE DAYANMAYAN(HAKSIZ) FESİH KAVRAMI.....	38
2.3. HAKLI NEDENE DAYANMAYAN FESHİN HUKUKİ NİTELİĞİ VE HÜKMÜ.....	39
2.4. İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ (BİLDİRİMSİZ FESİH) .....	42
2.4.1. Haklı Neden Kavramı .....	42
2.4.2. İş Akdini Fesheden Tarafın Belirlenmesi .....	43
2.4.3. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılma Şartları .....	44
2.4.4. Haklı Nedenler.....	45
2.4.4.1. İşçi Yönünden Haklı Fesih Nedenleri .....	46
2.4.4.1.1. Sağlık Nedenleri .....	46
2.4.4.1.1.1. İşin işçinin sağlığı için tehlikeli olması .....	46
2.4.4.1.1.2. İşveren yahut başka bir işçinin bulaşıcı hastalığa tutulması	47
2.4.4.1.2. Ahlak Ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller Ve Benzerleri	47
2.4.4.1.2.1. İşverenin İşçiyi Yanıltması.....	48
2.4.4.1.2.2. İşverenin, İşçinin veya Ailesine Mensup Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Söz Ve Davranışlarda Bulunması .....	48
2.4.4.1.2.3. İşverenin İşçiye Cinsel veya Psikolojik (Mobbing) Tacizde Bulunması .....	50
2.4.4.1.2.4. İşçinin Cinsel Tacize Uğraması (Maruz Kalması) .....	51
2.4.4.1.2.5. İşverenin İşçinin Ücretini Ödememesi .....	51

2.4.4.1.2.6. Çalışma Koşullarının Uygulanmaması .....	52
2.4.4.1.3. Zorlayıcı Nedenler.....	52
<b>2.4.4.2. İşveren Yönünden Haklı Fesih Nedenleri.....</b>	<b>53</b>
2.4.4.2.1. Sağlık Nedenleri .....	54
2.4.4.2.1.1. İşçinin Hastalığa Yakalanması veya Engelli Hale Gelmesi .54	
2.4.4.2.1.2. İşçinin Gebeliği .....	55
2.4.4.2.1.3. İşçinin Tedavi Edilemeyecek Bir Hastalığa Tutulması .....	56
2.4.4.2.2. Ahlak Ve İyi Niyet Kurallarına Uyulmayan Haller ve Benzerleri .....	56
2.4.4.2.2.1. İşçinin İşvereni Yanıltması .....	56
2.4.4.2.2.2. İşçinin, İşverenin veya Ailesine Mensup Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Söz ve Davranışları ya da Şeref ve Haysiyet Kırıcı Aslı Olmayan İhbar ve İsnatları.....	57
2.4.4.2.2.3. İşçinin Cinsel Tacizde Bulunması.....	59
2.4.4.2.2.4. İşçinin, İşverene veya Onun Ailesinden Birine ya da Bir İşçisine Sataşması; İşyerine Sarhoş Gelmesi veya İşyerinde İçki Kullanması.....	59
2.4.4.2.2.5. İşçinin, Doğruluk ve Bağlılığa(Sadakate) Uymayan Davranışları .....	62
2.4.4.2.2.6. İşçinin İşyerinde Suç İşlemesi .....	63
2.4.4.2.2.7. İşçinin İşe Devamsızlığı .....	63
2.4.4.2.2.8. İşçinin Görevini Yerine Getirmemesi .....	66
2.4.4.2.2.9. İşçinin, İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi yahut İşverenin Malına Zarar Vermesi .....	67
2.4.4.2.3. Zorlayıcı Nedenler.....	68
2.4.4.2.4. İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması Halinde Devamsızlık.....	69
<b>2.4.5. Haklı Nedenle Feshin Hüküm Ve Sonuçları.....</b>	<b>70</b>
2.4.5.1. Fesih Beyanın Hükmü .....	70
2.4.5.2. Fesih Beyanın Sonuçları.....	71
<b>2.4.6. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Sınırlandırılması .....</b>	<b>71</b>
<b>BÖLÜM III</b>	
<b>İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİNDE HAKLI NEDEN TEŞKİL ETMEYEN DURUMLAR VE HAKLI NEDENE DAYANMAYAN FESHİN SONUÇLARI</b>	
<b>3.1. İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİNDE HAKLI NEDEN TEŞKİL ETMEYEN DURUMLAR .....</b>	<b>73</b>

<b>3.1.1. Haklı Bir Fesih Nedeninin Bulunmaması.....</b>	<b>73</b>
<b>3.1.2. Fesih Usulüne Uyulmaması .....</b>	<b>76</b>
<b>3.1.3. Haklı Nedenin Gerçek ve Fesih Anında Mevcut Olduğunun İspatlanmaması.....</b>	<b>77</b>
<b>3.1.4. Fesih Hakkının Hak Düşürücü Süre İçinde Kullanılmaması.....</b>	<b>78</b>
<b>3.1.5. Sözleşme Hükümlerine Aykırılık .....</b>	<b>80</b>
<b>3.1.6. Ayrımcılık Yasağı veya Eşit Davranma İlkesine Aykırılık .....</b>	<b>82</b>
<b>3.1.7. Ölçülülük İlkesine Aykırılık.....</b>	<b>84</b>
<b>3.2. HAKLI NEDENE DAYANMAYAN FESHİN HUKUKİ SONUÇLARI .....</b>	<b>85</b>
<b>3.2.1. İşverenin Haklı Nedene Dayanmayan Feshinin Sonuçları .....</b>	<b>86</b>
<b>3.2.1.1. Belirsiz Süreli İş Sözleşmelerinin İşveren Tarafından Haklı Nedene Dayanmayan Feshi.....</b>	<b>86</b>
3.2.1.1.1. İş Güvencesi Kapsamındaki İş İlişkilerinde .....	87
3.2.1.1.1.1. İşe İade Davası .....	88
3.2.1.1.1.2. Kıdem Tazminatı.....	90
3.2.1.1.1.3. İhbar Tazminatı .....	91
3.2.1.1.1.4. Cezai Şart.....	92
3.2.1.1.2. İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki İş İlişkilerinde .....	93
3.2.1.1.2.1. Kıdem Tazminatı.....	94
3.2.1.1.2.2. İhbar Tazminatı .....	94
3.2.1.1.2.3. Haksız Fesih Tazminatı.....	95
3.2.1.1.2.4. Kötü Niyet Tazminatı.....	96
3.2.1.1.2.5. Cezai Şart.....	97
<b>3.2.1.2. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin İşveren Tarafından Haklı Nedene Dayanmayan Feshi.....</b>	<b>99</b>
3.2.1.2.1. Bakiye Süreye İlişkin Tazminat Talebi.....	99
3.2.1.2.2. Haksız Fesih Tazminatı.....	100
3.2.1.2.3. Kıdem Tazminatı.....	101
3.2.1.2.4. İhbar Tazminatı .....	101
3.2.1.2.5. Kötü Niyet Tazminatı.....	101
3.2.1.2.6. Cezai Şart.....	102
<b>3.2.2. İşçinin Haklı Nedene Dayanmayan Feshinin Sonuçları.....</b>	<b>103</b>
<b>3.2.2.1. Belirsiz Süreli İş Sözleşmelerinin İşçi Tarafından Haklı Nedene Dayanmayan Feshi.....</b>	<b>103</b>
<b>3.2.2.2. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin İşçi Tarafından Haklı Nedene Dayanmayan Feshi.....</b>	<b>104</b>

3.2.2.2.1. Cezai Şart.....	105
<b>SONUÇ .....</b>	<b>108</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>110</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>115</b>



## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>BK.</b>	: Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu
<b>Bkz.</b>	: Bakınız
<b>E.</b>	: Esas
<b>f.</b>	: Fıkra
<b>HD.</b>	: Hukuk Dairesi
<b>HGK.</b>	: Hukuk Genel Kurulu
<b>İHSGHD.</b>	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
<b>İş K.</b>	: 4857 sayılı İş Kanunu
<b>K.</b>	: Karar
<b>Kamu-İş</b>	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Legal
<b>m.</b>	: Madde
<b>MESS</b>	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
<b>s.</b>	: Sayfa
<b>SSGSSK</b>	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
<b>T.</b>	: Tarih
<b>TBK</b>	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
<b>TCK</b>	: 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
<b>TMK</b>	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
<b>TTK</b>	: 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu
<b>TÜHİS</b>	: Türkiye Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi
<b>vd.</b>	: Ve diğerleri
<b>Y.</b>	: Yargıtay

## GİRİŞ

Bu çalışmada tez konusu olan Türk İş Hukukunda İş Sözleşmelerinin Haklı Nedene Dayanmayan Fesih, üç bölümde incelenmiştir. Her bölüm kendi içerisinde anlam bütünlüğüne ve diğer bölümlerle olan bağlantısına dikkat edilerek kaleme alınmıştır.

Birinci bölüm; “İş Sözleşmesi ve İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Düzenlemeler” olarak belirlenmiştir. Bu bölümde belirsiz süreli ve belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı, unsurları belirtilerek, bu sözleşme türünün ayrımı ve doğurduğu hukuki sonuçlar bakımından ayrımının önemi ele alınmıştır. Belirli süreli sözleşme yapma serbestisi ve sınırları belirlenmiş olup, yasadan kaynaklanan belirli süreli sözleşmeler özel olarak anlatılmış ve belirli süreli sözleşmelerin esaslı bir neden olmaksızın zincirleme yapılamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca, belirsiz süreli sözleşmenin İş Hukuku’nda asıl olduğu belirtilmekle birlikte, işverenin belirli süreli sözleşme ile çalışan işçiyi, sırf bu sebeple ayrıma tabi tutamayacağına işaret edilmiştir. Nihayet iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin düzenlemeler açıklanmaya çalışılmıştır. Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin ortak sona erme nedenleri olan; tarafların anlaşması(ikale), ölüm, mücbir sebep, belirli sürenin dolması ve haklı nedenle fesih anlatılmıştır. Ardından iş sözleşmelerinin fesih ile sona ermesi husus haklı nedene dayanmayan fesih kavramının diğer fesih türleriyle karşılaştırılmasına yer verilerek incelenmiştir.

İkinci bölümde; “Haklı Nedene Dayanmayan Fesih ve Haklı Fesih” incelenmeye çalışılmıştır. Bu bölümde öncelikle, haklı nedene dayanmayan feshi kavramına ve haklı neden dayanmayan feshin hukuki niteliği ve hükmü hususlarına yer verilmiştir. Akabinde haklı nedenle fesih kavramı detaylı olarak ele alınmış ve İş Kanunu m. 24’de yer alan, işçinin haklı nedenle derhal fesih sebepleri ile m.25’te yer alan, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı sebepleri tek tek incelenmiştir. Bununla birlikte haklı nedenle feshin hüküm ve sonuçları anlatılmıştır. Ayrıca, haklı nedenle fesih hakkının sınırlandırılmasına değinilmiştir.

Üçüncü bölümde; “İş Sözleşmelerinin Feshinde Haklı Neden Teşkil Etmeyen Durumlar ve Haklı Nedene Dayanmayan Feshinin Sonuçları” anlatılmaya çalışılmıştır. Bu bölüme; iş sözleşmelerinin feshinde haklı neden teşkil etmeyen durumların izahı



ile başlanmış ve haklı nedene teşkil etmeyen hususlar tek tek incelenmiştir. Nihayet, haklı nedene dayanmayan feshin sonuçları, işçinin haklı nedene dayanmayan feshi ve işverenin haklı nedene dayanmayan feshi, ayrı ayrı iş güvencesi hükümleri göz önünde tutularak, doktrin ve Yargıtay kararları ışığında incelenmiştir.

Bu çalışma hazırlanırken, 4857 Sayılı İş Kanununu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununu, 5953 sayılı Basın İş Kanununu ve 854 sayılı Deniz İş Kanundaki hizmet sözleşmesine ilişkin düzenlemeler dikkate alınmıştır. Ayrıca, Yargıtay kararları ışığında haklı nedene dayanmayan feshe ilişkin, doktrinde tartışmalı olan hususların açıklığa kavuşturulması hedeflenmiştir.



## BÖLÜM I

### İŞ SÖZLEŞMESİ VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

#### 1.1. GENEL OLARAK

4857 sayılı yeni İş Kanunundan önceki dönemde, iş mevzuatına dâhil olan 1475 sayılı eski İş Kanununda ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu ile 854 sayılı Deniz İş Kanununda, belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımına yer verilmişti. Fakat kanunda ayrıca ele alınıp düzenlenmeyen bu ayırım, Borçlar Kanunu hükümleri esas alınarak, doktrin ve içtihatlarla birlikte değerlendirilerek, İş Hukukuna özgü belirli-belirsiz süreli iş sözleşmelerine ilişkin kriterler belirlenmiş ve ayırım, belirlenen bu kriterlere göre yapılmaktaydı. Yargıtay ise, 1475 sayılı İş kanunu döneminde, belirli süreli sözleşme yapma hakkının kötüye kullanılmasını engellemek amacıyla, esaslı bir neden olmaksızın zincirleme yapılan belirli süreli sözleşmelerin belirsiz süreli sayılacağını kabul etmişti.<sup>1</sup> Bu eksikliği gidermek için, 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren ve günümüzde de yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu, belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımı yaparak bu sözleşme türlerini ayrıca ve özgün olarak düzenlemiştir.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> **DORUK, ŞULE.** 2009. Yüksek Lisans Tezi “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Haksız Fesih”. Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> . s.4;

**YARGITAY** 9.HD. 16.09.1993, E.1993/12848 K.1993/2920 “Mahkemece, davacının belirli süreli hizmet akdiyle çalıştığından söz edilerek davanın reddine karar verilmiştir. Davacı, davalıya ait işyerinde birbirini izleyen belirli süreli hizmet akitleriyle, başka bir deyişle zincirleme sözleşmelerle çalıştırılmıştır. Bu durumda davacının başlangıçtan itibaren süresi belirli olmayan hizmet akdi ile çalıştığı kabulü gerekir. Dairemizin öteden beri yerleşmiş uygulamaları da bu doğrultudadır. Gerçekten, ortada objektif haklı bir neden olmadıkça işçinin zincirleme sözleşmelerle çalıştırılması ve böylece belirsiz süreli hizmet akitlerine tanınan koruyucu hükümlerden kurtulmak amacının güdülmesi akit serbestisinin kötüye kullanılması halini oluşturur ve hukuk düzenince korunmaz.

<sup>2</sup> **NARMANLIOĞLU, ÜNAL.** 2014. İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I (Genişletilmiş Ve Gözden Geçirilmiş 5.Baskı). İstanbul: Beta, s.211-212; **ALPAGUT, GÜLSEVİL.** 1998. Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi. İstanbul: Tühis Yayınları. <http://www.tuhis.org.tr/resim/files/alpagut.pdf> s.6; **EKONOMİ, MÜNİR.** 1984. İş Hukuku Cilt I (Ferdî İş Hukuku). Yenilenmiş 3. Bası. İstanbul, s.81.

Belirli süreli iş sözleşmesi ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı, türlerine göre iş sözleşmelerinin ayrımının temelidir. 4857 sayılı İş Kanununda da bu temel ayrım yer almaktadır.<sup>3</sup> Zira bu ayrım sözleşmeye uygulanacak kuralların tespiti bakımından büyük önem taşır.<sup>4</sup>

## 1.2. BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 sayılı İş Kanununun “tanımlar” kenar başlıklı 2. maddesine göre, aralarında iş sözleşmesinin oluşmasına neden olan, işçi ile işveren tarafının kurdukları ilişkiye “iş ilişkisi” denilmektedir. Bu ilişkinin dayanağını oluşturan iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinde şöyle ifade edilmiştir, “iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde, sözleşme belirsiz süreli sayılır.” Kanunun bu hükümlerle tam olarak bir tanım yaptığı söylenemez. Zira hüküm, yalnızca hangi halde iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle, mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu 340. maddesi dikkate alınarak, belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarca süresi belirlenmemiş ve işin amacından da belirli bir süre çıkarılmayan iş sözleşmesi şeklinde bir tanım yapmak daha yerinde olacaktır.<sup>5</sup> Bir diğer deyişle, belirsiz süreli hizmet sözleşmesi; taraflarca sözleşmede hukuki ilişkinin devamına ilişkin açık veya örtülü olarak bir sürenin kararlaştırılmadığı veya kararlaştırılmış olmakla birlikte, sözleşmenin sona erme anının bilinmediği veya öngörülemeyen sözleşmedir.<sup>6</sup>

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde belirli süreli iş sözleşmelerinden farklı olarak, açık veya zımni bir vade öngörülmeyişinden, bu sözleşmeler tek taraflı irade beyanıyla (süreli fesih) sona erdirilebilirler.<sup>7</sup> Bu husus belirsiz süreli sözleşmelerin karakteristik yönünü oluşturur.<sup>8</sup>

İş hayatında daha avantajlı olmaları hasebiyle, yaygın olarak belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle karşılaşmaktayız. Buna karşın belirli süreli iş sözleşmeleri, istisna olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumun temel sebebi, belirli süreli iş

<sup>3</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. 2014. İş Hukuku (Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş 6.Bası). Ankara: Turhan Kitapevi, s.417.

<sup>4</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.417; ÇİL, ŞAHİN. (ERİŞİM TARİHİ: 02.05.2017). Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Belirli Süreli İş Sözleşmesi. Kamu-İş. Ankara. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC3.pdf>

<sup>5</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.212; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ, ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.440; EKONOMİ, MÜNİR, s.81.

<sup>6</sup> ALPAGUT, GÜLSEVİL, s.8.

<sup>7</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.213; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.440.

<sup>8</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.440.

sözleşmelerinin yapılmasının kanunda sıkı bir takım şartlara bağlanmasıdır. Bu nedenle kanunda bulunan belirli süreli iş sözleşmesi özellikleri taşımayan veya belirli süreli olduğu saptanamayan iş sözleşmeleri de belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir. Özetle ifade etmek gerekirse, İş Kanunu anlamında belirli süreli olarak nitelenmeyen sözleşme, belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir.<sup>9</sup>

İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olması ise istisnadır.<sup>10</sup> Bir iş sözleşmesinin belirli süreli mi, belirsiz süreli mi olduğu hususunda tereddüte düşülmesi halinde, sözleşmenin belirsiz süreli olduğu kabul edilmelidir. Zira kanunun gerekçesine göre, Avrupa Birliği'nin Belirli Süreli Çalışmada Ayrımcılığın ve İstismanın Önlenmesine İlişkin "99/70 sayılı yönergenin girişinde belirtildiği ve Türk yargı kararları ile de açıklandığı üzere, iş ilişkilerinde asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmesinin varlığını ileri süren taraf bunu ispat ile yükümlüdür."<sup>11</sup>

4857 sayılı İş Kanunu açıkça ifade etmemiş olsa da, kanunun 11. maddesinden hareketle, işyerinin normal ve daimi faaliyetlerinin, kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmelerine konu olabileceğini söyleyebiliriz.<sup>12</sup>

Özel hukuk bakımından belirli süreli kabul edilen bazı sözleşmeler, İş Hukuku bakımından belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilir. Vadenin varlığı şüpheli olan iş sözleşmeleri, yenilenen belirli süreli iş sözleşmeleri ve esaslı bir sebep olmaksızın art arda yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri, İş Hukuku bakımından belirsiz süreli olarak kabul edilen sözleşmelerdendir.<sup>13</sup> 6098 sayılı TBK'nin 430. maddesine göre, susma yahut fesih bildiriminde bulunmamakla devam eden iş sözleşmeleri,

<sup>9</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.212-213; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.440-441; EKONOMİ, MÜNİR, s.81.

<sup>10</sup> SÜZEK, SARPER. 2017. İş Hukuku (13.Tıpkı Baskı). İstanbul: Beta; KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. 2016. Bireysel İş Hukuku (Güncellenmiş 3.Baskı). Ankara: Seçkin, s.114; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.440; ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT. 2016. İş Hukuku Dersleri (Yenilenmiş 29.Bası). İstanbul: Beta, s.129; EKONOMİ, MÜNİR, s.81.

YARGITAY 9. HD. 10.04.1995, E. 1995/11476, K. 1995/12308; YARGITAY 9.HD. 5.5.2005, E.2005/12170, K.2005/15792 "...İş hukukunda esas olan belirsiz süreli İŞ SÖZLEŞMELERİDİR. Davacı altı yıl gibi bir süreyle işveren nezdinde çalışmıştır. Dosya içerisinde 4857 sayılı 11 inci maddesinde belirtilen objektif nedenler davacının yaptığı işle uyum göstermemektedir"

<sup>11</sup> SÜZEK, SARPER, s.263; GENİŞ, HASAN. 2013. Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi Ve Sınırları. Ankara: Adalet Yayınevi, s.19.

<sup>12</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.441.

<sup>13</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.440.

zincirleme sözleşme kabul edilerek, başlangıçtan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir.<sup>14</sup>

4857 sayılı İş Kanunu açıkça belirtmemiş olsa da; kanunun 11. maddesinden hareketle, iş yerinin olağan ve daimi faaliyetlerinin, kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmelerine konu olabileceğini söyleyebiliriz. Belirsiz süreli iş sözleşmeleri, iş yaşamında en yaygın akdedilen sözleşme olmaları ve fesih bildiri ile sona ermeleri nedeniyle, iş güvencesi bakımından iş hukukunda üzerinde en çok durulan sözleşmelerdir.<sup>15</sup>

### 1.3. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenene kadar, iş sözleşmesinin türlerine ilişkin özel bir düzenleme olmadığı için, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı Borçlar Kanununun koyduğu esaslar çerçevesinde yorumlanıp uygulanıyordu.<sup>16</sup> 4857 sayılı İş Kanunundan önceki dönemde uygulanan Borçlar Kanunu kriterlerine göre, belirli bir süre için yapılan veya belirli süreli olduğu konusunda açıklık olmamasıyla birlikte, işin amacından belirli süreye ilişkin olduğu anlaşılan sözleşmelerin, belirli süreli iş sözleşmesi olduğu kabul ediliyordu. Uygulama ve yargı, özellikle zincirleme iş sözleşmeleri ile ilgili verdiği kararlarda, TMK m.2 ve hakkın kötüye kullanılmasını temel almaktaydı. Bu çerçevede, belirli süreli iş sözleşmesinde, sürenin belirli bir tarih olarak belirlenmesinin yanı sıra; hafta, ay veya yıl olarak sözleşmeye bir sınır konulabilmesi mümkündür.<sup>17</sup>

Hukukumuzda yakın zamana kadar, belirli süreli iş sözleşmeleri kanun koyucunun düzenlediği konular dışında kalmıştı. Fakat, 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile "iş güvencesinin" mevzuata dahil olmasıyla birlikte, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı hayati bir önem kazanmıştır. Bu haseple kanun koyucu, güvence hükümlerinin uygulanamayacağı belirli süreli iş sözleşmelerini detaylı bir şekilde ele almıştır. Ayrıca belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasını sınırlandırmış, bir takım kayıt ve şarta tabi tutmuştur.<sup>18</sup>

<sup>14</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.440; SÜZEK, SARPER, s.272.

<sup>15</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.341; NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.212-213.

<sup>16</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.213.

<sup>17</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.213.

<sup>18</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.213.

Belirli süreli iş sözleşmeleri için, eski 1475 sayılı İş Kanununda “süresi belli olan hizmet akdi” terimi kullanılmıştır.<sup>19</sup> Ancak yeni 4857 sayılı İş Kanununun 9. maddesinin 2. fıkrasında “iş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılıdır” denildikten sonra, kanunun 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesi tanımlanmıştır. Kanun koyucu, ihtiyaç olduğunu dikkate alarak bu sözleşme türünü özel olarak düzenlemiştir.<sup>20</sup>

İş Hukuku, belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasını sıkı şartlara bağlayarak, Borçlar Hukuku'nun temel prensiplerinden olan sözleşme serbestisini sınırlamaktadır. Bu durum, iş sözleşmelerinin tarafı olan işçinin korunmaya muhtaç olmasından kaynaklanmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmelerinin işverene sağladığı yararlar göz önüne alındığında, bu hakkın kötüye kullanılması ihtimali doğacaktır. Bu nedenle belirli süreli sözleşme yapma hakkına, kanunun 11. maddesi ile sınırlamalar getirilmiştir.<sup>21</sup>

### 1.3.1. Tanımı

4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinin 1. fıkrasında, belirli süreli iş sözleşmesi; “Belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak, işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmesidir.” şeklinde tanımlanmıştır. İş Kanununun yaptığı bu tanım, özeldir ve sınırlandırıcıdır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere, kanun koyucu, belirli süreli iş sözleşmesinin akdedilmesini ve yenilenmesini sıkı şartlara bağlamıştır.<sup>22</sup>

İş Kanunu m.11 uyarınca, belirli süreli iş sözleşmesi, kanundaki tanımda belirtilen objektif koşullara veya benzerlerine bağlı olarak yapılan bir sözleşme olduğuna göre, Türk Hukukunda bu koşullar olmaksızın, salt tarafların süre belirlemeleri ile yani, subjektif olarak süre belirlenmesi yolu ile, belirli süreli iş sözleşmesi olarak kurulamaz.<sup>23</sup> Fakat 6098 sayılı TBK, ilk defa yapılacak belirli süreli sözleşmeler için, İş Kanunu m.11'in aksine, objektif koşul aramamaktadır. TBK m. 393 iş sözleşmesini tanımlarken, bu sözleşmenin belirli süreli olarak yapılabileceğini

<sup>19</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.417.

<sup>20</sup> ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT, s.128; SÜZEK, SARPER, s.262.

<sup>21</sup> ŞAHANKAYA, SARP. 2016. Ankara Barosu Dergisi “Belirli Süreli İş Sözleşmeleri”. Sayı-4. <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2016-4/9.pdf> . s. 180.

<sup>22</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.215.

<sup>23</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.418; ALPAGUT, GÜLSEVİL, s.7; NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.215.

belirtmekle yetinmiştir. Aynı kanunun 490. maddesinin 2. fıkrası ise, “Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir.” hükmüne yer vermektedir. Buradan hareketle, belirli süreli sözleşmenin ilk defa kurulmasında herhangi bir koşul aranmadığı, ancak zincirleme olarak art arda yapılabilmesi için esaslı nedenlerin gerektiği söylenebilir.<sup>24</sup> Bununla birlikte doktrinde, İş Kanununa tabi olan iş sözleşmeleri için özel hüküm olan İş Kanunu m.11/1 uygulanacağından, TBK m.430 genel hüküm olduğundan dolayı uygulanmasının söz konusu olmadığı görüşü bulunmaktadır.<sup>25</sup>

Yargıtay kararlarında, belirli süreli sözleşmelerin tanımına ilişkin olarak, sıklıkla, Mollamahmutoğlu'nun belirli süreli sözleşmelere ilişki tanımına yer vermiştir. Buna göre, “Belirli süreli iş sözleşmeleri, taraflarca öngörülen bir vadeye tabi olan, ihbar gerekmez, vadenin bitimiyle sona eren sözleşmelerdir. Bu itibarla, salt zaman içerisinde herhangi bir anda sona erdirileceği kararlaştırılmış bir sözleşme olmayıp, kurulduğu anda taraflarınca sona erme anının bilindiği veya öngörülebildiği bir sözleşmedir.”<sup>26</sup>

Genellikle belirli süreli sözleşmelerin kurulması sırasında, sözleşmenin devamının belirli bir zaman dilimiyle sınırlı olduğu taraflarca bilinen ya da öngörülebilir sözleşmelerdir.<sup>27</sup> Sözleşmeye konu olan işin devam süresinin taraflarca önceden bilinmesi ya da bilinebilir, öngörülebilir olması, belirli süreli iş sözleşmesini karakterize eden husustur. Sözleşmenin sona ereceği tarihin taraflarca bilinmesi veya bilinebilir olması, objektif bir değerlendirmeyi ifade etmektedir.<sup>28</sup>

### 1.3.2. Unsurları

İş Kanunu m.11/1'in belirli süreli sözleşmelere ilişkin tanımını incelersek, iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilebilmesi için şu şartların bulunması gerekir; Sözleşmenin zaman ve tarih olarak belirlenen veya belirlenebilir

<sup>24</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.418.

<sup>25</sup> Bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.418.

<sup>26</sup> Yarg. 9.HD. 13.06.2008, E.2007/22535, K.2008/15507; Yarg. 9.HD. 31.03.2008, E.2008/7443, K. 2008/7075; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.418.

<sup>27</sup> ALPAGUT, GÜLSEVİL, s.7; NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.214; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.418.

<sup>28</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.214-215.

bir süreyi öngörmesi, sürenin belirli sayılması gerektiren objektif esaslı bir sebebin bulunması ve sözleşmenin yazılı olarak yapılması.<sup>29</sup>

### 1.3.2.1. Sözleşmenin Zaman ve Tarih Olarak Belirlenen veya Belirlenebilir Bir Süreyi Öngörmesi

İş Kanununun 11. maddesinin 1. fıkrasına göre, “ belirli süreli işlerde” belirli süreli sözleşmeler kurulabilir. Süzek’ e göre “belirli süreli işlerde” ifadesi yerine, “niteliği gereği belirli süreli işlerde” teriminin kullanılması daha yerinde olacaktır.<sup>30</sup> Zira kanun belirli süreli sözleşme kabul edilebilmeyi, süre dışında, objektiflik ve yazılılık koşullarına bağlamıştır.

Belirli süreli iş sözleşmesinde süre, açıkça bir tarih olarak veya gün, hafta, ay, yıl, gibi belirli bir zaman birimiyle ifade edilen ve sınırlanan bir süre olarak belirlenebilir. Bu şekilde belirlenen süreler, 6098 sayılı TBK m.91 ve 92 de belirtilen esaslar dahilinde uygulama bulur.<sup>31</sup>

Belirli süreli sözleşmelere, belirli süreli olması niteliğini veren asıl unsur, iş ilişkisinin devamı süresinin ve sona erme süresinin önceden bilinmesi ya da bilinebilir olmasıdır.<sup>32</sup> Ancak önemle belirtmek gerekir ki, sözleşme süresinin taraflarca kararlaştırılmış belirli bir süre olması, yani sadece sürelendirme, 4857 sayılı İş Kanunu bakımından yeterli değildir; aynı zamanda sözleşmenin devam süresini belirli kılan objektif bir nedenin de bulunması gerekir.<sup>33</sup> İş sözleşmesinin tarafları, objektif bir nedene dayanmayan süre belirlenmesinde kanun gereğince yetkili değildirler.<sup>34</sup>

<sup>29</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.215-216.

<sup>30</sup> SÜZEK, SARPER, s.265.

<sup>31</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.419; TİRYAKİ, HAMİT. 2016. İş Hukukunda Güncel Makaleler. Ankara: Bilge Yayınevi, s.549; ALPAGUT, GÜLSEVİL, s.8.

<sup>32</sup> SÜZEK, SARPER, s.265; NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.216.

<sup>33</sup> EKONOMİ, MÜNİR. 1984. İş Hukuku Cilt I (Ferdî İş Hukuku). Yenilenmiş 3. Bası. İstanbul, s.81;

Aynı yönde, YARGITAY, 22HD. 07.04.2014T, 2014/8576E, 2014/6959K, “Somut olayda, taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinde davacının, Yemen'deki likit gaz tesisi kurulmasına ilişkin şantiyede mekanik montajcı olarak çalışacağı öngörülmüş, sözleşmenin diğer hükümlerinin incelenmesinde de, yukarıdaki ilke kararında açıklanan, sözleşmenin belirli süreli yapılmasını gerektirir objektif kritere rastlanmamış olup, bu haliyle sözleşmenin belirsiz süreli kabul edilip davacının bakiye süre istemine ilişkin talebinin reddi gerekirken, yanlışlı değerlendirilmeyle bakiye süre ücretine hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

<sup>34</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.216.



Belirli süreli sözleşmelerde, öngörülen yahut kararlaştırılan süre(vade) açıkça anlaşılmalıdır. Aksi halde bu sözleşmeler belirli süreli sözleşme olarak kabul edilmezler.<sup>35</sup>

Önemle belirtmek gerekir ki, bozucu şart ve sürelendirme kavramları arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Her iki durumda da sözleşmenin sona ermesi gelecekteki bir ana bağlanmışken, sürelendirmede bu an belirli veya belirlenebilir, bir diğer ifadeyle sürelendirme de sürenin sonu belli veya öngörülebilirken, bozucu şartta ise süre belirsizdir.<sup>36</sup> Sona ermesi, bozucu şartta tabi tutulan iş sözleşmeleri; şartın hukuken gerçekleşmesi, tarafların iradesinden bağımsız ve şüpheli bir durum ifade etmesinden ve gerçekleşmesi ile sözleşme otomatik olarak, tarafların iradesinden bağımsız bir şekilde, sona ermiş olacağından, belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilemezler. Bu şekilde şartta bağlanmış olan sözleşmeler, baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmek zorundadırlar. Ancak bozucu şartın otomatik olarak akdi ilişkiye son vermeyip de, şartın gerçekleşmesi üzerine, taraflardan birinin talebi halinde sözleşmenin vadesinden önce sona ereceğinin kararlaştırılması halinde, sözleşmenin, belirli süreli sözleşme olarak geçerli olacağı kabul edilebilir.<sup>37</sup>

Tarafların açıkça bir vade kararlaştırmadıkları, ancak sözleşmenin konusu olan işten, belirli süreli iş sözleşmesinin var olduğu çıkarımı yapılabilir. Bu şekilde yapılan sözleşmelerde süre, zımni olarak belirlenmiş olup, güdülen amacın gerçekleşmesi için gereken zamandır.<sup>38</sup> Ancak bunun değerlendirilmesi, taraflardan(işçi veya işveren) birine bırakılmaz. Sözleşme kurulurken taraflar, iş ile hedeflenen amacı göz önüne alarak hangi şartlarda gerçekleşmiş olacağı hususunda anlaşmış olmalıdırlar.<sup>39</sup>

İş sözleşmelerinde taraflar asgari ve azami süre belirleyebilirlerse de, sürenin bu şekilde tayin edilmesi halinde iş sözleşmesi belirli süreli olarak kabul edilemez. Zira belirli süreli iş sözleşmesi, yapıldığı sırada kesin ve açık bir şekilde vade içeren

<sup>35</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.419.

<sup>36</sup> ALPAGUT, GÜLSEVİL, s.16.

<sup>37</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.419; SÜZEK, SARPER, s.277; ŞAHANKAYA, SARP. 2016. Ankara Barosu Dergisi "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri". Sayı-4.

<http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2016-4/9.pdf> . s. 184-185

<sup>38</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.420; EKONOMİ, MÜNİR, s.80.

<sup>39</sup> ERTÜRK, ŞÜKRAN. 2000. "Türk Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Akitlerine Genel Bir Bakış". Ankara:KAMU-İŞ. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5314.pdf>. s.231;

MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.420.

sözleşmelerdir.<sup>40</sup> Bununla birlikte doktrinde, asgari süreli iş sözleşmelerinin belirli süreli olamayacağı, ancak azami süreli iş sözleşmelerinin, süre sonuna kadar belirsiz süreli iş sözleşmelerine ilişkin kuralların uygulanacağını; buna karşılık sözleşmenin, azami sürenin dolmasıyla kendiliğinden sona ermiş olacağını ifade etmek suretiyle, belirli süreli kabul edilmeleri gerektiği yönünde görüş bulunmaktadır.<sup>41</sup> Doktrindeki bir diğer görüşe göre ise; azami süreli iş sözleşmelerinin, belirli ve belirsiz süreli sözleşmeler arasında karma bir tip olarak değerlendirilmesinin daha doğru olacağı yönündedir.<sup>42</sup>

İş sözleşmesini, belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edebilmek için, vadenin varlığı yeterli olup, vadenin kesin olması, yani belirli bir tarih ya da belirli bir süre olması şart değildir. Gerçekten de analık, hastalık veya benzeri nedenlerle işe gelmeyen işçinin yerine çalışan işçi, deneme süresinde yapılan çalışma ve mevsimlik çalışmada kesin vade öngörülmediği halde iş sözleşmesi belirli süreli sayılır.<sup>43</sup>

TBK'nin 430. maddesine göre, belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer. Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir. Yine İş K. m.11' de belirli süreli iş sözleşmesinin, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı ve aksi durumda iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edileceği belirtilmiştir.

İş sözleşmesinin belirli süresi tayin edilirken, serbesti ilkesi benimsenmekle birlikte, kanun; bazı hallerde işçiyi korumak amacıyla müdahalede bulunmaktadır. Bu kapsamda, mevzuatta, belirlenen sürenin kanunda öngörülen azami süreden fazla olmayacağına yönelik hükümlere rastlanmakla birlikte, sürenin, kanunda öngörülen asgari sürenin altında olmamak kaydıyla belirlenmesine yönelik emredici kurallar

<sup>40</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.422.

<sup>41</sup> SÜZEK, SARPER, s.276; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.422.

<sup>42</sup> ALPAGUT, GÜLSEVİL. s.14 ve dipnot (32)'de verilen kaynak; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.422

<sup>43</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.421.

bulunmaktadır. Örneğin böyle bir hükme 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununda rastlamaktayız.<sup>44</sup>

### 1.3.2.2. Objektif Esaslı Bir Nedenin Bulunması – Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılabilmesini Sağlayan Esaslı(Objektif) Sebepler

Belirli süreli sözleşmelerin yapılmasının hukuken sınırsız bir geçerliliğe sahip olmadığını yukarıda açıklamıştık. Nitekim İş K. m.11/1 c.2’de belirli süreli sözleşmenin “belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak” yapılabileceği belirtilmektedir.<sup>45</sup>

Kanunun m.11’de yaptığı tanımdan, belirli süreli sözleşmeye konu olan işin sona erme tarihini, objektif(esaslı) nedenlerin belirleyeceği anlamı çıkmaktadır. Objektif bir nedenin yahut olgunun bulunmaması halinde, tarafların sözleşmeye süre tayin ederek belirli süreli sözleşme haline getirmeleri imkânı bulunmamaktadır. Şunu da belirtmek gerekir ki objektif nedene dayalı olmayan sözleşmelerin belirli süreli sözleşme sayılmasına izin vermeyen İş Kanunu hükümleri karşısında, tarafların, belirsiz süreli iş sözleşmesi yapamayacakları söylenemez. Zira objektif nedenin bulunması, yapılan sözleşmeyi her halükarda belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul etme zorunluluğu doğurmaz. Taraflar isterlerse, böyle bir objektif nedene dayalı belirsiz süreli iş sözleşmesi de akdedebilirler.<sup>46</sup>

Belirli süreli iş akitlerinin kurulmasına olanak tanıyan objektif nedenlerden biri, iş akdinin belirli bir işin tamamlanmasına yönelik olarak yapılmasıdır. İşçi ile, devamlılık sağlayacak bir iş için değil de, tamamlanması ile sona erecek bir iş için belirli süreli iş akdi kurulması mümkündür. Misal olarak, bina onarım çalışmasının bitmesi, projenin bitirilmesi gibi nedenlerle belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilir.<sup>47</sup> Zira, işin tamamlanmasına yönelik nedenler, kanunda objektif neden olarak nitelendirilmektedir.<sup>48</sup>

<sup>44</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.425-426; NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.217.

<sup>45</sup> DEMİRCİOĞLU, MURAT ve CENTEL, TANKUT. 2015. İş Hukuku (Gözden Geçirilmiş Ve Yenilenmiş 18. Bası). İstanbul: Beta, s.71.

<sup>46</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.216; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.436.

<sup>47</sup> SÜZEK, SARPER, s.265-266.

