



**T.C.**

**YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**HUKUK FAKÜLTESİ HUKUK BÖLÜMÜ**

**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Tez Konusu**

**İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SÜRELİ FESHİ VE SONUÇLARI**

**(4857 SAYILI İŞ KANUNU MADDE 17)**

**Zeynep Öncü UYGUN**

**İSTANBUL - 2017**



**T.C.**

**YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**HUKUK FAKÜLTESİ HUKUK BÖLÜMÜ**

**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Tez Konusu**

**İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SÜRELİ FESHİ VE SONUÇLARI**

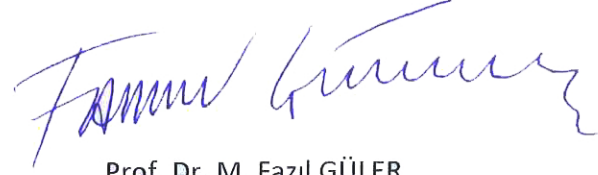
**(4857 SAYILI İŞ KANUNU MADDE 17)**

**HAZIRLAYAN : Zeynep Öncü UYGUN**

**TEZ DANIŞMANI : Prof. Dr. Ali Rıza OKUR**

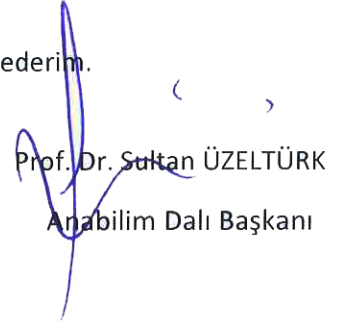
**İSTANBUL - 2017**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı



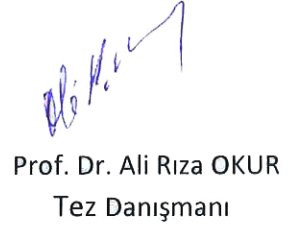
Prof. Dr. M. Fazıl GÜLER  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi için gereken tüm şartları sağladığını tasdik ederim.



Prof. Dr. Sultan ÜZELTÜRK  
Anabilim Dalı Başkanı

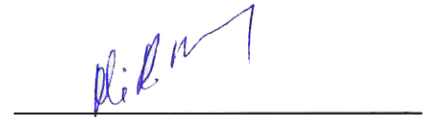
Okuduğumuz ve savunmasını dinlediğimiz bu tezin Yüksek Lisans derecesi için gereken tüm kapsam ve kalite şartlarını sağladığını beyan ederiz.




Prof. Dr. Ali Rıza OKUR  
Tez Danışmanı

### Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR



Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu




Doç. Dr. Ercüment Özkaraca



Yüksek lisans tezi olarak sunduğum, bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışımında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

Tarih : 31.01.2017  
Ad-Soyadı : Zeynep ÖNCÜ UYGUN

İmza : 

## ÖZET

Süresi belirsiz iş sözleşmelerinin ne zaman sona ereceği başlangıçta belli olmadığından, yasa koyucu sözleşmeyi feshetmek isteyen taraf için, koşulları oluştuğunda fesih bildirim sürelerine uymak kaydıyla, sözleşmeyi feshetme imkânı tanımıştır. Bu sebeple tezimin konusu olan, süreli fesih müessesesi detaylıca inceleyerek, uygulamada ortaya çıkan hukuki sorunlara çözüm bulmaya çalışılmıştır.

Tezimin ilk bölümünde iş sözleşmesinin fesih dışında ve fesih ile sona erme halleri ayrı ayrı incelenip, fesih kavramı açıklanmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında madde 24 ve 25 haklı nedenle derhal fesih ve madde 18 ile geçerli fesih sebepleri Yargıtay Kararları ile örnekleme yapılarak açıklanmıştır.

İkinci bölümde, süreli feshin tanımı, bildirim süreleri ile fesih bildirimine uyulmamasının sonucu oluşan ihbar tazminatı ve ilgili tazminat kalemleri irdelenmiştir. Bilindiği üzere süreli fesih hem işçiye hem de işverene tanınan bir hak olduğundan, bildirim süresi içinde tarafların hak ve yükümlülükleri de ayrıca önem arz etmektedir. Bu çerçevede Yargıtay kararları ışığında süreli feshin uygulaması somutlaştırılmaya çalışılmıştır.

Tezimin son bölümünde ise sürelinin feshin sonuçları ile feshi sınırlandıran ve geciktiren durumlar incelenmiş olup, ihbar tazminatının yargısal denetiminde esas alınması gereken kriterler, Yargıtay kararları ile birlikte ele alınmıştır.

## **ABSTRACT**

Due to the condition of the temporary employment contract, termination date if the termination date not detailed, both sides will be able to terminate the contract according to the termination notice period that are indicated in Labour Law. The subject of my thesis is to analyse the rules and regulations of the termination of the temporary employment and the notice period therefore I have tried to find solutions to legal problems arising in practice on this matter.

The first part of my thesis is the conditions attached to the termination/without termination of the employment contract. This has been explained on Act 4857 to under Article 24 and 25 justifiably to termination with a valid reason and there as for termination Article 18 applies current termination by sampling the Supreme Court decisions.

In the second part of the thesis, term definition of termination, notice periods and termination benefits resulting from the failure to comply with the notice of termination benefits and related items are discussed. Therefore this law has given rights and assume obligations during the period of notice to the employee and the employer to negotiate within the boundry of the Law. Either parties can use the right within the period of notice. Supreme Court decisions has right to embody the application in the light of the termination of the term.

In the last part of my thesis, limits the conclusions of termination and termination of the terms and conditions is to examine in the prolonged cases, the criteria to be taken on the basis of judicial notice pay is comply with the Supreme Court Decisions.

## İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	: i
ABSTRACT .....	: ii
İÇİNDEKİLER .....	: iii
KISALTMALAR LİSTESİ .....	: vi
GİRİŞ .....	: 1

## BİRİNCİ BÖLÜM İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

I. İŞ SÖZLEŞMESİ'Nİ FESİH DIŞINDA SONA ERDİREN HALLER .....	3
A) Tarafların Anlaşması (İkale/Bozma Sözleşmesi) .....	3
B) Belirli Sürenin Sona Ermesi .....	5
C) Ölüm .....	6
1. İşçinin Ölümü .....	6
2. İşverenin Ölümü .....	8
II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİHLE SONA ERDİREN HALLER .....	8
A) Genel Olarak İş Sözleşmesinin Feshi ve Türleri .....	9
1. Geçerli Fesih Sebepleri .....	10
2. Haklı Nedenle Fesih .....	14
a) İşçinin Haklı Nedenle Feshi .....	15
b) İşverenin Haklı Nedenle Feshi .....	16
c. Toplu İşçi Çıkarma .....	17
3. Bildirimli (Sürel) Fesih .....	18
III.FESİH KAVRAMI .....	19
A) Fesih Bildiriminin Özellikleri ve Şekli .....	20
B) Fesih Bildiriminin Yapılma Yeri, Zamanı ve Sürelerinin Belirlenmesi .....	24

**İKİNCİ BÖLÜM**  
**SÜRELİ FESİH BİLDİRİMİ**

<b>SÜRELİ FESİH BİLDİRİMİNİN ÖZELLİKLERİ</b> .....	26
<b>I. Tanımı</b> .....	26
<b>II. İşçi ve İşverenin Sözleşmeyi Feshine İlişkin Ortak Hükümler</b> .....	27
<b>III. Fesih Bildirim Süreleri</b> .....	28
<b>A) 4857 Sayılı İş Kanun’una Göre Fesih Bildirim Süreleri</b> .....	28
<b>B) Bildirim Süresi İçinde Tarafların Hak ve Yükümlülükleri</b> ..	30
<b>C) Bildirimin Sürelerinin Arttırılması:</b> .....	33
<b>D) Yeni İş Arama İzninin Kullanılması</b> .....	36
<b>E) Bildirim Süresine Ait Ücretin Peşin Ödenmesi</b> .....	42
<b>1. Genel Olarak</b> .....	42
<b>2. Peşin Ödeme Yoluyla Feshin Hüküm ve Sonuçları</b> .....	44
<b>3. Fesih Bildirimine İlişkin Koşullara Uyulmaması (İhbar Tazminatı)</b> .....	47
<b>a) İhbar Tazminatı Hakkının Doğumu</b> .....	48
<b>b) İhbar Tazminatının Miktarı</b> .....	52
<b>c) İhbar Tazminatının Hesaplanması</b> .....	54
<b>d) Sosyal Sigorta Primleri Bakımından İhbar Tazminatı</b> .....	55
<b>e) Vergi Hukuku Bakımından İhbar Tazminatı</b> .....	58
<b>f) Yasal Bildirim Sürelerinin Değiştirilmesi</b> .....	59
<b>g) İhbar Tazminatının Faizi</b> .....	62
<b>h) Maddi ve Manevi Tazminat</b> .....	63
<b>4. Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması (Kötüniyet Tazminatı):</b> .....	65
<b>a) Genel Olarak</b> .....	65
<b>b) Kötüniyet Tazminatı - Sendikal Tazminat İlişkisi</b> .....	71
<b>c) Kötüniyet Tazminatı - Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi</b> .....	76
<b>d) Ayrımcılık Tazminatı - Sendikal Tazminat İlişkisi</b> .....	77



**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**  
**SÜRELİ FESİH BİLDİRİMİNİN HUKUKİ ANLAMDA**  
**DEĞERLENDİRİLMESİ**