<sup>48</sup> Yarg. 22 HD, T. 21. 06. 2016, E.2015/ 16097, K. 2016/18567,

“Somut olayda, davacı, Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası kredisıyla yürütülen demiryollarının yeniden yapılandırılması projesi kapsamında, davalı Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşletmesi bünyesinde oluşturulan proje uygulama biriminde, finansal

İşin tamamlanmasına başlanmış, ancak bir takım nedenlerle bitirilmesi için, işgücü ihtiyacının sonradan ortaya çıktığı durumları da kapsamaktadır. Yargıtay'a göre, "işçinin sadece işverenin bir projesinde çalıştırılması kaydıyla işe alınması durumunda, projeye bağlı olarak iş sözleşmesinin de belirli süreli yapılması mümkündür. Projenin zamanında bitirilmemesi, ek iş sözleşmesinin de belirli süreli olarak yapılmasının esaslı sebebini oluşturmuştur."<sup>49</sup> Buna karşılık doktrinde, ihale ile iş alınmış olması, ihaleyi alan işverenin, işçileriyle belirli süreli iş akdi kurabilmesi için objektif neden olup olmadığı hususu tartışmalıdır. Süzek' e göre objektif neden oluşturmamaktadır. Çünkü, yazara göre önemli olan, ihale sonucunda yapılan istisna akdinin belirli süreli olması, başka bir deyişle işi hangi süreyle aldığı değil, işin niteliğidir. Aksi halde, hemen hemen tüm ihale ile alınan işlerde, işçilerle belirli süreli sözleşme yapılabilir hale gelecektir ki bu durumun İş K. m.11 ile bağdaşması olanaksızdır. Yargıtay da aynı yönde görüş benimsemektedir.<sup>50</sup>

Belirli süreli iş akitlerinin kurulmasına olanak tanıyan objektif nedenlerden bir diğeri de, belirli bir olgunun ortaya çıkmasıdır. İş Kanunu m.11 de belirli bir olgunun ortaya çıkması ile anlatılmak istenen ise, amaç unsurudur.<sup>51</sup> Bir işyerinde işletmenin normal faaliyetleri dışında ve sürekli devam etmekte olan durumun dışında bir olgu ortaya çıkabilir. Örneğin işyerinde sürdürülebilen faaliyetlerle ilgili olarak, hasta olan

---

yönetim ve ödemeler uzmanı olarak, 6.11.2006-30.4.2014 tarihleri arasında çalışmıştır. Taraflar arasındaki ilk iş sözleşmesi, 6.11.2006-6.5.2007 tarihleri arasında yürürlükte olmak üzere kabul edilmiş olup, sözleşme süresi kredi anlaşmasına bağlı olarak birçok kez uzatılmıştır. Nihayetinde 31.12.2013 tarihinde kredi kapanışının yapıldığı, kredi kapanış finansal raporlarının hazırlanması ve hazine denetimi için gerekli işlemlerin yapılabilmesi amacıyla, davacının iş sözleşmesi süresinin son kez 30.4.2014 tarihine kadar uzatıldığı, 30.4.2014 tarihinde iş ilişkisinin süre bitime bağlı olarak sona erdiği dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Davacının, davalı bünyesinde çalıştığı birim ve pozisyon, demiryollarının yeniden yapılandırılması projesinin finansmanı için, Türkiye Cumhuriyeti ile Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası arasında imzalanan kredi anlaşması uyarınca, projenin topyekün yönetim ve denetimi amacıyla oluşturulmuştur. Belli bir sürede bitirilecek işler, bu işlerde çalışanlarla iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılmasına imkan veren objektif şartı oluşturur. Başka bir anlatımla, işçinin sadece işverenin bir projesinde çalıştırılması kaydıyla işe alınması durumunda projeye bağlı olarak iş sözleşmesinin de belirli süreli yapılması mümkündür. Taraflar arasındaki iş sözleşmesi **belli bir işin tamamlanması amacıyla** yapılmış olduğundan sözleşmenin belirli süreli olması için 4857 Sayılı Kanun'un 11. maddesinde öngörülen objektif şart gerçekleşmiştir. Taraflar arasındaki belirli süreli iş sözleşmesinde, birden fazla kez süre uzatımına gidilmesi ise, projenin uzamasına ve nihayetinde kapanış ile ilgili son işlemlerin yerine getirilmesi ihtiyacına bağlı olarak yapılmış olduğundan, 4857 Sayılı Kanun'un 11. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarında belirtilen esaslı sebep şartı da oluşmuştur. Dolayısıyla, taraflar arasındaki ilişki belirli süreli iş sözleşmesine dayanmakta olup, bu halde ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken, kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur."

<sup>49</sup> SÜZEK, SARPER, s.266; Y. 22 HD, T.17. 05. 2012, E.2012/17480, K.10195.

<sup>50</sup> SÜZEK, SARPER, s.266; Y. 9HD, T.21.11.2006, E.2006/22123, K.2006/30722.

<sup>51</sup> ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT, s.132.

ya da yıllık izne çıkan işçilerin yerine geçici işçi çalıştırılması gerekebilir. Bu durumlarda, bir süre için başka bir işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi mümkündür. Ayrıca acil bir siparişin ortaya çıkması veya o iş yerinde çalışan işçilerle yerine getirilemeyecek nitelikte olan işin yapılması gereğinin ortaya çıkması, İş Kanununa göre, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılan objektif nedenlerdendir.<sup>52</sup> Nitekim Yargıtay da bir kararında, işverenin, asli faaliyeti olmayan yeni çelikhane kısmı inşaatı nedeniyle geçici olarak ihtiyaç duyduğu iş gücünü, belirli süreli iş akdiyle işçi istihdam ederek sağlayabileceğini kabul etmiştir.<sup>53</sup>

İş Kanunu m.11/1’de, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını mümkün kılan objektif koşullar sayıldıktan sonra “gibi” sözcüğüne yer verilerek, benzer durumlarda da belirli süreli iş sözleşmesi yapılması yolu açık tutulmuştur. Örneğin, sahne sanatçılarının yaptıkları işler kural olarak bu niteliktedir.<sup>54</sup>

Bu açıklamalardan hareketle İş Kanununun 11. maddesinde; belirli süreli sözleşmelerin kurulabilmesi için varlığı aranan objektif koşulu, işçinin korunması amacına yönelik olarak, işverenin belirli süreli iş sözleşmesi akdetme hakkının, objektif iyi niyet sınırlarını belirleyen iş, işyeri veya işçi ile ilgili özellikler olarak tanımlayabiliriz.

### 1.3.2.3. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yazılı Olarak Yapılması

4857 sayılı İş Kanunu, objektif sebebin bulunması halinde, bu sebebin devam süresiyle sınırlı olarak kurulacak olan belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmasını da, m.11’ de ayrıca düzenlemiştir.<sup>55</sup>

Şekil hususunda, kanunun zorunlu tuttuğu haller dışında, TBK’ ye paralel olarak, İş Kanununda şekil serbestisi esasına bağlı kalınmıştır. Ancak İş K. m.8’de, “süresi 1 yıl veya daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılacağı” düzenlenmiş; izleyen fıkrada ise “yazılı sözleşme yapılmayan hallerde ise, işverenin işçiye azami 2 ay içinde yazılı bir belge” vermek zorunda olduğu belirtilmiştir. Böylece, belirli süreli sözleşmelerin şeklini düzenleyen iki farklı, birbiriyle çelişen iki hükmün kanunda yer aldığını görmekteyiz. Bu çelişkili hükümler dolayısıyla, doktrinde çeşitli

<sup>52</sup> ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT, s.132-133; SÜZEK, SARPER, s.266-267.

<sup>53</sup> Yarg. 9HD, T. 31.03.2008, E.2008/7443, K.2008/7075.

<sup>54</sup> SÜZEK, SARPER, s.267.

<sup>55</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.221.

görüşler ortaya çıkmıştır. Eski kanun döneminde, kanunun öngördüğü şeklin geçerlilik mi, ispat şartı mı tartışmasına, 4857 sayılı İş Kanununun çelişkili hükümleri de eklenmiş, bu durum doktrinde çeşitli görüşlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur.<sup>56</sup>

Eski İş Kanunu döneminde, süresi 1 yıl veya daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılmasına ilişkin hükmün geçerlilikle ilgili olmadığı, bunun ispat şartı olduğunu benimseyenlerin<sup>57</sup> yanı sıra, kanunun aradığı şekil şartının geçerlilik şartı olduğunu<sup>58</sup> savunanlar da vardı. Yargıtay ise şekli, ispat şekli olarak kabul etmektedir.<sup>59</sup>

4787 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girdikten sonra ise, bu konuda öne sürülen bir görüş, İş Kanununun çelişen hükümlerini bağdaştırmaya çalışmakta, bir yıl ve daha uzun süreli iş sözleşmeleri bakımından yazılı şekilden, geçerlilik şartının anlaşılması gerektiği ve bir yıla ulaşmayan sözleşmeler bakımından ise, İş Kanunu m.8/3'e göre işlem yapılmasını savunmaktadırlar. Bu konuda, kanunda bir boşluk olduğu noktasından hareket eden görüş tarafları, kanundaki boşluğun doldurulmasında hukuk düzeninin bütünlüğü prensibine göre hareket edilmesi gerektiğine işaret ederek, söz konusu iki hükmü birlikte ve m.11'in süre ayırımına gitmediğini de göz önünde bulundurarak, süresi bir yıl ve daha fazla olan ya da bir yıldan daha az süreli sözleşmelerin tamamı için, yazılı şeklin, geçerlilik şekli olarak kabul edilmesinin amaca uygun olacağını<sup>60</sup> belirtmektedirler.<sup>61</sup>

### 1.3.3. Belirli Süreli Sözleşme Yapma Serbestisi Ve Sınırları

İş sözleşmelerinde vade öngörmek, taraflara tanınan bir haktır. Taraflar sözleşmenin türünü seçme hakkına sahiptirler, zira bu hak sözleşme özgürlüğünün gereğidir. Türk Hukukunda, Anayasamızın m.48'de kabul ettiği sözleşme özgürlüğü ilkesi ve kanun hükümleri çerçevesinde taraflar, iş sözleşmesinin türünü ve süresini serbestçe kararlaştırabilirler. Bununla birlikte her hak gibi, belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkı sınırsız değildir. Nitekim Avrupa Birliği Hukukunda ve karşılaştırmalı

<sup>56</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.221-222; ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT, s.130.

<sup>57</sup> ALPAGUT, GÜLSEVİL, s.22.

<sup>58</sup> DEMİRCİOĞLU, MURAT ve CENTEL, TANKUT, s.88; EKONOMİ, MÜNİR, s.147.

<sup>59</sup> DORUK, ŞULE. 2009. Yüksek Lisans Tezi "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Haksız Fesih". Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> ;

Yarg. 9.HD., 20.11.2000, E. 2000 / 11907, K. 2000 / 16844 "...Hizmet akdini varlığı için tafralar arsında yazılı bir hizmet sözleşmesi düzenlenmesi koşul değildir..."

<sup>60</sup> Bkz. ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT, s.130.

<sup>61</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.222.

hukuk mevzuatında, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını sınırlayan hükümlerle karşılaşmaktayız. Hukukumuzda, 4857 sayılı İş Kanununda, belirli süreli iş sözleşmeleri açıkça düzenlenmiş ve hangi hallerde yapılabileceğinin sınırları çizilmiştir.

Avrupa Birliğinin 99/70 sayılı yönergesi ile yürürlüğe giren belirli süreli iş sözleşmeleri hakkındaki 18 Mart 1999 tarihli çerçeve anlaşmasının birinci maddesinde, belirli süreli iş sözleşmeleri "sözleşmenin veya iş ilişkisinin sona ermesinin, belirli bir tarihin gelmesi, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olayın zuhuru gibi objektif koşullar tarafından belirlendiği (objektif koşullara bağlı olduğu) iş sözleşmeleri" şeklinde tanımlanmıştır. Çerçeve anlaşma, iki halde, bu anlaşma hükümleri dışında düzenleme yapma imkânı tanımıştır. Bunlar, mesleğe giriş eğitimi veya çıraklık eğitimi ile kamu tarafından uygulanan veya kamu tarafından desteklenen mesleki eğitim, yerleştirme ve mesleğe uyum programlarında üye devletler veya sosyal taraflardır.<sup>62</sup>

#### **1.3.4. Yasadan Kaynaklanan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri**

Mevzuatımızda, bazı hususlarda belirli süreli sözleşme yapma zorunluğuna yer verilmiştir. Bu gibi durumlarda belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesi için, ayrıca objektif nedenlerin bulunması gerekli değildir. Zira bu gibi durumlarda sözleşmenin kanunen belirli süreli yapılması öngörülmüştür. Aynı şekilde, bu sözleşmelerin birbirini takip eder şekilde yapılması halinde de esaslı neden aranmamaktadır.<sup>63</sup> Örneğin, 08.02.2008 tarihli ve 5580 sayılı özel öğretim kurumları kanununun 9. maddesinin 1. fıkrasına göre bu kurumlarda çalışan müdür, diğer yönetici ve öğretmenler ile kurulacak iş akitleri *en az 1 yıl* sürelidir. Bu hüküm uyarınca adı geçen kişilerle akdedilen sözleşmeler, öğretimin aksamadan yürütülebilmesi

<sup>62</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.426.

<sup>63</sup> Aynı yönde Yarg. 22HD, 18.3.2014 E. 2013/7068 K. 2014/6392 "Somut olayda, davacı 01.03.2000-30.09.2002 tarihleri arasında, öğretim görevlisi olarak davalı üniversitesinde çalışmıştır. Taraflar arasında, iki dönem için, üst üste (zincirleme) belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmıştır. 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 31. maddesine göre, gerek ilk sözleşmenin, gerekse yenilenecek yapılan diğer sözleşmenin belirli süreli olarak yapılmasına imkan sağlanmıştır. Sözleşmenin süreli yapılabilmesi anılan kanuni düzenlemeye dayandığından, zincirleme belirli süreli sözleşme yapılması sözleşmeyi belirsiz süreli hale getirmez. Davalı işverenin akademik yılı kapsayacak şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapmasında menfaati bulunmaktadır. Buna göre ders programları belirlenmektedir. İşin bu niteliği itibarıyla her yıl belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren geçerli sebebin bulunduğu kabul edilmelidir. Böyle olunca iş sözleşmelerinin birbiri ardına zincirleme şekilde yapılması iş ilişkisinin belirsiz süreli hale dönüştüğünün kabulünü gerektirmez. Bunun sonucu olarak da davacının ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir."

amacıyla belirli süreli yapılacak ve bir yıldan daha az veya belirsiz süreli olmayacaktır.<sup>64</sup>

2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununa ilişkin olarak ise, Yargıtay'ın 23.01.2011 tarihli kararına göre, "2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununun 23. maddesinin birinci fıkrasında; "bir üniversite biriminde açık bulunan yardımcı doçentlik, isteklilerin başvurması için rektörlükçe ilan edilir. Fakültelerde ve fakülterele bağlı kuruluşlarda dekan, rektörlüğe bağlı enstitü ve yüksekokullarda müdürler; biri o birimin yöneticisi, biri de o üniversite dışından olmak üzere üç profesör veya doçent tespit ederek, bunlardan adayların her biri hakkında yazılı mütalaa isterler. Dekan veya ilgili müdür, kendi yönetim kurullarının görüşünü de aldıktan sonra önerilerini rektöre sunar. Atama, rektör tarafından yapılır" kuralı öngörülmüş; aynı maddenin ikinci fıkrasında, yardımcı doçentlerin bir üniversitede her seferinde ikişer veya üçer yıllık süreler için en çok 12 yıla kadar atanabilecekleri, her atama süresi sonunda görevin kendiliğinden sona ereceği düzenlenmiştir. Kanunun daha sonra yürürlüğe giren geçici 47. maddesinin ikinci fıkrasında ise, yardımcı doçentlik kadrosunda görev yapan öğretim elemanlarının çalışma sürelerindeki sınırlamanın kaldırıldığı belirtilmiştir. Buna göre 2547 sayılı Kanunda, yardımcı doçentlerle belirli süreli sözleşme yapılması yolunda bağlayıcı bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanunun 23. maddesinde belirtilen ikişer veya üçer yıllık süreler, atama tasarrufuyla ilgili olup, vakıf üniversitelerinde çalışacak yardımcı doçentlerle iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak

---

<sup>64</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.425-426; EKONOMİ, MÜNİR, s.83; ŞAHANKAYA, SARP. 2016. Ankara Barosu Dergisi "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri". Sayı-4.

<http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2016-4/9.pdf> , s.194;

**Yarg.** 9HD, 20.04.2009, E.2009/27905, K.2009/11203;

**Yarg.** HGK. 22.02.2017, E.2015/22-922, K.2017/316 "...Tüm bu açıklamalar ışığında somut olay incelendiğinde, davacının çalıştığı iş yerinde halen görev yapan müdür yardımcısının, henüz sözleşme devam ederken 2011 yılı Ağustos ayında davacının sözleşmesinin yenilenmeyeceğini beyan ettiği ve 2011 Eylül döneminde okula yeni bir Türkçe öğretmeni alındığı konusundaki tanık beyanları, davacının davalıya çekmiş olduğu ihtarname ve Kütahya Bölge Çalışma Müdürlüğüne yapmış olduğu başvuru birlikte değerlendirildiğinde, davacının birer yıllık belirli süreli sözleşmelerle 2006 yılından bu yana Türkçe öğretmeni olarak çalışmaya devam ettiği ve her yıl sözleşmesinin yenilediği, 2011 yılında ise davacının, sözleşmesinin yenilenmesini beklemesine rağmen davalı işveren tarafından herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin sözleşmenin yenilenmemiş olması nedeniyle davacının kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmelidir. Nitekim Hukuk Genel Kurulunun 26.11.2014 gün, 2013/22-1443 E.-2014/958 K. sayılı kararında da aynı türde uyuşmazlıkla ilgili olarak davacının iş sözleşmesinin sürenin sonunda işverence haklı bir neden gösterilmeksizin yenilenmemesi nedeniyle kıdem tazminatı taleplerinin kabulünün gerekeceği kabul edilmiştir."



yapılmasına engel bir durum teşkil etmemektedir. Dairemizin uygulaması da bu yöndedir. YARGITAY 9. HD. 23.2.2009 gün ve 2008/12778-2009/3194 sayılı kararı.”<sup>65</sup>

6102 sayılı yeni Türk Ticaret Kanunu'nun 362. maddesinde, yönetim kurulu üyelerinin görev süresi düzenlenmektedir. Eski Ticaret Kanununun aksine yeni Ticaret Kanununda, müdürlerin görev süresi ile ilgili hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle, anonim şirket genel müdürlerine yönelik artık “yasal objektif şart” bulunmadığı hususuna dikkat edilmelidir.<sup>66</sup>

Son olarak, süreli çalışma izni olan yabancı işçilerle yapılan sözleşmelerin, belirli süreli şekilde yapılabileceği yönünde Yargıtay kararı bulunmaktadır.<sup>67</sup>

### 1.3.5. Belirli Süreli Sözleşme Esaslı Neden Olmaksızın Zincirleme Olarak Yapılamaz

1475 Sayılı eski İş Kanunu döneminde işverenler, kıdem tazminatı gibi sözleşmenin feshi halinde işçiyi koruyan hükümleri bertaraf etmek için, belirli süreli sözleşme yapmakta ve bunları art arda yenilemekteydiler. Yargıtay ise bu soruna çözüm olarak kararlarında, belirli süreli iş sözleşmelerinin art arda yapılmasını “akit yapma hakkının kötüye kullanılması” olarak niteliyor, bu sözleşmelerin başından itibaren belirsiz süreli sayılacağına hükmediyordu. 4857 sayılı İş Kanunu bu ihtiyacı

<sup>65</sup> Yarg. 9HD, 23.11.2011, E.2009/26201, K.2011/45279; SÜZEK, SARP, s.269.

<sup>66</sup> ŞAHANKAYA, SARP. 2016. Ankara Barosu Dergisi “Belirli Süreli İş Sözleşmeleri”. Sayı-4. <http://www.ankarabarasu.org.tr/site/ankarabarasu/tekmakale/2016-4/9.pdf> . s.196; DORUK, ŞULE. 2009. Yüksek Lisans Tezi “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Haksız Fesih”. Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> . s.15.

<sup>67</sup> ŞAHANKAYA, SARP. 2016. Ankara Barosu Dergisi “Belirli Süreli İş Sözleşmeleri”. Sayı-4. <http://www.ankarabarasu.org.tr/site/ankarabarasu/tekmakale/2016-4/9.pdf> . s.196.

Yarg. 9HD 07.06.2005 E.2004/24583–K.2005/20488 “Davacı işçi yabancı uyruklu olup davalı özel üniversite bünyesinde 9 yılı aşkın süre her yıl yenilenen iş sözleşmeleriyle çalışmıştır. Taraflar arasındaki ilişkinin belirli süreli iş sözleşmesine dayanıp dayanmadığı uyuşmazlığı oluşturmaktadır. Davacı işçi, zincirleme olarak yapılan iş sözleşmeleri nedeniyle iş ilişkisinin belirsiz süreli hale dönüştüğünü ileri sürerek ihbar tazminatı isteğinde bulunmuş, davalı işveren ise davacının konumu gereği her yıl birer yıllık sözleşmelerin yapıldığını ve belirsiz süreli hale dönüşmeyeceğini savunmuştur. Davacının üniversitede öğretim elemanı ve sanat uygulayıcısı olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Sorunun çözümü için 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun çerçevesinde çalışma izinlerinin alınıp alınmadığı önem kazanmaktadır. Gerçekten anılan Kanunun 5. maddesinde, ikamet izninin süresi, iş sözleşmesinin veya işin süresine göre en çok bir yıl için yabancı uyruklu işçiye çalışma izni verileceği kurala bağlanmıştır. Kanunun 6. maddesinde ise, belli koşullar dahilinde süresiz çalışma izni, verilebileceği hükmü mevcuttur. Davacı işçi yönünden ne şekilde çalışma izinlerinin alındığının tespiti ile sorunun buna göre çözümü gerekir. Çalışma izinlerinin birer yıllık olarak alınmış olması halinde iş sözleşmesinin de aynı sürelerle birer yıllık olarak yapılması yerinde bir uygulama olup, birbirini takip eden birden fazla sayıda sözleşme yapılmış olması, iş sözleşmesini belirsiz süreli hale dönüştürmeyecektir. Böyle bir durum da ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir.”

göz önünde bulundurarak, kanun 11. maddesinde zincirleme iş sözleşmelerini düzenlemiştir.<sup>68</sup>

4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesi 2. fıkrası uyarınca, belirli süreli iş sözleşmeleri, kural olarak art arda, yani zincirleme yapılamaz. Belirli süreli sözleşmelerin art arda yapılabilmesi için esaslı bir neden bulunmalıdır. Aksi takdirde, iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Başka bir deyişle kanun, belirli süreli iş akdinin yenilenmesi için objektif nedenlerin varlığını zorunlu tutmuştur.

İş Kanununun 11. maddesine paralel olarak, TBK'nin 430. maddesinin II. fıkrasında da, belirli süreli iş sözleşmesinin zincirleme olarak yapılabilmesi için esaslı bir nedenin varlığı aranmaktadır. Aynı fıkranın devamında, esaslı neden bulunmadığı halde sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, sözleşmenin, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşeceği belirtilmiştir.

İş Kanununda, objektif neden bulunması halinde belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenebileceği kabul edilmiş, ancak bu şekilde oluşacak zincirleme iş sözleşmelerine azami bir sınır getirilmemiştir. Yargıtay ise yıllarca devam eden belirli süreli iş sözleşmelerine bir sınır getirilmesi görüşünü benimsemektedir.<sup>69</sup>

İş Kanunu, belirli süreli iş sözleşmelerinin zincirleme yapılabilmesine olanak veren esaslı nedenin ne olduğu belirtilmemekle birlikte, aynı maddenin 1. fıkrasında, belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesi için gerekli olan objektif koşullar ve benzeri nedenler ile mevzuatın öngördüğü diğer hallerin kastedildiğinin çıkarımı yapılmaktadır. Çünkü, belirli süreli sözleşmelerin kanunen yapılamadığı hallerde zincirleme yapılabilmesi olanaksızdır.<sup>70</sup>

<sup>68</sup> **SÜZEK, SARPER**, s.272; **DORUK, ŞULE**. 2009. Yüksek Lisans Tezi “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Haksız Fesih”. Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>. s. 18; **Yarg.** 9HD 05.11.1992 E.1992/4182–K.1992/12212.

<sup>69</sup> **SÜZEK, SARPER**, s.273; **Yarg.** 9HD 05.05.2005 E.2005/12170–K.2005/15792 “Davacı işçi 13.3.1998 tarihli bir yıl süreli iş sözleşmesiyle davalı Kurum yanında MAM başkanlığı Malzeme ve Kimya Teknolojileri Araştırma Enstitüsünde emekli statüde işe başlamıştır. İş sözleşmeleri birer yıllık olmak üzere uzatılmış ve nihayet 15.4.2004 tarihinde hizmetine gerek kalmadığından söz edilerek sözleşme süresinin bitim tarihi itibarıyla feshedilmiştir. İş hukukunda esas olan belirsiz süreli iş sözleşmeleridir. Davacı altı yıl gibi bir süreyle işveren nezdinde çalışmıştır. Dosya içerisinde 4857 sayılı 11. maddesinde belirtilen objektif nedenler davacının yaptığı işle uyum göstermemektedir.

Öte yandan Özel Kanunlar haricinde altı yıl gibi bir süre de art arda yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri 4857 sayılı Kanunun 11. maddesi amacı dışına çıkacağından işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı kabul edilmelidir. Böyle olunca davacının işe iadesine karar verilmesi gerekir.”

<sup>70</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ**, s.437.

Esaslı neden olmadığı takdirde yaptırım olarak, sözleşmenin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olarak kabul edileceğini belirten 2. fıkra hükmünün aksinden, esaslı neden var ise belirli süreli sözleşmelerin zincirleme yapılabileceğini çıkarabiliriz.

İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olması istisnadır. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasının objektif nedeni varsa ve bu neden devam ediyorsa veya yeni bir neden ortaya çıkmışsa, belirli süreli iş sözleşmeleri yenilenebilir. Zincirleme iş sözleşmelerinin belirli süreli niteliğini koruyabilmeleri için, her birinde aranan objektif nedenlerin aynı olması da şart değildir.<sup>71</sup>

### 1.3.6. Farklı İşlem Yasağı

İş Kanunu, belirli süreli sözleşmelerin yapılmasını belirli koşullara bağlamakla yetinmeyip ayrıca 99/70 sayılı AB yönergesine uygun olarak, belirli süreli sözleşmelerle, belirsiz süreli sözleşmeler arasında ayırım yapılmaması ilkesini benimseyerek, belirli süreli sözleşmesinin tarafı olan işçileri korumaktadır. Öncelikle, İş Kanunu 5. maddesinin 2. fıkrasında “İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında, kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz” hükmü yer almaktadır. Buna ek olarak İş Kanununun 12. maddesinin 1. fıkrasına göre “Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz”. O halde, gerek İş K. m.5/2, gerek İş K. m.12/1 ‘e göre ayırımı haklı kılan, kıdem, vasıf, yapılan işin niteliği gibi esaslı nedenler olmadıkça<sup>72</sup> belirsiz süreli iş akdiyle çalışan işçi ile belirli süreli çalışan işçi arasında eşitlik ilkesine aykırı olarak herhangi bir ayırım yapılamaz.<sup>73</sup>

İş Kanunu m. 12/2’ e göre “Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler,

<sup>71</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.230; Yarg. 9HD 04.04.2008 E.2007/29759 K.2008/7455.

<sup>72</sup> SÜZEK, SARPER, s.274; Aynı Yönde, ALPAGUT, GÜLSEVİL, s.36; ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT, s.141.

<sup>73</sup> SÜZEK, SARPER, s.274; Yarg. HGK. 03.05.2017, E.2017/22-2086, K.2017/902, “İşveren, biyolojik veya işin niteliğine dair sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik sebebiyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet sebebiyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti sebebiyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.”

işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için, aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında, belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.” Her ne kadar İş K. 12/2’de, ücret ve paraya ilişkin menfaatlerle, kıdeme bağlı haklardan yararlanmada eşitlik ilkesini özel olarak düzenlemişse de işveren İş K. 12/1’ de bulunan genel ilke uyarınca, diğer çalışma koşulları bakımından da belirli süreli sözleşmeyle çalışanlara eşit davranma borcuna aykırı işlem yapamaz.<sup>74</sup>

İş Kanununun 12. maddesinin ilk iki fıkrasında sözü edilen emsal işçiden ne anlaşılması gerektiği, aynı maddenin son fıkrasında açıklanmıştır. Sözü edilen fıkra göre “Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.”

İş Kanununun işverenin eşit davranma ilkesini düzenleyen 5. maddesinin 6. fıkrasına göre, bu ilkenin ihlali halinde işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminatla birlikte, yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.

#### **1.4. BELİRLİ VE BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ AYRIMININ FONKSİYONU VE UYGULAMADA DOĞURDUĞU SONUÇLAR**

İş sözleşmesinin, belirli süreli mi, belirsiz süreli mi yapılacağını, görünürde iki taraf belirlese de, bu konuda söz sahibi olan kişinin, konumu dolayısıyla işveren olduğu gerçeği nedeniyle kanun koyucu, iş hayatında istisnai olarak yapılmasına olanak tanıdığı, belirli süreli iş sözleşmesinin objektif bir nedene dayandırılması şartını getirmiştir. Zira sözleşmenin belirli süreli veya belirsiz süreli olmasına göre iş güvencesi bakımından sağladığı menfaatler farklıdır.<sup>75</sup>

Önemle belirtmek gerekir ki, belirli süreli iş sözleşmeleri, mühim bir takım işçilik haklarından, özellikle iş güvencesi hükümlerinden ve belirli süreli iş sözleşmelerinin, süresinin bitimiyle kendiliğinden ortadan kalkması sebebiyle de kıdem tazminatından

<sup>74</sup> SÜZEK, SARPER, s.274-275; ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT, s.141.

<sup>75</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.225.

işçiyi yoksun bırakmaktadır. Bu nedenle, belirli süreli sözleşmeyle çalışacak işçilerin korunması amacıyla, kanun koyucu bir takım önlemler almıştır.<sup>76</sup> Nitekim, Uluslararası Çalışma Örgütü de, İş İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki 158 Sayılı Sözleşmesinde, bu hususa özel olarak belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin koruyucu hükümlerinden kaçmak amacıyla, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınması gerektiği belirtilmiştir.<sup>77</sup>

Belirsiz süreli iş sözleşmeleri, feshi haline bağlanan hukuki sonuçlar ve iş güvencesine ilişki hükümlerden yararlanabilmeye olanak sağlamaları nedeniyle, işçinin daha lehinedir. İş K. m.18 uyarınca, işçiye, feshe karşı iş güvencesi getiren İş Kanunu hükümleri, belirli süreli iş sözleşmelerine uygulanmaz. Bunun gibi, belirli süreli iş sözleşmeleri, sürenin sonunda bir fesih bildirim ve başta kıdem tazminatı olmak üzere herhangi bir tazminat gerektirmeksizin kendiliğinden sona ermeleri nedeniyle, işçinin aleyhine kullanılmaktaydı. Tüm bu nedenlerle kanun koyucu belirli süreli iş sözleşmesinin akdedilmesine belirli sınırlamalar getirmiştir.<sup>78</sup>

İş sözleşmelerinin gerektiğinde belirli süreye bağlanması için, iş sözleşmesinin belirli süre için yapılmış olması halinde geçerlidir ve bu tür sözleşmelerin bağlı bulunduğu hukuki sonuçlar içinde kalmak zorunludur. Fakat, sözleşmenin belirli süreye bağlanması işçinin haklarını engellemek amacını taşıyorsa, bu durumda tarafların anlaşmalarına itibar edilmez; belirli süreli sözleşmenin, belirsiz süre için yapılmış olduğu varsayılır. Böyle bir yolun işçiyi bir takım haklarından yoksun bırakmak amacıyla izlendiği hallerde, özellikle birbirini izleyen birden çok, süresi belirli olan iş sözleşmesi yapıldığı takdirde, işverenin hakkını kötüye kullandığı düşünülecektir.<sup>79</sup> Bununla birlikte, önemle belirtmek gerekir ki, birden fazla belirli süreli iş sözleşmesi yapan işverenin her zaman sözleşme yapma hakkını kötüye kullandığı söylenemez. Somut olayın özelliğine göre ve yapılan sözleşmenin şartlarına göre yapılacak objektif bir değerlendirme, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması konusunda bir takım geçerli sebeplerin varlığını ortaya koyuyorsa, bu durumda hakkın kötüye kullanılmasından söz edilemeyecektir.<sup>80</sup>

4857 sayılı İş Kanununun, "Eşit davranma ilkesi" başlıklı 5. maddesinde, işverenin esaslı bir sebep olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi

<sup>76</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.225.

<sup>77</sup> ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT, s.128.

<sup>78</sup> SÜZEK, SARPER, s.263.

<sup>79</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.227.

<sup>80</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.227- 228.

karşısında, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiyle farkı işlem yapılamayacağı öngörülmüştür. Aynı kanunun 12. maddesinde de, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olması nedeniyle, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre de farklı işleme tabi tutulamayacağı belirtilmektedir. Ayrıca kanunda bir zaman dilimine göre bölünebilen (inkisam eden) bir hakkın, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye de çalıştığı iş ile orantılı olarak sağlanacağına işaret etmektedir.<sup>81</sup>

Uygulamada, işçileri bazı haklarında yoksun bırakmak amacıyla işverenlerin, zincirleme belirli süreli iş sözleşmesi düzenledikleri, Yargıtay kararlarına da konu olmuştur. Yargıtay, kötü niyetli bazı işverenlerin tutumlarına karşı, süresi belirli olmayan işlerde, baştan itibaren belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması halinde, sözleşme yapma hakkının kötüye kullanıldığını ve zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerinin tümünü birlikte göz önüne alarak, sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağına karar vermiştir. Önemle belirtmek gerekir ki, sözleşme yapma hakkının kötüye kullanılması sadece işveren yönünden söz konusu olmaz. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve İş Kanunu'ndaki hükümler, işverenin sözleşme yapma hakkının kötüye kullanılmasına ilişkin bulunmakta ve işçiyi kapsamamakta olsa da, işçiler bakımından da konu, genel hükümler yani TMK'nin 2. maddesi gereği hakkın kötüye kullanılması uygulama alanı bulacaktır.<sup>82</sup>

## 1.5. GENEL OLARAK MEVZUATTA İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi, bu ilişkiyi kuran hizmet akdinin sona ermesine kadar devam eder. İş sözleşmeleri, işçi ve işveren tarafından bir takım sebepler ve şartlar altında sona erdirilebilmektedir. Genel sona erme sebepleri, TBK'de hizmet sözleşmesini sona erdiren sebepler kısmında düzenlenmiştir. Ayrıca, İş hukuku mevzuatımızda bu konuda bir takım özel hükümler de yer almaktadır.<sup>83</sup>

<sup>81</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL, s.225; GÜVEN, ERCAN. AYDIN, UFUK. 2013. Bireysel İş Hukuku. 4. Baskı. Eskişehir:Nisan Kitabevi. s.87.

<sup>82</sup> Yarg. 9HD, 06.06.2011, E.2009/16446, K.2011/1763 "Buna karşılık, işçiyle işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme mevsimlik iş sözleşmelerle çalışılmışsa iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11/son maddesi uyarınca belirsiz süreli NİTELİK KAZANACAKTIR."

<sup>83</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.333.

İş sözleşmeleri, işçi yahut işveren tarafından belirli şartlar ve sebepler halinde tek taraflı irade beyanı ile sona erdirilebilmektedir. Fesih beyanının karşı tarafa bildirim ile iş akdinin sona ermesi geçerlilik kazanmaktadır. Karşı tarafın kabulü şart değildir. Ayrıca, TBK m. 443' e göre sözleşmenin sona ermesi durumunda, taraflardan her biri diğerinden veya üçüncü bir kişiden diğerinin hesabına, hizmetle ilişkili olarak almış olduğu şeyleri geri vermekle yükümlüdür. Tarafların hapis hakları saklıdır.<sup>84</sup>

İş Kanununun 17. maddesine göre, iş güvencesi kapsamına giren veya iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin, belirsiz süreli iş sözleşmeleri süreli fesih yoluyla, kanunda belirtilen bildirim sürelerine uygun olarak veya bu sürelerle ilişkin işçinin ücretleri peşin ödenerek feshedilebilecektir.

İş kanunu m. 24 ve 25'e göre, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmelerine uygulanabilmektedir. Süreli fesihte ise iş sözleşmeleri, ancak bildirim süresi sonunda ortadan kalktığı halde, haklı nedenle fesihte iş sözleşmesi derhal sona erer.

Yukarıda yaptığımız açıklamalar ışığında iş sözleşmesi şu hallerde sona erer; iş sözleşmesinin fesih bildirimiyile sona ermesi, iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi ve iş sözleşmesini fesih dışında sona erdiren haller (ikale, ölüm, sözleşme süresinin bitimi).

## **1.6. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ORTAK SONA ERME NEDENLERİ**

İş sözleşmesi; tarafların anlaşması(ikale), ölüm, mücbir sebep, belirli sürenin dolması ve fesihle sona erer. Tüm bu sona erme nedenlerinden fesih, büyük öneme sahip olup onun bir türü olan süreli fesih, sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusudur. Buna karşılık, tarafların anlaşması, mücbir sebep ve haklı nedenle fesih türü ne olursa olsun bütün iş sözleşmeleri için geçerli nedenler olup, ortak sona erme nedenleri başlığı altında toplanabilir.<sup>85</sup>

### **1.6.1. Tarafların Anlaşması(İkale)**

İş sözleşmesinin tarafları, sözleşmeyi anlaşarak her zaman sona erdirebilirler.<sup>86</sup> Tarafların bu hakları, Borçlar Hukukundaki sözleşme serbestisi ilkesine

<sup>84</sup> KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.185.

<sup>85</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.784.

<sup>86</sup> ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT, s.336; uygulamada ve öğretide bu anlaşmaya yaygın olarak ikale denilmektedir. Ancak uygulamada ve Yargıtay

dayanır. Taraflar serbest iradeleri ile sözleşme yapabilecekleri gibi, yine serbest iradeleriyle diledikleri zaman sözleşmeyi ortadan kaldıracakları. Önemle belirtmek gerekir ki, bu açıdan sözleşmenin belirli süreli ya da belirsiz süreli olmasının önemi yoktur.<sup>87</sup>

Kanun, tarafların anlaşarak iş sözleşmesini sona erdirebilmeleri hususunda, yazılılık koşulu aramadığı için, ikale sözleşmesi yazılı olabileceği gibi sözlü de olabilir. Yine ikale sözleşmesinde, anlaşma açık olabileceği gibi, örtülü de olabilir. Örneğin, işçinin bir tartışma sonucu işverene, işi bırakmak istediğini belirtmesi, işverenin de buna memnun olduğunu yazılı olarak bildirmesi halinde, iş sözleşmesi tarafların zımni olarak anlaşması ile sona erer. Ancak, örtülü iradenin varlığı değerlendirilirken hem işçinin hem işverenin sözleşmeyi sona erdirmesine yönelik iradeye sahip olması, bu sözleşme ile tarafların hiçbir şüpheye yer vermeyecek şekilde iş ilişkisini sona erdirmek istedikleri somut olaydan anlaşılmalıdır.<sup>88</sup>

İkale yoluyla, iş sözleşmesi, karşılıklı iradelerin açıklandığı ya da açıklanmış sayıldığı anda sona erse de tarafların, iş sözleşmesinin sona ereceği tarihi ayrıca belirlemelerinde bir engel bulunmamaktadır. Başka bir deyişle, ikale iş sözleşmesi yeni bir süre tayin edilmesi şeklinde de olabilir, yeter ki süre tayin etmeyi haklı kılan objektif(esaslı) bir sebep bulunsun. Ayrıca, ikale ile taraflar iş sözleşmesinin süresini de indirebilirler.<sup>89</sup>

Tarafların anlaşmasıyla iş sözleşmesinin sona ermesi bir fesih olmayıp, iş sözleşmesinin feshine bağlanan hukuki sonuçları da içermemektedir. Bu nedenle, ikale ile iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işçi, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve iş güvencesi tazminatına hak kazanamayacağı gibi, işsizlik ödeneğine de hak kazanamaz.<sup>90</sup> Ancak taraflar ikaleyi kararlaştırırken, işçinin sözleşmenin feshine bağlı birtakım işçilik haklarının işverence karşılanacağını kararlaştırabilirler. Nitekim uygulamada, işçinin kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesi şartıyla, ikaleyle sözleşmeyi sona erdirme yoluna gittikleri görülmektedir. Ancak, iş güvencesine ilişkin

---

kararlarında ikale bozma sözleşmesi olarak da adlandırılmaktadır. Bkz. **Yarg.** 22HD. 22.01.2013, E.2012/10506 K.2013/253. (<https://www.corpus.com.tr/>)

<sup>87</sup> **ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT,** s.336.