<b>SÜRELİ FESHİ ETKİLEYEN HALLER VE ASKI SÜRESİNİN ETKİSİ</b> .....	79
<b>A) Genel Olarak</b> .....	79
<b>B) Süreli Feshin Sınırlandırılması</b> .....	80
<b>C) Süreli Feshin Geciktirilmesi</b> .....	81
<b>1. İşçinin Raporlu veya İzinli Olduğu Sürede Feshin</b> <b>Geciktirilmesi</b> .....	82
<b>2. Geçici Silah Altına Alınan İşçinin Sözleşmesini Feshinin</b> <b>Geciktirilmesi</b> .....	82
<b>3. Grev ve Lokavt Sırasında Sözleşmenin Feshinin</b> <b>Geciktirilmesi</b> .....	83
<b>4. Mevsimlik İşlerde Sözleşmenin Feshinin Geciktirilmesi</b> .....	83
<b>D) İhbar Tazminatı Alacaklarında Belirsiz Alacak/     Kısmi Alacak Davası</b> .....	84
<b>E) Davanın Tarafları</b> .....	85
<b>F) İhbar Tazminatının Yargısal Denetiminde Esas Alınması Gereken</b> <b>Kriterler</b> .....	85
<b>G) Yargıtay Kararları Işığında İhbar Tazminatı</b> .....	88
<b>H) İş Sözleşmesinin Süreli Fesihle Sona Ermesi</b> .....	97
<b>SONUÇ</b> .....	99
<b>KAYNAKÇA</b> .....	103

## KISALTMALAR LİSTESİ

a.g.e.	: Adı geçen eser
a.g.m.	: Adı geçen makale
A.Ş.	: Anonim Şirketi
TBK.	: Türk Borçlar Kanunu
BİŞ K.	: Basın İş Kanunu
c.	: Cümle
DİŞ K.	: Deniz İş Kanunu
E.	: Esas Sayısı
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
HMK.	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İHD.	: İş Hukuku Dergisi
İHSGHD.	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, LEGAL
İŞ K.	: İş Kanunu
ILO.	:International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
m.	: Madde
Mercek	: Türkiye Metal Sanayicileri ve Sendikası Dergisi
PEK.	: Prime Esas Kazanç
s.	: Sahife
SGK.	: Sosyal Güvenlik Kurumu
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Yarg.	: Yargıtay

## GİRİŞ

Çalışmak, her bireyin hem kişisel hakkı, hem de toplumsal sorumluluğudur. Çalışan birey, kendisi, ailesi ve içinde bulunduğu toplum için üretir. Üretim hem bireysel, hem de toplumsal kazançlar getirir. Bu nedenle çalışma yaşamının korunması sadece bireysel değil, sosyal bakımdan da çok önemlidir. Bu açıdan İş Hukuku, daima toplumsal hedeflerin düzenleyicisi ve koruyucusu olarak görev yapmalıdır. Çağdaş İş Hukuku'nun en önemli konularından ve amaçlarından birisi, işçi ile işveren arasındaki çalışma barışını korumak, geniş anlamda işçinin işini güvence altına almaktır.

İş ilişkisi içerisinde, işverenin karşısında, ekonomik ve sosyal bakımdan bağımlı olan işçi bulunmaktadır. Bu sebepten oluşan işçi - işveren arasındaki dengesizliği düzeltmek amacıyla İş Hukuku alanı doğmuş ve devletlerce bir takım normlar konmuştur. Bu normların amacı kuşkusuz emredici kurallar koyarak çalışanları korumak, taraflar arasında adil bir denge kurmak, çalışma barışını sağlamak, çalışma yaşamının dinamik yapısının ortaya çıkardığı yeni ihtiyaçları karşılamaktır.

Geçmişte, işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkisinin kaynağı olan iş sözleşmesinin feshinde taraflara tam bir serbestlik tanınmakta, sözleşme özgürlüğü esas alınarak iş ilişkisinin sona erdirilmesi bakımından herhangi bir sınırlama getirilmemekteydi. Günümüzde ise, işçinin işini koruyabilmesinin kendisi için yaşamsal önemi karşısında, işverenin fesih hakkının sınırlandırılması gerektiği görüşü hâkimdir. Bu sebeple, İş sözleşmelerinin feshinde oluşabilecek bir takım suiistimalleri engellemek için 4857 Sayılı İş Kanunu düzenlemeler getirmiştir.

Çeşitli hukuk sistemlerinde çeşitli sınırlamalar karşımıza çıkar. Alman Hukuku'nda hizmet sözleşmesinin feshi ihbarla sona erdirilmesi, ancak kanunda gösterilen belirli nedenlerin gerçekleşmesi halinde mümkün olabilmekte, işveren ihbar önellerine uymuş

olsa bile, sözleşmenin feshini kanunda belirtilen “sosyal yönden haklı nedenlere” dayandırması gerekmektedir.<sup>1</sup>

Türk Hukukunda ise; süreli fesih hakkı ile taraflara iş sözleşmesini sona erdirmeye iradesinin bildirim sürelerine uymak kaydıyla karşı tarafa bildirilmesi hususu 4857 sayılı İş Kanunu’nun 17’nci maddesinde detaylıca düzenlenmiştir. Bu madde hükümleri belirsiz süreli iş sözleşmelerinde uygulanır.

Kamuoyunda İş Güvencesi Kanunu olarak bilinen “4773 Sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile süreli fesih müessesesinde önemli değişiklikler yapılmış ve bunu müteakip çıkarılan 4857 Sayılı İş Kanunu da bu değişiklikleri birkaç küçük istisna dışında aynen muhafaza etmiştir.

Yapılan bu değişiklikler ile mevzuatımıza iş güvencesi kavramı sokulmuş ve iş güvencesi kapsamı içinde yer alan işçilerin iş sözleşmesinin feshinde işverenin süreli fesih hakkı kullanımını 17’nci maddedeki hükümlerden başka 18,19,20,21 ve 29 hükümlerine de tabi tutulmuştur.

Madde 17’de belirtilen sürelere uyulmadan yapılan fesihlerde, başka bir ifadeyle hukuka uygun bildirimde bulunmayan taraf aleyhine ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar. İhbar tazminatının, haklı nedenle derhal fesih hallerinde uygulanmadığından hareketle 4857 sayılı İş Kanunu’nu madde 24 ve 25’te belirtilen haklı nedenle fesih sebeplerine de kısaca değinilmiştir.

---

<sup>1</sup>EYRENCİ, Öner – TASKENT, Savaş – ULUCAN, Devrim, “Bireysel İş Hukuku”, Beta Yayıncılık, Yedinci Baskı, İstanbul, 2016, s.166; SÜMER, Haluk Hadi, “İş Hukuku”, 19. Baskı, Mimoza Yayınları, 2014, s.87.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

#### I. İŞ SÖZLEŞMESİ'Nİ FESİH DIŞINDA SONA ERDİREN HALLER

##### A) Tarafların Anlaşması (İkale/Bozma Sözleşmesi)

İş sözleşmesi tarafları, sözleşmeyi anlaşarak her zaman sona erdirebilir. Tarafların bu hakları, genel olarak sözleşme özgürlüğüne dayanır. Gerçekten taraflar, serbest iradeleri ile özgürce iş sözleşmesi yapabilecekleri gibi, her zaman serbest iradeleri ile bu sözleşmeyi ortadan kaldırabilirler. Bu açıdan sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur. Belirli süreli sözleşme de, her zaman süresinden önce sona erdirilebilir.<sup>2</sup> Kanunda bu konuda yazılılık koşulu aranmadığı için, ikale sözleşmesi yazılı olabileceği gibi, sözlü de olabilir. Bunun gibi, bu konudaki iradenin açık ya da örtülü olması da mümkündür.<sup>3</sup>

Borçlar Hukuku uyarınca m. 13'te düzenlenmiş bulunan sözleşmenin değiştirilmesi sözleşmesini, değiştirecek sözleşmenin tabi olduğu şekilde yapılmasının sebebi, daha önce yapılan sözleşmenin değiştirilerek, ayakta tutulması, muhafaza edilmesidir. Buna karşılık Usul Hukuku, özellikle ispat hukukuna ilişkin özel hükümler varsa, bunlar saklıdır.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup>ÇELİK, Nuri – CANIKLIOĞLU, Nurşen - CANBOLAT Talat, “İş Hukuku Dersleri”, 29. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, s.336.

<sup>3</sup> DEMİRCİOĞLU, Murat – CENTEL, Tankut, “İş Hukuku”, 18. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, Ocak 2015, s. 156,EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.165-169.

<sup>4</sup>EREN, Fikret, “Borçlar Hukuku Genel Hükümler”, Yetkin Yayınları, 19. Baskı, Ankara, 2015, s.1258; NARMANLIOĞLU, Ünal, “İş Hukuku -Ferdî İş İlişkileri”, Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2014, s. 191.; ARICI, Kadir - SENYEN/KAPLAN, E. Tuncay, “İş

İşçi ile işverenin aralarındaki iş sözleşmesini sona erdirmek üzere yaptıkları anlaşma bir sözleşme olduğundan, bu sözleşme hakkında da Borçlar Kanunu'nun sözleşme serbestisine ilişkin 26 ve 27'nci maddeleri ile irade bozukluklarını düzenleyen 30 vd. maddeleri uygulanır. Tarafların anlaşması ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi bir fesih beyanı sayılmaz. Çünkü fesih, tek taraflı irade beyanı ile sözleşmeyi sona erdiren bozucu yenilik doğuran nitelikte bir haktır. Buna karşılık ikale, karşılıklı ve birbirine uygun iki iradenin birleşmesi ile oluşur. İşveren/ işçi tarafından yapılan fesih nedeniyle işçi lehine doğabilecek haklarla iş güvencesine ilişkin hükümlerin uygulanması bu durumda mümkün değildir. O nedenle yapılması gereken, işçinin özgür iradesine dayanan gerçek ikale ile işçinin fesihten doğan hakları ve iş güvencesi hükümlerini dolanma amacı güden ve aslında işverenin feshini gizleme amaçlı görünürdeki ikaleyi ayırt etmektir. Normal yaşam koşullarında işçisini gözetten bir işverenden hem ikalenin hukuki sonuçları konusunda işçiyi bilgilendirmesi, hem de onun ikaleden zarar görmemesi için “*makul bir yarar*” elde etmesine yönelik çaba göstermesi beklenir. İşçiye makul bir ödemede bulunulması halinde, ikalenin fesihten doğan hakların ve iş güvencesi hükümlerinin dolanılması amacı taşımadığı kabul edilebilir. Böylece taraflar arasında menfaat dengesine uygun bir çözüm getirilmiş olabilir.<sup>5</sup>

---

Hukuku, Gazi Kitabevi, 6. Baskı, Ankara, 2013, s.75; [www.ceis.org.tr](http://www.ceis.org.tr); SEVİMLİ, Ahmet, “İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı”, Makale-2, s.13; ASTARLI, Muhittin, İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmesi), Turhan Kitabevi, 2. Bası, Ankara, 2016, s. 28 vd.