<sup>88</sup> **ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT,** s.336-337; **NARMANLIOĞLU, ÜNAL.** s.336; **KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN.** s.186-187; **SARI MUSTAOĞLU, NESLİHAN.** 2011. Yüksek Lisans Tezi "Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmeleri". İstanbul. s.39.

<sup>89</sup> **NARMANLIOĞLU, ÜNAL.** s.337.

<sup>90</sup> **KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN.** s.186.



hükümlerin uygulanması, sözleşmenin ikale ile sona erdirilmesi halinde geçerli olmayıp, iş güvencesinin sonuçları sözleşme konusu yapılamayacak, bu nedenle işçinin iş güvencesinden yoksun kalmasına neden olacaktır.<sup>91</sup>

İkale sözleşmesi ile, iş güvencesi kapsamında olan işçinin, iş güvencesine ait haklarının engellenmesi amacıyla kullanılması ihtimali ortaya çıkmıştır. Nitekim iş sözleşmesini tarafların her biri fesih yoluyla sona erdirebilme imkanını kullanmayarak, ikale yoluyla sözleşmeyi sona erdirmeleri hususu üzerinde duran Yargıtay, “irade fesadı denetimi dışında tarafların, ikale (bozma) sözleşmesi yapma konusunda işçinin makul yararının olup olmadığı incelenmesi gerektiğini” kararlarında vurgulamaktadır. Makul yarar ölçütü ise, ikale konusunda talebin işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak belirlenmesinin yerinde olacağına işaret edilmiştir.<sup>92</sup>

## 1.6.2. Ölüm

Sözleşmeyi sona erdiren nedenlerden biri olan ölümü, işçi ve işveren açısından farklı farklı değerlendirmek gerekmektedir. Zira ölüm, işçi ve işveren bakımından farklı sonuçlar doğurmaktadır.

### 1.6.2.1. İşçinin Ölümü

TBK'nin 440. maddesine göre, iş sözleşmesinin taraflarından biri olan işçinin ölümü halinde, iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir. Mirasçıların yahut işverenin ayrıca fesih bildiriminde bulunmasına gerek yoktur. Zira işçinin ölümü, kanundan doğan bir sona erme nedenidir. İş sözleşmeleri genellikle işçinin, kişilik özellikleri ve nitelikleri göz önünde bulundurulur kurulan akitler oldukları için, kanun koyucu işçinin ölümüyle sözleşmenin sona ereceğini kabul etmiştir.<sup>93</sup>

TBK'nin 440. maddesinin devamında kanun koyucu, işçinin ölümü halinde işverene, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm tazminatı olarak adlandırılabilir bir ödeme yapma yükümlülüğü getirmiştir. Bu kapsamda işveren, işçinin yakınlarına ölüm gününden

<sup>91</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.337-338.

<sup>92</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s. 338; Bkz. Yarg. 9HD. 18.03.2008. E.2002/26232 K. 2008/5313.

<sup>93</sup> ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT, s.343.

başlayarak bir aylık, hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür.<sup>94</sup>

İşçinin yakınlarının bir aylık ödemeye hak kazanabilmesi için, işçinin belirli bir kıdeme sahip olması gerekmektedir, iş sözleşmesinin işçinin ölümü nedeniyle sona ermesi yeterlidir. Ancak iki aylık ücretin talep edilebilmesi için, işçinin 5 yıllık kıdeme sahip olması gerekir.

Ölüm tazminatının TBK kapsamındaki işçilere uygulanabileceği açıktır. Ancak, TBK kapsamı dışında kalan 4857 sayılı İş Kanunu ile Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamındaki işçilerin ölümü halinde de bu ödemenin yapılmasının gerekip gerekmediği hususunda, öğretide görüş ayrılıkları bulunmaktadır.<sup>95</sup>

TMK m.35'te yer alan gaiplik durumu, ölüm gibi hüküm ifade ettiğinden, hakkında gaiplik kararı alınan işçinin, ölmüş gibi iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer.<sup>96</sup>

#### 1.6.2.2. İşverenin Ölümü

TBK m. 441'e göre, işverenin ölmesi ile iş sözleşmesinin sona ermesi söz konusu olmaz, yerini kural olarak mirasçılar alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler, kıyas yoluyla uygulanır. Fakat iş sözleşmesi kurulurken işverenin kişilik özellikleri ya da nitelikleri dikkate alınarak sözleşme yapılmış ise, yani sözleşme şahsi nitelik taşıyorsa iş sözleşmesi işverenin ölümü ile kendiliğinden sona erer.<sup>97</sup>

İşverenin ölümü ile sözleşmenin kendiliğinden sona erdiği durumların varlığı halinde, iş sözleşmesi ölüm tarihinde kendiliğinden ortadan kalkar. Bu durum kanun gereğidir. Ayrıca, işçi, sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir.(TBK m.441/2)

<sup>94</sup> SÜZEK, SARPER, s.554; KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.188.

<sup>95</sup> ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT, s.343; Bkz. BASKAN, Ş. Esra. 2013. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi Ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı. TBB Dergisi, 2013-104-1242. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-104-1242>. s.60; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.790.

<sup>96</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.790.

<sup>97</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s. 335; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.791.

### 1.6.3. Mücbir Sebep

Sözleşmenin yapılması esnasında öngörülemeyen ve ortaya çıktığında direnilemeyen, ifa imkansızlığına yol açan durumlara, mücbir sebep denilmektedir. TBK m.136'a göre, borcun ifası borçlunun sorumlu tutulamayacağı nedenlerden ötürü imkansızlaşırsa, borç sona erer. Bu kanun maddesinden yola çıkarak, mücbir sebep bir kusursuz imkansızlık hali olarak, iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirir.<sup>98</sup>

İş hukukunda ise mücbir sebep, iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdiren bir neden olarak kabul edilmez. İş Kanunu m.24/3 ve 25/3' e göre, mücbir sebep, haklı fesih nedenini oluşturur. Haklı fesih sebebini oluşturmasının şartı ise, mücbir sebepten doğan imkansızlığın bir haftayı aşmış olmasıdır. Mücbir sebepten doğan ifa imkansızlığı bir haftayı aşmıyorsa iş sözleşmesi üzerindeki etkisi, askı durumu olacaktır.<sup>99</sup>

## 1.7. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH İLE SONA ERMESİ

### 1.7.1. Genel Olarak

İş akdinin işveren veya işçi tarafından, kanunda belirlenen haklı nedenlere dayanılarak feshedildiğinin ileri sürülmesine karşın, gerçekte böyle bir nedenin bulunmaması veya ileri sürülen nedenin varlığının ispatlanamaması ya da fesih hakkının kanunda belirtilen süreler içerisinde kullanılmaması veya feshin usulüne uygun yapılmaması durumunda, haklı nedene dayanmayan fesih durumu ortaya çıkar.

Fesih hakkının kötüye kullanılması, usulsüz fesih, geçersiz fesih ve haklı nedene dayanmayan feshin, zaman zaman birbirine karıştırıldığına tanık olmaktadır. Bunlardan, usulsüz fesihte, fesih hakkı doğmuş ancak bildirim sürelerine uyulmaksızın fesih gerçekleştirilmiştir. Fesih hakkının kötüye kullanılmasında fesih hakkı doğmuş, ancak objektif iyi niyet kurallarına aykırı davranılarak fesih gerçekleştirilmiş; geçersiz fesihte iş güvencesine tabi işçinin iş sözleşmesi geçerli sebep gösterilmeden veya gösterilen sebep geçerli olmadığı halde işverence iş sözleşmesi feshedilmiş; haklı nedene dayanmayan fesihte ise fesih hakkı doğmadığı

<sup>98</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.792- 793.

<sup>99</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.793.

halde bu hak kullanılmıştır. Aşağıda bu hususları detaylıca, karşılaştırmalı bir biçimde anlatacağız.

### 1.7.2. Geçerli Nedenle Fesih – Haklı Nedenle Fesih, Ayrımı

Geçersiz fesih, iş güvencesi hükümlerine tabi olan işçinin, belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından İş Kanununun 17, 18, 19, 20 ve 21. maddelerine aykırı olarak feshedilmesi, İş Kanununun 22. maddesinde esaslı değişiklik, ya da 29. maddesindeki toplu işçi çıkarmadaki yasada öngörülen koşullara uyulmadan, işveren tarafından yapılan fesihtir. Bu feshe, geçerli nedenle bildirimli fesih denir. Buna karşılık, iş güvencesi hükümlerine tabi olsun veya olmasın, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından, İş K. m. 24/II' deki şartların gerçekleşmiş olması halinde, işveren tarafından ise, İş K. m.25/II' deki şartların gerçekleşmesi halinde bildirim süresi verilmeksizin feshedilmesine, haklı nedenle derhal fesih denir.<sup>100</sup>

İş Kanununun 18. maddesinde, belirsiz süreli iş sözleşmesinin, işveren tarafından işçinin yeterliliğinden veya davranışından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir fesih nedenine dayanılarak sona erdirilebileceği düzenlenmiştir. Bu geçerli sebepler İş K. 25. maddesinde belirtilen haklı nedenle derhal fesih için öngörülen fesih sebepleri niteliğinde olmamakla birlikte, işyerinin olağan işleyişini olumsuz etkileyen durumlardır. Haklı nedenle, geçerli neden arasındaki en mühim olan fark, nedenlerin ağırlık derecesidir. Haklı nedenle fesih sebepleri iş ilişkisinin devamını tarafların birisi için, dürüstlük kuralı gereği çekilmez bir hale getiren nedenler iken, geçerli nedenler bu derecede haklılığa ulaşmayan, fakat süreli feshe olarak sağlayan nedenlerdir.<sup>101</sup>

Haklı nedenle derhal fesih sebepleri, İş K. m. 24 ve 25'te açıkça sayılmıştır. Buna karşın geçerli nedenle fesih, İş K. m.18 de açıkça öngörülmeyip, kanunun gerekçesinde tadadi olarak sayılmıştır. Son olarak geçerli nedenle fesihte, İş K. m. 18'e göre işçinin yeterliliği veya davranışından dolayı iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin savunmasının alınması gereklidir. Haklı nedenle fesihte ise, sözleşmede özel hüküm yoksa işçinin savunmasının alınması gerekmez.<sup>102</sup>

<sup>100</sup> ÖZCAN, DURMUŞ, s. 285; SÜZEK, SARPER, s.593, 594; DEMİR, DENİZ. 2007. Karar İncelemesi: Haklı Neden-Geçerli Neden Ayrımı. Çalışma Ve Toplum Dergisi. Sayı: 2002/3 (14). <http://www.calismatoplum.org/sayi14.htm> .

<sup>101</sup> KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.207; SÜZEK, SARPER, s.618, 619.

<sup>102</sup> ÖZCAN, DURMUŞ, s. 286.

Haklı nedenle derhal fesihte işverenin İş K. m.25/II uyarınca, işçinin İş K. m.24/II uyarınca iş sözleşmesini ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle haklı nedenle derhal feshedebilmesi için, fesih nedenin öğrenilmesinden itibaren 6 gün içinde ve her halde olaydan itibaren 1 yıl içerisinde fesih hakkının kullanılması gerekir. Bu süre hak düşürücü süredir. Geçerli fesihte ise hak düşürücü süre öngörülmemiştir.<sup>103</sup>

### 1.7.3. Usulsüz Fesih – Geçersiz Fesih Ayrımı

Usulsüz fesih, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde, İş Kanununun 17. maddesindeki ihbar süresinin hiç verilmemesi veya eksik verilmesi veya peşin ödeme yoluyla fesihte, bildirim süresine ilişkin ücretin ödenmemesi ya da eksik ödenmesi halinde ortaya çıkar. Belirsiz süreli iş akitlerinin bildirimli feshinde, fesih bildirimde bulunma zorunluluğu, hem işçi, hem işveren için öngörülmüştür. Usulsüz fesih, bu zorunluluğu yerine getirmeyen işveren gibi, işçi içinde söz konusu olur. Geçersiz fesih ise, iş güvencesi hükümlerine tabi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin, işveren tarafından İş Kanununun 17, 18, 19, 20 ve 21. maddelerine aykırı olarak feshedilmesi veya İş Kanununun 22. maddesinde esaslı değişiklik, ya da 29. maddesindeki toplu işçi çıkarmadaki, yasada öngörülen koşullara uyulmadan, işveren tarafından yapılan fesihtir. Dikkat edilirse usulsüz fesih, hem işçi, hem işveren için söz konusu olurken, geçersiz fesih sadece işveren açısından söz konusudur. Dikkat edilmesi gereken bir diğer husus, geçersiz feshin oluşabilmesi için iş güvencesi hükümlerine tabi bir işçinin bulunması gerekir, fakat usulsüz fesih için böyle bir gereklilik bulunmamaktadır.<sup>104</sup>

Belirsiz süreli iş sözleşmesi, işçi tarafından bildirimli fesih yoluyla feshedilecekse, işçinin İş K. 17. maddesine uygun fesih yapması yeterlidir. Buna karşılık belirsiz süreli iş sözleşmesi, işveren tarafından bildirimli fesih yoluyla feshedilecekse, bu durumda iş sözleşmesi feshedilecek olan işçinin, iş güvencesi kapsamında olup olmadığına göre bir ayırım yapmak gerekir. İşçi eğer iş güvencesi hükümlerine tabi değilse, sözleşme İş K. 17. maddeye göre feshedilecek, 18, 19 ve 20. maddelerdeki koşullar aranmayacaktır. İşçi iş güvencesi hükümlerine tabi ise, işveren sözleşmeyi feshederken, hem İş K. 17. maddedeki sürelerle uyacak, hem de İş K. 18, 19, 20. maddelerdeki şartları yerine getirecektir. Ayrıca işveren, İş K. 22.

<sup>103</sup> ÖZCAN, DURMUŞ, s. 286.

<sup>104</sup> ÖZCAN, DURMUŞ. 2013. Uygulamalı İş Davaları. Ankara: Adalet Yayınevi, s. 284; SÜZEK, SARPER, s.594; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s. 919, 983. TOLU, HAZAL, s.43.

maddeye göre değişiklik feshine ve İş K. 29. maddedeki toplu işçi çıkarma durumunda yasadaki şartları yerine getirmez ise, iş güvencesine tabi işçiler açısından geçersiz fesih durumu ortaya çıkar.<sup>105</sup>

Usulsüz fesih, aynı zamanda geçersiz fesih teşkil etmez. Zira usulsüz fesih, iş güvencesine tabi olmayan işçiler bakımından geçerlidir. Her geçersiz fesih de aynı zamanda, usulsüz fesih değildir. Çünkü, iş güvencesine tabi işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi bildirim sürelerine uyularak feshedilmiş olmasına karşın, geçerli neden gösterilmemiş veya işçinin yeterliliği ya da davranışları gerekçesiyle fesih yapılmakla birlikte bildirim süresi verilse de, işçinin savunması alınmamış ise, bu durumda yapılan fesih geçersiz olmak ile birlikte, ihbar sürelerine uyulmak suretiyle yapıldığı için usulsüz fesih söz konusu olmaz.<sup>106</sup>

Usulsüz fesih ve geçersiz fesih hallerinde, yasa yaptırımlar öngörmüştür. Elbette ki bu yaptırımlar birbirinden farklıdır. Usulsüz fesih halinde öngörülen yaptırım, ihbar tazminatıdır. Geçersiz fesih halinde ise yaptırım, işe iade ile boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatıdır. Her ne kadar yaptırımlar ve mahiyetleri farklı olsa da geçersiz fesih de, usulsüz fesihte, bildirimli fesih yoluna ilişkin kavramlardır.<sup>107</sup>

#### **1.7.4. Haklı Nedene Dayanmayan Fesih - Usulsüz Fesih Ayrımı**

Belirsiz süreli iş sözleşmesi taraflarca, İş K. 17. maddesindeki bildirim süresi verilmeksizin veya eksik verilerek feshedilmesi, ya da peşin ödeme yoluyla fesihte, bildirim süresine ilişkin ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde ortaya çıkar. Peşin ücret ödeme yoluyla fesih, işverence kuralına uygun bir biçimde yapılmamışsa yine usulsüz fesih durumu ortaya çıkar. Ayrıca toplu iş sözleşmesinde, ya da sözleşmede fesih için özel bir usul öngörülmüşse, buna uygun olarak yapılmayan fesih de usulsüz fesih olarak kabul edilmektedir.<sup>108</sup>

<sup>105</sup> ÖZCAN, DURMUŞ. s. 284, 285; SÜZEK, SARPER, s.593; MOLLAMAHMUTOğLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.983; DORUK, ŞULE. 2009. Yüksek Lisans Tezi "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Haksız Fesih". Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> . s.40.

<sup>106</sup> ÖZCAN, DURMUŞ, s. 284, 285.

<sup>107</sup> ÖZCAN, DURMUŞ. s. 284, 285; SÜZEK, SARPER, s.593,667; MOLLAMAHMUTOğLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.1053, 920; NARMANLIOğLU, ÜNAL. s.377.

<sup>108</sup> ÖZCAN, DURMUŞ, s. 283; MOLLAMAHMUTOğLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.919; SÜZEK, SARPER, s.573.

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin sona ermesi için fesih bildiriminde bulunma zorunluluğu, hem işçi, hem işveren için öngörüldüğünden bu zorunluluğu yerine getirmeyen gerek işçi, gerekse işveren için usulsüz fesih durumu söz konusu olur.<sup>109</sup>

İş K. 24 ve 25. maddelerine uyulmadan yapılan bildirimsiz feshin, yasadaki öngörülen koşullara uyulmadan yapılması halinde, yapılan fesih, öğretide ve uygulamada haklı nedene dayanmayan fesih(haksız fesih) olarak adlandırılır. Haklı nedene dayanmayan fesih, hem belirli hem belirsiz süreli sözleşmeler için söz konusudur. Ayrıca, haklı nedene dayanmayan fesih, işçinin iş güvencesine tabi olup olmadığına bakılmaksızın, İş K. 24 ve 25. maddelere uyulmadan yapılan hem belirli hem belirsiz süreli sözleşmeler için söz konusu olur.<sup>110</sup>

Belirsiz süreli sözleşmenin haklı nedene dayanmayan feshi, aynı zamanda usulsüz fesih sayılacağından, feshin işveren tarafından yapılması halinde; işçi ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, şartları varsa kötü niyet tazminatı veya sendikal tazminat isteyebilir. Ayrıca sözleşmesi, haklı nedene dayanmadan ve usulsüz olarak feshedilen işçi, iş güvencesi kapsamındaysa işçilik alacakları ve tazminatları değil, İş K. m. 25 ve İş K. 18, 19, 20 ve 21. maddelerine göre; iş güvencesi tazminatı, işe iade ve boşta geçen süre alacaklarını isteyebilir.<sup>111</sup>

Her haklı nedene dayanmayan fesih, bir usulsüz fesihtir, fakat her usulsüz fesih, haklı nedene dayanmayan fesih değildir. Zira fesih haklı nedene dayanmıyor ve sözleşme belirsiz süreli bir sözleşme ise, İş K. 17. maddesine aykırı fesih ortaya çıkar. Belirli süreli sözleşmelerin haklı nedene dayanmayan feshi halinde, usulsüz fesih söz konusu olmaz.<sup>112</sup>

#### **1.7.5. Haklı Nedene Dayanmayan Fesih - Geçersiz Fesih Ayrımı**

Geçersiz fesih, belirsiz süreli sözleşmelerde iş güvencesi hükümlerine tabi olan işçinin, iş sözleşmesinin işveren tarafından İş K. 17, 18, 19, 20, 21. maddelerine aykırı olarak feshedilmesi veya İş K. m. 22' deki çalışma koşullarında esaslı değişiklik veya 29. maddedeki toplu işten çıkarmadaki kanunda öngörülen koşullara uyulmaksızın yapılan fesihtir. Haklı nedene dayanmayan fesih ise, hem belirli, hem de belirsiz süreli sözleşmelerde, kanunun 24 ve 25. maddelerine uyulmadan yapılan

<sup>109</sup> SÜZEK, SARPER, s.573; ÖZCAN, DURMUŞ, s. 285.

<sup>110</sup> ÖZCAN, DURMUŞ, s. 282; TOLU, HAZAL, s.57.

<sup>111</sup> ÖZCAN, DURMUŞ, s. 283.

<sup>112</sup> ÖZCAN, DURMUŞ, s. 284.

fesihdir. Haklı nedene dayanmayan fesih dört şekilde ortaya çıkar. İlk olarak fesih yapılmış ama kanunda sayılan haklı nedenlerden biri yoktur, ikinci olarak haklı neden vardır, ancak kanundaki haklı nedene ilişkin hak düşürücü fesih süreleri kaçırıldıktan sonra fesih yapılmıştır, üçüncü olarak haklı neden vardır fakat sözleşmeye göre fesih, bir kuruldan geçirilmesi gerekirken geçirilmeden fesih yapılmıştır, son olarak fesih nedeni vardır, fakat hak düşürücü süreye bağlı olan derhal fesih hakkı, MK. m.2'ye göre makul sayılmayacak süre geçtikten sonra veya bir tarafın diğer tarafı affetmesinden sonra yapılan fesihlerde ortaya çıkar.<sup>113</sup>

Haklı nedene dayanmayan fesih, hem belirli süreli hem de belirsiz süreli iş sözleşmelerinin, işçi ve işveren tarafından İş K. m. 24 ve 25 'e uyulmaksızın yapılan fesihlerde ortaya çıkar. Geçersiz fesih ise işveren tarafından, iş güvencesine tabi işçinin belirsiz süreli sözleşmesinin yasadaki geçerli nedenlere dayanmadan feshedilmesidir.

İşveren, iş güvencesine tabi işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini geçersiz olarak feshetmişse, işçi işe iade davası açabilir. İşveren iş güvencesine tabi işçinin iş sözleşmesini haklı neden olmaksızın olarak feshetmişse, işçi bu durumda İş K. m. 25 son fıkrasına göre iş güvencesi hükümlerine gidebilir.<sup>114</sup>

#### **1.7.6. Haklı Nedene Dayanmayan Fesih – Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması Ayrımı**

Fesih hakkının kötüye kullanılması, iş güvencesine tabi olmayan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin, işveren tarafından bildirimli fesih yoluyla feshedilebilmesi için, işverenin herhangi bir neden göstermesi zorunlu değildir. İşveren, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini, bildirim sürelerine uymak kaydıyla veya peşin ücret ödemek suretiyle bir neden göstermeksizin her zaman feshedebilir. Zira İş K. m. 17 bu konuda taraflara serbesti öngörmektedir. İşçide, bir nedene dayanmaksızın bildirim sürelerine uyulmak suretiyle sözleşmeyi feshedebilir. Kanun, iş güvencesi kapsamı dışındaki işçileri biraz da olsa koruyabilmek amacıyla, İş K. m17/IV' da, iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmelerinin kötü niyetle feshedilmesi halinde, işçiye bildirim sürelerinin 3 katı tutarında tazminat ödeneceğini hükme bağlamıştır. Benzer düzenlemeler, TBK m. 434 ve Deniz İş K.

<sup>113</sup> ÖZCAN, DURMUŞ, s. 287; SÜMER, HALUK HADİ. 2014. İş Hukuku. 19.Baskı. Ankara: Seçkin, s.115.

<sup>114</sup> ÖZCAN, DURMUŞ, s. 287; Yarg. 9. HD. 30.01.2006, E.2006/272, K. 2006/1820.



16'da da bulunmaktadır. Bu düzenlemeler, MK. m.2 de düzenlenen hakkın kötüye kullanımının özel bir halidir.<sup>115</sup>

Hukuk sistemimizde, iş güvencesi kapsamı dışındaki iş ilişkilerinde, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde fesih serbestisi bulunmaktadır. İşverenin fesih serbestisine, sendikal nedenle yapılan fesihler dışında getirilen en önemli sınırın, hakkın kötüye kullanılması olduğu söylenebilir. İşveren veya işçi, bildirimli fesih hakkını kötüye kullanmışsa, yapılan fesih geçerli sayılır, ancak belirli yaptırımlar uygulanır.<sup>116</sup>

İş güvencesine tabi olan işçilerin, kötü niyet tazminatı bulunmamaktadır. Zira kanun, iş güvencesi kapsamında olan işçileri daha geniş koruma altına almıştır. İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler ise, yani belirli süreli iş sözleşmesiyle iş ilişkisi kurmuş olanlar, belirsiz süreli sözleşmeyle çalışmakla beraber, otuz işçiden az işçi çalıştırılan iş yerinde çalışanlar, altı aylık kıdem süresini doldurmamış olanlar ve işveren vekili sıfatını taşıyanların, kötü niyet tazminatı talep etme hakları vardır.<sup>117</sup>

Kanunumuzda iş güvencesi kapsamına girmeyen belirsiz süreli iş sözleşmelerinin, kendiliğinden doğduğu kabul edilen bildirimli fesih hakkının da, her hak gibi MK m.2'ye göre dürüstlük ve objektif iyi niyet kurallarına uygun olarak kullanılması gerekir. Hakkın kötüye kullanılmasından söz edebilmek için, evvela bir hakkın varlığı gerekmektedir. Zira bir hak bulunmadıkça, kötüye kullanılması da söz konusu olmayacaktır.<sup>118</sup>

İş sözleşmesinin süreli feshinin kullanılmasında, objektif iyi niyet kuralları ölçü olarak belirlenmiştir. Bu nedenle hem işverenden hem de işçiden bu hakkını kullanırken, aynı durum ve koşullar içinde bulunan dürüst ve makul bir insan nasıl davranacak idiyse, o şekilde davranması beklenir.<sup>119</sup>

Kanunumuz kötü niyet hallerini saymamıştır. Fesih hakkının dürüstlük kurallarına aykırı olarak kullanılıp kullanılmadığı, her somut olay için ayrı ayrı değerlendirilmedir. Doktrin ve Yargıtay kararlarında bir takım davranışlar kötü niyet olarak kabul edilmiştir. Doktrinde, işverenin süreli fesihte; "meşru menfaatinin

<sup>115</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.934, 935, 936; SÜZEK, SARPER, s.577; TOLU, HAZAL, s.51.

<sup>116</sup> SÜZEK, SARPER, s.578; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.936.

<sup>117</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.394.

<sup>118</sup> SÜZEK, SARPER, s.578; TOLU, HAZAL, s.52; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.938.

<sup>119</sup> SÜZEK, SARPER, s.579

bulunmaması”, “karşı tarafa zarar verme kastının bulunması”, “feshi bildirme hakkını işletme yararı dışında kullanması” ve “objektif iyi niyet kurallarına aykırı kullanılması” gibi kriterlere dayanıldığı görülmektedir. Doktrinde, genellikle kötü niyete örnek olarak; işverenin işçinin bir siyasi partiye üye olması, suç sayılmayan bir dini veya felsefi inanca sahip bulunması, işverenin yerine getirmek zorunda olduğu ve İş Kanununda öngörülen mali yükümlülükten kaçınmak için fesih bildiriminde bulunması halinde, kötü niyetli davranıştan söz edilebileceği söylenmektedir.<sup>120</sup>

İş sözleşmesinin işveren tarafından, fesih hakkı kötüye kullanılarak sona erdirilmesi durumunda, işveren, bildirim sürelerine ait ücretin üç katı tutarında kötü niyet tazminatı ödemeye mahkum edilir. Kötü niyet tazminatının hesaplanmasında işçinin günlük giydirilmiş ücreti temel alınır. Kötü niyet iddiasında bulunan işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin iş sözleşmesini kötü niyetle sona erdirmesi halinde, bu konuda kanunda özel hüküm düzenlenmemiştir. Bu nedenle işçi tarafından fesih hakkının kötüye kullanılması halinde, MK. 2. maddesinin 2. fıkrası uygulanacak ve genel hükümlere göre tazminata hükmedilecektir.<sup>121</sup>

Haklı nedene dayanmayan fesih ise, kötü niyetli fesihten tamamen farklıdır. İş akdi taraflardan biri için dürüstlük kuralı gereği tamamen çekilmez bir hale gelmişse, yani İş K. m. 24 ve 25’ deki haklı nedenler ortaya çıkmışsa lehine fesih hakkı doğan taraf, hiçbir bildirim süresi bulunmaksızın iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilir. Söz konusu nedenler bulunmadan sözleşme feshedilmişse, hakka dayanmayan fesih ortaya çıkar. Fesih hakkının kötüye kullanılmasını, haklı nedene dayanmayan fesihten ayıran; feshin kötüye kullanılmasında fesih hakkı doğmuş ancak objektif iyi niyet kurallarına aykırı bir biçimde kullanılmıştır, haklı nedene dayanmayan fesihte ise ya fesih hakkı hiç doğmamış ya da hak düşürücü süre içinde kullanılmamıştır.<sup>122</sup>

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce sona erdirilmesi halinde, fesih hakkı doğmamış olduğundan kötü niyetle fesih durumu değil, hakka dayanmayan fesih durumu ortaya çıkacaktır. Belirli süreli iş sözleşmesinin haklı nedene dayanmayan feshi halinde işçi, kötü niyet tazminatı talep edemeyecektir.<sup>123</sup>

<sup>120</sup> SÜZEK, SARPER, s.579; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.937; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.397.

<sup>121</sup> SÜZEK, SARPER, s.583, 584; KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.198.

<sup>122</sup> SÜZEK, SARPER, s.594.

<sup>123</sup> SÜZEK, SARPER, s.579; DORUK, ŞULE. 2009. Yüksek Lisans Tezi “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Haksız Fesih”. Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> . s.50.

### 1.7.7. Haklı Nedene Dayanmayan Feshin, Geçerli Feshe Dönüşmesi

Haksız feshin süreli feshe dönüşmesi, hukukumuz bakımından İş K. m. 19'da öngörülen şekle uyulup uyulmadığı, buna göre de feshin yazılı olarak yapılıp yapılmadığı, feshin sebebinin açıkça belirtilip belirtilmediği, işçinin savunmasının alınıp alınmadığına dikkat edilerek, süreli feshe dönüşmesi söz konusu olabilecektir. Eğer bu hususlara uyulmamışsa dönüştürülmesi mümkün değildir. Çünkü tahvil için en önemli husus, geçersiz olan işlemin yani haksız feshin tahvil edilecek işlem olan geçerli feshin koşullarına uygun olmasıdır.

Hukukumuzda, işverence İş K. 25. maddesinin II. bendine dayanılarak yapılan fesihte, iş güvencesi kapsamındaki işçinin haklı nedenle feshe neden olarak gösterilen davranışı, derhal fesih nedeni sayılacak ağırlıkta olmamakla birlikte, geçerli neden olarak kabul edilebilecek nitelikteyse ve geçerli feshin koşulları doğmuşsa, haklı nedene dayanmayan feshin, geçersiz feshe dönüştürülebileceği kabul edilmektedir. Yargıtay'a göre, m.18'de yer alan fesih nedenleri oluşmuşsa, işveren makul süre içinde bildirimli fesih hakkını kullanabilir, İş K. m. 25 son fıkrası gereği İş K. m. 19'daki usule de uyulması gerekli değildir.<sup>124</sup>

---

<sup>124</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.869, 870; SÜZEK, SARPER, s.754.

## BÖLÜM II

### HAKLI NEDENE DAYANMAYAN FESİH VE HAKLI FESİH

#### 2.1. GENEL OLARAK

İş sözleşmeleri normal olarak tarafların anlaşması, ölüm ve belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin bitiminde kendiliğinden ortadan kalkar. Bunların yanında iş sözleşmeleri fesih yoluyla da sona erdirilebilirler.

Haklı sebebe dayanılarak yapılan fesih ile de iş sözleşmeleri sona erdirilebilir. Ancak bu durumda dayanılan sebebin kanunen haklı bir sebep olması ve bu tür feshin usulüne uygun bir şekilde yapılması gerekmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesinin haklı bir sebep olmaksızın sürenin bitiminden önce işverence feshedilmesi halinde, yapılan feshin geçerli bir fesih olup olmadığı önceki Borçlar Kanunu döneminde tartışmalıydı. Doktrinde baskın görüşe göre<sup>125</sup>, belirli süreli iş sözleşmelerinin haklı bir sebep olmaksızın süresinden önce işveren tarafından sona erdirilmesi, haksız fesih olarak adlandırılmakta ve bu durumda, alacaklının temerrüdünü düzenleyen BK. m.325 çerçevesinde sözleşmenin hükümlerinin doğuracağı, yani yapılan feshin geçersiz olduğu sonucuna ulaşılmaktaydı.<sup>126</sup>Yargıtay da konuyu doktrinindeki baskın görüş çerçevesinde ele almaktaydı.<sup>127</sup>

6098 sayılı yeni TBK'dan önce mevzuatta yer almayan, haklı nedene dayanmayan fesih yeni TBK'nin m. 438 ve 449'da hem işçi hem işveren açısından

<sup>125</sup> **ESENER, TURHAN.** S. 215. 216.

<sup>126</sup> **NARMANLIOĞLU, ÜNAL.** s.344, 345.

<sup>127</sup> Yarg. 9 HD. 27.01.2011, E. 2009/1634, K. 2011/1033 "Taraflar arasındaki uyuşmazlık, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshi halinde işverence ödenmesi gereken kalan süreye ait ücret konusunda toplanmaktadır.

BK.'nin 325 inci maddesinde, "İş sahibi işi kabulde temerrüt ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmaya mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir" şeklinde kurala yer verilerek işçinin kalan süre ücretini talep hakkı olduğu belirlenmiştir. Bakiye süre ücretinin istenebilmesi için iş sözleşmesi, işverence feshedilmiş olmalıdır. Öte yandan, iş sözleşmesinin feshinin haklı bir nedene dayanmaması gerekir. İşverenin feshi, 4857 Sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin ilk bendinde yazılı olan sağlık sebeplerine, 2. bentte sözü edilen ahlak ve iyi niyet kurallarıyla benzerlerine uymayan hallere ve 3. bentte öngörülen zorlayıcı sebeplere doğmaz."

düzenlemiştir. Böylece doktrinde çeşitli görüşlere yol açan haklı nedene dayanmayan fesih sorununa açıklık getirmiştir.<sup>128</sup>

## 2.2. HAKLI NEDENE DAYANMAYAN(HAKSIZ) FESİH KAVRAMI

İş sözleşmesi, tarafların anlaşması(ikale), ölüm, mücbir sebep, belirli sürenin dolması ve fesihle sona erer. Tüm bu sona erme nedenlerinden, fesih büyük öneme sahip olup, kanunumuz, bildirimli fesih ve bildirimsiz(haklı nedenle derhal) fesih olmak üzere iki tür feshe yer vermiştir. Bildirimli fesih sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusudur. Buna karşılık bildirimsiz fesih, hem belirli süreli, hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri için uygulanabilmektedir. İş Kanunu 24. ve 25. maddelerinde bildirimsiz fesih sebeplerine açıkça yer vermiştir. Ancak uygulamada, iş sözleşmelerinin kanunun 24. ve 25. maddelerine aykırı olarak haklı bir neden bulunmaksızın sona erdirilmesi, sıklıkla karşılaşılan bir durum haline gelmiştir.

Haklı nedenle fesih, İş Hukuku'nda bildirimsiz(derhal) fesih olarak nitelenmektedir. Taraflardan biri açısından iş ilişkisini çekilmez hale getirecek bir nedenin varlığı durumunda, iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih yoluna başvurulabilir. Sadece İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde değil TİSGLK, Deniz ve Basın İş Kanunu'nda da haklı nedenler mevcuttur.<sup>129</sup>

İş Kanununda haklı nedenler, işçi ve işveren açısından; sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve iyi niyete aykırı davranışlar ve benzerleri, zorlayıcı haller olarak üç başlıkta sayılmıştır (m.24, 25). Ayrıca işveren açısından işçinin tutukluluk ve gözaltında bulunduğu sürelerin uzunluğu da haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir.

İş sözleşmelerinin haklı nedene dayanmayan feshi, belirli şekillerde ortaya çıkabilir. Bunlar, derhal feshin hiçbir sebep göstermeksizin yapılabileceği gibi, gösterilen sebebin kanunun 24. ve 25. maddelerinde yer alan sebeplerden birinin olmaması, öne sürülen sebeplerin ispat edilememesi, haklı sebep için gerekli olan hak düşürücü süreler veya toplu iş sözleşmelerinde ya da iş sözleşmesinde öngörülen haklı fesih usulüne uyulmamasıdır. Zira haklı nedene dayanmayan fesih kavramı, genel olarak fesih hakkının hiç doğmadığı ya da fesih hakkı doğmakla birlikte, haklı

<sup>128</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.346.

<sup>129</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s. 405; SÜZEK, SARPER, s.717; DORUK, ŞULE. 2009. Yüksek Lisans Tezi "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Haksız Fesih". Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> . s.35.

sebeple fesih için kanunda aranan koşulların gerçekleşmediği hallerde yapılan fesihleri ifade eder.<sup>130</sup>

Yargıtay'ın haklı neden dayanmayan fesihte, kararlılık kazanan uygulamasına göre, "işverenin haklı nedenlerle fesih hakkının bulunduğu durumlarda, fesih hakkını 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesi uyarınca hak düşürücü süre içinde kullanmaması veya fesih için Toplu İş Sözleşmesinde Disiplin Kurulu kararının öngörülmesine rağmen, Disiplin Kurulu kararı olmadan fesih hakkını kullanması halinde, feshin haksız olacağı kabul edilmekte, ancak bu olgu geçerli feshi ortadan kaldırmamaktadır. Zira işçinin davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmış ve işveren açısından iş ilişkisinin önemli ölçüde devam ettirilmesinin beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmektedir. Diğer taraftan haklı fesih hakkının kullanılmasında hak düşürücü süre, feshe yetkili makamın önüne geldiği tarihte başlar."<sup>131</sup> Kararda belirtildiği üzere Yargıtay da, derhal fesih hakkının hak düşürücü süre içinde kullanılmaması veya fesih için Toplu İş Sözleşmesinde Disiplin Kurulu kararının öngörülmesine rağmen, Disiplin Kurulu kararı olmadan fesih hakkının kullanılması halinde, feshin haksız olacağı kabul edilmektedir.

Haklı nedenle fesih hakkının kullanılması için, "haklı nedenin" varlığı şart olduğundan, "haklı neden" bulunmaksızın yapılan fesih "haksız fesih" olarak nitelenmektedir. Haklı neden olmadan, haklı nedenin varlığı ispat edilmeden ya da hak düşürücü sürelerle veya fesih usulüne uyulmadan yapılan, haklı nedene dayanmayan fesihtir.<sup>132</sup>

### 2.3. HAKLI NEDENE DAYANMAYAN FESHİN HUKUKİ NİTELİĞİ VE HÜKMÜ

İş kanunu m. 24 ve 25' deki haklı nedenler ortaya çıkmışsa, lehine fesih hakkı doğan taraf, hiçbir bildirim süresi bulunmaksızın iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilir. Söz konusu nedenler bulunmadan sözleşme feshedilmişse, hakka dayanmayan fesih ortaya çıkar. Özetle ifade etmek gerekirse, haklı neden bulunmaksızın veya ispat edilmeksizin veya hak düşürücü sürelerle uyulmaksızın yapılan fesih, haklı nedene dayanmayan fesihtir. Buradan hareketle haklı nedene

<sup>130</sup> SÜZEK, SARPEN, s.748; TAŞKIN, ŞÜKRİYE ESRA. 2007. Yüksek Lisans Tezi "Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haksız Feshi". Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> . s.77.

<sup>131</sup> Yarg. 9HD. T. 12.04.2010, E.2009/4970, K.2010/10149.