<sup>5</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Beta Yayınları, 12. Baskı, İstanbul, 2016, s.549 vd; [www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr); İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi; 2006, s.132 Yarg. 9. Hukuk Dairesinin 16.10.2006 tarihli, 2006/19194 E. ve 27398 K; ÖZDEMİR, Erdem, İkale ve Alternatif Bir Öneri Olarak Sulh Sözleşmesi adlı makale, CEİS Yayınları, cilt 27, sayı 3, Mayıs, 2013; ALP, Mustafa, İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları, Legal İHD, 2008, s.44; “Yazar kapsamlı incelemesinde, genel sınırlamaların ötesinde ikalenin geçerliliğini “makul yarar” olarak adlandırdığı ölçütle sınırlandırmıştır. Yazara göre makul yararın varlığı, işçinin gerçekten özgür iradesine dayanan, onun iş güvencesinden doğan haklarını ve feshe bağlı haklarını bertaraf etmeyen geçerli bir bozma sözleşmesini kabul etmenin genel koşuludur.”

Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında,<sup>6</sup> “işçinin *makul yararı*’nı gözeterek, ikale sözleşmesinin işverenin gerçek iradesini yansıtır, yansıtmadığını” belirlemektedir. Nitekim Yargıtay ve Yargıtay<sup>7</sup> kararlarında, “*İkale teklifinin işverenden gelmesi durumunda işçinin ikale sözleşmesi yapmasını gerektirir makul yararının karşılanması gerektiği.*” şeklinde hüküm kurmuştur.

Yine Yargıtay vermiş olduğu kararında, “işçinin istifa ettiğini iddia edip, aynı zamanda kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesini çelişkili bularak, davalı işveren tarafından yürütülen prosedürü ikale olarak” değerlendirmemiştir. Yargıtay bir başka kararında ise, ikale için işçinin kıdem, ihbar tazminatları ile diğer işçilik alacaklarının ödenmesine ek olarak dört aylık net ücretinin de ödenmesini, makul yararı karşılamış olduğu yönünde hüküm tesis etmiştir .<sup>8</sup>

## **B) Belirli Sürenin Sona Ermesi**

Süresi belirli olan işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı yapılan iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmesidir (İŞ K. m. 11/I, c.2). İş K., iş sözleşmelerinin bir süreye bağlanmasına olanak tanımıştır. Bunun gibi, TBK. m. 393/I’de, hizmet sözleşmesini tanımlarken, açıkça iş sözleşmesinin bir süreye bağlanabilmesini kabul etmiştir. Ancak taraflar, İŞ K.

---

<sup>6</sup>[www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), Yarg. 9. HD., 08.07.2014 Tarih ve 2014/8355 E., 2014/23741 K.

<sup>7</sup>[www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), Yarg. 7. HD., 15.01.2014 Tarih ve 2013/27384 E., 2014/331 K.

<sup>8</sup> ÇİL, Şahin, Yargıtay İlke Kararları” (2013-2014 Yılları), 6. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015, s.1398-1411. Yarg. 7. HD. 24.06.2014 Tarih ve 2014/6653 E., 2014/14266 K., Yarg. 9. HD. 23.01.2014 Tarih ve 2013/9026 E., 2014/1436 K. sayılı kararında, işçinin kıdem ve ihbar tazminatları ile sosyal haklarının işverence ödendiği delillerle sabittir. Taraflar arasında düzenlenen 31.03.2012 tarihli ikale sözleşmesi ile, Mart ayı ücreti, davacıya kıdem ve ihbar tazminatı, kullanılmamış izin ücreti dışında net 35.000 TL ek ödeme yapılacağına kararlaştırıldığı, söz konusu miktarın işçinin yaklaşık dört aylık net ücretine tekabül ettiği, irade fesadı iddiasının da kanıtlanmadığı dikkate alındığında iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdirildiği anlaşıldığından davanın reddine karar vermiştir.

m. 11’de belirtilen “objektif bir neden olmaksızın salt tarih veya gün vermek suretiyle”, belirli süreli sözleşme yapamayacaklardır.<sup>9</sup>

Süresi sona eren belirli süreli iş sözleşmesi, İş K. m. 11/2 uyarınca, ancak “belirli süreli sözleşme yapılmasını haklı kılan bir objektif (esaslı) neden varlığı ve tarafların anlaşması” şartıyla belirli süreli olarak yenilenebilir. İş sözleşmesini belirli süreli olarak yenilemeyi haklı kılan esaslı bir neden yoksa ve buna rağmen sözleşme yenilenirse, iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olarak kabul edilir. Borçlar Kanunu da belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesi bakımından İş Kanunu’na paralel bir düzenleme getirmiştir (TBK. m. 430/2). Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin sonunda sözleşme taraflarca açıkça yenilenmez, buna karşılık işçi çalışmaya, işveren de onu çalıştırmaya devam ederse, diğer deyişle örtülü olarak sürdürülürse TBK. m. 430/2 uyarınca, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Kural olarak, ilk sözleşme süre koşulu dışında önceki koşullarla devam eder. Taraflar bunun aksine, esaslı bir nedenin varlığı halinde aynı veya farklı koşullara bir belirli süreli sözleşmenin yapıldığını ya da farklı koşulları içeren yeni bir belirsiz süreli sözleşmenin kurulduğunu ileri sürebilir ve kanıtlayabilirler.<sup>10</sup>

## C)Ölüm

### 1. İşçinin Ölümü

TBK.’nun 440’ıncı maddesine göre “*Sözleşme, işçinin ölümü ile kendiliğinden sona erer.*” İş sözleşmesi genellikle, işçinin kişiliği ve özellikleri göz önünde tutularak kurulduğundan, onun ölümü ile sözleşmenin kendiliğinden sona ereceğinin kabul

---

<sup>9</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 346; SÜZEK, s.552; TUNÇOMAĞ, Kenan - CENTEL, Tankut, “İş Hukukunun Esasları”, Beta Yayınları, 7. Baskı, İstanbul, 2015, s.188 vd.

<sup>10</sup> ÇELİK-CANIKLIOĞLU-CANBOLAT, s. 342; SÜZEK, s.553 vd., TUNÇOMAĞ-CENTEL, s.189 vd.; DEMİRCİOĞLU-CENTEL, s.157 vd.; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.169.



edilmesi sözleşmenin bu özelliğine uygun düşer. Borçlar Kanunu'nun anlamında taraflardan birinin ölmesi kural olarak sözleşme ilişkisini sona erdirmeyiz; ölenin yerine mirasçuları geçer. Ancak kişiye bağlı edimleri içeren sözleşmelerde taraflardan birinin, özellikle borçlunun ölmesi halinde sözleşme ilişkisi sona erer. Zira kişiye bağlı edimlerin mirasçıya geçmesi mümkün değildir. Borçlar Kanunu işverene, işçinin ölümü halinde yakınlarına ölüm tazminatı olarak adlandırılabilir bir ödeme yapma yükümlülüğü getirmiştir. TBK. m. 440 uyarınca; “İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak, bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür.”<sup>11</sup>

İş K.'na tabi olmayan ölen işçinin eşi ve/veya ergin olmayan çocukları, bunlar yoksa bakmakla yükümlü olunan kişiler, kıdem tazminatından yararlanamazlar; kendilerine Borçlar Kanunu uyarınca ölüm tazminatı” ödenir. Ölüm tazminatına hak kazanılmasında iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz ya da kısmi süreli olması önem taşımaz. Bu ödeme, işçinin ölümü tarihindeki son temel başka bir ifadeyle çıplak ücreti üzerinden hesaplanmalıdır.<sup>12</sup>

Bu konu tartışmalıdır. Birinci görüşe göre; İş K. kapsamındaki işçilerin bu ödemedan (ölüm tazminatından) yararlanamamaları gerekir. Zira İş K.'unda işçinin ölümü halinde geride kalan mirasçılara kıdem tazminatı ödenmesi öngörülmektedir. TBK. m. 440'daki ölüm tazminatından, İş K.'u kapsamındaki işçinin yakınları yararlanamazlar. İkinci bir görüş; 4857 Sayılı İş K.'u kapsamındaki işçinin hak sahipleri, kıdem tazminatına hak kazanıyorsa, TBK.'dakilerin bu ödemedan yararlanamayacaklarını öngörmektedir. Üçüncü bir görüş ise, ölüm tazminatından 4857 Sayılı İş K. ile DİŞ K.

---

<sup>11</sup> ÇELİK-CANİKLİOĞLU-CANBOLAT, s. 343; SÜZEK, s.554; TUNÇOMAĞ-CENTEL, s.191; EREN, “Borçlar Hukuku Genel Hükümler”, s.1257; EREN, Fikret, “Borçlar Hukuku Özel Hükümler”, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s. 5566.

<sup>12</sup>SÜZEK, s.554.

kapsamına giren işçilerin de yararlanması gerektiğini savunmaktadır. Zira bu ödeme, kıdem tazminatının TBK.'ndaki karşılığı değildir.<sup>13</sup>

Kanaatimce üçüncü görüş olan, ölüm tazminatından İş K. ve DİŞ K.'u kapsamına giren işçilerin yararlandırılması gerektiği yönündedir. Ölüm tazminatına hak kazanılması için, ölen işçinin belirli bir kıdeme sahip olması gerekmektedir.