<sup>132</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.865; DORUK, ŞULE. s.36.

dayanmayan feshin, kötü niyetli fesih olarak değerlendirilmesi yerinde değildir. Zira kötü niyetli fesih olabilmesi için fesih hakkının doğmuş bulunmasına karşın, objektif iyi niyet kurallarına aykırı bir biçimde kullanılmış olması gerekmektedir. Oysaki haklı nedene dayanmayan fesihte, fesih hakkı ya hiç doğmamıştır ya da düşmüştür. Tüm bu nedenlerden dolayı haklı nedene dayanmayan feshin, kötü niyetli fesih olarak nitelendirilmesi yerinde değildir.<sup>133</sup>

Belirli süreli iş sözleşmelerinin, kanunda düzenlenen haklı nedenler bulunmaksızın, haklı bir nedene dayanmadan feshedilip feshedilemeyeceği, öğretide tartışmalıdır. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, haklı bir sebep bulunmaksızın belirli süreli iş sözleşmesinin, süresi dolmadan önce feshedilmesi, temerrüt olarak nitelendirilebilir. Bu durum işveren yönünden alacaklı temerrüdüdür. Belirli süreli iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih dışında, fesih beyanı ile süresi dolmadan evvel sonra erdirilmesi mümkün değildir. Feshin, ancak olağanüstü fesih olması, yani akdin taraflardan biri için çekilmez bir hale gelmesi durumunda haklı nedenlerin varlığı halinde mümkün olması karşısında, öğretide çoğunluğa göre, haklı nedene dayanmayan fesih, temerrüt olarak nitelendirilebilir. Sözleşme devam ederken işi kabulden kaçınan işveren, alacaklı temerrüdüne düşmüş olur.<sup>134</sup>

Bir görüşe göre ise, belirli süreli iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebilmesi için, kanunda yer alan haklı nedenlerin bulunmaması halinde fesih yerine, sözleşme, kusurlu imkansızlık nedeniyle kendiliğinden sona erer. Zira haksız fesihte bulunduğu kabul edilen taraf, iş sözleşmesinden doğan, işçi için iş görme, işveren bakımından iş verme borçlarının zorla aynen temini mümkün olmadığından, işveren kusurlu imkansızlık yaratmakta ve sözleşme bu nedenle sona ermektedir.<sup>135</sup>

6098 sayılı TBK' nin 438. maddesi, belirli süreli iş sözleşmesinin, haklı neden olmaksızın işveren tarafından sona erdirilmesinin alacaklı temerrüdü mü, kusurlu imkansızlık mı, haksız fesih mi olduğu hususunda öğretideki tartışmayı sona erdirmiştir. İşverenin, haklı bir neden olmaksızın iş sözleşmesini derhal feshi halinde,

<sup>133</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.865; SÜZEK, SARPER, s.594.

<sup>134</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.866; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, YELİZ. 2012. Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi. İstanbul: Vedat Kitapçılık, s.338; DORUK, ŞULE. 2009. Yüksek Lisans Tezi "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Haksız Fesih". Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> . s.54; SÜZEK, SARPER, s.751; ESENER, TURHAN. S. 215. 216.

<sup>135</sup> OĞUZMAN. s.143; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.867; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, YELİZ. s.338.

belirsiz süreli sözleşmelerde fesih bildiri süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise sözleşme süresine uyulmaması halinde, bu sürele uyulmuş olsaydı işçinin kazanabileceği miktarı tazminat olarak isteyebileceği düzenlenmiştir. İşçinin, haklı neden olmaksızın iş sözleşmesini derhal sona erdirmesi halinde ise, işveren aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkının da var olduğu kanunda düzenlenmiştir. Bu hükümden yola çıkarak kanun koyucunun, belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce sona erdirilmesini, temerrüt ya da kusurlu imkansızlık olarak değil, haksız da olsa iş sözleşmesini sona erdiren bir durum olarak değerlendirdiği söylenebilir. Zira sözleşmenin işveren tarafından haksız feshinde, kanun, ücretten değil tazminattan bahsetmektedir. Ayrıca, kanunun gerekçesinde bu tazminatla işçinin müspet zararının karşılanmasının amaçlandığı belirtilmiştir. İsviçre ve Fransız hukukunda da belirli süreli iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın işveren tarafından sona erdirilmesinin bir haksız fesih oluşturduğu, sözleşmeyi sona erdirdiği, işçinin geriye kalan (bakiye) sözleşme süresine ilişkin ücret tutarını talep edebileceği, ayrıca, yargıçlar tarafından kararlaştırılırsa haksız fesih tazminatı isteyebileceği açıkça hükme bağlamıştır.<sup>136</sup>

Fesih hakkı, kanunen tanınan bir haktır. Ancak haklı nedene dayanmayan fesihte, bir hakkın kullanılması değil, kanuna aykırılığı tartışmasız bir işlemin yol açtığı durum söz konusudur. Fesih haksız olsa da sözleşmeyi sona erdirir. Haklı neden bulunmaksızın yapılan fesih, haksızdır, buna rağmen fesih bildiri karşı tarafa ulaştığı anda hüküm ve sonuç doğurur. Ancak haksız fesih beyanında bulunan taraf yaptırımla karşılaşır. Haksız fesih hukuka aykırı olduğundan, bir takım hukuksal yaptırımlar ve haklı nedenle fesihten farklı sonuçlar doğurur. Bu yaptırımlar ve sonuçlar, haklı nedene dayanmadan feshedilen iş sözleşmesinin belirli- belirsiz süreli olmasına göre ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ise, iş güvencesi kapsamında olup olmamasına göre farklılıklar gösterir. Bununla birlikte haklı nedene dayanmayan fesih halinde taraflar da yaptırım kararlaştırabilirler. Nitekim uygulamada, sözleşmelerle haklı nedene dayanmayan fesih halinde cezai şart ve bu mahiyette ödemeler kararlaştırılmaktadır.<sup>137</sup>

---

<sup>136</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.868; SÜZEK, SARPER, s.751.

<sup>137</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.868; DORUK, ŞULE. s.36; TOLU, HAZAL. 2017. İş Sözleşmesinin Haksız Feshi. İstanbul: Beta. s.59.



## 2.4. İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ (BİLDİRİMSİZ FESİH)

Hukukumuzda “olağanüstü fesih”, “bildirimsiz fesih”, “derhal fesih”, “süresiz fesih”, “önelsiz fesih”, “muhik sebeple fesih” gibi terimlerle ifade edilmektedir. TBK m.435 ile İş K. m.24 ve25; Deniz İş K. m.14,16; Basın İş K. m.112de düzenlenmiştir.

138

Normal olarak iş sözleşmeleri, belirli süreli sözleşmelerde sürenin bitiminde, belirsiz süreli sözleşmelerde ise taraflardan birinin kanunlara uygun olarak önceden yapacağı bildirimden belirli bir süre sonra ortadan kalkar. Fakat taraflar arasında kişisel bir ilişki kuran iş sözleşmeleri, taraflardan biri için sürdürülmesi katlanılamayacak belirli durumların oluşması ve dürüstlük kuralı gereği de ilişkinin sürdürülmesi kendisinden beklenemeyecek durumun varlığı halinde, tarafların sözleşmeyi istediği anda sona erdirme hakkı kanunen bulunmaktadır. (İş K. m.25) İş ilişkisinin sürdürülmesine engel olacak nitelikte haklı bir sebebin bulunması durumunda, sözleşme süresinin bitimi veya bildirim sürelerinin bitimine gerek olmaksızın iş sözleşmesi derhal sona erdirilebilir. Bu durum hem belirli süreli, hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından geçerlidir.<sup>139</sup>

Bildirimsiz fesih hakkı, iş ilişkisini sürdürebilmesi dürüstlük kuralları gereğince kendisinden istenemeyecek tarafa ait bir haktır. Bu hak, bildirimli fesihten farklı olarak süreye bağlı tutulmaksızın derhal kullanılabilir.<sup>140</sup>

### 2.4.1. Haklı Neden Kavramı

Haklı nedenle derhal fesih hakkı, haklı neden olarak addedilebilecek bir olayın yahut durumun gerçekleşmesi halinde vuku bulur. Bu nedendir ki, haklı neden kavramının hukuki unsurlar çerçevesinde belirlenebilmesi büyük önem arz etmektedir.<sup>141</sup>

TBK m. 435/2'e göre, sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyecek bütün durum ve koşullar haklı sebep sayılır. Bu hükümden hareketle, kanun koyucunun haklı sebep kavramını dürüstlük kuralına bağlı kıldığını söylemek mümkündür. TBK m. 435'e karşılık İş Kanunu

<sup>138</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.794.

<sup>139</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s. 405; SÜZEK, SARPER, s.717.

<sup>140</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s. 405-406.

<sup>141</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.795.

m.24,25'te haklı nedenleri, "Sağlık sebepleri", "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" ve "Zorlayıcı sebepler" olarak sınırlayıcı olmayan bir biçimde saymıştır. Zira, bildirimsize feshe dayanak olabilecek haklı sebeplerin önceden bilinmesi mümkün olmayacağı gibi, uygulamada bürüneceği şekilleri kanun koyucunun bilmesi mümkün olmayacağı için tahdidi olarak sayılması, bildirimsize fesih hakkının kullanım amacına uygun düşmeyecektir.<sup>142</sup>

Kanunda haklı sebep olarak gösterilen durumların bazıları belirli şartlara bağlı tutulmuş, bir kısmı ise örnek olarak verilerek "ve benzerleri" sözü ile diğer hallerinde haklı sebep oluşturabileceği hükme bağlanmıştır. Bu nedenle, haklı bir sebebe dayanıldığında, kanununda öngörülen haklı sebep şartlarının gerçekleşip gerçekleşmediği veya kanunen belirlenen nitelikte haklı bir sebep sayılıp sayılmayacağı konusunda uyuşmazlık çıkabilmektedir. Bu durumların kesin şekilde çözülmesi yargı mercilerinin kararına bağlıdır.<sup>143</sup>

Haklı sebeple derhal fesih yetkisi, sözleşmeler ile kaldırılamaz ve bu haktan feragat edilemez. Zira, haklı sebeple derhal fesih, kanunda yer alan ve sözleşmeyi sona erdiren sebeplerdendir.

Derhal fesih hakkının kullanılabilmesi için, kanunda belirtilen sebeplerin sözleşme serbestisi ilkesi çerçevesinde genişletilmesi ya da daraltılması konusu önemli bir sorun teşkil etmektedir. Kanunda haklı sebep olarak sayılan durumların sözleşme ile sınırlandırılması, öğretide oldukça tartışmalıdır.<sup>144</sup>

#### **2.4.2. İş Akdini Fesheden Tarafın Belirlenmesi**

Hukukumuzda, haklı nedenle derhal feshin, işçi ve işveren tarafından yapılmasına bağlanan sonuçların farklı olması hasebiyle, fesih bildirimimin kimin tarafından yapıldığının belirlenmesi büyük önem arz eder. İş akdi her iki tarafça feshedilmişse, önce fesheden tarafın belirlenmesi zorunludur.<sup>145</sup> İş akdinin kim tarafından feshedildiğini belirledikten sonra, sözleşmeyi sona erdiren, bozucu yenilik

<sup>142</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.796; EKONOMİ, MÜNİR. s. 196; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s. 417.

<sup>143</sup> EKONOMİ, MÜNİR. s. 197.

<sup>144</sup> Bkz. EKONOMİ, MÜNİR. s. 225, MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.797.

<sup>145</sup> Bkz. Yarg. 9.HD, 13.06.1977, E.6449, K. 9189.

doğuran hak niteliği taşıyan derhal fesih hakkı, onun tarafından kullanılmış sayılacak ve buna bağlanan hukuki sonuçlar doğacaktır.<sup>146</sup>

#### 2.4.3. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılma Şartları

İş sözleşmesi, ister belirli süreli iş sözleşmesi olsun, ister belirsiz süreli iş sözleşmesi olsun, bildirimsize fesih yoluyla sona erdirilebilir. İş sözleşme “sürekli” bir işe ilişkinse, sözleşmenin belirli süre veya belirsiz süre için akdedilmiş olmasına bakılmaksızın bildirimsize fesih yoluyla sona erdirilebilir. Fakat iş sözleşmesi “süreksiz” bir işe ilişkinse, bu durumda İş Kanununun bildirimsize feshe ilişkin hükümlerine tabi değildir. Ayrıca sürekli bir işe ilişkin olan iş sözleşmesinin halen yürürlükte bulunması gereklidir.<sup>147</sup> Sonuç olarak, derhal fesih hakkının kullanılabilmesi için belirli süreli veya belirsiz süreli olsun, “sürekli” bir işe ilişkin bir iş sözleşmesi bulunmalıdır ve halen yürürlükte olmalıdır.<sup>148</sup>

Derhal fesih hakkının kullanılabilmesi için, kanunda sayılan haller ya da dürüstlük kuralı gereği iş ilişkisinin sürdürülmesi kendisinden istenilemeyecek nitelikte haklı sebebin bulunması gerekmektedir. Bu sebepler kanunda tahdidi olarak sayılmamıştır. Haklı nedenin somut olaya göre var olması, derhal fesih hakkının kullanılabilmesi için şarttır.

Bildirimsize fesihte, kanunda kullanılan “bildirimsize fesih” deyimini, akdi sona erdirmek hususunda irade beyanının, karşı tarafa yöneltilemeksizin hukuki sonucun doğacağı anlamını taşımamaktadır. Fesih niteliği itibarıyla karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir irade beyanıdır. Bu nedenle, sözleşmenin türü ne olursa olsun, akdi sona erdirmeye ait iradenin karşı tarafa “bildirilmesi” şarttır. “Bildirimsize” sözüyle, feshin süreye bağlı olarak önceden bildirilmesi gerekmediği, irade beyanının karşı tarafa ulaşması üzerine bir sürenin geçmesi beklenilemeksizin akdin derhal sona ereceği anlatılmaktadır.<sup>149</sup>

Önemle belirtmek gerekir ki, haklı nedenle feshine ilişkin İş K. m.24-26, hem “iş güvencesi kapsamına giren”, hem de “iş güvencesi kapsamına girmeyen” İş Kanununa tabi iş ilişkilerine uygulanır.<sup>150</sup>

<sup>146</sup> SÜZEK, SARPER, s.743.

<sup>147</sup> Bkz. Yarg. 9HD. 29.09.1986, E.7127, K.8552.

<sup>148</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.407-408.

<sup>149</sup> EKONOMİ, MÜNİR. s. 194.

<sup>150</sup> SÜZEK, SARPER, s.7434.

Bildirimsiz fesih beyanının herhangi bir şekilde, yazılı yahut sözlü yapılması mümkündür. Yeni TBK sözleşmeyi fesheden tarafa, fesih sebebini “yazılı” olarak bildirmek zorunluluğunu getirmektedir. Bu hükmün İş Kanunları bakımından uygulanmasının mümkün olup olmadığı tartışmalıdır.<sup>151</sup>

Bildirimsiz fesihte, sözleşmenin feshedildiği bildirimının karşı tarafa yapılması gereklidir. Bununa birlikte fesih hakkını kullanan tarafın dayandığı haklı sebebi, fesih beyanında bildirmek zorunda olup olmadığı, bu sebebin fesih beyanının muhtevasına dahil olup olmadığı hususu doktrinde tartışmalıdır. Doktrinde baskın görüşe göre, bildirimde haklı sebebe dayanıldığına açıklıkla belirtilmesi gerektiği, ancak bildirimle beraber somut olay ya da sebep gösterilmesinin gerekli olmadığı yönündedir.<sup>152</sup> Yargıtay ise, haklı feshe dayanak yapılan sebebin bildirimde belirtilmesi gerektiğini, aksi halde feshin geçerli olmayacağı düşüncesindedir.<sup>153</sup> Bu çerçevede feshe ilişkin beyan belirli bir sebebe dayandırılmış olmalıdır, beyanda belirtilmemiş bir sebeple geçerli bir fesihten söz edilemeyecek ve bildirilen sebebin dışında başka bir sebepte öne sürülemeyecektir. Zira dayanılan sebeple bağlılık esastır.<sup>154</sup>

İş Kanununun 26. maddesinde, haklı nedenle fesih durumunda süre şartı getirilmiştir. Bu hükme göre, İş Kanunu 24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde dayanarak, işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak “altı iş” günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olaydan maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

#### 2.4.4. Haklı Nedenler

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa göre, sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durumlar ve olayların, haklı neden sayılacağı hükme bağlanmıştır. Mamafih İş Kanunu, nitelikleri itibariyle sınırlı, içerikleri itibariyle sınırlayıcı olmayan bir şekilde haklı nedenleri sayma yoluna gitmiştir.<sup>155</sup>

<sup>151</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.409; Bkz. SÜZEK, SARPER, s.746;

MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.799-800.

<sup>152</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.409.

<sup>153</sup> Bkz. Yarg. 4HD 12.06.1965, E.1080, K.3096.

<sup>154</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.410.

<sup>155</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.815.

İş Kanunu haklı nedenleri, nitelikleri bakımından, kural olarak üç grupta toplamakta; işçi ve işveren yönünden iki ayrı madde de sıralamaktadır. Buna göre haklı nedenler, her iki taraf içinde, sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı nedenler olarak iki maddede paralel içerikle sayılmıştır. İş Kanunu bu üç grup haklı nedene, 25. madde de, işçinin gözüaltına alınması ve tutuklanması olarak yeni bir grup ekleyerek işveren bakımından haklı nedenleri dört grup altında toplamıştır.<sup>156</sup>

Önemle belirtmek gerekir ki haklı nedenle fesih hakkını doğuran haklı nedenler, İş Kanununda sayılanlardan ibaret değildir. Örneğin 6356 sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 70'e göre, işçinin kanun dışı greve katılması, işverene fesih hakkı veren haklı bir neden teşkil etmektedir. Bu hakkın kullanımı iş kanunu hükümlerine göre olur. Bunun yanı sıra Deniz İş Kanunu(m.14) ile Basın İş Kanunu(m.11,12) haklı nedenleri kendine göre belirlemiştir.<sup>157</sup>

#### **2.4.4.1. İşçi Yönünden Haklı Fesih Nedenleri**

İş Kanunu m. 24'te, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı başlığı taşıyan, işçiye iş sözleşmesini derhal fesih hakkı veren olaylar sayılmıştır. Bunlar sırasıyla; sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ile zorlayıcı nedenler başlıkları altında üç bent halinde sayılmıştır.

##### **2.4.4.1.1. Sağlık Nedenleri**

###### **2.4.4.1.1.1. İşin işçinin sağlığı için tehlikeli olması**

İş Kanununun 24. maddesinin I. bendinin (a) alt bendine göre, iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa, işçi iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilir.

Bu hükme göre işçinin sağlık nedeniyle derhal fesih hakkının doğabilmesi için her şeyden önce yapılan iş, işçinin yaşamını ve sağlığını tehlikeye sokmalıdır. Bu söz konusu tehlike işin kendisinden, başka bir deyişle işin niteliğinden kaynaklanmış

<sup>156</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.815.

<sup>157</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.816.

olmalıdır. Nitekim, Yargıtay da, iş yeri koşullarından ya da işten kaynaklanmayan hastalıkları işçi lehine haklı fesih nedeni saymamaktadır.<sup>158</sup>

İş sözleşmesinin, İş Kanununun 24. maddesinin I/a bendine göre feshedilebilmesi için, sözleşmenin konusu olan işin yapılmasının işçinin sağlığı ve yaşayışı için tehlike olması, bu tehlikenin de sözleşmenin kurulması sırasında bilinip bilinmediği, önemli değildir. İşin yapılmasının sağlık ve yaşayış bakımından tehlikeli olup olmadığı tespiti ise uzmanlarca belirlenecektir.<sup>159</sup>

#### **2.4.4.1.1.2. İşveren yahut başka bir işçinin bulaşıcı hastalığa tutulması**

İş Kanunu m. 24/I (b) alt bendine göre; işçi, işveren veya birlikte çalıştığı işçilerden birinin bulaşıcı hastalığa yakalanması hallerinde, sözleşmesini bildirimsiz feshedebilir. Kanunun bu hükmüne dayanarak işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshedebilmesi için, işverenin yahut işyerindeki herhangi bir işçinin hasta olması yeterli değildir. Bu hastalığın “bulaşıcı ve işçinin işi ile bağdaşmayan” bir hastalık olması, ayrıca işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren yahut başka işçinin böyle bir hastalığa yakalanmış olması gerekir.<sup>160</sup>

Özetle işçinin İş Kanunu 24 m. 24/I (b) alt bendine göre iş sözleşmesini feshedebilmesi için gerekli şartları şu şekilde sıralayabiliriz: Hastalık bulaşıcı ve işçinin işi ile bağdaşmayacak nitelikte olmalıdır, işçinin sürekli yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bu nitelikte hastalığa yakalanmış olmalıdır.<sup>161</sup>

#### **2.4.4.1.2. Ahlak Ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller Ve Benzerleri**

İş Kanununun 24. maddesinin II. bendinde, işverenin, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan durum ve davranışların neler olduğu açıkça sayılmıştır. Ancak önemle belirtmek gerekir ki bu bentte sayılanlar sınırlayıcı(tahdidi) değildir. Zira söz

<sup>158</sup> Bkz. Yarg. 9HD. 25.11.2002, 5907/18272; **SÜZEK, SARPER**, s.731; **AKYİĞİT, ERCAN**. 2016. İş Hukuku (11. Basım). Ankara: Seçkin, s.280.

<sup>159</sup> **NARMANLIOĞLU, ÜNAL**. s.421; **AKYİĞİT, ERCAN**. 2016. İş Hukuku (11. Basım). Ankara: Seçkin s.280.

<sup>160</sup> **NARMANLIOĞLU, ÜNAL**. s.422; **ESENER, TURHAN**. 1975. İş Hukuku. Yeniden Gözden Geçirilmiş 2. Bası. Ankara: Sevinç Matbaası, s.233.

<sup>161</sup> **NARMANLIOĞLU, ÜNAL**. s.422-423-424.

konusu hükmün kenar başlığı, “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” şeklindedir.<sup>162</sup>

#### **2.4.4.1.2.1. İşverenin İşçiyi Yanıltması**

İş Kanunu 24. maddenin II. bendinin (a) alt bendi uyarınca; İşverenin iş sözleşmesi yapıldığı sırada, bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek ya da gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltmış olması, işçiye haklı sebeple derhal sözleşmeyi feshetme hakkı verir.

Kanunun ifadesinden de anlaşılacağı üzere “hata” hali, haklı nedenle derhal fesih halleri arasında gösterilmemiştir.<sup>163</sup> İşverenin hilesi nedeniyle, işçinin derhal fesih hakkı da kanunen sınırlandırılmıştır. Hilenin haklı sebep sayılabilmesi için, yanıltma, sözleşmenin esaslı noktalarından biri ile ilgili olmalıdır ve yanıltmanın yanlış vasıflar veya şartlar göstermek ya da gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle yapılmış olması gereklidir.<sup>164</sup>

#### **2.4.4.1.2.2. İşverenin, İşçinin veya Ailesine Mensup Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Söz Ve Davranışlarda Bulunması**

İş Kanunu 24. maddenin II. bendinin (b) alt bendi uyarınca; İşveren, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler ya da davranışlarda bulunursa işçinin sözleşmeyi derhal feshetme hakkı bulunmaktadır.

Hükümde belirtilen nitelikte söz veya davranışların fesih sebebi olarak kabul edilebilmesi için, Ceza Hukuku bağlamında suç sayılması gerekmektedir.<sup>165</sup> O halde şeref ve namusa dokunan sözlerin nasıl belirleneceği sorunu karşımıza çıkmaktadır. İşverenin; işçiye ya da ailesinden birine küfretmesi, sövmesi, ağır hakaret etmesi, tereddütsüz haklı neden oluşturmaktadır. Bununla birlikte şeref ve

<sup>162</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.424.

<sup>163</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.821; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.424.

<sup>164</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.424-425; KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.229.

<sup>165</sup> Aynı yönde Yarg. 9. HD. 14.01.2013, E. 2010/39298 K. 2013/265; “4857 sayılı İş Kanunu'nun 24 üncü maddesinin (II) numaralı bendinin (b) alt bendi gereğince, işverenin işçiye veya aile üyelerinden birine hakaret etmesi, sövme fiilini işlemesi, sarkıntılıktaki bulunması, işçiye iş sözleşmesini haklı fesih imkanı verir. Şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışların, işveren veya işveren vekili tarafından gerçekleştirilmiş olması hukuki sonucu değiştirmez. Bu eylemlerin Türk Ceza Kanunu'na göre suç teşkil etmesi de ŞART DEĞİLDİR.”

namusa dokunan sözler ve davranışlar, nitelikleri itibariyle suçlarla sınırlı tutulmayarak tarafların durumlarına, sosyal çevrelerinin değer yargılarına bakılarak tayin edilmektedir.<sup>166</sup> Bu fiillerin işveren ya da işveren vekili tarafından, işçinin giyabında yapılması durumu değiştirmez.<sup>167</sup> Bu hüküm işveren vekilleri hakkında da uygulanabilir.<sup>168</sup>

Hükümde belirtilen nitelikte söz ve davranışlar, işçinin aile üyelerine karşı yapıldığında da işçinin derhal fesih hakkı bulunmaktadır. İşçinin ailesi sözcüğüne, işçinin karı ya da kocası, çocuklarının dahil olduğu kendisiyle otursun yahut oturmasın yakın akrabalarda girer.<sup>169</sup>

Yargıtay, rahatsızlığı nedeniyle işe gelemeyen ve bu nedenle siparişlerin gecikmesine neden olan işçiye, işverenin bağırıp kızmasını, orada bulunan eşyaları tekmelemesini ve tartışma çıkarmasını, işçinin onuru zedelenmesi ve çalışma ortamının ortadan kalkması sebebiyle haklı nedenle derhal fesih sebebi saymıştır.<sup>170</sup>

İş Kanununun 24. maddesinin II. bendinin (b) alt bendine ek olarak (c) bendinde, işveren, işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, ya da işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler ya da işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse veya işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa, işçinin iş sözleşmesini derhal feshetme hakkının bulunduğu hükme bağlanmıştır.

Hükümde yer alan davranışların, TCK bağlamında suç oluşturmasına gerek yoktur. Bu davranışlar, sataşmada bulunma, gözdağı verme ve tehdit gibi manevi şekilde olabileceği gibi dövme gibi, maddi fiil şeklinde de olabilir.<sup>171</sup>

<sup>166</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.425; EKONOMİ, MÜNİR. s. 199.

<sup>167</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.823; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.425-426; KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.229.

<sup>168</sup> KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.229.

<sup>169</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.426; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.823.

<sup>170</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.824; Bkz. Yarg. 9HD. 16.10.2009, E.2008/10531, K.2009/27086.

<sup>171</sup> KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.230.



#### 2.4.4.1.2.3. İşverenin İşçiye Cinsel veya Psikolojik (Mobbing) Tacizde Bulunması

İş Kanunu 24. maddenin II. bendinin (b) alt bendi uyarınca, işverenin işçiye cinsel tacizde bulunması, işçinin lehine derhal fesih nedeni olarak kabul edilmiştir. Kanundaki işveren kavramına, işveren vekilinin de dahil olduğu tereddütsüzdür. Anılan bentte açıkça işverenin cinsel tacizinden söz edildiğinden dolayı, işveren veya işveren vekili dışındaki kimselerin cinsel tacizi, bu maddeye göre işçiye bildirimsiz fesih hakkı sağlamayacaktır.<sup>172</sup>

Öncelikle, cinsel taciz kavramını, TCK suç sayıp cezalandırmaktadır. TCK cinsel tacizi m.105/1'de "Bir kimseyi cinsel amaçlı taciz etmek" şeklinde tanımlamıştır. Bununla birlikte önemle vurgulamak gerekir ki İş kanununda haklı nedenle fesih sebebi olarak sayılan cinsel tacizin, haklı neden olarak kabul edilmesi için, TCK'deki şartların bulunması gerekli değildir. İşverence işçiye karşı yapılan cinsel taciz, suç teşkil etmese bile, işçi lehine haklı nedenle derhal fesih hakkı sağlamaktadır.<sup>173</sup>

Doktrinde, cinsel taciz kavramına daha geniş ve üst bir kavram olan, psikolojik taciz kavramı olarak bakılmaktadır. İşveren ya da başka kişiler tarafından, iş yerinde bir işçiye uygulanan kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi küçültücü ve yıldırıcı, tekrarlanan davranışlarla işçinin kişilik haklarına ve onuruna müdahale niteliği taşıyan davranışlar, psikolojik şiddet olarak addedilmektedir. İş yerinde psikolojik tacize uğrayan işçi de iş akdini haklı nedene dayanarak derhal feshedebilir. Haklı nedenle feshin dayanağı durumuna göre, İş K. 24/II, b "İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa" veya İş K. 24/II, 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, ya da işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa" hükümleri oluşturabileceği gibi genel olarak "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" hükmüne de dayanılabilir. Nitekim Yargıtay da, cinsel tacizin

<sup>172</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.426.

<sup>173</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.426-427.

yanında psikolojik tacizi (mobbing) de, işçiye haklı nedenle derhal feshe imkan veren bir durum olarak değerlendirmektedir.<sup>174</sup>

#### **2.4.4.1.2.4. İşçinin Cinsel Tacize Uğraması (Maruz Kalması)**

İş K. m. 24/II d alt bendine göre: “İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa” işçi lehine haklı nedenle derhal fesih hakkı doğar. İşverenin, işçiyi gözetme borcunun gereği, işçiyi diğer işçiler ve üçüncü kişilere karşı koruma, bunlardan gelebilecek cinsel tacizlere yönelik olarak da önlem alma yükümlülüğü vardır.<sup>175</sup>

Bu hüküm kapsamında işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilmesi için, cinsel tacizin işyerinde gerçekleşmiş olması ve bunun diğer bir işçi veya üçüncü kişi tarafından gerçekleştirilmiş olması gerekir. Ayrıca işyerinde başka işçinin ya da üçüncü bir kişinin tacizine maruz kalan işçinin bu durumu işverene bildirmesine rağmen, işverenin gerekli önlemleri almamış olması zorunludur. Bu bağlamda, işverenin önlem almadığı veya alınan önlemlerin yeterli olmadığına anlaşılması halinde işçinin sözleşmeyi derhal feshedebilme olanağı bulunmaktadır. Önemle belirtmek gerekir ki yasanın gerekçesine göre “gerekli önlemler” sözü ile anlatılmak istenen, işverenin, olayın tekrar etmemesi için çaba göstermesi, söz gelimi işçinin çalıştığı yeri değiştirmesi ya da tacizin ağırlığı karşısında tacizci işçinin işine son vermesidir.<sup>176</sup>

#### **2.4.4.1.2.5. İşverenin İşçinin Ücretini Ödememesi**

İş Kanununun 24. maddesinin II. bendinin e alt bendine göre “İşveren tarafından işçinin ücreti, kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse” işçi, iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilir.

Önemle belirtmek gerekir ki m.24/II'nin e alt bendinde yer alan ücret sözcüğü geniş anlamda anlaşılmalıdır. Zira temel ücretin yanı sıra, ücretin ekleri ya da

---

<sup>174</sup> SÜZEK, SARPER, s.731; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.417; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.828; Bkz. Yarg. 9HD. 14.03.2008, E.2008/3122, K.2008/4922 ; CENGİZ, İŞTAR. ERSOY, UĞUR. KÜÇÜKAY ALPER. 2016. Sicil İş Hukuku Dergisi “Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing”. Yıl: 2016 Sayı: 36, s.77. [https://www.mess.org.tr/media/files/6695\\_YAESR973B5sicilsayi36.pdf](https://www.mess.org.tr/media/files/6695_YAESR973B5sicilsayi36.pdf)

<sup>175</sup> SÜZEK, SARPER, s.735.

<sup>176</sup> SÜZEK, SARPER, s.736; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.430.

tamamlayıcıları da ücret kavramı içinde olduğundan, herhangi bir ücret ekinin ödenmemesi de işçiye, m.24/II (e) alt bendine dayanarak haklı sebeple derhal fesih imkanı teşkil edecektir.<sup>177</sup> Bu alt bent hükmüne göre haklı nedenin oluşabilmesi için, işverenin keyfi bir şekilde ücret ödeme borcunu yerine getirmemiş ya da gereğince ifa etmemiş veya geciktirmiş olması gerekir. Anılan hüküm uyarınca, ücretin kasten ödenmemesi veya geciktirilerek ödenmesi haklı neden teşkil eder. Bununla birlikte iyi niyet kurallarına göre, ücretin vaktinde ödenmemesi makul karşılanması gereken durumlarda dahi gecikme kısa bir süre için olmalıdır.<sup>178</sup>

Öte yandan, İş Kanununun 24. maddesinin II. bendinin f alt bendine göre “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 veya çalışma şartları uygulanmazsa” işçi lehine haklı nedenle fesih hakkı doğar. Bu fıkrada yer alan “aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödeneceği” yönündeki ifadeyi, akort ücretin bir saatinin hesaplanmasındaki esastan hareketle bulunacak saat ücretinin, iş verilmeyen saat sayısı ile çarpılması sonucunda bulunan ücret tutarı biçiminde anlamak gerekir.<sup>179</sup>

#### **2.4.4.1.2.6. Çalışma Koşullarının Uygulanmaması**

İş Kanununun 24. maddesinin II. bendinin f alt bendine göre, iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile belirlenen çalışma şartları uygulanmaz ise, işçi lehine haklı nedenle derhal fesih durumu vuku bulmaktadır. Çalışma şartlarında değişiklik iki tarafın anlaşması ile her zaman mümkündür. İşverenin çalışma koşullarını tek taraflı değiştirmesi de bu bent kapsamındadır.<sup>180</sup>

#### **2.4.4.1.3. Zorlayıcı Nedenler**

İş Kanunu 24. maddenin III. fıkrasına göre, iş yerinde zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde kanun, bazı şartlarla bunu işçi lehine haklı nedenle derhal fesih nedeni olarak kabul etmiştir.

<sup>177</sup> SÜZEK, SARPER, s.736; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.431.

<sup>178</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.829.

<sup>179</sup> SÜZEK, SARPER, s.737,338; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.832.

<sup>180</sup> KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.231.

Hükümde sözü edilen zorlayıcı neden, kaçınılmayan ve önceden öngörülemeyen dıştan gelen bir olay olarak tanımlanabilir. İş hukukunda iş yeri ile ilgili olarak zorlayıcı neden niteliğindeki olaylar, yangın kaza, arıza gibi teknik nedenlerle ve yağmur, deprem, toprak kayması gibi doğal afetlerle ortaya çıkabileceği gibi, devletçe işyerine el konulması, belediyece yol genişleme çalışmaları nedeniyle işyerinin kapatılmak istenmesi gibi hukuki nedenlerden de doğabilir.<sup>181</sup>

İşçinin bu hükme dayanarak sözleşmeyi bildirimsiz olarak feshedebilmesi için, işyerinde işin durmasını gerektirecek bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması gerekir. Ancak bu sebebin, işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek nitelikte olması gerekir. Hükümde bahsi geçen zorlayıcı neden, işin durmasını gerektirmemiş ya da bir hafta veya daha az süre ile işin durmasına yol açmışsa işçinin bu hükme dayanarak sözleşmeyi feshetme imkanı yoktur. Bu nedenle İş Kanunu 40. maddesi “zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir” hükmünü öngörmüştür.<sup>182</sup>

Zorlayıcı sebebin ortaya çıkması halinde, zorlayıcı durumun ortaya çıkmasından bir hafta geçtikten sonra, işçi bu sebebe dayanarak iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Feshin her zaman açık bir şekilde yapılması gerekmez, örtülü olarak da fesih iradesi ortaya konabilir. Ancak ne şekilde olursa olsun, bu sebebe dayanarak iş sözleşmesini feshetmek isteyen işçi bu hakkını, zorlayıcı sebebin devamı sırasında kullanmak zorundadır. Zorlayıcı sebebin sona ermesi halinde artık, işçi iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshedemez.<sup>183</sup>

#### 2.4.4.2. İşveren Yönünden Haklı Fesih Nedenleri

İş Kanununa göre, süresi belirli olsun veya olmasın iş sözleşmelerinde işveren, kanunda yazılı olan hallerde, belirli süreli sözleşmelerde sürenin bitiminden önce, belirsiz süreli sözleşmelerde fesih bildirim süresinin geçmesini beklemeksizin iş akdini derhal feshedebilir. İş Kanunu m. 25'te, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı başlığı taşıyan, iş sözleşmesini derhal fesih hakkı veren olaylar sayılmıştır. Sırayla; sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller,

<sup>181</sup> ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT, s.449.

<sup>182</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.434-435; KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.231.

<sup>183</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.435-436; KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.231.

zorlayıcı nedenler ile işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması başlıkları altında dört ana bent halinde sayılmıştır.

#### **2.4.4.2.1. Sağlık Nedenleri**

İşverene iş sözleşmesini sağlık sebepleriyle bildirimsiz olarak feshetme hakkını veren sebepler, İş Kanununun 25. maddesinin I. bendinde üç grupta düzenlenmiştir.

##### **2.4.4.2.1.1. İşçinin Hastalığa Yakalanması veya Engelli Hale Gelmesi**

İş Kanununun 25. maddesinin I. bendinin a alt bendine göre; işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından ya da içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi halinde işveren, iş sözleşmesini bildirimsiz olarak derhal feshedebilir. Kanun koyucu bu hükümde, işçinin kusurlu davranışlarını; işçinin kastı, derli toplu olmayan yaşayışı ve içkiye düşkünlüğü olarak üç noktada toplamıştır. Hükümden de anlaşılacağı üzere işçinin her türlü kusuru değil, sayılan üç durumda işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı verir.<sup>184</sup>

Hükümde sözü edilen işçinin kastından anlatılmak istenen, işçinin hastalığa ve sakatlığa yol açan olayı bilerek ve isteyerek gerçekleştirmesidir. İşçinin derli toplu olmayan yaşamından, gece hayatına aşırı düşkünlük gibi davranışlar ve bunun sonucunda hastalığa tutulması anlaşılmalıdır. İşçinin içkiye olan düşkünlüğü, onun alkollü içecek kullanmayı alışkanlık haline getirmiş olmasını ifade eder. Buna karşılık, işçinin alkollü içecek kullanmasının alışkanlık haline gelmemesi durumu bu hükmün dışında kalır. İşverenin bu hükme dayanarak iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshedebilmesi için, yukarıda sayılan durumlardan birinin sonucunda hasta olan veya sakatlığa uğrayan işçinin işe devam etmemiş olması da gerekir. Anılan hükümde devamsızlığın süresi de belirlenmiştir. Buna göre: İşçinin kastı, derbeder hayat yaşayışı veya içkiye düşkünlüğü sonucu uğradığı hastalık veya sakatlık sebebiyle işe devamsızlığı ardı ardına 3 iş gününden veya bir ayda 5 iş gününden fazla sürmüş olmalıdır. Eğer işe devam etmeme durumu söz konusu değilse veya hükümde yer

<sup>184</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.436; KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.232; SÜZEK, SARPER, s.718.

alan sürelerle ulaşmıyorsa işverenin bu hükme dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı bulunmamaktadır.<sup>185</sup>

Buna karşılık, İş Kanununun 25. maddesinin I. bendinin b alt bendinin son paragrafına göre: “(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde, işveren için iş sözleşmesini bildirmsiz fesih hakkı, belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar.” Kısaca ifade etmek gerekirse anılan bentte sayılan üç hal, yani işçinin kastı veya derli toplu yaşayışı ya da içkiye düşkünlüğü dışında kalan, işçinin kusurlu veya kusursuz olarak tüm hastalık veya kaza (ya da gebelik) nedeniyle işe devamsızlığında, işverenin derhal fesih hakkı hususunda, İş K. 25/I. bendinin a alt bendi değil, b alt bendinin son paragraf hükmü uygulanacaktır.<sup>186</sup>

#### **2.4.4.2.1.2. İşçinin Gebeliği**

İş Kanununun 25. maddesinin I. bendinin b alt bendinin son paragrafı uyarınca, doğum ve gebelik hallerinde işverenin haklı nedenle fesih hakkı, yasanın 74. maddesinde öngörülen sürelerle ek olarak, İş K. m.17’de öngörülen bildirim süreleri artı 6 haftanın bitiminden itibaren doğar. İş Kanununun 74. maddesinin 1. fıkrasına 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.” Özetle ifade etmek gerekirse, işçinin gebeliği halinde işveren lehine haklı nedenle fesih hakkının doğumu için, İş K. 74/1’e göre 16 haftanın geçmesi beklenecek, bu süreye İş K.17/2 uyarınca işçinin kıdemine göre tabi olacağı bildirim süreleri(2-8hafta) ile 6 haftalık süre eklenecektir. İşçinin gebeliği durumunda, belirtilen sürelerde iş akdi askıdadır. İşveren bu sebebe dayanarak iş akdini haklı nedenle feshedemez, işçi de bu süre boyunca işverende ücret talep edemez. İşçi bu süre boyunca Sosyal Güvenlik Kurumundan geçici iş göremezlik ödeneği alır(SSGSSK 18).<sup>187</sup>

<sup>185</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.437; SÜZEK, SARPER, s.718.

<sup>186</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.438; SÜZEK, SARPER, s.718.

<sup>187</sup> SÜZEK, SARPER, s.719; KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.232.