## **2. İşverenin Ölümü**

İşverenin ölümü, ilke olarak hizmet ilişkisini sona erdiren bir sebep değildir. İşverenin ölümü ile külli halefiyet ilkesi uyarınca, hizmet ilişkisi mirasçılara geçer, işverenin yerini mirasçılar alır (TBK. m. 441/1). Mirasçılar, mirası reddedebilirler, red halinde hizmet sözleşmesi sona erer. Sözleşmenin işverenin ağırlıklı olarak kişiliğinin dikkate alınarak kurulmuş olması halinde, işverenin ölümü ile iş sözleşmesinin sona ereceği belirtilmiştir. Ancak sözleşmenin sürenin bitiminden önce sona ermesi halinde işçinin zarara uğraması muhtemeldir. Bu konuda kanunda işçinin zarara uğraması halinde, işverenin mirasçılarında işçinin hakkaniyete uygun bir tazminat isteyebileceği kabul edilmiştir (TBK. m. 441/2).<sup>14</sup>

## **II. İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESİHLE SONA ERDİREN HALLER**

İş sözleşmesinin belirli hallerde bir fesih hakkına dayanılarak işçi veya işveren tarafından tek taraflı olarak sona erdirilmesi mümkündür. Yargıtay Hukuk Genel

---

<sup>13</sup>ÇELİK-CANIKLIOĞLU-CANBOLAT, s. 345.

<sup>14</sup> ÇELİK-CANIKLIOĞLU-CANBOLAT, s. 303; SÜZEK, s. 535; EREN, Özel Hükümler, s. 566; SÜMER, Haluk Hadi, “İş Hukuk”, 20. Baskı, Mimoza Yayınları, 2015, s. 88 vd.; YAVUZ, Cevdet – ACAR, Faruk-ÖZEN, Burak, “Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler” Beta Yayınları, 13. Baskı, İstanbul, 2014, s.521 vd.

Kurulu'nun vermiş olduğu kararda feshi Şu Şekilde tanımlamıştır; “*Fesih bir irade beyanıdır. Karşı tarafa varmasıyla hukuki sonuÇlarını doğurur. Başka bir anlatımla, tarafların iş sözleşmesini fesih hakkı, yenilik doğurucu bir haktır. Bu hak, kullanılmakla tükütülmüŐ olur. Kullanılan bu hak, karşı tarafa ulaŐmadan geri alınabilir veya karşı tarafa ulaŐtıktan sonra da ancak karşı tarafın muvafakati ile geri alınabilir. Bildirimli fesihte, fesih bildirim, bildirim yapılmamasıyla değil önelin sona ermesi ile sonuÇ doğurur. Fesihte ihbar öneli verilmesinin nedeni, işçinin ihbar süresi içinde yeni iş bulmasını sağlamaktır.*”<sup>15</sup>

İŞ sözleşmesinin feshi, “sürelili fesih” (feshi ihbar) ve “haklı nedenle derhal fesih” olmak üzere iki ayrı fesih türünü kapsar.

### **A) Genel Olarak İŞ Sözleşmesi'nin Feshi ve Türleri**

İŞ sözleşmesinin feshi kavram olarak taraflardan birinin tek yanlı bir irade açıklaması ile sözleşmenin sona erdirilmesidir. Bu halde yapılan fesih bildirim, iş sözleşmesini belirli bir sürenin geçmesiyle veya derhal sona erdirir.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com); YHGK., 23.11.2005 Tarih, 2005/9-631 E., 2005/643 K. Sayılı Kararı.

<sup>16</sup>DEMİRCİÖĞLU, Murat – CENTEL, Tankut, “İŞ Hukuku”, 18. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, Ocak 2015, s. 158, DEMİRCİÖĞLU, Murat, “4857 Sayılı İŞ Yasası, Güncellenmiş 3. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2014, s. 121; AKYİÖĞİT, Ercan, İŞ Hukuku”, 10. Baskı, SeÇkin Yayınları, Ankara, 2014, s. 200, SÜMER, Haluk Hadi, “İŞ Hukuku”, 19. Baskı, Mimoza Yayınları, 2014, s. 91, MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi - ASTARLI, Muhittin, BAYSAL, Ulaş, İŞ Hukuku, Turhan Kitabevi, Genişletilmiş 6. Bası, Ankara, 2014, s. 793.

Borçlar Kanunu'nda olduğu gibi İş Kanunu'na göre de, belirsiz süreli sözleşmelerde taraflardan biri öteki tarafa bir süre vererek fesih bildiriminde bulunabileceği (TBK. m.431, İş K. m.17) gibi, süresi belirsiz veya belirli olan sözleşmelerde haklı bir nedenin varlığı halinde süre vermeksizin fesih bildiriminde de bulunabilir (TBK. m.435, İş K. m.24 ve 25).<sup>17</sup> Her iki durumda da sözleşmeyi sona erdiren bir tarafın irade beyanı olduğu halde, ilkinde işçi ve işveren için kişi özgürlüğü ilkesine uygun olarak bazı koşullarla süresi belirsiz bir sözleşme ile sınırsız bir sürece bağlı kalmanın önlenmesi, diğerinde ise sözleşmenin süresi belirsiz veya belirli olsun, dürüstlük kurallarına göre sözleşmenin devamına zorlanamayacak durumda olan tarafa bu bağdan kendisini kurtarabilme olanağının tanınması söz konusudur.<sup>18</sup>

İş sözleşmesinin feshi, haklı nedenle derhal fesih ve aşağıda detaylıca incelenecek olan süreli fesih olmak üzere iki ayrı fesih türünü kapsar.