#### **2.4.4.2.1.3. İşçinin Tedavi Edilemeyecek Bir Hastalığa Tutulması**

4758 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin I. bendinin b alt bendi ile hukukumuzda yeni getirilen ve işverene bildirimsiz fesih hakkı veren diğer bir sağlık sebebi, işçinin tedavi edilemeyecek bir hastalığa yakalanmasıdır. İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda, işveren bildirimsiz fesih hakkını kullanabilecektir.

#### **2.4.4.2.2. Ahlak Ve İyi Niyet Kurallarına Uyulmayan Haller ve Benzerleri**

4758 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin II. bendinde, işverenin haklı nedenle derhal fesih nedenlerinden olan, ahlak ve iyi niyet kurallarına uyulmayan haller, 9 alt bent halinde açıkça anlatılmıştır. Ancak önemle belirtmek gerekir ki bu bentte sayılanlar sınırlayıcı(tahdidi) değildir. Zira söz konusu hükmün kenar başlığı “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” şeklindedir.

##### **2.4.4.2.2.1. İşçinin İşvereni Yanılması**

İş Kanunu 25. maddesinin II. bendinin a alt bendinde, işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı tanıyan, işçinin işvereni yanılması durumu anlatılmıştır. Buna göre, iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde, bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek veya gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanılması durumunda, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir.

Önemle belirtmek gerekir ki, anılan hüküm, kanunun 24. maddesinin a alt bendine paralel bir hükümdür. İşçi, sözleşme yapılırken esaslı noktalardan biri hakkında işvereni yanıltırsa, yani ona hile yaparsa, işveren sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedebilir. Ayrıca yanılmanın esaslı noktalar üzerinde olması gerekmektedir. Sözleşmenin esaslı noktaları ise tarafların sözleşmeyi yaparken önem attıkları noktalardır. Eğer işveren yanılmasaydı işçi ile aralarındaki sözleşmeyi imzalamamış olacak idiye esaslı noktadan söz edilebilir. Dolayısıyla burada bir sözleşme görüşmeleri kusuru (culpa in contrahendo) söz konusudur. Bu bent, sadece işçinin

işvereni yanılması durumu düzenlemektedir, 3. kişilerin işvereni yanılması durumunda bu bent uygulama alanı bulmayacaktır.<sup>188</sup>

Esaslı yanılmanın olabilmesi için, işçi tarafından verilen, işvereni yanılmak amacıyla gerçek dışı bilgiler ya da söylenen sözlerin sözleşmenin kurulmasını etkilemiş olması gereklidir. Bu durumun anlaşılabilmesi için somut olaya göre değerlendirme yapmak gereklidir. Nitekim Yargıtay, işçi işe girmeden önce müessir fiil suçundan hüküm giymiş olduğu halde, giriş formunda hiçbir sabıkası yani mahkumiyeti bulunmadığı şeklinde cevap vererek<sup>189</sup> işe giren işçinin davranışını haklı nedenle fesih sebebi sayarken, işe başvuru sırasında sorulmasına rağmen herhangi bir sağlık problemi olmadığını beyan eden ve sağlık raporu sunan ancak daha sonra tek böbrekli<sup>190</sup> olduğu anlaşılan işçinin durumu işverene bildirmemesini, iş sözleşmesinin m.25/II (a) alt bendi uyarınca haklı nedenle feshi gerektirecek esaslı bir nokta saymamıştır. Ayrıca, önemle belirtmek gerekir ki işçinin sözleşmenin esaslı noktaları hususunda gerçeğe aykırı bilgi vermesinin yanı sıra, bazen susması da yanılma durumu teşkil edebilmektedir.<sup>191</sup>

#### **2.4.4.2.2.2. İşçinin, İşverenin veya Ailesine Mensup Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Söz ve Davranışları ya da Şeref ve Haysiyet Kırıcı Aslı Olmayan İhbar ve İsnatları**

İş Kanunu 25. maddesinin II. bendinin b alt bendine göre işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması, işveren lehine haklı nedenle derhal fesih sebebi teşkil

<sup>188</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.839-840; KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.233; SÜZEK, SARPER, s.720; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.440-441.

<sup>189</sup> Yarg. 9. HD. 06.06.2000, E.2000/4727, K. 2000/7993.

<sup>190</sup> Yarg. 9. HD. 29.12.2011, E.2009/39002, K. 2011/50334. Kararda haklı neden sayılmama gerekçesi şöyle açıklanmıştır; "Yukarıdaki açıklamalar ışığında davacının işi ve çalışma yeri göz önüne alındığında, davacı işçinin tek böbrekli olması, fakat işe başvururken doldurduğu formda bunu işverene bildirmemesi iş sözleşmesinin m.25/II-a uyarınca haklı feshedilmesini gerektirecek esaslı bir nokta sayılmaz. Kaldı ki somut olayda davacının maaşlarına zam yapılması için öncülük ederek imza toplaması olayı üzerine disiplin kurulunca savunması alınırken işverenin davacının tek böbrekli olduğunu öğrenip onu işten çıkarmak için bunu kullanması dürüstlük kurallarına DA AYKIRIDIR. Bu nedenlerle davalı işverenin iş sözleşmesini haksız feshettiği sonucuna varılarak davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup BOZMAYI GEREKTİRMİŞTİR."

<sup>191</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.840; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.440; SÜZEK, SARPER, s.720.



etmektedir. Bununla birlikte, eleştiri hakkı kapsamındaki ifade özgürlüğünün kullanılması, haklı fesih nedeni oluşturmaz.<sup>192</sup>

Sözü edilen alt bentte, m.24/II, (b) alt bendinden farklı olarak işçinin, işveren hakkında asılsız ihbarda bulunmasına yer verilmektedir. İşverenlerin iş hayatında sıkça karşılaştıkları bir davranış olan asılsız ihbar, haklı nedenle derhal fesih sebebi kabul edilmiştir. İhbarın haklı neden oluşturabilmesi için öncelikle asılsız<sup>193</sup> olması gerekmektedir. Buna ek olarak asılsız ihbarın işverenin şeref ve haysiyetini kırıcı nitelik taşıması gerekir.<sup>194</sup>

Doktrinde, işçinin işveren vekili ya da aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak söz ve davranışlarının hangi bent kapsamında haklı nedenle fesih sebebi oluşturacağı hususu tartışmalıdır. Baskın görüşe göre; işçinin, işveren vekili veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak söz ve davranışları, işveren vekili hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarının da 25. maddesinin II. bendinin b alt bendi kapsamında haklı neden oluşturacağı yönündedir. Zira bu görüşe göre işin ve iş yerinin yönetiminde görev almaları ve işverenler için öngörülen her türlü sorumluluk ve zorunlulukların haklarında uygulanması, yaptıkları işlerden dolayı ceza sorumluluklarının söz konusu olması nedeniyle, işverenler kadar işveren vekillerinin de şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlara taraf olabilecekleri savunulmaktadır.<sup>195</sup> Buna karşılık Süzek'e göre, işveren vekilinin böyle bir tutuma maruz kalması halinde de işveren sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedebilecektir. Ancak işçinin bu yöndeki tutumu 25. maddesinin II. bendinin başlığında yer alan, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerin "benzeri"

<sup>192</sup> **SÜZEK, SARPER**, s.721; **ÖKTEM SONGU, SEZGİ**. 2014. Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları. Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan. C. I. İzmir. s.636. <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/22-sezgioktemsongu.pdf> .

Aynı yönde, **Yarg.** 22. HD.15.02.2013, E. 2012/12756, K. 2013/3067 sayılı kararına göre; "4857 s. Kanun'un 25. maddesinin II. bendinin (d) fıkrasına göre, işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması veya işçinin işverene veya aile üyelerinden birine sataşması haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır. Böyle durumlarda işçi, Anayasa'nın 25 ve 26. maddesiyle güvence altına alınmış düşüncüyü açıklama özgürlüğüne dayanamaz."

<sup>193</sup> **Yarg.** 9. HD. 21.03.2000, E. 2000/20240, K. 2000/3148.

<sup>194</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ**, s.841; **SÜZEK, SARPER**, s.721; **NARMANLIOĞLU, ÜNAL**. s.442; **ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT**, s.453.

<sup>195</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ**, s.841; **ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT**, s.453; **NARMANLIOĞLU, ÜNAL**. s.441.

olarak kabul edilmelidir.<sup>196</sup> Yargıtay ise, işçinin işveren vekili ya da aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak söz ve davranışları, işveren vekili hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarını, 25. maddesinin II. bendinin b alt bendi kapsamında değerlendirdiği gibi, aynı bendin d alt bendi kapsamında da değerlendirmektedir.<sup>197</sup>

#### **2.4.4.2.2.3. İşçinin Cinsel Tacizde Bulunması**

İş Kanununun 25. maddesinin II. bendinin (c) alt bendine göre, işçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı tanımıştır. Bu alt bende göre işçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması haklı nedenin vuku bulması için yeterli olup tacize uğrayan işçinin, tacizci işçi ile işverenin aynı işyerinde çalışması şart değildir.<sup>198</sup> Ayrıca, cinsel tacizin iş yeri içinde veya dışında olması önemli değildir. İster işyerinde veya işyeri sayılan yerlerde yapılmış olsun isterse işyeri dışında olsun işverenin işçisine karşı yapılan cinsel taciz, işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı sağlamaktadır.<sup>199</sup>

Kanun (c) alt bendinde, işçinin, işverene karşı cinsel tacizine yer vermemiştir. İşçinin işverenini cinsel tacizi, (b) alt bendi kapsamında haklı neden teşkil eder. Buna karşılık işveren vekiline yönelik taciz, (c) alt bendi kapsamında haklı bir neden teşkil eder.<sup>200</sup>

#### **2.4.4.2.2.4. İşçinin, İşverene veya Onun Ailesinden Birine ya da Bir İşçisine Sataşması; İşyerine Sarhoş Gelmesi veya İşyerinde İçki Kullanması**

İş Kanununun 25. maddesinin II. bendinin (d) alt bendine göre, işçinin işverene veya onun ailesi üyelerinden birine veya işverenin başka işçisine sataşması, işyerine

<sup>196</sup> SÜZEK, SARPER, s.721.

<sup>197</sup> Yarg. 22. HD. 26.01.2015, E. 2013/29002, K. 2015/931; “4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlarla benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkanının olduğu açıklanmıştır. Yine değinilen bendin (b) alt bendinde, işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması, (d) bendinde ise işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması gibi işçi davranışlarının işverene haklı fesih imkanı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere kanundaki haller sınırlı sayıda olmayıp genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkanı tanımaktadır.”

<sup>198</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.842.

<sup>199</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.442-443; SÜZEK, SARPER, s.721.

<sup>200</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.842.

sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması durumunda işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Dikkat edilirse bu hükümde işçinin işverene veya onun ailesi üyelerinden birine veya işverenin başka işçisine sataşması ve işyerine sarhoş ya da uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması olmak üzere iki ayrı durum söz konusudur.

Öncelikle hükümde geçen birinci durum olan, işçinin işverene veya onun ailesi üyelerinden birine veya işverenin başka işçisine sataşması, iş ilişkisinin kişisel yönünün sonucu olan sadakat borcunun ihlalinin özel bir şekli düzenlenmiştir. Anılan hüküm bağlamında sataşma sözle olabileceği gibi eylemle de olabilir.<sup>201</sup> Yargıtay'a göre, sataşma sözle ya da fiil ile olabilir; sözle sataşma karşındaki kişinin manevi yönden incitilmesi, üzüntüye sevk edilmesi olup haklı neden olabilmesi için hakaret şeklinde ifade edilmiş olması gerekmez, sözün yöneltildiği kişinin ruhsal yapısında bir etki uyandırabilecek nitelikte olması yeterlidir.<sup>202</sup> Bu etkiyi yaratacak olan sözün doğrudan muhataba yöneltilmesi gerekmez, nitekim Yargıtay, aynı şubede takım lideri olarak çalışan iş arkadaşı hakkında hakaret içeren bir maili işyerindeki başka bir iş arkadaşına gönderen işçinin davranışını, anılan m. 25/II (d) alt bendi kapsamında değerlendirmektedir.<sup>203</sup>

Sataşma teşkil eden davranışın TCK bağlamında suç niteliğinde olması, işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini derhal feshetme hakkının oluşması için gerekli değildir. Böyle bir söz ya da davranışın değerlendirilmesi Ceza Kanununa göre yapılmaz.<sup>204</sup>

İş Kanunu 25. maddesinin II. bendinin (d) alt bendinde, işveren vekilinden söz edilmemişse de onun böyle bir sataşmaya maruz kalması halinde de, hükmün amacı

<sup>201</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.843; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.443.

<sup>202</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.843; Yarg. 9. HD. 14.02.2001, E. 2001/1787, K. 2001/2667.

<sup>203</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.843; Yarg. 9. HD. 08.11.2010, E. 2008/37569, K. 2010/32205; ERGİN, HEDİYE. 2015. Sicil İş Hukuku Dergisi "İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi". Yıl:2015 Sayı:34. s.75.

[http://www.mess.org.tr/media/files/6555\\_X6YQIV063Isicil\\_34.indd.pdf](http://www.mess.org.tr/media/files/6555_X6YQIV063Isicil_34.indd.pdf)

<sup>204</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.844; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.444; KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.233; ERGİN, HEDİYE. 2015. Sicil İş Hukuku Dergisi "İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi". Yıl:2015 Sayı:34. s.75.

[http://www.mess.org.tr/media/files/6555\\_X6YQIV063Isicil\\_34.indd.pdf](http://www.mess.org.tr/media/files/6555_X6YQIV063Isicil_34.indd.pdf)

göz önüne alınarak işverenin sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedebileceği söylenebilir.<sup>205</sup>

Hükümde geçen birinci durum olan, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanmasının işveren lehine derhal fesih nedeni olmasına ilişkindir. Bu hükme ek olarak 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun 8. maddesine 1. fıkrasına göre, "İşyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır" düzenlemesi yer almaktadır. İki hükmü birlikte değerlendirmekte yarar bulunmaktadır.<sup>206</sup>

İşçinin, işyerine sarhoş ya da uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması durumunun, haklı nedenle fesih nedeni sayılabilmesi için, mutlaka alkolik veya uyuşturucu bağımlısı olması şart değildir, m.25/II (d) alt bendinde belirtilen durumlardan birinin gerçekleşmesi yeterlidir. Ancak hükümde işyerine sarhoş gelmek koşulu arandığından, aldığı alkol miktarı işçinin irade ve davranışlarını, işin normal bir biçimde yürütülmesini engellemeyecek nitelikte ise, işyeri dışında işçinin alkol kullanması haklı neden fesih hakkının doğumu için yeterli değildir. Buna karşılık işyerinde alkol kullanılması, miktarı ya da işçinin irade ve davranışlarını etkileyip etkilemediğine bakılmaksızın haklı nedenle derhal fesih sebebidir.<sup>207</sup>

Hükümde, işyerinde alkollü içki içmek ve uyuşturucu kullanmak yasaklanmıştır. Ancak iş yeri eklentilerinde, örneğin lokanta ya da garaj gibi yerlerde içki içmek her zaman bu yasağın kapsamına girmez. Zira 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun 8. maddesinin 2. fıkrasına göre işveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir. Bu durumda işçinin, işveren tarafından belirlenen şartlara uymaksızın işyeri kısımlarında içki içmesi halinde işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir.<sup>208</sup>

---

<sup>205</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.444.

<sup>206</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.444; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.845.

<sup>207</sup> EKONOMİ, MÜNİR. s.206; SÜZEK, SARPER, s.721; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.444-445; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.844.

<sup>208</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.445; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.845.

#### 2.4.4.2.2.5. İşçinin, Doğruluk ve Bağlılığa(Sadakate) Uymayan Davranışları

İş Kanununun 25. maddesinin II. bendinin (e) alt bendine uyarınca, işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması halinde işveren, haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilir. Hangi durumların doğruluk ve bağlılığa aykırı davranış teşkil ettiğini, yasa koyucu, hükümde bazı örnekleri saymakla yetinmiş ve “gibi” sözcüğüne yer vererek benzer davranışlarında haklı nedenle derhal fesih sebebi olabileceğini düzenlemiştir. Nelerin doğruluk ve bağlılık sayılacağıının belirlenmesinin güç olması nedeniyle, kanun koyucu böyle bir yol izlemiştir. Somut olayın özelliklerine göre doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışın bulunup bulunmadığının tespiti gereklidir.<sup>209</sup>

Yargıtay'ın bir kararına göre, “İş ilişkisi karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup, bu güvenin sarsıldığı durumlarda, anılan tutumla karşılaşan taraftan böyle bir ilişkiyi sürdürmesini beklemek işin doğasına uygun düşmez. İşçinin, işverenin işi ve işyeriyle ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici veya risk altına sokabilecek davranışlarından kaçınması, sadakat borcunun bir gereğidir. İşçinin, belirtilen eylemleri zarara yol açmamış olsa da, doğruluk ve bağlılığa uyduğunu söylemek mümkün değildir. İşçi ile birlikte başkalarının da eyleme iştirak etmesi veya eylemin Ceza Hukuku açısından suç teşkil etmemesi varılan bu hukuki sonucu değiştirmez.”<sup>210</sup>

İşçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması halinde, haklı nedenle derhal fesih sebebi sayılabilmesi için, davranışın TCK bakımından suç niteliği taşıması gerekmemektedir. Aynı yönde Yargıtay görüşüne göre “İşçinin sadakat borcuna aykırı davranması, bir başka deyişle doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması halinde, işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için, işçinin bu davranışının mutlaka suç oluşturması gerekmez. Bununla birlikte hangi davranışların sadakat borcuna aykırı olduğunu önceden belirleyebilmek de mümkün değildir. Davranışın, iş ilişkisinin temelini oluşturan güveni sarsıcı nitelik taşıyıp taşımadığı üzerinde durulmalıdır. Bu değerlendirme yapılırken özellikle işçinin yaptığı iş ve işin nitelikleriyle işyerinin özellikleri, işçinin konumu ve işin gerekleri, varsa mesleki adetler gibi objektif unsurlar değerlendirilerek davranışın sadakat borcuna

<sup>209</sup> ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT, s.455; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.446-447; SÜZEK, SARPER, s.724.

<sup>210</sup> Yarg. 9. HD, 04.04.2000, E. 2000/2465, K. 2000/4716.

aykırılık oluşturup oluşturmadığı tespit edilmelidir.”<sup>211</sup> Tüm bunlara ilaveten, ceza mahkemesinin verdiği beraat kararları da iş mahkemesi hakimini bağlamaz. Buna karşılık, ceza mahkemesinin bu konuda verdiği mahkumiyet kararı ve ceza davasında belirlenen maddi olgular iş mahkemesi hakimini bağlar.<sup>212</sup>

#### 2.4.4.2.2.6. İşçinin İşyerinde Suç İşlemesi

İş Kanunu 25. maddesinin II. bendinin (f) alt bendine uyarınca, işçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi işverene iş sözleşmeni fesih imkanı veren bir haklı nedendir. Bu alt bent hükmüne göre haklı nedenin oluşabilmesi için, öncelikle suçun iş yerinde işlenmiş olması gerekir. Bu durumda işyeri kavramı iş kanununa göre belirlenecektir. İş yeri kavramı iş yerinin eklentilerini de kapsamaktadır. Bu nedenle işverenin araçları da iş yerinden sayıldığından, bu araçlarla yapılan trafik kazaları da bu hüküm kapsamına girmektedir.

Haklı nedenin oluşabilmesi için gerekli olan bir diğer koşul ise, işyerinde işlenen suçun “yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen” bir suç olması gerekir. Ancak burada süresi belirlenen cezanın bu fiil için kanunun öngördüğü ceza olmayıp mahkemece hükmedilen ceza olduğuna dikkat edilmelidir. Nihayetinde işyerinde işlenen bir suç için mahkemece hükmedilen ceza yedi günden daha fazla ve ertelenemeyen suç olması halinde, işveren, suçlu işçinin iş sözleşmeni haklı nedenle derhal feshedebilir. Önemle belirtmek gerekir ki kanun hapis cezasından bahsettiğine göre, para cezası gibi başkaca yaptırımlara hükmedilmesi halinde, bu hükmün uygulanma imkanı yoktur. <sup>213</sup>

#### 2.4.4.2.2.7. İşçinin İşe Devamsızlığı

İş Kanunu 25. maddesinin II. bendinin (g) alt bendine göre: İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi halinde, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal

<sup>211</sup> Yarg. HGK, 29.03.2017, E. 2014/9-2335, K.2017/585.

<sup>212</sup> SÜZEK, SARPER, s.724; KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.235; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.448-449; EKONOMİ, MÜNİR. s. 207; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.847.

<sup>213</sup> EKONOMİ, MÜNİR. s. 207; SÜZEK, SARPER, s.725; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s. 451; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.849.

feshedebilir. Bu hükümde, işçinin iş görme borcuna aykırı davranışının özel bir şekli düzenlenmiştir.<sup>214</sup> Bu alt bent hükmü, nispi emredici nitelikte bir hüküm olup, işçi lehine olmak kaydıyla değiştirilebilir.<sup>215</sup>

Hükme göre, işverene haklı nedenle derhal fesih olanağı doğuran, işçinin, işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın, hükümde belirtilen süreler boyunca işe devam etmemesidir. İlk olarak, haklı nedenin oluşabilmesi için devamsızlığın kanunda belirtilen, ardı ardına iki işgünü olması gerekmektedir. Hükümde sözü edilen iş günü kavramı işçi bakımından, çalışılması gereken gün şeklinde anlaşılmalıdır. Toplu iş sözleşmeleri veya iş akdinin genel tatil gününde de çalışılacağına dair hüküm bulunuyorsa, bu durumda söz konusu günlerde devamsızlık iş sözleşmesinin feshini haklı kılan nedenlerden sayılır.<sup>216</sup> Nitekim Yargıtay da, toplu iş sözleşmeleriyle çalışmanın öngörüldüğü genel tatil günlerinde işçinin iki gün işe devam etmemesini, bu alt bent hükmüne göre haklı nedenle derhal fesih sebebi kabul etmiştir.<sup>217</sup> Devamsızlığın haklı nedenle fesih sebebi olabilmesi için, işçinin belirtilen günlerde hiç çalışmamış olması gereklidir. İşçi işe gelmiş, fakat belirli saatler devam etmemiş ise, devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belirli gün sayısına ulaşılsa da, bu alt bent kapsamında işverene haklı nedenle fesih imkanı vermez.<sup>218</sup>

Hükümde ikinci olarak, işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın bir ay içinde iki defa ya da herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, işe gelmeyen işçinin sözleşmesi de, haklı nedenle feshedilebilir. Hükümde geçen tatil gününün, mutlak olarak resmi tatil olması zorunluluğu yoktur. Herhangi bir

<sup>214</sup> **NARMANLIOĞLU, ÜNAL.** s.452; **OĞUZMAN, M.KEMAL** s.58.

<sup>215</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ,** s.851; **Yarg.** 9HD. 28.11.2000, E. 2000/13058, K.2000/17556 “1475 sayılı İş Kanununun 17/II f maddesinde ardı ardına iki gün yahut bir ayda üç iş günü işyerine gitmemeyi fesih sebebi saymaktadır. Bu hüküm davacı işçi aleyhine olarak genişletilemez. Çünkü bu tür kurallar nispi buyurucu nitelikte olup işçi yararına değiştirilebilir, genişletilebilir üzerinde durulması gereken bir diğer nokta da davacı işçinin trafik olayından sonra bir bayanla dönmüş olmasının somut olay bakımından sonuca etkili olmadığıdır. Salt bu olgu işçinin aleyhine değerlendirilemez. O bayanın kim olduğu ne için geldiği olaydan anlaşılacaktır.”

<sup>216</sup> **EKONOMİ, MÜNİR.** s. 208; **SÜZEK, SARPER,** s.725; **NARMANLIOĞLU, ÜNAL.** s. 454; **MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ,** s.851; **KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN.** s.236.

<sup>217</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ,** s.851; **Yarg.** 9.HD. 31.01.1992, E.1991/12797, K. 1992/814.

<sup>218</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ,** s.851; **Yarg.** 9.HD. 24.12.2009, E.2009/46212, K. 2009/36906; **ERTAN, EMRE.** 2016. Sicil İş Hukuku Dergisi “İşçinin İşe Geç Gelmesinin Hukuki Sonuçları”. Yıl:2016 Sayı:35. s.102.

[http://www.mess.org.tr/media/files/6658\\_MWTG62BAAHsicil\\_sayi\\_35.pdf](http://www.mess.org.tr/media/files/6658_MWTG62BAAHsicil_sayi_35.pdf)

tatil gününde de bu hüküm uygulanacaktır. Kanunda yer alan düzenlemedeki 1 aydan maksat, TBK m.92/3'e göre işçinin işe gelmediği ilk günden itibaren aynı güne rastlayan bir ay sonraki gün arasındaki süredir. Nihayet işçi, bir ayda 3 iş günü işe devam etmemişse, işveren iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilir. Bu durumda kanun, 3 iş günü devamsızlık aramış, bu devamsızlığın ardı ardına olması koşulu aranmamıştır.<sup>219</sup>

İş Kanunu 25. maddesinin II. bendinin (g) alt bendine göre, iş akdinin feshedilmesi için, işçinin sadece belirtilen gün sayısı kadar işe gelmemesi yeterli olmayıp, bununla birlikte "işverenden izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın" işe gelmemesi gereklidir. Devamsızlık, işverenin iznine ya da haklı bir nedene dayanıyorsa, bu süre içinde iş akdinin işverence devamsızlığa dayanılarak sona erdirilmesi haklı nedene dayanmayan fesih olur.<sup>220</sup>

Hangi durumların haklı neden olarak değerlendirileceği, somut olaya göre belirlenir. Bu konuda Yargıtay'ın birçok kararı bulunmaktadır.<sup>221</sup> İşçinin devamsızlığı haklı bir nedene dayanıyorsa, bildirmesinin kendisinden beklenemeyeceği haller dışında işçinin, dürüstlük kuralları gereği durumu işverene bildirmesi zorunludur. Aksi halde işverence yapılan fesih, haklı fesih sayılır. Devamsızlığının haklı bir nedene dayandığını ileri süren işçi, iddiasını ispatla mükelleftir.<sup>222</sup>

Devamsızlık, işçinin gözaltına alınmasından veya tutuklanmasından kaynaklanıyorsa bu alt bent hükmüne göre değil, IV. bent hükmüne göre işverenin fesih hakkı doğar.<sup>223</sup>

<sup>219</sup> EKONOMİ, MÜNİR. s. 208; SÜZEK, SARPER, s.726; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s. 453; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.852; KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.236.

<sup>220</sup> EKONOMİ, MÜNİR. s. 210; SÜZEK, SARPER, s.726; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.852.

<sup>221</sup> SÜZEK, SARPER, s.726; Yarg. 9.HD. 24.12.2009, E.2009/46212, K. 2009/36906 numaralı kararına göre "İşçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkanı vermemektedir. Devamsızlığın haklı bir nedene dayanması halinde işverenin derhal ve haklı nedenle fesih imkanı bulunmamaktadır (YARGITAY 9. HD. 9.5.2008 gün, 2007/ 16956 E, 2008/ 11983 K). İşçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenlerdir. Mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara da değer verilmelidir."

<sup>222</sup> EKONOMİ, MÜNİR. s. 211; SÜZEK, SARPER, s.726; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.854; Yarg. 9.HD. 07.05.1968, E.1968/1960, K. 1968/6996.

<sup>223</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.854.



#### 2.4.4.2.2.8. İşçinin Görevini Yerine Getirmemesi

İş Kanunu 25. maddesinin II. bendinin (h) alt bendine göre, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde, yapmamakta ısrar etmesi durumunda işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Bu hükmün kapsamına, işçinin yasadan, toplu iş sözleşmesinden, iş akdinden, iç yönetmelikten, kısaca tüm çalışma koşullarından doğan iş görmeye ilişkin yükümlülükleri girer.<sup>224</sup>

Hükme göre işverenin derhal fesih hakkının doğabilmesi için, önce işçiye görevini yerine getirme konusunda hatırlatma yapmış olması zorunludur. Bu hatırlatmaya rağmen işçi görevini yapmamakta ısrar ederse, işveren iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilir. Kanunda, işverenin yapacağı uyarı niteliğindeki hatırlatmanın şekli belirtilmese de, yazılı şekilde yapılması işveren açısından ispat kolaylığı sağlar. Zira işçiye görevinin hatırlatıldığını, uyuşmazlık halinde işverenin ispatlaması gerekir, bunun için her türlü delili kullanabilir. Tüm bunların yanında işçiden yapılması istenen işin, yasanın açık hükmü gereği yapmakla yükümlü olduğu iş ile ilgili olması gerekir. İşçinin yapmakla yükümlü olduğu iş, yasadan, toplu iş sözleşmesinden, iş akdinden, iç yönetmelikten, kısaca tüm çalışma koşullarından doğan yükümlülükler olabilir. Ancak, hatırlatmada bulunulan iş işçinin görevleri arasında yer almıyorsa ve dürüstlük kuralları da bu işin yapılmasını gerektirmiyorsa, işveren bu hükme dayanarak iş akdini haklı nedenle feshedemez.<sup>225</sup>

Önemle belirtmek gerekir ki, işçinin işi yapmaması ya da gereği gibi yapmaması, işçinin kastı veya ihmali sonucu ortaya çıkmalıdır. İşçinin kusuru olmaksızın, işin yapılmaması başka sebeplerden ileri geliyorsa, işçiye işin yapılması hatırlatılmış olsa da, bu hükme göre sözleşmesi haklı nedenle feshedilemez.<sup>226</sup>

Maddenin (h) alt bendi kapsamında feshin gerçekleşmesi için, işçiden yapılması istenen işin yer ve zaman bakımından uygun olması gerekmektedir. İşverence yapılması istenen görev, işçinin mutlak işi olmakla birlikte yer ve zaman

<sup>224</sup> EKONOMİ, MÜNİR. s. 212; SÜZEK, SARPER, s.727; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s. 457; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.854; KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.237.

<sup>225</sup> EKONOMİ, MÜNİR. s. 212; SÜZEK, SARPER, s.727; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s. 458; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.855; KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.237; ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT, s.461.

<sup>226</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s. 459; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.856.

bakımından uygun bulunmuyorsa, örneğin, işin hafta tatilinde yerine getirilmesi talep ediliyorsa veya işçinin fazla çalışma yönünde kanunda öngörülen şartlar yerine getirilmeksizin, işçi fazla çalışmaya zorlanıyorsa ya da iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürecek nitelikte ise, işçinin çalışmaktan kaçınması, derhal feshe dayanak yapılamaz.<sup>227</sup>

#### **2.4.4.2.2.9. İşçinin, İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi yahut İşverenin Malına Zarar Vermesi**

İş Kanunu 25. maddesinin II. bendinin (ı) alt bendine göre, işçinin kendi isteği(kastı) veya işi savsaması(ihmali) 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 halinde, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Bu alt bent, özen borcuna aykırılığın yaptırımını olarak, işverene tanınan fesih hakkını düzenlemektedir.<sup>228</sup>

İş güvenliği nedeniyle işverenin iş sözleşmesini derhal fesih hakkının doğabilmesi için, işçinin davranışının sonucunda mutlaka zarar meydana gelmiş olması gerekmez; iş güvenliğinin tehlikeye düşmüş olması, bir zararın doğma olasılığının bulunması yeterlidir. Ayrıca anılan hükmün uygulanabilmesi için işçinin kusurlu davranışta bulunması yani kastı veya ihmalinin bulunması zorunludur. Örneğin bir Yargıtay kararında yer aldığı üzere; sigarasını yakmak üzere çakmağını çaktığı sırada, yanıcı maddenin alev alması sonucu işin güvenliğini tehlikeye düşüren işçinin bu eylemi haklı fesih nedeni oluşturur.<sup>229</sup>

Hükümde yer alan ikinci bir durum ise, 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 halinde, işverenin bu hükme dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesidir.

<sup>227</sup> EKONOMİ, MÜNİR. s. 212; SÜZEK, SARPER, s.727; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s. 459; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.856; KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.238.

<sup>228</sup>MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.857; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s. 461.

<sup>229</sup>SÜZEK, SARPER, s.728; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s. 461; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.858; KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.238; ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT, s.462; Yarg. 9.HD. 09.04.1992, E.1992/16257, K. 1992/3937.

Kanun, işçinin kaybına veya zararına sebep olduğu malların işverene ait olmasını gerekli görmemiş, başkasına ait olmakla beraber işverenin eli altında(zilyetliğinde) bulunan malları da bu hükme tabi tutmuştur. Önemle belirtmek gerekir ki, işverenin mülkiyeti ya da zilyetliği altında bulunan malların işyerinde bulunan mallardan olması şart değildir. İşyeri dışında da bulunsa malın zarara uğraması, bu hüküm bağlamında haklı sebep teşkil eder.<sup>230</sup>

İşverenin iş akdini feshedebilmesi için zararın, işçinin kusurundan, yani kastı(kendi isteği) veya ihmalden(savsaması) doğmuş olması gerekir. Zira (ı) alt bendinin başında yer alan ifadeler, sadece iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesini değil, işverenin malına zarar verilmesi olgusunu da kapsar bir biçimde kullanılmıştır.<sup>231</sup>

Hükmün uygulanabilmesi için gerekli bir diğer şart da, ortaya çıkan zararın miktarının işçinin otuz gündeliğinin tutarından fazla olmasıdır. Eğer ortaya çıkan zarar işçinin otuz günlük ücret tutarı ile karşılanabiliyorsa, işveren iş sözleşmesini feshedemez. Belirtmek gerekir ki üretilen her mal değişik ellerden geçiyorsa, ortaya çıkan zarardan her işçinin kendi sorumluluğu çerçevesinde zarar belirlenecektir. Uygulamada zararın belirlenmesi hususunda uyuşmazlık çıktığı görülmektedir, bunun için tanık sözlerine göre değil, bilirkişi görüşü alınarak karar verilmesi gerekmektedir.<sup>232</sup>

#### **2.4.4.2.3. Zorlayıcı Nedenler**

İşverene, haklı nedenle derhal fesih hakkı veren sebeplerden birisi olan zorlayıcı sebepler, İş Kanununun 25. maddesinin III. bendinde yer almaktadır. Buna göre, işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde, işveren 1 haftalık süre geçtikten sonra iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

İş Kanununun 25. maddesinin III. bendinde düzenlenen zorlayıcı neden, iş yerinde değil, işçinin çevresinde meydana gelen ve bunun sonucunda işçi kusuru olmaksızın geçici ifa imkansızlığı nedeniyle iş görme borcunu yerine getirememekte ve iş akdi askıya alınmaktadır. Örneğin; su basması, kar gibi tabiat olaylarıyla

<sup>230</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s. 462.

<sup>231</sup> SÜZEK, SARPER, s.728; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s. 462; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.859.

<sup>232</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s. 464; EKONOMİ, MÜNİR. s. 213.

ulaşımın kesilmesi veya salgın hastalık nedeniyle işçinin ikamet ettiği bõlge dışına çıkışının yasaklanması durumunda, bu sebeplere bağlı olarak işyerinde çalışamayan işçinin iş akdini, işveren, 1 hafta bekledikten sonra haklı nedenle derhal feshedebilir. Önemle belirtmek gerekir ki işyerinde meydana gelen ve 1 haftadan fazla sũre ile işin durmasına neden olan zorlayıcı sebebe dayanarak işveren, iş akdini haklı nedenle feshedemez. Zira bu durumda haklı nedenle derhal fesih hakkı işçiye aittir.<sup>233</sup>

İş Kanununun 25. maddesinin III. bendine gõre haklı nedenle işverenin fesih hakkının doğumu için sadece zorlayıcı bir nedenin vuku bulması yeterli olmayıp bu nedene dayanan devamsızlığın 1 haftadan fazla sũrmũř olması gerekmektedir. İşveren, İş Kanununun 40. maddesine gõre beklemesi gereken bir haftalık sũre boyunca işçiye, her gũn için yarım ücret ödemek zorundadır. Bu bir haftalık sũre boyunca iş sũzleřmesi askıda olduğu gibi, bu sũreden sonra da işveren haklı nedenle fesih hakkını kullanmaz ise ücret ödenmesi sũz konusu olmaksızın sũzleřme askıda kalmaya devam eder. Zorlayıcı neden sũresi boyunca, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı muhafaza edilir. Zorlayıcı neden boyunca işveren fesih hakkını kullanmamış ise, zorlayıcı nedenin ortadan kalkması halinde işçi eskisi gibi işyerinde çalışmak, işveren de işçiyi çalıştırmak zorundadır.<sup>234</sup>

#### **2.4.4.2.4. İşçinin Gõzaltına Alınması veya Tutuklanması Halinde Devamsızlık**

İş Kanununun 25. maddesinin IV. bendi uyarınca, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkının doğabilmesi için, işçinin gõzaltına alınma ve tutuklanma sũresinin, kanunun 17. maddesinde yer alan bildirim sũrelerini (2-8 hafta) açması gerekmektedir. Kanunun 17. maddesinde yer alan bildirim sũreleri içerisinde iş akdi askıdadır. İşveren anılan sũrelerin bitiminden sonra sũzleřmeyi feshetmez ise, iş akdinin askı durumu devam eder. Ancak askı sũreleri bittikten sonra tutukluluk hali devam ettiği mũddete, sũzleřme işveren tarafından her zaman derhal feshedilebilir. Toplu iş sũzleřmeleri ile sũz konusu sũrelerin uzatılması mũmkündür.<sup>235</sup>

Kanunun IV. bent hũkmũne gõre, haklı nedenle fesih hakkının doğabilmesi için, gõzaltına alınma veya tutuklanma halinde devamsızlığın bildirim sũresini aşmış olmasını kanun yeterli bulunduğundan, işçinin gõzaltına alınmasına veya tutuklanmasına neden olan olayın işyerinde veya işyeri dışında meydana gelmiş

<sup>233</sup> EKONOMİ, MÜNİR. s. 213; SũZEK, SARPER, s.729.

<sup>234</sup> SũZEK, SARPER, s.729; NARMANLIOğLU, ŐNAL. s.465.

<sup>235</sup> SũZEK, SARPER, s.730; KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.240.

olması, gözaltına alınma veya tutuklanmanın haklı ya da haksız olması, işçinin mahkumiyeti ile sonuçlanıp sonuçlanmaması önem taşımaz. Zira kanun sadece işçinin gözaltına alınmış veya tutuklanmış olmasını nazara almış, işçinin anılan durumlara düşmesinin nedenleri üzerinde durulmamıştır.<sup>236</sup>

## 2.4.5. Haklı Nedenle Feshin Hüküm Ve Sonuçları

### 2.4.5.1. Fesih Beyanın Hükümü

Haklı nedenle fesih, belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin sonunu beklemeksizin, belirsiz süreli sözleşmelerde ise herhangi bir bildirim süresine gerek olmaksızın sözleşme derhal sona erdirir. Bunun yanında, iş mevzuatında çok ayrık olarak feshin daha sonra hüküm ifade edeceği hallerde bulunmaktadır. Bu duruma Deniz İş Kanununun 17. maddesi örnek olarak gösterilebilir.<sup>237</sup>

Yüz yüze yapılan fesihlerde, fesih beyanı derhal hüküm doğurur. Bu durumda varma ve öğrenme aynı andadır. Bir vasıta kullanılması halinde ise fesih beyanı varma ile hüküm doğurur. Doktrinde genellikle öğrenme anı değil, varma anı feshin hüküm ifade ettiği an olarak kabul edilir.<sup>238</sup> Bu nedenle, fesih beyanı daha sonra öğrenilmiş olsa bile karşı tarafa postayla ulaştığı, onun egemenlik alanına girdiği anda hüküm ve sonuç doğurur. Elektronik posta ile gönderilen fesih beyanı, muhatabın elektronik posta adresine göndermekle hüküm ifade eder.<sup>239</sup> Ancak, işçi raporlu ise, işçinin raporlu olduğu sürece iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi mümkün ise de fesih beyanının vardığı anda değil, rapor süresi sonunda hüküm doğurur.<sup>240</sup>

Fesih beyanı karşı tarafa varmakla birlikte, karşı taraf öğrenmeden önce geri alınabilir. Karşı tarafa, fesih beyanı ile aynı anda ulaşmış olmak kaydıyla fesih beyanı geçerlidir.<sup>241</sup>

<sup>236</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.862-863; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.467.

<sup>237</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ, s.805.

<sup>238</sup> EKONOMİ, MÜNİR. s. 167; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.806.

<sup>239</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.806; ERTÜRK, Şükran. 2016. Sicil İş Hukuku Dergisi "İş Sözleşmesinin E-Posta veya Kısa Mesaj (SMS) ile Feshi". Yıl:2016 Sayı:36.

[http://www.mess.org.tr/media/files/6695\\_YAESR973B5sicilsayi36.pdf](http://www.mess.org.tr/media/files/6695_YAESR973B5sicilsayi36.pdf)

<sup>240</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.806; Yarg. 9.HD. 14.04.1999, E.1999/5819, K. 999/7307.

<sup>241</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.806; OĞUZMAN, M.KEMAL. s.131.

#### 2.4.5.2. Fesih Beyanın Sonuçları

İş Kanununun 32. maddesinin 6. fıkrasına göre, iş sözleşmelerinin sona ermesi halinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. Bunun yanında, İş Kanunu 26. maddesinin 2. fıkrasına göre; 24/II ve 25/II uyarınca iş akdini süresi içinde haklı nedenle fesheden taraf, feshe neden olan davranış sonucunda zarara uğramışsa, karşı taraftan genel hükümlere göre tazminat talep edebilir. Ancak İş K. 24/II ve 25/II dışında bir nedenle sözleşmenin feshedilmesi halinde, karşı taraftan bu tazminatın talep edilmesi söz konusu değildir.<sup>242</sup>

TBK m. 437/1'e göre haklı fesih sebepleri, taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa, sözleşmeye uymayan taraf sebep olduğu zararı hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutarak, tamamen gidermekle yükümlüdür. Ancak İş K. 26/2'de, İş K. 24/II ve 25/II uyarınca iş akdini feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklı olduğundan, bu hususta İş Kanununda bir boşluğun varlığından söz edilemez.<sup>243</sup>

İş Kanununun 24. ve 25. maddelerine dayanarak iş akdini haklı nedenle derhal fesheden taraftan, ihbar tazminatı talep edilemez. Zira ihbar tazminatını sözleşmeyi fesheden taraf değil, kanunun 17. maddesinde yer alan bildirim sürelerine uyulmaksızın kendisine karşı iş akdi feshedilen taraf isteyebilir. İş K. m26/2 uyarınca, koşulları varsa, duruma göre ihbar tazminatını da aşabilen miktarda bir tazminata hükmedilmesine engel bulunmamaktadır. Buna karşılık iş akdinin, İş K. m. 24' e göre işçi, ya da m. 25/II dışında, m.25/I veya m. 25/III ya da m.25/IV uyarınca işveren tarafından feshedilmesi halinde, işyerinde bir yıldan fazla çalışmış olan işçi kıdem tazminatına hak kazanır.<sup>244</sup>

#### 2.4.6. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Sınırlandırılması<sup>245</sup>

İş hukukunda fesih hakkının sınırlandırılması, genellikle işverenin süreli fesih hakkı üzerinde yoğunlaşan bir sorun olmakla birlikte, işverenin haklı nedenle fesih

<sup>242</sup> SÜZEK, SARPER, s.747; KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN. s.242.

<sup>243</sup> SÜZEK, SARPER, s.748; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.809.

<sup>244</sup> SÜZEK, SARPER, s.748; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.808.

<sup>245</sup> Bu konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. cezai şart s.101.

hakkının sınırlandırılması da işçiye etkili bir iş güvencesi sağlamak bakımından büyük önem taşımaktadır.

İşverenin haklı nedenle fesih hakkı sözleşmeyle tümüyle ortadan kaldırılamaz ve önceden feragat edilemez. Bu tür hükümler sözleşme özgürlüğü ilkesine aykırı olduğundan geçersizdir.<sup>246</sup> Buna karşılık, fesih hakkının ortadan kaldırılmaması koşuluyla, bu hakkın işçi lehine sözleşmelerle sınırlandırılması, yasada düzenlenenler dışında farklı yaptırımlara bağlanması mümkündür.<sup>247</sup>



---

<sup>246</sup> **EKONOMİ, MÜNİR.** s. 224; **SÜZEK, SARPER.** 2000. Kamu- iş Dergisi “İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması”. YIL 2002 CİLT:6 SAYI:4(Yargıç Dr. Aydın ÖZKUL'a Armağan.) <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/644.pdf> ; **MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ,** s.810.

<sup>247</sup> **SÜZEK, SARPER.** 2000. Kamu- iş Dergisi “İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması”. YIL 2002 CİLT:6 SAYI:4(Yargıç Dr. Aydın ÖZKUL'a Armağan. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/644.pdf> .

## BÖLÜM III

### İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİNDE HAKLI NEDEN TEŞKİL ETMEYEN DURUMLAR VE HAKLI NEDENE DAYANMAYAN FESHİN SONUÇLARI

#### 3.1. İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİNDE HAKLI NEDEN TEŞKİL ETMEYEN DURUMLAR

İş sözleşmelerinin feshinde, başlıca haklı neden teşkil etmeyen durumlar şöyle sıralanabilir; haklı bir neden bulunmaksızın iş sözleşmesinin derhal feshedilmesi, öne sürülen nedenin haklılığının ispatlanamaması ve hak düşürücü süre içerisinde fesih hakkının kullanılmaması. Bu başlıca, haklı neden teşkil etmeyen hususların yanında, fesih nedeni bildirilmeksizin veya yazılı şekil şartına uyulmaksızın sözleşmenin derhal feshedilmesi, derhal fesih hakkının sözleşme ile sınırlandırıldığı durumlarda, sözleşme hükümlerine aykırı davranılarak sözleşmenin feshedilmesi, fesih hakkı kullanılırken ayrımcılık yasakları ve eşitlik ilkesinin ihlal edilmesi durumlarını aşağıda ayrıca inceleyeceğiz.<sup>248</sup>

##### 3.1.1. Haklı Bir Fesih Nedeninin Bulunmaması

İş K. m. 24'de işçi bakımından haklı nedenleri, "sağlık sebepleri" "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" ve "zorlayıcı sebepler" olmak üzere 3 grup halinde sıralamıştır. İş K. m. 25'te ise işveren bakımından haklı nedenleri, sağlık sebepleri" "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" " zorlayıcı sebepler" ve "işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması durumunda devamsızlığı 17. maddedeki bildirim sürelerini aşmış olması" olmak üzere 4 grup halinde düzenlenmiştir. Bu maddelerdeki haklı nedenler sınırlı sayıda sayılmamış olup, haklı neden sayılabilecek durumları önceden kesin ve net bir biçimde saymak mümkün değildir. Öne sürülen nedenin haklı bir neden teşkil edip etmediği, somut olaya göre değerlendirilmelidir. Tüm bu nedenlerle, haklı nedenle sözleşmeyi derhal feshetmek isteyen taraf, muhakkak kanununda sayılan haklı nedenlere ya da benzer nedenlere dayanmak zorundadır. Haklı nedenlerden sadece birinin var olması haklı nedenle

<sup>248</sup> SÜZEK, SARPER, s.748; TOLU, HAZAL. s.60.



derhal fesih hakkının kullanılabilmesi için yeterlidir. Birden fazla haklı nedenin var olması durumunda ise, derhal fesih hakkını kullanan taraf, bu nedenlerden birine veya birkaçına dayanarak sözleşmeyi derhal feshedebilir.<sup>249</sup>

Sözleşmenin haklı nedenle derhal feshedilebilmesi için, gösterilen fesih sebebinin objektif ve sübjektif olarak belirli bir ağırlıkta olması gerekir. Objektif ağırlıktan kasıt, fesih nedeni olarak gösterilen durumun, dürüstlük kuralı uyarınca bildirim süreleri boyunca dahi sözleşmenin devamı beklenemeyecek ağırlıkta olmasıdır. Fesih nedeninin objektif ağırlık olması için, mutlaka kasten işlenmesi veya zarara yol açması gerekmemektedir. Mutlak ağırlık derhal fesih nedeni olarak gösterilen durum veya davranışın, bütün durum veya koşullar göz önünde bulundurulduğunda, sözleşmenin haklı nedenle derhal feshedilebilmesi için tek başına yeterli olması anlamına gelir. Nispi ağırlık ise, derhal fesih sebebi olarak gösterilen haklı nedenin ancak birkaç kez tekrar etmesi ya da birden fazla nedenin bir araya gelmesi halinde sözleşmenin haklı nedenle derhal feshedilmesidir. Örneğin; devamsızlık yapmaması hususunda uyarılan işçinin devamsızlık yapmaya devam etmesi, nispi ağırlıkta bir haklı nedendir. Önemle belirtmek gerekir ki, tekrarlanan davranış işçinin daha önceden uyarıldığı davranışla aynı nitelikte ise, haklı nedenle derhal fesih hakkı verir. İşçinin devamsızlıkla ilgisi olmayan başka bir hususta önceden uyarılmış olması, iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshine imkan vermez.<sup>250</sup>

Feshin haklı nedenle yapılabilmesi için, haklı nedenin objektif ağırlıkta olması gerektiği gibi, sübjektif ağırlıkta da olması gerekmektedir. Sübjektif ağırlık, sözleşmenin devamının çekilmez bir hal alma nedeninin sözleşmeyi fesheden taraf bakımından belirli bir ağırlıkta olmasını ifade eder. Sübjektif ağırlık, sözleşmeyi fesheden tarafın, haklı nedeni öğrenmesinden sonraki davranışlarına ve somut olayın özelliklerine göre belirlenir.<sup>251</sup>

Fesih için haklı nedenin bulunmaması halinde yapılan fesih işlemi, haklı nedene dayanmayan fesihtir. Fesih için haklı nedenin bulunmasından anlaşılması gereken, haklı nedenin fesih anında mevcut bulunmasıdır. Bununla birlikte var olduğu kesin olmayan yani şüpheye dayanılarak yapılan fesihler, haklı nedenin varlığı için

---

<sup>249</sup> ARSLAN, SEDA. s.15; TOLU, HAZAL. s.61; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.871; TULUKÇU, BİNNUR. 2002. "Türk İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Haksız Feshi Ve Sonuçları". Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Sayı:1. Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan. İstanbul. s.558.

<sup>250</sup> TOLU, HAZAL. s.61, 62, 63; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.871.

<sup>251</sup> TOLU, HAZAL. s.64.

yeterli değildir. Bu şekilde yapılan fesihlere Alman hukukunda “şüphe feshi” denilmektedir. Şüphe feshi kanunumuz da düzenlenmemiş olup uygulamada kullanılmaktadır. Yargıtay tarafından da benimsenen şüphe feshi, sıkça Yargıtay kararlarına konu olmuştur. Yargıtay’ın bir kararına göre, “İş güvencesi hukukunda, işçinin sözleşmeye aykırı davranışta bulunduğundan şüphe ediliyor ve bu yüzden taraflar arasında iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin yıkılması veya ağır zedelenmesi nedeniyle iş sözleşmesi feshedilmişse, şüphe feshinden bahsedilir. Bunun için, iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güveni yıkmaya elverişli objektif olay ve vakalara dayanan güçlü bir şüphenin mevcut olması ve bu olayın aydınlatılmasına yönelik, işverenin kendisinden beklenebilecek bütün çabaları göstermesi gerekmektedir. Somut olayda, mahkemece, davacının, davalı şirkete ait gizli bilgileri rakip şirketlere verdiği dair somut delil bulunmadığı gerekçesiyle, davanın kabulüne karar verilmişse de, dosya içeriğinden, taraflar arasındaki güven ilişkisinin zedelenmesi ve mevcut delil durumu itibari ile davalı tarafça yapılan feshin, geçerli bir fesih türü olan şüphe feshi mahiyetinde olduğu anlaşılmaktadır.”<sup>252</sup> Özetle, Yargıtay, şüphe feshin anında mevcut belirli objektif vakıa ve emarelerle destekleniyorsa “haklı” değil, “geçerli” nedenin bulunduğu yönünde kararlar vermektedir.<sup>253</sup>

Haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanan taraf, karşı tarafa beyan ettiği haklı nedenle bağlıdır, sonradan başka bir nedeni fesih nedeni olarak gösteremez. Yani fesihten sonra ortaya çıkan başka bir nedene dayanılmaz. Ayrıca sonradan ortaya çıkan nedenlerin, önceden yapılan haklı nedenle derhal feshin temelini oluşturduğu ileri sürülemez. Sözleşmenin feshedilmesinden sonra ortaya çıkan hiçbir neden, hiçbir surette feshe dayanak yapılamaz. Ancak hak düşürücü süre dolmamışsa yeni bir fesihte bulunulabilir.<sup>254</sup>

---

<sup>252</sup> **Yarg**, 9HD, T. 05.10.2009, E. 2008/44383, K.2009/25774; **Yarg**, 22HD, T. 21.09.2017, E. 2017/36442, K.2017/18738 “İş ilişkisinde işverenin işçisine karşı duyduğu şüphe aralarındaki güven ilişkisinin zedelenmesine yol açmaktadır. İşçinin bir suç işlediğinden veya sözleşmeye aykırı davranışta bulunduğundan şüphe ediliyor ve bu yüzden taraflar arasında iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin yıkılması veya ağır biçimde zedelenmesi sebebiyle iş sözleşmesini feshediyorsa şüphe feshinden söz edilmektedir. Şüphe, fesih anında mevcut belirli objektif vakıa ve emarelere dayanmalıdır.”

<sup>253</sup> **ÖZCAN, DURMUŞ**, s. 289; **TOLU, HAZAL**. s.69, 70; **EVREN ÖCAL, KEMAL**. 2009. “Şüphe Feshi”. Terazi Hukuk Dergisi. Yıl: Kasım 2009. Sayı:39, s.6.

<sup>254</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ**, s.800. **TOLU, HAZAL**. s.78; **ÇOPUROĞLU, ÇAĞLAR**. 2016. “Geçersiz Fesihlerde Tarafların Fesihten Sonra Öğrendikleri Veya İşe İade Sürecindeki Kusurlu Davranışlarının Davaya Etkisi”. İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II. İstanbul: On iki Levha. s.177,178.

### 3.1.2. Fesih Usulüne Uyulmaması

Fesih hakkı, bozucu yenilik doğuran bir haktır. Haklı nedenle fesih hakkının nedenlerinden birinin ortaya çıkmasıyla iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermez. Lehine fesih hakkı doğan taraf, bu hakkını kullanıp kullanmamakta serbesttir. Haklı nedenle fesih, hem iş güvencesi kapsamında olan, hem de iş güvencesi kapsamı dışında kalan, İş Kanununa tabi iş ilişkilerine uygulanır. İş Kanununun 25. maddesinin son fıkrası uyarınca iş güvencesi kapsamına giren iş ilişkilerinde, işverence, İş K. m. 25'e göre yapılacak fesihlerde bu kanunun iş güvencesine ilişkin 18, 20 ve 21. maddeleri uygulama alanı bulur. Dikkat edilirse İş K. m. 25, sözleşmenin feshinde usulü düzenleyen m. 19 'u dışlamaktadır. Bu durumda İş K. m.25'e göre yapılan fesihlerde, iş güvencesi kapsamında olan iş ilişkilerinde işveren, işçinin m.19'a göre savunmasını almak zorunda değildir. Zira İş K. m.25 haklı nedenle derhal fesihlerde uygulanacak iş güvencesi hükümleri arasında, işçinin savunmasının alınmasını düzenleyen İş K. m.19'u saymamıştır.<sup>255</sup> Kısaca ifade etmek gerekirse, işverenin İş K. m.25'e göre yaptığı fesihlerde, işçinin savunmasını almaması haksız fesih teşkil etmemektedir.

Yukarıda açıkladığımız üzere işverenin, haklı nedenle derhal fesih durumunda işçinin savunmasını alma zorunluluğu yoktur. Buna karşın İş K. m25'e göre yapılan fesihlerde fesih nedeninin belirtilmesi gerekir. Zira her ne kadar İş K. m.25/son' da, İş K m.19'un uygulanmayacağı hükme bağlanmışsa da, yine aynı hükümde İş K. m.20 ve 21'in uygulama alanı bulacağı öngörülmüştür. İş K. m. 20/1 ve 21/1 de fesih bildiriminde sebep gösterilmesi gereği açıkça vurgulanmış ve bu koşulun yerine getirilmemesi halinde işçinin, geçersiz fesih sebebiyle dava açabileceği açıkça düzenlenmiştir. Dolayısıyla İş K. m.25/son' un İş K. m. 20/1 ve 21/1 ile birlikte yorumlanmasında, İş K. m. 25 uyarınca işverence yapılacak fesihlerde de fesih nedeninin belirtilmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır.<sup>256</sup> Yargıtay'ımızda, fesih nedeninin, fesih bildiriminde belirtilmesi gerektiğini, aksi halde feshin geçerli olmayacağı düşüncesindedir.<sup>257</sup>

Bildirimsiz fesih de, bir fesih işlemi olması dolayısıyla, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek isteyen tarafın, fesih iradesini karşı tarafa yöneltmesi gerekmektedir. Öyle ki, fesih iradesini içeren beyanın karşı tarafa yöneltmesiyle,

<sup>255</sup> SÜZEK, SARPEN, s.744, 717; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s. 798.

<sup>256</sup> SÜZEK, SARPEN, s.745; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.800; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.409.

<sup>257</sup> Yarg. 9HD, T. 25.02.1981, E.282, K.2820; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.410.

haklı nedenle derhal fesih hakkı kullanılmış olur. Aksi halde haklı nedenle fesih işlemi yoktur.<sup>258</sup>

6098 sayılı TBK'nin yürürlüğe girmesine kadar fesih beyanının, belirli bir şekle uyularak karşı tarafa yöneltilmesi şart değildi. Eski BK. herhangi bir şekil şartı öngörmemişti.<sup>259</sup> İş K. m.109'da bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir, hükmü yer almasına rağmen, bu hükmün ispat şartı olduğu kabul edilmekteydi.<sup>260</sup> Yargıtay da aynı yönde kararlar vermektedir.<sup>261</sup> Doktrinde ve yargı kararlarında, haklı nedenle feshin şekline ilişkin tartışmalar, İş Kanununun iş güvencesi hükümleri ve 25. madde hükmü bağlamında yapılmaktaydı. Ancak haklı nedenle feshin şekil şartına bağlı olup olmadığına ilişkin tartışmanın, 6098 sayılı TBK'nin yürürlüğe girmesi ile ortadan kalkmış olması gerekir. Zira TBK'nin 435. maddesinde, iş sözleşmesinin derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. Buna göre, sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Hüküm açık ve emredici bir biçimde düzenlenmiştir. Haklı nedenle derhal feshin sebebi ile birlikte karşı tarafa bildirilmesinde öngörülen şekil şartı, geçerlilik şartıdır.<sup>262</sup> TBK'nin bu hükmünün, iş kanununa tabi iş ilişkileri bakımından da uygulanması gerekir. Dolayısıyla, tüm iş ilişkilerinde geçerli olacak şekilde, yazılı şekil şartına aykırı olarak, fesih sebebi yazılı olarak bildirilmeden yapılan fesihler, haklı nedene dayanmayan feshin sonuçlarına tabi olacaktır. TBK m. 435/1'de sözleşmeyi fesheden tarafın fesih nedenini yazılı olarak bildirmek zorunda olduğu düzenlendiğinden, iş akdini haklı nedenle fesheden işçi de aynı zorunlulukla karşı karşıyadır.<sup>263</sup>

### 3.1.3. Haklı Nedenin Gerçek ve Fesih Anında Mevcut Olduğunun İspatlanmaması

Bir iddianın gerçekliği ve doğruluğu hususunda mahkemeye kanaat verilmesi işlemine, ispat adı verilir. İş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde sözleşmeyi

<sup>258</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.409; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s. 798.

<sup>259</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ, s.800; OĞUZMAN, 120.

<sup>260</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.798; ÇENBERCİ, MUSTAFA. 1968. İş Kanunu Şerhi. Ankara: Güzel İstanbul Matbaası, s. 179.

<sup>261</sup> Yarg. 9HD, T. 21.09.1992, E.1992/9677, K.1992/10208. MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.799.

<sup>262</sup> SÜZEK, SARPER, s.747; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.799. Aksi yönde, NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.409, "Bildirimsiz fesih beyanının herhangi bir şekilde yapılması mümkündür. Bu itibarla yazılı ya da sözlü olarak yapılan bir beyan yeterlidir. Hatta fesih iradesini açığa vuran bir davranış da hukuki sonuç doğurmaya yeterlidir."

<sup>263</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.800.

fesheden taraf, uyuşmazlık konusu haklı nedenin var olduğunu ispatlamakla yükümlüdür. Haklı nedenin varlığının ispatlanamaması halinde, haklı nedene dayanmayan feshin hüküm ve sonuçları doğar.<sup>264</sup>

Hukukumuzda TMK. m.6 ya göre, kanunda aksine hüküm yoksa, taraflardan her biri hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatlamakla yükümlüdür. Buna karşılık ispat yükünün kime düştüğüne ilişkin özel bir düzenleme varsa, bu özel düzenleme uygulanır.<sup>265</sup> İspat yükünün haklı nedenle derhal feshine ilişkin özel düzenleme, iş güvencesine tabi iş sözleşmelerinin, işveren tarafından feshinde düzenlenmiştir. İş K. m. 20/II' ye göre iş güvencesine tabi iş sözleşmelerinde, sözleşmeyi fesheden işveren, feshin geçerli bir nedene dayandığını ispatla yükümlüdür. Bu hüküm, İş K. m.25/son hükmünde İş K. m.20' ye yapılan atıf uyarınca, sözleşmenin haklı nedenle derhal feshinde de uygulama alanı bulur. Bu nedenle sözleşmenin haklı nedenle feshinde işveren, feshe sebep olarak gösterdiği haklı nedeni ispatla yükümlüdür. İşçi tarafından yapılan fesihlerde ve iş güvencesine tabi olmayan işçilerin iş sözleşmesinin feshi bakımından ise ispat yükü, MK. m.6'ya göre belirlenir. Nihayet şu durumda işverenin haklı nedeni ispatla yükümlü olması bakımından, işçinin iş güvencesi kapsamında olması veya olmaması arasında fark yoktur. Sözleşmeyi haklı nedenle fesheden işçi de kural olarak uyuşmazlık halinde haklı nedeni ispat etmekle mükelleftir. O halde ispat yükü, iş ilişkisinin olağan bir şekilde devam ettiğini ileri süren tarafa değil, istisnai durumu, yani karşı tarafın haklı bir fesih nedeni yarattığını, iş ilişkisinin devamının çekilmez hale geldiğini iddia eden tarafa düşer.<sup>266</sup>

#### 3.1.4. Fesih Hakkının Hak Düşürücü Süre İçinde Kullanılmaması

6098 sayılı TBK'de, mülga BK' nin 344. maddesinde yer alan "her vakit akdi feshedebilir" ifadesinden farklı olarak, iş sözleşmesinin haklı nedenle "derhal" feshedilebileceği ifadesine yer verilmiştir. Kanunda her ne kadar derhal feshedilebilir ibaresine yer verilse de, TBK uyarınca yapılacak fesihlerin, fesih sebebinin öğrenilmesinde itibaren makul bir süre içinde yapılması gerekli ve yeterlidir.<sup>267</sup>

İş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshinde, İş Kanununda "ahlaka ve iyi niyet kurallarına aykırılık" nedeniyle yapılan fesihler hariç özel bir süre öngörülmemiştir. Başka bir deyişle kanun koyucu, "sağlık nedenleri", "zorlayıcı

<sup>264</sup> SÜZEK, SARPEN, s.743; TOLU, HAZAL. s.101; TULUKÇU, BİNNUR, s.560.

<sup>265</sup> PEKCANİTEZ HAKAN, ÖZEKES MUHAMMET, AKKAN MİNE, TAŞ KORKMAZ HÜLYA. 2017. Medeni Usul. Cilt II. 15. Bası. İstanbul: Onikilevha, s.1696; TOLU, HAZAL. s.108.

<sup>266</sup> SÜZEK, SARPEN, s.756; TOLU, HAZAL. s.108.109.

<sup>267</sup> OĞUZMAN, M.KEMAL. s. 169; TOLU, HAZAL. s.118, 119; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.801.

nedenler” ve “işçinin tutuklanması veya gözaltına alınması” nedeniyle yapılan fesihlerde, özel bir süre düzenlenmemiştir. Özel süre belirtilmeden yapılacak fesihlerde, yukarıda anlattığımız makul süre göz önünde bulundurulmalıdır.

İş Kanununun 26. maddesinin birinci fıkrasında, m. 24/II ve 25/II’ de sayılan “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” nedeniyle yapılan derhal fesihlerde, tarafların fesih beyanında bulunabilecekleri süre hususunda sınırlamalar getirilmiştir. İş K. m.26 göre, İş K. 24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak, işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu, diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak, işçinin olaydan maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.<sup>268</sup>

Fesih haklı bir nedene dayansa da, İş K. m26/1’de öngörülen sürelerle uyulmadan yapılması halinde, haklı nedene dayanmayan feshin sonuçlarını doğurur. İş K. m.26/1’de yer alan süreler zaman aşımı süresi değil, hak düşürücü süredir. Yargıtay da bu süreleri hak düşürücü süre olarak kabul etmektedir.<sup>269</sup> Bu nedenle, hakim tarafından re’sen göz önünde tutulması, gerektiği gibi hak düşürücü süre olması itibariyle bu sürenin durması ya da kesilmesi söz konusu olmaz.<sup>270</sup>

Altı günlük hak düşürücü sürenin başlangıcı ise, işçi veya işverenin karşı tarafın ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışının öğrenilmesi, yani faili ve fiili öğrendiği tarihtir. İşverenin tüzel kişi olması durumunda 6 günlük süre, feshe yetkili merciin öğrendiği günden başlar. İşçi veya işveren, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı, olayın meydana geldiği tarihten bir yıl geçtikten sonra öğrenilmesi halinde fesih hakkı kullanılamaz. Ancak kanunda, işçinin olaydan maddi çıkar sağlaması durumunda, olayın meydana geldiği tarihten 1 yıl geçtikten sonra da işverenin, haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabileceği hükme bağlanmıştır.<sup>271</sup>

Haklı nedenle derhal fesih hakkının m.24/II ve 25/II çerçevesinde kullanılabilmesine ilişkin 6 günlük sürenin başlangıcı, sözleşmeyi feshe yetkili kişi ya da makamın olayı öğrenme tarihidir. Ancak olayın öğrenilmesine rağmen failin kim

<sup>268</sup> Deniz İş Kanununun 15. maddesinde de benzer düzenleme bulunmaktadır.

<sup>269</sup> Yarg. 9HD, T. 17.02.1994, E.1993/13833, K.1994/2483; **MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve AŞTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ.** s.802.

<sup>270</sup> **SÜZEK, SARPER,** s.741; **MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve AŞTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ.** s.802; **NARMANLIOĞLU, ÜNAL.** s.411.

<sup>271</sup> **SÜZEK, SARPER,** s.741; **MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve AŞTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ.** s.802; **NARMANLIOĞLU, ÜNAL.** s.411; **KORKMAZ, FAHRETTİN ve ALP, NİHAT SEYHUN.** s.412,413.

olduğu öğrenilememişse, 6 günlük sürenin başlangıcı olarak olayın öğrenilmesi tarihi alınmayacaktır. Zira fesih yetkisine sahip olan tarafın fail ve fiili öğrendiği tarihi, bu hususta başlangıç olarak kabul etmek gerekecektir.<sup>272</sup>

Altı günlük hak düşürücü süre, kanunda iş günü şeklinde düzenlendiğinden, iş günleri nazara alınarak hesaplanacaktır.<sup>273</sup> Özel hukuktan farklı olarak İş hukukunda, “cumartesi” günü de iş günü sayıldığından cumartesi günü de hesaba dahil edilecektir. Altı günlük süre olayın öğrenildiği gün başlar ifadesinden, olayın öğrenildiği günü takip eden iş günü başlar şeklinde anlaşılmalıdır.<sup>274</sup> Öte yandan haklı fesih sebebi teşkil eden, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış devam ettiği sürece, hak düşürücü süre işlemez. Söz konusu davranışın sona ermesinden itibaren 6 günlük süre işlemeye başlar.<sup>275</sup>

Failin, fiilin veya haklı nedenin doğup doğmadığının öğrenilmesi bir araştırmayı gerekli kılıyorsa, söz konusu 6 günlük süre, soruşturmanın bitiminden itibaren başlar.<sup>276</sup> Yargıtay’a göre de, toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesinin feshine, bir disiplin soruşturması sonucunda karar verileceği belirlenmişse, İş K. m.26/1’deki hak düşürücü süreler, feshe yetkili kişinin veya organın soruşturma sonucunu öğrendiği tarihten itibaren başlar.<sup>277</sup>

Haklı nedenle derhal fesih hakkının yasada düzenlenen süreler geçtikten sonra kullanılması durumunda yapılan fesih, haklı nedene dayanmayan fesihtir. Bu durumda sözleşmeyi fesheden taraf, fesih için haklı neden bulursa dahi, haklı nedene dayanmayan feshin hüküm ve sonuçlarına tabi olurlar.<sup>278</sup>

### 3.1.5. Sözleşme Hükümlerine Aykırılık

Özel hukuktaki sürekli sözleşmelerin haklı nedenle derhal feshine ilişkin düzenlemeler, genel itibariyle nispi emredici niteliktedir. Sürekli sözleşmelerin nispi emredici olmasının müspet ve menfi etkileri bulunmaktadır. Müspet etkiden kasıt, haklı nedenle derhal fesih hakkının, kanunda sayılan haklı nedenlerle sınırlı olmamasıdır. Bu etki İş K. m.24 ve 25’te “ahlaka ve iyi niyet kurallarına aykırılık ve

<sup>272</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.803; NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.412; EKONOMİ, MÜNİR. 214. ÇENBERCİ, MUSTAFA. s. 212.

<sup>273</sup> Yarg. 9HD, T. 09.05.2012, E.2010/8608, K.2012/16249; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.802.

<sup>274</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.802.

<sup>275</sup> SÜZEK, SARPER. s.742.

<sup>276</sup> SÜZEK, SARPER. s.742.

<sup>277</sup> SÜZEK, SARPER. s.742; Yarg. 9HD, T. 29.03.2004, E.2003/17474, K.2004/6206.

<sup>278</sup> TOLU, HAZAL. s.120; SÜZEK, SARPER. s.741.

benzerleri denilmek suretiyle yasal dayanağa kavuşturulmuştur. Menfi etkiden kasıt ise, haklı nedenle derhal fesih hakkının tamamen ortadan kaldırılamaması ve bu haktan önceden feragat etmenin mümkün olmamasıdır. Haklı nedenle derhal fesih hakkı, tarafları çekilmez hale gelen iş ilişkisinden kurtarmak amacıyla tanınan bir haktır. Bu nedenle, haklı nedenle derhal fesih hakkından tamamen feragati içeren sözleşmeler, öncelikle Anayasa'nın 48. maddesinde yer alan sözleşme özgürlüğü ilkesine aykırı olup, kanunun emredici hükümlerine aykırılık nedeniyle kesin hükümsüzdür.<sup>279</sup>

Yukarıda belirttiğimiz sınıra uygun olması şartıyla, taraflar haklı nedenle derhal fesih hakkını sınırlandırabilir veya genişletebilirler. Bu durum sözleşme serbestisinin bir sonucudur. Ancak sözleşmede güçsüz tarafın korunması amacıyla iş ilişkilerinde, işverenin, haklı nedenle derhal fesih hakkının genişletilmesi ve kullanımının kolaylaştırılması yasaklanmış, işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı, mutlak emredici olarak düzenlenmiştir. Bu mutlak emredici olmasının tek istisnası, iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın işçi tarafından feshi halinde, işçi aleyhine cezai şart getirilmesidir.<sup>280</sup>

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkının sınırlandırılması ise, bazı hallerde mümkündür. Zira işveren bakımından haklı nedenle fesih nedenlerinin kimi mutlak emredici iken, kimi nispi emredicidir. Bunlardan nispi emredici nitelikte olan haklı nedenlerin, sözleşme ile sınırlandırılması mümkündür.<sup>281</sup>

Bir diğer sınırlama biçimi ise, haklı nedenle derhal fesih usulünün ağırlaştırılmasıdır. Bu tür sınırlamalar uygulamada iki şekilde karşımıza çıkar. İlk olarak toplu iş sözleşmesinde haklı nedenle derhal fesih hakkının, bu konuda verilmiş bir disiplin kararının bulunması halinde kullanılabilmesinin kararlaştırılmasıdır. Böyle bir durumda, fesih için haklı neden bulunsa bile, disiplin kurulu kararı bulunmaksızın sözleşmenin feshedilmesi halinde, haklı nedene dayanmayan feshin sonuçlarını ortaya çıkarır.<sup>282</sup> İkinci olarak ise, toplu iş sözleşmeleri ya da diğer iş hukuku kaynaklarıyla(iş sözleşmesi, iç yönetmelik, işyeri uygulaması) haklı nedenle derhal fesih hakkının kullanılabilmesi için, işçiden savunma alma zorunluluğunun getirilmesidir. Haklı nedenle fesihlerde daha önce de belirttiğimiz üzere, iş güvencesine tabi olsun veya olmasın, işçinin savunmasının alınması zorunluluğu

<sup>279</sup> TOLU, HAZAL. s.137; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.810; SÜZEK, SARPER. s.767.

<sup>280</sup> TOLU, HAZAL. s.138; SÜZEK, SARPER. s.767.

<sup>281</sup> TOLU, HAZAL. s.138; SÜZEK, SARPER. s.763.

<sup>282</sup> TOLU, HAZAL. s.140; SÜZEK, SARPER. s.764.



yoktur. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesi veya diğer iş hukuku kaynaklarında, haklı nedenle derhal fesihte işçinin savunmasının alınması yönünde bir düzenleme bulunuyorsa, sözleşmenin savunma almaksızın feshedilmesi halinde, haklı nedene dayanmayan fesih durumu ortaya çıkar.<sup>283</sup>

### 3.1.6. Ayrımcılık Yasağı veya Eşit Davranma İlkesine Aykırılık

Eşit davranma borcu(eşit davranma ilkesi), işverenin, işyerinde çalıştırdığı işçiler arasında eşitliğe uygun davranması ve haklı bir neden bulunmaksızın işçiler arasında ayırım yapmamasını ifade eder. Bu nedenle eşit davranma borcunun, işverene pozitif edim yükümlülüğü yükleyen bir borç olduğunu söyleyebiliriz.<sup>284</sup>

İş hukukunda eşitlik ilkesi, işverenin, ne durumda olurlarsa olsun, nasıl çalışırlarsa çalışsınlar, bütün işçilerine her bakımdan eşit davranacağını ifade etmez. Eşit davranma ilkesi mutlak anlamda eşitliği ifade etmeyip, “eşitler arasında eşitliği” ifade etmektedir. Burada ifade edilmek istenen eşitlik, kişiler arasındaki belirli farklılıkları göz önünde bulunduran, farklıya farklı işlem yapabilen, ancak aynı durumda bulunanlara eşit davranan nispi bir eşitliktir. Farklı işlemi haklı kılan durumların veya nedenlerin varlığı halinde işçilere farklı muamele yapılmasını ifade eder.<sup>285</sup>

Eşit davranma ilkesinin yasal dayanağı, Anayasa m. 10'daki eşitlik ilkesinin İş hukukundaki yansıması, 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesindeki “eşit davranma ilkesi” başlıklı hükmüdür. Bu bağlamda işverenin eşit davranma borcunun başlıca dayanağı, İş Kanunu m. 5 olmakla birlikte, aynı kanunun 12. maddesinde, sözleşmelerin türü nedeniyle ayrımcılık yapılamayacağı, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, haklı neden olmadıkça sırf sözleşmesinin belirli süreli olması nedeniyle farklı işlem yapılamayacağı düzenlenmiştir. Bununla birlikte İş K. m.13'de de bu kez, kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmeleri bakımından ayırım yapılamayacağına ilişkin benzer bir hüküm bulunmaktadır.<sup>286</sup>

İş akdinin feshinde eşit davranma borcunun bulunup bulunmadığı tartışmalıdır.<sup>287</sup> İşverenin iş sözleşmesini feshinde, eşit davranma borcunun bulunmadığını savunan yazarlar, kural olarak fesihlerde işverenin eşit davranma

<sup>283</sup> TOLU, HAZAL. s.141; SÜZEK, SARPER. s.764, 765.

<sup>284</sup> TUNCAY, CAN. 1982. İş Hukukunda Eşit Davranma. İstanbul: Fakülteler Matbaası, s.6; TOLU, HAZAL. s.142.

<sup>285</sup> TUNCAY, CAN. s.120; TOLU, HAZAL. s.142.

<sup>286</sup> ERTÜRK, ŞÜKRAN. GÜRSEL, İLKE. 2011. Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan “İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi”. İstanbul: Beta, s.427; TOLU, HAZAL. s.143.

<sup>287</sup> SÜZEK, SARPER. s.502.

borcu yoktur, ancak bu durumda hakkın kötüye kullanılmaması gerektiğini belirtmektedirler.<sup>288</sup> Buna karşılık doktrindeki diğer görüşe göre, iş sözleşmesinin feshinde eşit davranma borcunun bulunduğu savunulmaktadır.<sup>289</sup>

Yargıtay, işverenin iş sözleşmesini feshinde eşit davranma borcunun bulunduğunu kabul etmektedir. Nitekim kararlarını da bu yönde tesis etmektedir. Örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi önüne gelen bir uyuşmazlıkta, işverenin kavgaya karışan üç işçiden yalnız bir işçinin iş sözleşmesini feshedilmesini, eşit davranma borcuna aykırı olarak değerlendirmiştir. Bu karara göre; "... yazılı ilke karamızda da açıkça belirtildiği üzere eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, iş hukuku bakımından işverene, işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Başka bir ifadeyle işverenin ayırım yapma yasağı, iş yerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bu bağlamda, her ne kadar kavgayı başlatan ve kavganın tarafı olan davacı işçinin bu eylemi, işverene iş akdini haklı olarak feshetme hak ve yetkisi verse de, işveren bu hakkını eşit davranma borcuna aykırı şekilde kullanamayacaktır. Bir başka anlatımla, işveren tarafından sadece davacı işçinin iş akdinin feshedilmesi, diğer üç işçinin iş akitlerinin feshedilmemesi işverenin eşit davranma borcuna aykırı olup, işveren tarafından gerçekleştirilen feshi haksız hale getirecektir"<sup>290</sup> ifadeleriyle feshin haksız olacağına hükmetmiştir. Yargıtay bir başka kararında ise, işyerinde diğer bıyıklı işçiler işlerine devam ettiği halde, bıyığını kesmeyi reddeden işçinin sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesini eşit işlem borcuna aykırı bulmuş ve feshin haksız olduğuna hükmetmiştir.<sup>291</sup>

Eşit davranma ilkesi, aynı veya benzer durumda olanlara eşit muamele edilmesini amaçlarken, ayrımcılık yasağı ise kişilerin bazı özellikleri nedeniyle,

<sup>288</sup> ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT, s. 332.

<sup>289</sup> EKONOMİ, MÜNİR. s. 157; TUNCAY, CAN. s.213.

<sup>290</sup> Yarg. 9HD, T. 10.04.2013, E.2011/5941, K.2013/11521.

<sup>291</sup> Yarg. 9HD, T. 06.03.2003, E.2002/15937, K.2003/3176 "Davacının işe girdiği sırada yürürlükte bulunmayan işyeri yönetmeliğinin 26/1 maddesinin kılık kıyafet, tıraş bıyık ve sakalla ilgili olarak işverenlikçe alınmış ve işin gereği olarak verilen sözlü ve yazılı emir ve talimatlara uymamak ihtar cezasının verilmesini gerektiren bir durumdur. Davacının bıyık bırakması aynı yönetmeliğin 27. maddesinde düzenlenen işten çıkarmayı gerektiren durumlar arasında sayılmadığı gibi 1475 sayılı yasanın 17/2-g maddesine giren hallerden de değildir. İşveren bıyık bırakan davacının işyerinde çalışmasını istemiyorsa bu hal makul bir neden olarak kabul edilip, hizmet akdini 1475 sayılı yasanın 13. maddesi gereğince feshederek davacıya ihbar ve kıdem tazminatları alacağını ödemesi gerekir. Tanık anlatımlarından işyerinde davacı ile aynı işi yapan bir işçinin işe girerken bıyıklarını kesmeyeceği şartını ileri sürdüğü ve işverence bu koşul kabul edilerek bu işçi bıyıklı olarak aynı işte çalıştırıldığından işverenin işçilere eşit davranma ilkesine de uymadığı saptanmıştır"; TOLU, HAZAL. s.148.

birtakım menfaatlerden yoksun bırakılmasına veya bir takım olumsuz davranışlara maruz bırakılmaya karşı korunmasını amaçlar.<sup>292</sup>

Anayasanın 10. maddesi ile, İş Kanununun 5. maddesi ve 18. maddesinin 3. fıkrası a, b ve d bentleri uyarınca; dil, din ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce felsefi inanç, mezhep, sendikal haklar vb. nedenlerle iş sözleşmesini fesheden işveren, ayırım yasaklarını ihlal etmiş ve hukuka aykırı bir fesih yapmış olur. Kanunda ayırım yasakları sayıldıktan sonra, “benzer sebeplere” dayanılarak da ayırım yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır.<sup>293</sup>

Eşit davranma borcundan farklı olarak, İş Kanunu m.5/IV’de, iş sözleşmesinin feshinde ayrımcılık yapılamayacağı açıkça düzenlenmiştir. Buna göre, “İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka, yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.” Bu tazminata ayrımcılık tazminatı adı verilmektedir. Ayırım yapma yasağını ihlal ederek iş sözleşmesini fesheden, örneğin işten çıkarılacak işçileri sadece kadın ya da sadece belirli dine mensup işçiler arasından seçen işveren, duruma göre ya fesih hakkını kötüye kullanmış veya geçersiz, ya da haksız fesih yapmış sayılır.<sup>294</sup>

### 3.1.7. Ölçülülük İlkesine Aykırılık

Ölçülülük ilkesi, yargısal denetim yapılırken normun somutlaştırılmasına, norm alanlarının belirlenmesine ve somut olayın özellikleri ile, olaya uygulanacak norm arasında denge kurulmasına hizmet eden bir temel hukuk ilkesidir.<sup>295</sup>

Ölçülülük ilkesinin hukuki dayanağını Anayasanın 13. maddesi oluşturur. Bu ilke, ilk olarak Anayasa ve idare hukukunda uygulanmıştır. Özel hukuk ilişkilerinde ölçülülük ilkesinin uygulanıp uygulanamayacağı tartışmalıdır.

Ölçülülük ilkesi; elverişlilik, gereklilik ve orantılılık olmak üzere üç temel unsurdan oluşur. Elverişlilik, uygulanacak tedbirin, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmasını ifade eder. Gereklilik, uygulanacak tedbirin istenen amacı gerçekleştirmek için gerekli olmasını ifade eder. İş hukukunda gereklilik “son çare” ilkesi ile açıklanır. Orantılılık ise, istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli ve

<sup>292</sup> **ERTÜRK, ŞÜKRAN. GÜRSEL, İLKE.** 2011. Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan “İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi”. İstanbul: Beta, s.427; **TOLU, HAZAL.** s.142.

<sup>293</sup> **SÜZEK, SARPEN.** s.502.

<sup>294</sup> **TOLU, HAZAL.** s.151; **SÜZEK, SARPEN.** s.503.

<sup>295</sup> **TOLU, HAZAL.** s.158, Naklen.

gerekli olduğu anlaşılan aracın kullanılması sonucunda işverenin elde edeceği menfaat ile işçinin uğrayacağı zarar arasında makul bir oranın bulunmasını ifade eder.

296

İş sözleşmesinin feshi de ölçülülük ilkesinin uygulama bulduğu alanlardandır. Tarafların eşit güçte olmadığı iş ilişkilerinde, işverence yapılan ve işçinin haklarına olumsuz etkisi olan işlemlerin, orantılılık ilkesi uyarınca denetimi mümkündür.<sup>297</sup>

Yargıtay'ın orantılılık ilkesine değindiği kararlardan birinde, işveren tarafından iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından, işçinin eylemi ile uygulanacak yaptırım arasındaki orantı incelenmiş ve bu yapılırken de işçinin kıdemi, belirleyici bir unsur olarak değerlendirilmiştir. Söz konusu uyumsuzlukta, uzun yıllar işyerinde bekçi olarak çalışan işçinin, birkaç kez saati kurmaması ya da geç kurması nedeniyle iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmiştir. İşçi tarafından açılan dava yerel mahkeme tarafından reddedilmiştir. Ancak Yargıtay "...Eylem ile ceza arasında adil bir oranın olması gerektiği hukuk devletinin de bir unsurudur. Bu olayda da üç beş dakika gecikme ile saatin kurulması nedeniyle fesih yoluna gidilmesi ağır bir ceza niteliği taşır. Daha hafif bir ceza ile yetinilebilirdi. Tüm bu hususlar dikkate alınarak feshin haksız olduğu kabul edilmeli ve ihbar, kıdem tazminatları hesaplatılarak hüküm kurulmalıdır..." ifadeleri ile yerel mahkeme kararını bozmuştur, ve orantılılık ilkesine vurgu yapmıştır.<sup>298</sup>

### 3.2. HAKLI NEDENE DAYANMAYAN FESHİN HUKUKİ SONUÇLARI

Haklı neden dayanmayan feshin pek çok sonucu bulunmaktadır. Bu sonuçlar, işverenin ve işçinin haklı neden dayanmayan sonuçları olarak ayrı ayrı aşağıda detay bir biçimde anlatılacaktır.

---

<sup>296</sup> **TOLU, HAZAL.** s.159; ; **MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ.** s.1013, 1015; **LAÇİNER, VEDAT.** 2005. "Alman Feshe Karşı Koruma Hukukunun Genel Esasları". Yönetim Bilimleri Dergisi (3: 2). s.144.

<sup>297</sup> **YILDIZ, GAYE BURCU.** 2013. Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Cilt 15, Özel Sayı, s.684; **TOLU, HAZAL.** s.159.

<sup>298</sup> **Yarg.** 9HD, 16.01.2002, E. 2001/15510 K. 2002/266, **YILDIZ, GAYE BURCU.** 2013. Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Cilt 15, Özel Sayı, s.691,692.

### 3.2.1. İşverenin Haklı Nedene Dayanmayan Feshinin Sonuçları

#### 3.2.1.1. Belirsiz Süreli İş Sözleşmelerinin İşveren Tarafından Haklı Nedene Dayanmayan Feshi

4857 sayılı İş K. 25. maddesinin son fıkrasına göre işçi, işverenin iş sözleşmesini fesih sebebinin, bu maddede öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile, kanunun 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

İş K. m25/son fıkrada belirtilen 18. madde ve devamındaki maddeler, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin, belirsiz süreli iş sözleşmesinin, bildirimli(süreli) fesih yoluyla sona erdirilmesi hüküm ve sonuçlarını düzenlemektedir. Buna göre belirsiz süreli iş sözleşmesinin haklı nedene dayanmaksızın işverence feshedilmesi halinde, işçi yargı yoluna başvurabilir. Yargılamanın sonucunda işverenin iş sözleşmesini haksız olarak feshettiğinin sabit olması halinde işveren, süreli fesih hakkını, iş güvencesi kurallarına aykırı olarak kullanan işverene uygulanan yaptırımlara maruz kalır.<sup>299</sup>

İşverenin, haklı nedenin bulunmasına rağmen haklı nedenle derhal fesih hakkını m.26'da öngörülen süreler geçtikten sonra kullanması halinde, yapılan fesih haksız olmakla birlikte, m.25/son fıkra hükmüne göre; işçi, fesih hakkının süresi içinde kullanılmadığı gerekçesi ile feshin geçersizliğini talep edemeyecektir. Zira m.25/son fıkra hükmü ile m.18, 20 ve 21 maddelerine göre yargı yoluna, m.25'te öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiasıyla başvurulabileceği emredici olarak düzenlenmiştir.<sup>300</sup>

İş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin hem belirli süreli, hem belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshi, 6098 sayılı TBK'nin 438. maddesine göre yapılmaktadır. Anılan maddeye göre, işveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu süreler uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir.

<sup>299</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.871; SÜZEK, SARPER. s.749.

<sup>300</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.871 ve (331)'de yer alan dipnot.

### 3.2.1.1.1. İş Güvencesi Kapsamındaki İş İlişkilerinde

Haklı nedene dayanmayan feshin hukuki sonuçları, uzunca bir süre İş Kanununda düzenlenmemiş olup, bu dönemde haklı nedene dayanmayan(haksız) feshin, usulsüz feshe tahvili yoluyla uyuşmazlıklar çözümlenmekteydi.<sup>301</sup> İlk defa 1475 sayılı mülga İş Kanununun 17. maddesine değişiklik getiren 4773 sayılı yasa'nın 4. maddesiyle, yalnızca iş güvencesi kapsamındaki iş ilişkileri bakımından, haklı nedene dayanmayan feshin hukuki sonuçları düzenlenmiştir. Akabinde, 4857 sayılı İş Kanunu m.25/son hükümde yapılan göndermeyle, iş güvencesi kapsamındaki iş ilişkilerinin haklı nedene dayanmayan feshi, bugünkü şeklini almıştır. Bu hüküm uyarınca, sözleşmesi haklı nedene dayanılarak feshedilen iş güvencesi kapsamına dahil olan işçi, feshin haklı nedene dayanmadığı iddiasıyla, 18, 20 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.<sup>302</sup>

Önemle belirtmek gerekir ki, İş Kanununda yer alan iş güvencesi kuralları, belirsiz süreli iş sözleşmelerine uygulandığından, bu kurallar sadece iş güvencesine tabi iş ilişkilerinde, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshinde uygulama alanı bulacaktır.<sup>303</sup>

4857 sayılı İş Kanunu dışında, Basın İş Kanununun 6. maddesinin son fıkrasında, 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesine ilişkin hükümlerinin kıyasen uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

Haklı nedenle derhal fesihte, işverence, İş K. m.25'te yer alan haklı nedenlerden birinin varlığı iddia edilmektedir. Bu durumda işveren, belirsiz süreli iş sözleşmesinin İş K. m.25 hükümlerine uygun olarak feshedildiğini ileri sürüyorsa, işçi, feshin haklı nedene dayanmadığını iddia ederek feshin geçersizliği ve işe iade davası açabilir. İşverenin feshin haklı nedene dayandığını ispat edememesi durumunda, İş K. m.20/2'ye göre feshin haksızlığına, işçinin işe iadesine ve İş K. m.21'de yer alan yaptırımların uygulanmasına hükmedilir. Bu yaptırımlar aşağıda detaylı olarak anlatılacaktır.<sup>304</sup>

<sup>301</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.872; EKONOMİ, MÜNİR. s.196.

<sup>302</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.872; TOLU, HAZAL. s.168

<sup>303</sup> SÜZEK, SARPER. s.749.

<sup>304</sup> SÜZEK, SARPER. s.749.

### 3.2.1.1.1.1. İşe İade Davası

İş sözleşmesi haklı nedene dayanmadan feshedilen iş güvencesi kapsamındaki işçi, İş K. 25. maddenin son fıkrasına göre: “İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir” hükmüne dayanarak işe iade davası açabilir. Kanun bu hükümle, işverenin haklı nedenle fesih sebeplerinde biri olmaksızın iş sözleşmesini feshetmesi halinde iş güvencesine tabi olan işçiyi, feshin geçersizliğini konu alan madde 20’ye yönlendirerek, işe iade davası açma hakkı tanımıştır.

İşçinin m.20’ye dayanarak açtığı işe iade davasının konusu, işverence yapılmış olan feshin geçersizliğinin tespitidir. İşçinin açtığı bu dava sonunda mahkeme iki türlü karar verebilir. İlk olarak mahkeme, işverenin feshinin haklı veya geçerli nedene dayandığı sonucuna varırsa, işe iade talebini reddeder. Bu durumda işçi, koşulları varsa kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanır. İkinci olarak da, yapılan yargılama sonucunda mahkeme, işverenin feshinin haksız ve geçersiz olduğuna kanaat getirirse, işe iade kararı verir. Bu işe iade kararı, doğrudan fesih işlemi ortadan kaldıran bir etkiye sahip değildir. İşe iade kararı sonucunda feshin geçersiz hale gelip gelmeyeceği, tarafların bundan sonraki davranışlarına göre belirlenir.<sup>305</sup>

İş K. m.20/2 gereğince “Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür”. Hükümden anlaşılacağı üzere İş K. m.20/2 iş güvencesinin temel unsurlarından birini oluşturan, ispat yükünün yer değiştirmesi, diğer deyişle feshin geçerli bir nedene dayandığının ispatı yükünün işverene yüklenmesine yer vermiştir.<sup>306</sup>

İşe iade kararı verilmesi halinde İş K. m.21’de düzenlenen “İşverence 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. İşçinin başvurusu üzerine, işveren, işçiyi 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

<sup>305</sup> SÜZEK, SARPER. s.656; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.1057; TOLU, HAZAL. s.169.

<sup>306</sup> SÜZEK, SARPER. s.659.

belirler. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye, en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir” hükmü uygulanır.

İş K. m. 21’den de anlaşılacağı üzere işe iade kararı verilmesi halinde işverene iki seçimlik hak tanınmıştır. İşveren, işçiyi işe başlatmak veya başlatmamak hususunda serbesttir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, iki durumda da, işverenin, işçiye boшта geçen süre ücretini ödemesi gerekir. İşçinin boшта geçen süre ücretine hak kazanabilmesi için, mahkeme kararının tebliğinden itibaren on iş günü içinde işverene başvurması gerekli ve yeterlidir. İşverenin işçiyi işe başlatmış olması da gerekmez. İşçinin bu süre zarfında işverene başvurmaması halinde, İş K. m.21/V uyarınca yapılan fesih, geçerli fesih sayılır ve işveren yalnızca geçerli feshin hukuki sonuçları ile sorumlu olur<sup>307</sup>.

İşçi, işveren tarafından işe başlatılırsa, iş sözleşmesi fesih yapılmamış gibi devam eder. İşçinin işe başlatılmasından kasıt, işçinin eski işinde ve aynı koşullarda tekrar çalışmaya başlamasıdır. Aksi takdirde Yargıtay,<sup>308</sup> işverence yapılan işe başlatma davetinin ciddi ve samimi olmadığı, işverenin işe başlatma amacı bulunmadığı halde, işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğunu ve bunun gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilmeyeceğine karar vermektedir.<sup>309</sup>

İşçinin işe başlatılmaması halinde ise, iş sözleşmesi, işçinin işe başlatılmaması tarihinde sona erer. Bu halde, işveren işçiye en az dört ve en fazla sekiz aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı ödemek zorundadır. İşe iadeye karar veren mahkemenin, işe başlatılmama halinde ödenecek miktarı da belirleyeceği, kanunda hüküm altına alınmıştır. İş güvencesi tazminatı belirlenirken hakim somut olaya göre değerlendirme yapmalıdır. Buna göre, sözleşmesi feshedilen işçinin yaşı, kıdemi, ailevi durumu ücreti, yaptığı işin niteliği, işverenin hukuka aykırı davranışının ağırlığı, gibi hususları göz önünde bulundurarak, somut olaya göre tazminat miktarı belirlenmelidir.<sup>310</sup> Yargıtay kararlarında, işçinin kıdeminin 6 ay ile 5 yıl arasında olması halinde 4 aylık; 5 ile 15 yıl arasında olması halinde 5 aylık; 15 yıldan fazla olması halinde 6 aylık ücret tutarında tazminata hükmetmektedir. Bununla

<sup>307</sup> SÜZEK, SARPER. s.669; TOLU, HAZAL. s.169.

<sup>308</sup> Bkz. Yarg. 9HD, 23.03.2016, E. 2014/35738 K. 2016/7021; Yarg. 9HD, 29.03.2012, E. 2012/1448 K. 2012/5966.

<sup>309</sup> SÜZEK, SARPER. s.671, 672; TOLU, HAZAL. s.172.

<sup>310</sup> SÜZEK, SARPER. s.675, 676; TOLU, HAZAL. s.172, 173.



birlikte feshin ağırlığı dikkate alındığında, iş güvencesi tazminatının üst sınır üzerinden belirlenebileceği de kabul edilmektedir.<sup>311</sup>

İşe iade davası sonucunda mahkeme, feshin haksız ve geçersiz olduğuna kanaat getirirse, işe iadeye karar verir. İşe iade davası sonucunda işçi işe başlatılırsa, İş K. m.21/IV uyarınca kendisine peşin olarak ödenmiş olan kıdem tazminatı, boşta geçen süre ücretinden mahsup edilir. Çünkü işveren tarafından işe başlatılan işçinin iş akdinin, hiçbir kesinti olmaksızın aynen devam ettiği kabul edilir.<sup>312</sup> Bu durumda ortada fesih söz konusu olmadığından, işçiye verilen kıdem tazminatı hukuki dayanaktan yoksun kalır. Buna karşılık işçi, işveren tarafından işe başlatılmazsa, iş sözleşmesi işe başlatmama iradesinin açıklandığı anda sona erer. Bu halde, işveren, kıdem tazminatının koşulları bulunuyorsa işçiye kıdem tazminatı ödemekle yükümlü olur.<sup>313</sup>

#### **3.2.1.1.1.2. Kıdem Tazminatı**

Kıdem tazminatına hak kazandıran haller, 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde yer almaktadır. Bu maddeye göre iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle yapılan fesihler saklı kalmak üzere, kıdem tazminatına hak kazandırır. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, iş sözleşmesinin devam etmiş veya belirli aralıklarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde asgari bir yıl süreyle çalışmış olması yeterlidir.<sup>314</sup>

İş akdi ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle feshedilmişse, işveren işçiye kıdem tazminatı ödemez. Ancak yapılan yargılama sonucunda işverenin feshinin haksız ve geçersiz olduğunun anlaşılması üzerine, işe iade davası sonucu işe başlatılmayan işçi, kıdem tazminatı koşulları varsa kıdem tazminatına hak kazanır. Bu durumda bir yıllık çalışma koşulunun yerine getirilip getirilmediği ile kıdem tazminatının hesaplanmasında belirlenecek ücret, işçinin işe başlatılmadığı tarihe göre hesaplanır. Buna karşılık, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık dışında kalan haklı nedenlerden biri ile iş sözleşmesi feshedilmişse, işveren işçiye önceden kıdem tazminatı ödemiş olabilir. Yargılama sonucunda feshin haksız ve geçersiz olduğu belirlenirse ve işçi işe başlatılmazsa, iş sözleşmesi işe başlatmama tarihinde sona

<sup>311</sup> **Yarg.** 9HD, 18.03.2013, E. 2013/3199 K. 2013/9270; **Yarg.** 9HD, 22.06.2009, E. 2009/21757 K. 2009/16642.

<sup>312</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ.** s.1063.

<sup>313</sup> **SÜZEK, SARPER.** s.672; **TOLU, HAZAL.** s.186.

<sup>314</sup> **TOLU, HAZAL.** s.187.

ermiş olacaktır. Bu durumda geçersiz sayılan fesih ile, işe başlatmama tarihi arasında geçen süre ve bu süre içinde meydana gelen ücret artışları dikkate alınarak işçiye, aradaki fark tutarında kıdem tazminatı ödenmesi gerekir.<sup>315</sup>

Kıdem tazminatı bir ücret alacağı olmadığı için, TBK m.146'da düzenlenen "Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir" düzenlemesi uyarınca, sözleşmenin feshinden başlayarak on yıllık genel zaman aşımı süresine tabidir.<sup>316</sup>

### 3.2.1.1.1.3. İhbar Tazminatı

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin, bildirimli(süreli) fesih yoluyla sona erdirilmesi halinde, bildirim sürelerine uyulmaksızın işten ayrılan işçi veya iş sözleşmesini sona erdiren işveren, sözleşmenin karşı tarafına, kanunda öngörülen bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. Buna göre belirsiz süreli iş sözleşmesi usulsüz olarak feshedilen taraf, fesih nedeniyle hiçbir zarara uğramamış olsa bile ihbar tazminatı talep edebilir. İhbar tazminatı, sözleşmeyi usulsüz fesheden tarafın karşı tarafa ödediği tazminattır. Bu itibarla ihbar tazminatı, ne kusur ne zarar ne de işsiz kalma olgusuna bağlıdır. Kanun koyucu yalnızca bildirim sürelerine uyulmaksızın sözleşmenin feshedilmiş olmasını, ihbar tazminatının talep edilebilmesi için yeterli saymıştır.<sup>317</sup>

İhbar tazminatı, kanunda öngörülen bildirim süreleri dikkate alınarak işçinin brüt ücreti üzerinden hesaplanır. Bununla birlikte, İş K. m. 17/son fıkraya göre, temel ücrete ek olarak işçiye sağlanan para ve para ile ölçülebilen sözleşme ve kanundan doğan diğer menfaatler de göz önünde bulundurulur.<sup>318</sup> İhbar tazminatına, temerrüt tarihinden, karşı taraf mütemerrid duruma düşürülmemişse, dava tarihinden itibaren yasal faiz işletilir.<sup>319</sup>

Belirsiz süreli iş akdi, işveren tarafından haksız olarak feshedilen işçinin, ihbar tazminatı talep edip edemeyeceği, iş güvencesi sisteminin özellikleri göz önünde bulundurularak değerlendirilmesi gerekir. İş güvencesi sisteminde işveren, ancak geçerli bir nedenin varlığı halinde iş sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla sona

<sup>315</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.1067, 1068; TOLU, HAZAL. s.187.

<sup>316</sup> SÜZEK, SARPER. s.809.

<sup>317</sup> NARMANLIOĞLU, ÜNAL. s.388; SÜZEK, SARPER. s.574; TOLU, HAZAL. s.189.

<sup>318</sup> TOLU, HAZAL. s.190.

<sup>319</sup> Yarg. 9. HD. 25.01.2006, E. 205/17393, K. 2006/1271.

erdirebilir.<sup>320</sup> İş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedilebilmesi içinse, İş K. m.25'te sayılan haklı nedenlerden birinin bulunması gerekir.

Hakim, ileri sürülen fesih nedeninin haklı neden ağırlığında olmasa dahi, geçerli neden niteliği taşıyıp taşımadığına bakarak hüküm vermektedir. Hakim, ileri sürülen fesih nedeni ne haklı ne de geçerli neden sayılabilecek ağırlıkta olduğuna kanaat getirirse, feshin haksız ve geçersiz olduğunun tespitine ve işçinin işe iadesine hükmeder. Bu durumda işçi işe başlatılırsa, İş K. m.21/IV uyarınca peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücreti, iş güvencesi kapsamında işçiye yapılacak ödemelerden mahsup edilir. Çünkü işçinin işe başlatılması durumunda iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş sayılacağından, ödenen ihbar tazminatı hukuki sebepten yoksun kalır.<sup>321</sup> İşçinin işe başlatılmaması halinde ise, iş akdi bir aylık işe başlatma süresinin dolma tarihinde veya bu süre zarfında işçiye işe başlatmamaya yönelik açıklamalarıyla fesih hüküm ve sonuç doğurur. Bu halde işçiye İş K. m. 21/IV uyarınca, "İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir." Bu hükme dayanarak, önceden ödenmemiş olan ihbar tazminatının kendisine ödenmesini talep edebilir.<sup>322</sup>

Hakim, açılan işe iade davası sonucunda fesih nedeninin geçerli neden ağırlığında olduğuna karar verirse, işe iade davasını reddeder. Bu durumda, sözleşme ilk başta haklı nedenle derhal feshedildiği için, işçiye ihbar tazminatı ödenmemiştir. Geçerli nedenle fesih, bildirim sürelerine uyulmak suretiyle yapılmalıdır. Bu nedenle sözleşmesi başta haklı nedenle derhal feshedilen işçi, ihbar tazminatı talep edebilir.<sup>323</sup> Önemle belirtmek gerekir ki ihbar tazminatı sözleşmenin feshinden itibaren 10 yıl içinde istenebilir.<sup>324</sup>

#### **3.2.1.1.1.4. Cezai Şart**

İş sözleşmelerinin haklı nedene dayanmayan feshinde, haklı nedene dayanmadan sözleşmeyi fesheden tarafın cezai şart ödemesi kararlaştırılabilir. Cezai şart "bir borcun ifa edilmemesi veya eksik ifa edilmesi halinde ödenmesi gerekli, parasal değer taşıyan ve hukuki işlemle kararlaştırılmış bir edimdir."<sup>325</sup>

<sup>320</sup> ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT, s.378; SÜZEK, SARPER. s.594.

<sup>321</sup> SÜZEK, SARPER. s.672.

<sup>322</sup> TOLU, HAZAL. s.191.

<sup>323</sup> SÜZEK, SARPER. s.667; TOLU, HAZAL. s.191.

<sup>324</sup> ÇELİK, NURİ ve CANIKLIOĞLU, NURŞEN ve CANBOLAT, TALAT, s.366.

<sup>325</sup> Naklen MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.883.

Cezai şart TBK m.179'da "Bir sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumu için ceza kararlaştırılmışsa, aksi sözleşmeden anlaşılmadıkça alacaklı, ya borcun ya da cezanın ifasını isteyebilir. Ceza, borcun belirlenen zaman veya yerde ifa edilmemesi durumu için kararlaştırılmışsa, alacaklı, hakkından açıkça feragat etmiş veya ifayı çekincesiz olarak kabul etmiş olmadıkça, asıl borçla birlikte cezanın ifasını da isteyebilir. Borçlunun, kararlaştırılan cezayı ifa ederek sözleşmeyi, dönme veya fesih suretiyle sona erdirmeye yetkili olduğunu ispat etme hakkı saklıdır" şeklinde düzenlenmiştir. İş hukukunda cezai şarta ilişkin düzenleme ise, TBK m.420/1'de yer alan "Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir" hükmüdür.

İş sözleşmelerinde cezai şart hükümlerine, uygulamada sıkça rastlanmaktadır. Genellikle işverenin fesih hakkına kanunla ya da sözleşmeyle getirilen sınırlamalara aykırı şekilde sözleşmeyi feshetmesi halinde, bir yaptırım olarak götürü tazminat niteliğinde bir miktar paranın işçiye ödenmesinin kararlaştırılması şeklinde düzenlenmektedir. Bununla birlikte önemle belirtmek gerekir ki cezai şart, fesih hakkının hukuka aykırı kullanılmasından dolayı, kanunun öngördüğü tazminatlar (kıdem, kötü niyet tazminatı, sendikal tazminat, iş güvencesi tazminatı vs.) kıdem tazminatı yerine ikame bir tazminat değildir. Fesih nedeniyle zarar koşulu aranmaksızın, salt sözleşmeye aykırılık halinde ayrıca talep edilebilir bir ödemedir.<sup>326</sup>

İş güvencesine tabi iş sözleşmelerinin haklı nedene dayanmadan feshi ve geçersiz feshi halinde, işçinin talep edebileceği boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatının miktarı İş K. m. 21'in son fıkrasında mutlak olarak düzenlenmiştir. Bu hükümler karşısında, iş güvencesi kapsamında işverenin, haklı nedene dayanmayan feshinde cezai şart kararlaştırılmaz.<sup>327</sup>

### **3.2.1.1.2. İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki İş İlişkilerinde**

Mevzuatımızda uzunca bir süre, iş güvencesi kapsamı dışındaki işçilerin iş sözleşmelerinin haksız feshi düzenlenmemiş ve bu dönemde haksız feshe, usulsüz feshe ilişkin yaptırımlar uygulanmıştır. 6098 sayılı TBK'nin 438. maddesiyle iş sözleşmesinin haksız feshi, hem belirli hem de belirsiz süreli sözleşmeler bakımından düzenlenmiştir. Bununla birlikte TBK ile getirilen, haksız feshe ilişkin düzenlemelerin, İş Kanununa tabi işçiler bakımından uygulanıp uygulanamayacağı öğretide tartışmalıdır.

<sup>326</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.883.

<sup>327</sup> SÜZEK, SARPER. s.762; TOLU, HAZAL. s.191.

### 3.2.1.1.2.1. Kıdem Tazminatı

1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi uyarınca, işveren tarafından yapılan bütün fesihler (ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle yapılan fesihler dışında) kıdem tazminatına hak kazandırır. Bu hükümden yola çıkarak, iş sözleşmesi haksız olarak feshedilen İş Kanununa tabi işçi, koşulları mevcutsa kıdem tazminatına hak kazanır.

Buna karşılık, TBK'ye tabi işçiler bakımından kanunda kıdem tazminatına yer verilmemiştir. Bu nedenle TBK'ye tabi işçiler, fesih haksız olsa dahi kıdem tazminatına hak kazanamaz.<sup>328</sup> Buna karşın kanun koyucu, TBK kapsamındaki işçiler bakımından haklı sebep olmaksızın iş sözleşmesinin derhal feshi halinde işçinin, belirsiz süreli sözleşmelerde bildirim sürelerine uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebileceğini TBK m.438/1'de düzenlemiştir.<sup>329</sup>

### 3.2.1.1.2.2. İhbar Tazminatı

İş Kanununda, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin haklı neden olmaksızın feshine ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. Öğretide kabul edilen bir görüşe<sup>330</sup> göre, İş Kanununa tabi işçilerin iş sözleşmelerinin, haklı neden bulunmaksızın feshi halinde, 1475 sayılı kanun döneminde olduğu gibi, haksız feshin, usulsüz fesih hükümleri çerçevesinde çözümlenmesidir. Bu durumda, iş sözleşmesi haksız olarak feshedilen işçi, İş K. m. 17 uyarınca işverenden ihbar tazminatı talep edebilir. Türk Borçlar Kanununa tabi işçiler bakımından ise, TBK m.438 uygulanır. Bu hüküm uyarınca iş sözleşmesi haklı neden bulunmaksızın feshedilen işçi, fesih bildirim süresine uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı tazminat olarak isteyebilir. Bu tazminat, ihbar tazminatı niteliğindedir.

Öğretideki bir diğer görüşe göre ise,<sup>331</sup> TBK'nin kabulünden sonra, haksız feshin usulsüz feshine dönüşmesi suretiyle sorunun çözümüne gitmek gereksizdir. Zira, TBK m.438 İş Kanununa tabi olan ve iş güvencesi kapsamı dışında kalan iş ilişkileri bakımından da uygulanabilir. Bu nedenle, iş Kanununa tabi bir işçi, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedilmesi halinde, bildirim sürelerine uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı işverenden tazminat olarak talep edebilir.

<sup>328</sup> TOLU, HAZAL. s.196.

<sup>329</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.873.

<sup>330</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.872; OĞUZMAN, M.KEMAL. s.273.

<sup>331</sup> SÜZEK, SARPER. s.749; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.874.

Tazminatın hesabında dikkate alınacak bildirim süresi, iş ilişkisinin tabi olduğu kanuna göre değişmektedir. İş Kanununa tabi işçiler bakımından İş K. m.17, Türk Borçlar Kanununa tabi işçiler bakımındansa TBK m. 432 uyarınca işçiye ödenecek tazminat belirlenir. Buna göre, İş Kanununa tabi işçinin yararlanacağı bildirim süresi, altı aydan az çalışmışsa iki hafta, altı aydan bir buçuk yıla kadar çalışmışsa dört hafta, bir buçuk yıldan üç yıla kadar çalışmışsa altı hafta, üç yıldan fazla çalışmışsa sekiz haftadır. Türk Borçlar Kanuna tabi işçiler bakımındansa bildirim süresi, hizmet süresi bir yıla kadar olan işçi için iki hafta, bir yıldan 5 yıla kadar olan işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüş olan işçi için ise altı haftadır.<sup>332</sup>

### 3.2.1.1.2.3. Haksız Fesih Tazminatı

İş sözleşmelerinin haklı neden bulunmaksızın işveren tarafından feshi halinde, TBK m.438/son özel bir tazminat öngörmüştür. Bu düzenlemeyle kanun koyucu, hakime, işçinin altı aylık ücretini aşmayacak bir tazminata hükmetme yetkisi vermiştir. Bu tazminat, haksız fesih tazminatı olarak adlandırılmaktadır. Haksız fesih tazminatı, doğrudan, işverenin hukuka aykırı davranışının yaptırımıdır. Söz konusu tazminata hükmedilmesi için, işçinin herhangi bir maddi kayba uğramış olması aranmamaktadır. Düzenlemenin amacı, işverenleri haklı neden olmaksızın fesihten caydırmaktır.<sup>333</sup>

Haksız fesih tazminatının miktarı, işçinin altı aylık ücretini aşmamak üzere hakim tarafından belirlenir. Tazminat hesaplanırken esas ücret, aksi bir düzenleme bulunmadığı için işçinin çıplak ücretidir.<sup>334</sup>

Öğretide haksız fesih tazminatının, İş Kanununa tabi işçiler bakımından uygulanıp uygulanmayacağı hususunda tartışmalar bulunmaktadır. Bir görüşe göre,<sup>335</sup> TBK m.438 Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa tabi, iş güvencesi kapsamı dışında kalan belirli ve belirsiz süreli iş ilişkilerine uygulanır. Zira İş kanununda işverenin haklı nedene dayanmayan feshi düzenlenmemiştir. Borçlar kanunu ile İş Kanunu arasındaki genel kanun-özel kanun ilişkisi nedeniyle, hakkında özel hüküm bulunmayan, bu durumda iş kanununa tabi iş ilişkileri bakımından TBK m.438 uygulama alanı bulacaktır. Diğer bir görüşe göre ise<sup>336</sup>, haksız fesih tazminatını

<sup>332</sup> TOLU, HAZAL. s.198.

<sup>333</sup> SENYEN KAPLAN, E. TUNCAY. 2010. " Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Getirilen Yeni Düzenlemeler". Osman Güven Çankaya'ya Armağan. Ankara. s.224-225; TOLU, HAZAL. s.213.

<sup>334</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.878.

<sup>335</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.878; SÜZEK, SARPER. s.752; TOLU, HAZAL. s.199'te yer alan (749.) dipnot.

<sup>336</sup> TOLU, HAZAL. s.199'te yer alan (748.) dipnot.

düzenleyen TBK m.438 İş Kanununa tabi olan belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından uygulanmaz. Zira İş Kanununda yer alan kötü niyet tazminatı, ihbar tazminatı ve kıdem tazminatına ilişkin hükümler ile, işçi ve işveren arasındaki hassas menfaat dengesi düzenlenmiştir. Bu nedenle ek bir tazminata ihtiyaç yoktur. Haksız fesih tazminatı, TBK’de kıdem tazminatına yer verilmemesinden doğan eksiklikleri kapatmaya çalışan bir tazminat olup, İş Kanunundaki düzenleme boşluğunu doldurmayı amaçlamamaktadır.

Yargıtay’ın ise, haksız fesih tazminatına hükmettiği bir kararı henüz bulunmamaktadır. Yargıtay içtihadına göre, sözleşmenin haklı nedene dayanmayan feshi, aynı zamanda kişilik haklarını ihlal ediyorsa, işçi, manevi tazminat talep edebilir.<sup>337</sup>

Haksız fesih tazminatı, TBK m.438/1’de düzenlenen belirsiz süreli iş sözleşmeleri için bildirim süresi, belirli süreli iş sözleşmeleri için vadeye göre belirlenecek ücretlerle orantılı olarak hesaplanacak tazminatla karıştırılmamalıdır. Birinci fıkradaki tazminat, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için haklı nedene dayanmayan fesih nedeniyle bildirim sürelerine uyulmaması, belirli süreli sözleşmelerde ise sözleşmenin süresinden önce sona erdirilmesi nedeniyle işçinin uğradığı zararın karşılanmasını amaçlar. Haksız fesih tazminatı ise doğrudan, işverenin haklı nedene dayanmayan feshinin, yani hukuka aykırı davranışının yaptırımıdır.<sup>338</sup>

#### 3.2.1.1.2.4. Kötü Niyet Tazminatı

Kötü niyet tazminatı, TMK m.2’de düzenlenen dürüstlük kuralının özel bir görünümüdür. İş güvencesinden yaralanmayan işçilerin, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından kötü niyetli olarak feshi halinde uygulanır.<sup>339</sup>

Kötü niyet tazminatı, İş K. m.17’de “18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye, bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir”, Deniz İş K. m.16’da “Gemi adamının sendikaya üye olması, şikayete başvurması gibi sebeplerle işinden çıkarılması hallerinde ve genel olarak hizmet akdini bozma hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda, “b” bendinde yazılı önellere ait ücretlerin üç

<sup>337</sup> Yarg. 9.HD. 16.04.2015, E.2014/2671, K. 2015/14580; Yarg. 9.HD. 06.02.2014, E.2013/2174, K. 2014/1508; TOLU, HAZAL. s.216.

<sup>338</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.878; SÜZEK, SARPER. s.752.

<sup>339</sup> SÜZEK, SARPER. s.578.

katı tutarı tazminat olarak ödenir” ve TBK m.434’de “Hizmet sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işveren, işçiye fesih bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür” şeklinde düzenlenmiştir. Bu hükümler uyarınca fesih hakkını kötüye kullanarak iş sözleşmesini sona erdiren işveren, işçiye bildirim sürelerinin üç katı tutarında kötü niyet tazminatı ödemekle yükümlüdür.<sup>340</sup>

İş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın feshine ilişkin yaptırımlarla birlikte, kötü niyet tazminatı istenip istenemeyeceği doktrinde tartışmalıdır. Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre,<sup>341</sup> iş sözleşmesi haklı nedene dayanmaksızın sona erdirilen işçi, haksız fesih tazminatının yanında ayrıca, kötü niyet tazminatı isteyemez. Zira haksız feshin yaptırımı, TBK m. 438’de düzenlenen tazminatlardan ibarettir. Ancak işçinin daha lehine olursa işverenden, haksız fesih tazminatı yerine kötü niyet tazminatı istenebilir.

Diğer bir görüşe göre,<sup>342</sup> haksız feshin aynı zamanda kötü niyetli olması durumunda, işçiye ayrıca kötü niyet tazminatı ödenmez. Ancak haksız fesih tazminatının hesaplanmasında kötü niyet göz önünde bulundurulur.

Son olarak bir diğer görüşe göre<sup>343</sup> fesih aynı zamanda kötü niyetli yapılmışsa işçi haksız fesih tazminatıyla birlikte kötü niyet tazminatını talep edebilir. Çünkü haksız fesih tazminatı ile kötü niyet tazminatı, farklı hukuka aykırı halleri düzenlemekte olup, amaçları farklıdır.

### **3.2.1.1.2.5. Cezai Şart**

İş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bakımından feshe karşı bir koruma sağlama anlamında keyfi ve haksız işten çıkartmalar halinde geçerli olacak şekilde toplu iş sözleşmelerine koyulan “iş güvencesi tazminatı” adı altındaki ödemelere uygulamada sıklıkla karşılaşılmaktadır. Yargıtay tarafından cezai şart olarak nitelenen bu ödemeler toplu iş sözleşmelerinden yararlanan, ancak iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bakımından geçerlidir. Zira iş güvencesi kapsamındaki işçinin kanununun 18 ila 21. maddelerinde öngörülen güvenceden yararlanması gerekmektedir. İş K. m. 21/son hükmüne göre de geçersiz feshin yaptırımları mutlak emredici olup işçi lehine de olsa arttırılmaz. Bu şekilde belirlenen cezai şart hükümleri iş güvencesi

<sup>340</sup> TOLU, HAZAL. s.201.

<sup>341</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.879, 880, 942.

<sup>342</sup> TOLU, HAZAL. s.202’de yer alan (757.) dipnot.

<sup>343</sup> TOLU, HAZAL. s.202’de yer alan (759.) dipnot.



kapsamındaki işçiler bakımından lehe bir düzenleme niteliğinde de olsa geçerli değildir.<sup>344</sup>

İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin sözleşmenin haksız feshi halinde ise, işveren aleyhine İş K. m.21'de düzenlenen yaptırımlardan daha fazlasının kararlaştırılıp kararlaştırılmayacağı öğretide tartışmalıdır. Bu konuda ileri sürülen bir görüşe göre<sup>345</sup>; iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler lehine getirilecek cezai şart iş güvencesine tabi işçiler için öngörülen tazminat miktarını aşamaz. Toplu iş sözleşmesinin bunun üzerinde bir yaptırım belirlenmesi halinde cezai şart tenkise tabi tutulur. Yargıtay'ında görüşü bu yönde olup, bu hususta tartışmalı bir karar imza atmıştır. Kararda<sup>346</sup> Yüksek Mahkeme, haksız ve keyfi fesihler halinde işçinin bir yıllık ücreti tutarında cezai şart öngörülen toplu iş söz sözleşmeleri hükmünden, iş güvencesi kapsamında olmayan davacı işçinin yararlanabileceğini, ancak bu istemin İş K m. 21'deki tazminata ilişkin ölçütler dikkate alınarak hüküm altına alınacağını; aksi halde iş güvencesinden yararlanan işçilere nazaran yararlanmayanların daha üstün mali güvenceye sahip olmalarına sebep olacağını ve bu durumun eşitlik ilkesine aykırılık oluşturacağını belirtmiştir.<sup>347</sup>

Öğretideki bir başka görüşe göre ise<sup>348</sup>; İş K. madde 21'de öngörülen iş güvencesi tazminatını, eşitlik ilkesi temelinde, iş güvencesinden yararlanmayan işçilerin, iş güvencesi tazminatı bakımından üst sınır olarak görmek isabetli değildir. Sözleşme serbestisi ve toplu iş sözleşmeleri özerkliği ile iş güvencesi kapsamında olmayanlar için getirilecek feshe karşı koruma hükümleri ile işverenin bildirimli fesih hakkının sınırlandırılması ve buna aykırılığın bir yaptırıma bağlanması mümkün olup, bunun sınırını dürüstlük kuralları çizer. Zaten TBK m.182/son fıkrada hakime taraflar arasındaki edim dengesini bozan ve dürüstlük kurallarına aykırı fahiş nitelikteki cezai şartı indirme yetkisi vermektedir. Eşitlik ilkesinden hareketle mutlak emredici nitelikteki iş güvencesi tazminatı miktarının, iş güvencesi kapsamı dışındakiler içinde aramak hukuken doğru olmaz.<sup>349</sup>

Hakim, fahiş olan cezai art miktarından TBK m. 182/son fıkra hükmüne göre hakkaniyete uygun olarak re'sen indirim yapmak zorundadır. Bu bakımdan cezai

<sup>344</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.888, 889.

<sup>345</sup> Naklen, TOLU, HAZAL. s.203.

<sup>346</sup> Yarg. 9.HD. 21.05.2007 E.2006/29243, K. 2007/15688.

<sup>347</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.889; TOLU, HAZAL. s.203.

<sup>348</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.889; SÜZEK, SARPER. s.765; TOLU, HAZAL. s.203, 204.

<sup>349</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.889.

şartın işveren lehinde veya aleyhinde olmasının önemi yoktur; işveren aleyhine bir cezai şart da, fahiş ise hakkaniyete göre indirilmek zorundadır. Cezai şartın fahiş olup olmadığı ise somut olayın özelliklerine göre hakim tarafından takdir edilir.<sup>350</sup>

### **3.2.1.2. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Dayanmayan Feshi**

6098 sayılı TBK'nin yürürlüğünden önceki dönemde, işverenin haksız feshinin hukuki niteliği ve işçinin talep hakları tartışmalıydı. Bu hususta öğretide İşverenin, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce haklı neden bulunmaksızın feshini, alacaklının temerrüdü olarak niteleyen görüş ve kusurlu imkansızlık olarak değerlendiren görüş olmak üzere, temel olarak iki görüş bulunmaktaydı. 6098 sayılı TBK'nin yürürlüğe girmesiyle bu konudaki tartışmalarda sona ermiştir.<sup>351</sup>

Belirli süreli iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın işveren tarafından sonlandırılması halinde uygulanacak yaptırım, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 438. maddesinde ilk defa düzenlenmiş ve bu konuda öğretide bulunan tartışmalara son vermiştir. Bu hükme göre, iş sözleşmesinin süresinden önce haklı bir neden bulunmaksızın feshi halinde iş ilişkisi fiilen ve hukuken sona erer. Bu nedenle haksız feshe ilişkin hükümler uygulama alanı bulur. Belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshine ilişkin özel bir düzenleme olmadığından, TBK m. 438; İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanununa tabi iş ilişkileri bakımından da uygulama alanı bulur.

#### **3.2.1.2.1. Bakiye Süreye İlişkin Tazminat Talebi**

Belirli süreli iş sözleşmesi işveren tarafından haklı sebep olmaksızın derhal feshedilen işçi, bu süreye uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı tazminat olarak talep edebilir. Dolayısıyla, sözleşmenin vadesinden önce sona ermesinden doğan zararının karşılığı olarak işçi, sözleşmenin geriye kalan ücretini değil, sözleşme vadesinde sona ermiş olsaydı kazanacağı miktarla orantılı olarak tazminat talep edebilecektir. Buradaki amaç işçinin ücret kaybının giderilmesi olduğundan, bu tazminatın ücret kaybı tazminatı olduğu söylenmektedir.<sup>352</sup>

<sup>350</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.888.

<sup>351</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.881; SENYEN KAPLAN, TUNCAY. 2016. " Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm Ve Sonuçları". Sicil İş Hukuku Dergisi Yıl:2016 Sayı:36. [http://www.mess.org.tr/media/files/6695\\_YAESR973B5sicilsayi36.pdf](http://www.mess.org.tr/media/files/6695_YAESR973B5sicilsayi36.pdf) . s.17.

<sup>352</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.877; SENYEN KAPLAN, E. TUNCAY. 2010. " Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Getirilen Yeni Düzenlemeler". Osman Güven Çankaya'ya Armağan. Ankara. s.223.

Tazminat hesaplanırken çıplak ücretin mi, yoksa giydirilmiş ücretin mi esas alınması gerektiği öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre, tazminat hesaplanırken, belirli süreli iş sözleşmesi süresinde sona erseydi işçinin kazanabileceği miktar esas alınır. Kanun işçinin kazanabileceği miktarı dikkate aldığından, işçinin giydirilmiş ücretinin tazminatta dikkate alınması gerekir. Bu nedenle işçinin sözleşmesinin sona ermesine kadarki ücret, ücretteki artışlar ve bu dönemde kazanılacak ücret ekleri tazminatta esasa alınır.<sup>353</sup> Buna karşın tazminatın hesaplanmasında çıplak ücretin esas alınması gerektiği yönünde de görüş bulunmaktadır.<sup>354</sup>

Belirli süreli iş sözleşmesi, haklı neden bulunmaksızın işveren tarafından feshedilen işçiye ödenecek bakiye süreye ilişkin tazminattan, bazı değerlerin mahsup edilmesi gerekir. Buna göre TBK m. 438/2 uyarınca, belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin, hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir.<sup>355</sup>

#### **3.2.1.2.2. Haksız Fesih Tazminatı**

İşveren tarafından iş akdinin haklı bir neden olmaksızın feshinde işçiye, belirsiz süreli sözleşmelerde bildirim süresine, belirli süreli sözleşmelerde ise, kalan süreye ilişkin ücret tutarında ödenmesi gereken tazminattan ayrı olarak, TBK m.438/3'te hakimin haksız fesih tazminatı olarak adlandırılan bir tazminata hükmedebileceği düzenlenmiştir. Bu hükme göre, "Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz." Hükümden de anlaşılacağı üzere haksız fesih tazminatı, hakimin takdirine bırakılan bir tazminattır. Hakim, somut olaya göre bu tazminata hükmetmeyeceği gibi, işçinin altı aylık ücreti tutarını aşmayacak bir tazminat ödemesini de kararlaştırabilir.<sup>356</sup>

<sup>353</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.877; SENYEN KAPLAN, E. TUNCAY. 2010. " Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Getirilen Yeni Düzenlemeler". Osman Güven Çankaya'ya Armağan. Ankara. s.223.

<sup>354</sup> Bkz. TOLU, HAZAL. 208. sayfa (786.) dipnot.

<sup>355</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.877; TOLU, HAZAL. s.209.

<sup>356</sup> SÜZEK, SARPER. s.752.

### 3.2.1.2.3. Kıdem Tazminatı

1475 sayılı İş Kanununun halen yürürlükte olan 14. maddesi uyarınca, en az 1 yıl çalışmış olması ve iş sözleşmesinin İş K. m.25/II bendinde gösterilen nedenler dışında feshedilmesi durumunda işçi, kıdem tazminatına hak kazanır. Dikkat edilirse kıdem tazminatına hak kazanmak bakımından kanun koyucu, sözleşmenin türünü değil, sona erme biçimini baz almıştır. Özetle sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilen işçi, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle yapılan fesihler dışında şartları varsa, kıdem tazminatına hak kazanır.<sup>357</sup>

Haklı nedene dayanmaksızın fesih yapılması durumunda işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı, 6098 sayılı TBK'nin yürürlüğe girmesinden önce öğretide tartışmalıydı.<sup>358</sup> TBK'nin m.438 düzenlemesiyle bu tartışmalara son verilmiş ve haklı neden olmaksızın feshin, belirli süreli iş sözleşmesini sona erdireceği açıkça düzenlenmiştir. Buna göre, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce, işveren tarafından haklı neden bulunmaksızın feshi halinde, işçi, koşulları varsa kıdem tazminatı talep edebilir.<sup>359</sup>

### 3.2.1.2.4. İhbar Tazminatı

İş K. m.17/IV' da bulunan bildirim sürelerine uyma yükümlülüğü, yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmelerinin süreli feshi bakımından söz konusudur. Bu neden belirli süreli iş sözleşmelerinin, süreli fesih yoluyla sona erdirilmesi mümkün değildir. Bu bakımdan, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce sona erdirilmesi durumunda ihbar tazminatı uygulanmaz.<sup>360</sup>

### 3.2.1.2.5. Kötü Niyet Tazminatı

İş Kanunu, Borçlar Kanunu ve Deniz-İş Kanununda fesih hakkının kötüye kullanılması, özel yaptırıma bağlanmıştır. Buna göre, fesih hakkını kötüye kullanarak

<sup>357</sup> **NARMANLIOĞLU, ÜNAL.** 2000. "Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı". Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi. Yıl 2000 Cilt:5 Sayı:3. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5322.pdf> . s.386.

<sup>358</sup> Bkz. **NARMANLIOĞLU, ÜNAL.** 2000. "Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı". Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi. Yıl 2000 Cilt:5 Sayı:3. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5322.pdf> . s.398-401.

<sup>359</sup> **SÜZEK, SARPER.** s.751; **TOLU, HAZAL.** s.218.

<sup>360</sup> **TOLU, HAZAL.** s.219.

iş sözleşmesini sona erdiren işveren, işçiye fesih bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında kötü niyet tazminatı ödemeye mahkum olur.

Belirli süreli iş sözleşmeleri, süresinden önce, ancak haklı nedenin varlığı halinde derhal fesih yoluyla sona erdirilebilirler. Haklı nedenin bulunmaması durumunda fesih hakkı da yoktur. Bu durumda, mevcut olmayan bir hakkın kötüye kullanılması da mümkün değildir.<sup>361</sup> Ayrıca kötü niyet tazminatı, hakkın kötüye kullanılmasının yaptırımıdır. Belirli süreli iş sözleşmeleri süreli(bildirimli) fesih yoluyla sona erdirilemezler. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, kötü niyet tazminatı talep edemez.<sup>362</sup>

### 3.2.1.2.6. Cezai Şart

Sözleşmeyi haklı bir neden olmaksızın fesheden işçi aleyhine, belli şartlarda cezai şart kararlaştırılması mümkündür. TBK m.438'de düzenlenen bakiye süre ücretine ilişkin düzenleme nispi emredici nitelikte olup, ancak işçi lehine değiştirilebilir. Bu nedenle cezai şart miktarı bakiye ücreti tutarındaki tazminattan az olmamak kaydıyla kararlaştırılabilir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk dairesi bir kararında, "Borçlar Kanununun 161. maddesine göre, taraflar cezanın miktarını seçmekte serbesttir. Buna göre belirli süreli iş sözleşmesinin kalan süresine ait ücretlerinin ya da bunun katlarının ödenmesi gerektiği yönünde ceza miktarı belirlenmesi mümkündür" ifadesiyle TBK m.438'in nispi emredici niteliğinin cezai şart hükmüne etkisini göstermiştir.<sup>363</sup>

TBK m.430/1'e göre, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin sona ermesine rağmen tarafların çalışmaya devam etmesi durumunda, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmüş olacağından, ilk sözleşmede öngörülen cezai şart hükmünün yürürlükte olduğu ileri sürülerek cezai şart talep edilemez.<sup>364</sup>

İş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği sabit olan işverene, iş sözleşmesi belirli süreli de olsa cezai şart yaptırımını uygulanmaz. Zira cezai şart, iş sözleşmesinin vadesinden önce feshedilmiş olmasının değil, hukuka aykırı olarak feshedilmiş olmasının yaptırımıdır. Aynı şekilde işçi de belirli süreli iş sözleşmesini, kanunen haklı

<sup>361</sup> TOLU, HAZAL. s.220

<sup>362</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.941; TOLU, HAZAL. s.220.

<sup>363</sup> TOLU, HAZAL. s.220.

<sup>364</sup> Yarg. 9.HD. 23.11.2011 E.2009/26201, K. 2011/45279; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.887.

neden kabul edilen hallerden birinin varlığı halinde cezai şart ödemeksizin feshedebilir.<sup>365</sup>

### 3.2.2. İşçinin Haklı Nedene Dayanmayan Feshinin Sonuçları

#### 3.2.2.1. Belirsiz Süreli İş Sözleşmelerinin İşçi Tarafından Haklı Nedene Dayanmayan Feshi

Türk Borçlar Kanunu m.439'da "İşçi, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde, işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır. İşveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise, hâkim tazminatı indirebilir. Tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse, işveren, işçinin işe başlamamasından veya işi bırakmasından başlayarak otuz gün içinde, dava veya takip yoluyla bu hakkını kullanmak zorundadır. Aksi takdirde, tazminat isteme hakkı düşer" şeklinde düzenlemeyle, işçi tarafından yapılan haksız feshin sonuçları düzenlenmiştir. Dikkat edilirse düzenlemede, sözleşmenin türü bakımından ayırım yer almamaktadır. Bu nedenle hem belirli, hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri hakkında uygulanır.<sup>366</sup>

Doktrinde savunulan baskın bir görüşe göre<sup>367</sup>, belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından, haklı neden bulunmaksızın feshi, aynı zamanda usulsüz fesih teşkil ettiğinden, İş Kanununa tabi işçi bakımından, TBK m.439 uygulanmaz. Zira İş K. m.23'teki işçinin, sözleşme süresi dolmadan önce işi bırakıp yeni bir işverenin yanında çalışmaya başlaması dışındaki hallerde, işveren yalnızca genel hükümler uyarınca işçiden uğradığı zararın tazminini talep edebilir. Buna karşılık Borçlar Kanununa tabi iş ilişkilerinden TBK m.439 uygulama alanı bulur.<sup>368</sup>

Önemle belirtmek gerekir ki haksız fesih ve usulsüz fesih, temelleri birbirinden farklı olan kavramlardır. Haksız fesih, haklı bir neden bulunmaksızın iş sözleşmesinin derhal feshi iken, usulsüz fesih ise işçinin her zaman mevcut bulunan süreli fesih hakkının bildirim sürelerine uyulmaksızın kullanılmasıdır. Bu ayırım hem işveren, hem

<sup>365</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.887.

<sup>366</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.881; SÜZEK, SARPER. s.755; TOLU, HAZAL. s.222.

<sup>367</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.1063; SÜZEK, SARPER. s.755; TOLU, HAZAL. s.223'te yer alan (844.) dipnot.

<sup>368</sup> TOLU, HAZAL. s.223.

de işçi tarafından yapılan fesihlerde geçerli bir ayırmadır. Bu nedenle iki fesih türü arasında bir ayrıma gidilerek yaptırımın belirlenmesi isabetli olacaktır.<sup>369</sup>

İşverenin haklı nedene dayanmayan feshinde, İş Kanununda konuya ilişkin düzenleme bulunmadığı gerekçesiyle işverenin haksız feshine TBK m.438 uygulanmalıysa, aynı gerekçeyle işçinin haklı nedene dayanmayan feshine de TBK m.439'un uygulanması gerektiği düşünülebilir. Ancak işçinin haklı nedene dayanmayan feshini düzenleyen TBK m.439, işverenin haklı nedene dayanmayan feshinden farklı olarak İş K. ile uyumlu değildir. Şöyle ki, sözleşmeyi usulsüz fesih yoluyla sona erdiren işçi, işverene ihbar tazminatı ödemekle yükümlüdür. İhbar tazminatının miktarı, işçinin kıdemine göre iki ila sekiz haftalık ücret tutarında olup götürü niteliktedir. Buna göre ihbar tazminatı, zarar uğramış olma şartına bağlı değildir. Sözleşmeyi haklı nedene dayanmadan fesheden işçi, aylık ücretinin dörtte biri tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. Bunun yanında işveren zarar uğramamış veya uğradığı zarar aylık ücretinin dörtte birinden az ise hakim bu tazminatı indirebilir. Bu durumda, en kıdemsiz işçinin ödeyeceği ihbar tazminatı bile aylık ücretin dörtte birinden fazladır. Tüm bu nedenlerle, kanun koyucu abesle işgal etmeyeceğine göre, TBK m. 439'un İş Kanununa tabi işçinin haklı nedene dayanmayan feshine uygulanamayacağı kabul edilmelidir.<sup>370</sup>

Öğretideki baskın görüş<sup>371</sup> TBK m. 439'un, İş Kanununa tabi iş ilişkilerinde uygulanmayacağını ve iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedene dayanmadan feshi halinde işçinin, İş K. m.17 uyarınca ihbar tazminatı ödemekle yükümlü olacağını savunmaktadır. Nitekim Yargıtay<sup>372</sup> da iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı neden dayanmaksızın feshini, usulsüz fesih olarak değerlendirmekte ve işverenin işçiden ihbar tazminatı isteyebileceğini kabul etmektedir.<sup>373</sup>

### **3.2.2.2. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin İşçi Tarafından Haklı Nedene Dayanmayan Feshi**

Belirli süreli iş sözleşmelerinin haklı nedene dayanmayan feshi, İş Kanununda düzenlenmemiştir. Bu nedenle İş Kanununa ve Borçlar Kanununa tabi iş ilişkilerine, TBK m.439'da düzenlenen "İşçi, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına

<sup>369</sup> TOLU, HAZAL. s.223.

<sup>370</sup> TOLU, HAZAL. s.225, 226.

<sup>371</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.880.

<sup>372</sup> Yarg. 7.HD. 21.05.2013, E.2013/8068, K. 2013/9281.

<sup>373</sup> TOLU, HAZAL. s.227.

sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır. İşveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise, hâkim tazminatı indirebilir. Tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse işveren, işçinin işe başlamamasından veya işi bırakmasından başlayarak otuz gün içinde, dava veya takip yoluyla bu hakkını kullanmak zorundadır. Aksi takdirde, tazminat isteme hakkı düşer” hükmü uygulanır. Buna göre, “ işçi haklı bir sebep olmaksızın işe başlamadığı” veya “aniden işi bıraktığı takdirde”, kısaca, haklı bir neden bulunmaksızın iş sözleşmesini derhal sona erdirdiği hallerde, işverene aylık ücretinin dörtte biri oranında bir tazminat ödemek zorundadır. Buradaki tazminat işverenin zararından bağımsız olarak, götürü bir tazminattır. İşveren bu tazminat ve karşılanmayan zararları var ise, bunların tazminini de talep edebilir. Buna karşılık işçi işten ayrılması nedeniyle işverenin zarara uğramadığını veya uğradığı zararın aylık ücretinin dörtte birinden az olduğunu ispatlarsa, TBK m.439/2'ye göre hakim tazminatı indirebilir.<sup>374</sup>

TBK m.449/son uyarınca “Tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse işveren, işçinin işe başlamamasından veya işi bırakmasından başlayarak otuz gün içinde, dava veya takip yoluyla bu hakkını kullanmak zorundadır. Aksi takdirde, tazminat isteme hakkı düşer.” İşçinin kastıyla neden olduğu zararların ücret alacağı ile takası, ancak bu durumun yargı kararıyla sabit olması halinde mümkündür. Dolayısıyla otuz günlük süre içerisinde yargı kararı alınması mümkün görünmediğinden işçinin tazminat isteme hakkının takas yoluyla sona ermesi ancak işçinin bu konuda rızasının varlığı halinde söz konusu olabilir. TBK m.439/son’ da yer alan bu otuz günlük süre, hak düşümü süresi götürü tazminata ilişkin olup, onu aşan zararlara ilişkin tazminat, genel zaman aşımına tabidir.<sup>375</sup>

### **3.2.2.2.1. Cezai Şart**

TBK m.420'ye göre iş sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan cezai koşul, geçersizdir. Yargıtay bir kararında “Davacı işveren, davalı işçiden ihbar tazminatı ile taraflar arasındaki iş sözleşmesinin 25. maddesinde kararlaştırılmış olan cezai şartın ödetilmesini istemiş, mahkemece her iki istek hüküm altına alınmıştır. İş sözleşmesinde kararlaştırılmış olan cezai şartın, sözleşmede öngörülen otuz günlük haber verme süresine uyulmaması halinde işçi tarafından ödeneceği öngörülmüştür.

<sup>374</sup> SÜZEK, SARPER. s.755; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.881, 882.

<sup>375</sup> SÜZEK, SARPER. s.756; MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ. s.882.



Cezai şartın, sadece işçi bakımından düzenlendiği ve tek taraflı olduğu ve ayrıca ihbar tazminatı geçmemek üzere kararlaştırıldığı anlaşılmaktadır. İş sözleşmelerinde tek taraflı olarak işçi aleyhine öngörülen cezai şart, kural olarak geçerli değildir. Cezai şartın geçerli olabilmesi için karşılıklılık ilkesi gereğince, sözleşmenin her iki tarafı yönünden kararlaştırılması gerekir” gerekçesiyle, yalnızca işçi aleyhine tek taraflı cezai şartın geçersiz olduğuna hükmetmiştir.<sup>376</sup>

Her iki taraf aleyhine cezai şart konulmuş olmakla birlikte, işçi aleyhine olan cezai şart daha fazla ise, cezai şartın geçerli olup olmayacağı hususu tartışmalıdır. Bir görüşe göre<sup>377</sup>, her iki taraf aleyhine cezai şart konulmuş olmakla birlikte, işçi aleyhine olan cezai şart daha fazla ise, işçi aleyhine, daha düşük olan, işveren aleyhine olan cezai şartta hükmetmek gerekir. Yargıtay içtihadı da bu yöndedir.<sup>378</sup> Buna karşılık öğretide bir görüş<sup>379</sup>, işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartın, işverenin ödeyeceği cezai şarttan daha fazla olarak belirlenmesi halinde, bu şartın tümüyle geçersiz kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir.<sup>380</sup>

Yukarıda da belirttiğimiz TBK m. 420/1’e göre işçi aleyhine tek taraflı cezai şart geçersizdir. Bu ilkenin istisnası işveren tarafından sağlanan bir eğitim için yapılan harcamalar karşılığında işçinin belirli bir süre işverenin yanında çalışacağını taahhüt etmesi ve bu süre dolmadan işten ayrılması halinde cezai şart ödemesinin kararlaştırılmasıdır. İşverenin, işçiye bir eğitim vererek ona mesleki nitelikler kazandırması ve kariyer olanaklarını arttırması karşılığında, işçiden kazandığı nitelikler ile bir süre yararlanmak istemesinde haklı menfaatler bulunmaktadır. Bu durumda, işçinin çalışma taahhüdüne aykırı davranması halinde ödeyeceği cezai şart, işveren tarafından yapılan eğitim giderleri bedeli kadardır. Cezai şart miktarının belirlenmesinde, işçinin çalıştığı süre ve eğitim alan işçi sayısı gibi unsurlarda göz önünde bulundurulur. Özetle eğitim giderleri karşılığı cezai şartta, sözleşmenin işçi tarafından haksız olarak feshedilmesinden bağımsız olarak işveren tarafından yapılan eğitim giderlerinin karşılanması için, götürü mahiyette bir tazminat olan cezai şart öngörülmektedir.<sup>381</sup>

<sup>376</sup> Yarg. 9.HD. 22.01.2013, E.2012/10007, K. 2013/358; **TOLU, HAZAL.** s.232.

<sup>377</sup> **TOLU, HAZAL.** s.231.

<sup>378</sup> Yarg. 9.HD. 25.12.2012, E.2010/35247, K. 2012/44250.

<sup>379</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ.** s.885.

<sup>380</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ.** s.885; **TOLU, HAZAL.** s.231.

<sup>381</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU, HAMDİ ve ASTARLI, MUHİTTİN ve BAYSAL, ULAŞ.** s.890.

Eğitim karşılığı cezai şart 6ng6r6lmesi durumunda, yapılan eğitim harcamalarını işveren ispat etmekle y6k6ml6d6r.<sup>382</sup> Yargıtay'ın bir kararına g6re: "Dairemizin yerleşik uygulamalarına g6re davacı taraf(işveren) eğitim gideri olarak harcama yaptığını ispatladığı takdirde bu t6r eğitim giderlerine davalı işçinin 7alıştığı s6re, eğitimden yararlanan sayısı dikkate alınarak ve oranlanarak davalıya d6şen eğitim giderine h6kmetmek gerekir" şeklindeki kararıyla eğitim harcamalarının ispat y6k6n6 işverende olduğunu belirtmiştir.<sup>383</sup>



---

<sup>382</sup> Naklen **TOLU, HAZAL.** s.233.

<sup>383</sup> **Yarg.** 9. HD. 05.05.2004, E.2003/14720, K. 2004/4609.

## SONUÇ

Bu tezde, “Türk İş Hukukunda İş Sözleşmelerinin Türk İş Hukukunda İş Sözleşmelerinin Haklı Nedene Dayanmayan Feshi” ayrıntılı bir biçimde açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda öncelikle, iş sözleşmeleri türlerine göre, temel olarak belirli süreli iş sözleşmeler ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri olarak ikiye ayrılarak incelenmiştir. Zira bu ayırım, sözleşmeye uygulanacak kuralların tespiti hususunda önem taşımaktadır. Özellikle, sözleşmelerin feshinde büyük önem arz etmektedir.

İş sözleşmelerinin feshi, taraflardan birinin tek taraflı irade açıklamasıyla, geleceğe yönelik olarak sözleşmeyi sona erdirmesidir. Fesih, hüküm ve sonuçlarını doğurma anına göre bildirimli ve bildirimsiz olmak üzere ikiye ayrılır.

Bildirimli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde başvurulabilen ve sözleşmeyi belirli bir süre geçmesinden sonra sona erdiren irade beyanıdır. Bildirimsiz fesih ise, taraflardan birinin belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini kanunda belirtilen haklı sebeplerden birisi ile derhal sona erdirmesidir.

Genel olarak iş sözleşmeleri belirli süreli ise, bu sürenin bitiminde, belirsiz süreli ise taraflardan birinin önceden yapacağı bildirimden sonra, kanunda belirtilen sürelerin geçmesi ile sona erdirilebilirler. Ancak, iş ilişkisinin devamına engel olacak nitelikte, önemli bir “haklı” sebebin ortaya çıkması halinde, taraflar arasındaki ilişkinin bir süre daha devamını beklemek mümkün olmadığından, sözleşmenin derhal sona erdirilmesi zorunludur.

İş Kanunu haklı nedenleri, nitelikleri bakımından, kural olarak üç grupta toplamakta, işçi ve işveren yönünden iki ayrı madde de sıralamaktadır. Buna göre haklı nedenler: her iki taraf içinde, sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı nedenler olarak iki maddede paralel içerikle sayılmıştır. İş Kanunu bu üç grup haklı nedene, 25. madde de, işçinin gözüaltına alınması ve tutuklanması olarak yeni bir grup ekleyerek işveren bakımından haklı nedenleri dört grup altında toplamıştır.

Hem belirli süreli hem de belirsiz süreli iş sözleşmelerinde geçerli olan, bildirimsiz fesih yoluyla iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde; haklı bir sebebin

bulunmaması ileri sürülen sebebin ispat edilememesi, fesih hakkının süresi içinde kullanılmaması veya fesih usulüne uyulmadan fesih yapılması halinde, haklı nedene dayanmayan fesih söz konusu olur.

Haklı nedene dayanmayan feshin sonuçları, işçi ve işveren bakımından farklılık arz etmektedir. Ayrıca, işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmamasına göre de farklı sonuçları bulunmaktadır.

İş K. m.25/son fıkrasına göre, belirsiz süreli iş sözleşmesinin haklı nedene dayanmaksızın işverence feshedilmesi halinde, işçi yargı yoluna başvurabilir. Yargılamanın sonucunda, işverenin iş sözleşmesini haksız olarak feshettiğinin sabit olması halinde işveren, süreli fesih hakkını, iş güvencesi kurallarına aykırı olarak kullanan işverene uygulanan yaptırımlara maruz kalır.

İş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin, hem belirli süreli, hem belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshi, 6098 sayılı TBK'nin 438. maddesine göre yapılmaktadır. TBK ile getirilen, haksız feshe ilişkin düzenlemelerin, İş Kanununa tabi işçiler bakımından uygulanıp uygulanamayacağı ise öğretide tartışmalıdır.

İşçi tarafından yapılan haklı nedene dayanmayan feshin sonuçları ise, İş Kanununda düzenlenmeyip, TBK m. 438'de hem belirli süreli hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından düzenlenmiştir. TBK m. 439'un, İş Kanununa tabi iş ilişkileri bakımından uygulanıp uygulanamayacağı ise doktrinde tartışmalıdır.

Sonuç olarak bu çalışmada, uygulamada iş sözleşmelerinin feshedilmesi sırasında en önemli problem olarak karşımıza çıkan "haklı nedene dayanmayan fesih" kavramı ve sonuçları ayrıntılarıyla incelenmeye çalışılmıştır. Gerek yargı kararlarında, gerek doktrinde zaman zaman karışıklıklara sebep olan "haklı nedene dayanmayan fesih" kavramının, hangi hallerde söz konusu olduğu ve benzer kurumlarda ayrımı ortaya konmuştur.

## KAYNAKÇA

**Aktay, Nizamettin ve Arıcı, Kadir ve Senyen-Kaplan, E.Tuncay. 2013.** İş hukuku (YENİLENMİŞ 6.BASKI). Ankara: Gazi Kitapevi.

**Akyiğit, Ercan.** 2016. İş Hukuku (11. Basım). Ankara: Seçkin.

**Alpagut, Gülsevil.** 1998. Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi. İstanbul: Tühis Yayınları.  
<http://www.tuhis.org.tr/resim/files/alpagut.pdf>

**Arslan, Seda.** 2012. İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

**Baskan, Ş. Esra.** 2013. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi Ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı. TBB Dergisi, 2013-104-1242. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-104-1242>

**Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz.** 2012. Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi. İstanbul: Vedat Kitapçılık.

**Can, Osman ve Çakmak, İhsan.** 2016. İş Mahkemesi Davaları (Genişletilmiş Gözden Geçirilmiş 2. Baskı). Ankara: Bilge Yayınevi.

**Cengiz, İftar. Ersoy, Uğur. Küçükay Alper.** 2016. Sicil İş Hukuku Dergisi "Psikolojik, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing". Yıl: 2016 Sayı: 36.  
[https://www.mess.org.tr/media/files/6695\\_YAESR973B5sicilsayi36.pdf](https://www.mess.org.tr/media/files/6695_YAESR973B5sicilsayi36.pdf)

**Çelik, Nuri ve Caniklioğlu, Nursen ve Canbolat, Talat.** 2016. İş Hukuku Dersleri (Yenilenmiş 29.Bası). İstanbul: Beta.

**Çelik, Nuri.** 2013. İş Hukuku Dersleri (Yenilenmiş 25. Bası). İstanbul: Beta

**Çenberci, Mustafa.** 1968. İş Kanunu Şerhi. Ankara: Güzel İstanbul Matbaası.

**Çil, Şahin.** (ERİŞİM TARİHİ: 02.05.2017). Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Belirli Süreli İş Sözleşmesi. Kamu-İş. Ankara. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC3.pdf>

- Çopuroglu, Çağlar.** 2016. "Geçersiz Fesihlerde Tarafların Fesihten Sonra Öğrendikleri Veya İşe İade Sürecindeki Kusurlu Davranışlarının Davaya Etkisi". İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II. İstanbul: Oniki Levha.
- Demir, Deniz.** 2007. Karar İncelemesi: Haklı Neden-Geçerli Neden Ayrımı. Çalışma ve Toplum, 2007/3.  
[http://www.calismatoplum.org/sayi14/karar\\_inceleme2.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayi14/karar_inceleme2.pdf)
- Demircioğlu, Murat ve Centel, Tankut.** 2015. İş Hukuku (Gözden Geçirilmiş Ve Yenilenmiş 18. Bası). İstanbul: Beta.
- Doruk, Şule.** 2009. Yüksek Lisans Tezi "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Haksız Fesih". Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> .
- Ekonomi, Münir.** 1984. İş Hukuku Cilt I (Ferdî İş Hukuku). Yenilenmiş 3. Bası. İstanbul.
- Ergin, Hediye.** 2015. Sicil İş Hukuku Dergisi "İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi". Yıl:2015 Sayı:34.
- Ertan, Emre.** 2016. Sicil İş Hukuku Dergisi "İşçinin İşe Geç Gelmesinin Hukuki Sonuçları". Yıl:2016 Sayı:35.  
[http://www.mess.org.tr/media/files/6658\\_MWTG62BAAHsicil\\_sayi\\_35.pdf](http://www.mess.org.tr/media/files/6658_MWTG62BAAHsicil_sayi_35.pdf) .
- Ertürk, Şükran.** 2000. "Türk Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Akitlerine Genel Bir Bakış". Ankara: KAMU-İŞ. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5314.pdf> .
- Ertürk, Şükran.** 2002. İş İlişkisinde Temel Haklar. Ankara: Seçkin.
- Ertürk, Şükran.** 2016. Sicil İş Hukuku Dergisi "İş Sözleşmesinin E-Posta veya Kısa Mesaj (SMS) ile Feshi". Yıl:2016 Sayı:36.
- Ertürk, Şükran. Gürsel, İlke.** 2011. Prof. Dr. Sarper Sözek'e Armağan "İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi". İstanbul: Beta.
- Esener, Turhan.** 1978. İş Hukuku. Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Evren Öcal, Kemal.** 2009. "Şüpheli Feshi". Terazi Hukuk Dergisi. Yıl: Kasım 2009. Sayı:39.

**Geniş, Hasan.** 2013. Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi Ve Sınırları. Ankara: Adalet Yayınevi.

**Göktaş, Seracettin.** 2008. İş Sözleşmesinin İşverence Feshi Ve İş Güvencesi. Ankara Barosu Dergisi Sayı:1 Yıl:2008. Ankara.  
<http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2008-1/2.pdf>

**Günay, Cevdet İlhan.** 2014. İş Davaları (Güncellenmiş 4.Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.

**Güven, Ercan. Aydın, Ufuk.** 1998. İş Hukuku. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

**Güven, Ercan. Aydın, Ufuk.** 2013. Bireysel İş Hukuku. 4. Baskı. Eskişehir:Nisan Kitabevi.

[http://www.mess.org.tr/media/files/6555\\_X6YQIV063Isicil\\_34.indd.pdf](http://www.mess.org.tr/media/files/6555_X6YQIV063Isicil_34.indd.pdf) .

[http://www.mess.org.tr/media/files/6695\\_YAESR973B5sicilsayi36.pdf](http://www.mess.org.tr/media/files/6695_YAESR973B5sicilsayi36.pdf)

**Korkmaz, Fahrettin ve Alp, Nihat Seyhun.** 2016. Bireysel İş Hukuku (Güncellenmiş 3.Baskı). Ankara: Seçkin.

**Laçiner, Vedat.** 2005. "Alman Feshe Karşı Koruma Hukukunun Genel Esasları". Yönetim Bilimleri Dergisi (3: 2).

**Mollamahmutoğlu, Hamdi ve Astarlı, Muhittin ve Baysal, Ulaş.** 2014. İş Hukuku (Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş 6.Bası). Ankara: Turhan Kitabevi.

**Narmanlıoğlu, Ünal.** 2000. "Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı". Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi. Yıl 2000 Cilt:5 Sayı:3. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5322.pdf> .

**Narmanlıoğlu, Ünal.** 2014. İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I (Genişletilmiş Ve Gözden Geçirilmiş 5.Baskı). İstanbul: Beta.

**Oğuzman, M.Kemal.** 1955. Türk Borçlar Kanunu Ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi. İstanbul.

**Öktem Songu, Sezgi.** 2014. Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları. Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan. C. I.

İzmir. s.636. <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/22-sezgioktemsongu.pdf>

**Özcan, Durmuş.** 2013. Uygulamalı İş Davaları. Ankara: Adalet Yayınevi.

**Pekcanitez Hakan, Özekes Muhammet, Akkan Mine, Taş Korkmaz Hülya.** 2017. Medeni Usul. Cilt II. 15. Bası. İstanbul: Onikilevha.

**Poyraz, Ercan.** 2016. İş Hukuku (Güncellenmiş 7.Baskı). Ankara: Seçkin.

**Savaş, F.Burcu.** 2012. İş Sözleşmelerinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi. İstanbul: Beta.

**Sarı Mustaoğlu, Neslihan.** 2011. Yüksek Lisans Tezi "Türk İş Hukukunda İ kale Sözleşmeleri". İstanbul.

**Senyen Kaplan, E. Tuncay.** 2010. " Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Getirilen Yeni Düzenlemeler". Osman Güven Çankaya'ya Armağan. Ankara.

**Senyen Kaplan, E. Tuncay.** 2016. " Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm Ve Sonuçları". Sicil İş Hukuku Dergisi Yıl:2016 Sayı:36. [http://www.mess.org.tr/media/files/6695\\_YAESR973B5sicilsayi36.pdf](http://www.mess.org.tr/media/files/6695_YAESR973B5sicilsayi36.pdf)

**Senyen-Kaplan, E.Tuncay.** 2015. Bireysel İş Hukuku (Yenilenmiş 7. Baskı). Ankara: Gazi Kitapevi.

**Sümer, Haluk Hadi.** 2014. İş Hukuku. 19.Baskı. Ankara: Seçkin.

**Süzek, Sarper.** 2000. Kamu- iş Dergisi "İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması". YIL 2002 CİLT:6 SAYI:4(Yargıç Dr. Aydın ÖZKUL'a Armağan. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/644.pdf>

**Süzek, Sarper.** 2017. İş Hukuku (13.Tıpkı Baskı). İstanbul: Beta.

**Şahankaya, Sarp.** 2016. Ankara Barosu Dergisi "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri". Sayı-4. <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2016-4/9.pdf>



**Taşkın, Şükriye Esra.** 2007. Yüksek Lisans Tezi “Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haksız Feshi”. Ankara.  
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

**Taşyürek, Selda.** 2013. “Ayrımcılık Sebebi İle İş Akdinin Haksız Feshinde Ayrımcılık Tazminatı İle İş Güvencesi Tazminatına Birlikte Hükmedilip Hükmedilemeyeceği Sorunu”, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 18.06.2012 Tarihli 2010/13065 Esas 2012/23353 Karar Sayılı İlamının Değerlendirilmesi. Çalışma Ve Toplum Dergisi. Sayı: 2013/3 (38).  
<http://www.calismatoplum.org/sayi38.htm>

**Tiryaki, Hamit.** 2016. İş Hukukunda Güncel Makaleler. Ankara: Bilge Yayınevi.

**Tolu, Hazal.** 2017. İş Sözleşmesinin Haksız Feshi. İstanbul: Beta.

**Tulukçu, Binnur.** 2002. “Türk İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Haksız Feshi Ve Sonuçları”. Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Sayı:1. Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan. İstanbul.

**Tuncay, Can.** 1982. İş Hukukunda Eşit Davranma. İstanbul: Fakülteler Matbaası.

[www.corpus.com](http://www.corpus.com)

[www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)

**Yıldız, Gaye Burcu.** 2013. Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Cilt 15, Özel Sayı.  
<http://spaum.politics.ankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/488/2014/04/24-gayeburcuyildiz.pdf>

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

**Soyisim, İsim** : Aslı, GÜLEL  
**Uyruğu** : T.C.  
**Doğum Tarihi ve Yeri** : 24.10.1991 – Siverek  
**Medeni Hali** : Bekar  
**Tel** : 0.541 287 90 87  
**E-Posta** : [av.asligulel@gmail.com](mailto:av.asligulel@gmail.com)  
**Mesleği** : Avukat

### EĞİTİM

DERECE	KURUM	MEZUNİYET TARİHİ
Lisans	Çankaya Ü. Hukuk F.	2015
Lise	Tevhide Hatun	2009

### YABANCI DİL

İngilizce – İyi Seviyede