### **1. Geçerli Fesih Sebepleri**

İş Kanunu madde 18'de geçerli nedene dayanarak bildirimli fesih türü iş güvencesi kapsamına giren işçiler bakımından düzenlenmiştir. İş güvencesi (yani işçinin o

---

<sup>17</sup> ŞAKAR, Müjdat, "İş Kanunu Yorumu" Yenilenmiş 7. Baskı, Parametre Eğitim Yayıncılık Yaklaşım Yayınları İstanbul Temsilciliği, Mayıs, 2015, s. 362-364. Yargıtay 9H.D. 2007/27457E, 2004/34668 K, 20.11.2007 tarihli kararında; "*davacının işyerinde üst düzey yönetici konumunda görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bir yıllık belirli süreli sözleşmenin feshinden sonra kalan süresi yaklaşık 7 ay olduğundan, davacının başka bir işte çalıştığı ve gelir elde ettiği tespit edilememişse de bu konuda bir işçinin 7 ay süreyle iş bulamaması hayatın olağan akışına aykırı olduğundan, Borçlar Kanunu 325'inci madde uyarınca işçinin kasten feragat ettiği gelirleri de indirim kapsamında değerlendirilmeli, somut olayın özelliği gereği sözleşmenin kalan süresine ait ücret alacaklarından %60 oranında indirimle gidilmelidir.*" yönünde hüküm kurmuştur. Buradan hareketle belirli süreli iş sözleşmelerinin, süresinden önce feshedilmesi durumunda, fesheden tarafın haklı nedeninin bulunması şartıyla, fesih tarihinden itibaren bakiye kalan ücret alacağını talep hakkı tanınmıştır. Ancak burada unutulmaması gereken husus, işçinin çalışmadığı süreler oranında işveren lehine indirim yapılacağıdır.

<sup>18</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s.377- 385; SÜZEK, s. 555.

işyerinde en az 6 ay çalışmış olması, o işyerinde fesih tarihi itibarıyla en az 30 işçinin bulunması ve sözleşmesi feshedilecek işçinin belirli nitelikte işveren vekili sıfatı olmaması) hükümlerine tabi olan işçinin, belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirimli fesih yoluyla sona erdirmek isteyen işverenin, fesih bildirimini yazılı şekilde açık ve kesin olarak yapmasıdır.<sup>19</sup>

İş K.'u madde 18'e göre iş sözleşmesinin feshine dayanak olan fesih sebeplerinden ilki "işçinin yeterliliğinden" kaynaklanan fesih sebepleridir. İş K.'nin 18'incimaddesinin gerekçesinde geçerli sebep kavramı, 25'inci maddede belirtilenler kadar ağır olmamakla birlikte, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan nedenlerle yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler biçiminde tanımlanmış ve konu ile ilgili bazı örneklere yer verilmiştir. Gerekçede, "ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimle çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansla sahip olma; işe yoğunlaşmanın giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma<sup>20</sup>; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği,

---

<sup>19</sup>SÜZEK, s.609 vd.; ÖZCAN, Durmuş, "İş Sözleşmesinin Feshi", Adalet Yayınevi, Ankara,2011, s.23.EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.192-194.

<sup>20</sup>KILIÇOĞLU, Mustafa, "İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar", Turhan Kitabevi, Ankara, 2009, s.457,KAR, Bektaş, "İş Güvencesi ve Uygulaması", Genişletilmiş 2. Baskı, Yetki Yayınları, Ankara, 2011, s.589, 590.,Yarg. 9. HD.'nin 16.03.2009 Tarih, 2008/17002 E., 2009/6818 K. Sayılı kararında, işçinin sık sık rapor almasının, işverene geçerli fesih hakkı vereceği yönünde karar vermiştir. Yarg. 9. HD.17.11.2008 Tarih, 2008/58066 E., 2008/31059 K. Sayısı ile vermiş olduğu bir başka kararında ise, "İş sözleşmesi, işçinin rahatsızlığı nedeniyle toplam dört kez olmak üzere aralıksız seksen gün istirahat raporu alması üzerine, davalı işveren tarafından İş K.'nin 25/1,b uyarınca, feshedilen davacı işçi, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir. Yargıtay, iş sözleşmesinin aralıksız, raporlu süresinin ihbar öneline ilaveten altı haftalık süreyi geçmesi nedeniyle feshin haklı nedene dayandığına hükmetmiştir."

*işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma<sup>21</sup>* halleri, işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli fesih sebeplerine örnek olarak verilmiştir.<sup>22</sup>

Ayrıca İş K.'nun gerekçesinde, işçinin yetersizliğinden kaynaklanan bu sebeplerin ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması durumunda feshe neden olabileceği de vurgulanmıştır.<sup>23</sup>

İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih sebeplerinde ise, işçinin iradesi ve davranışları belirleyici olmakta ve çoğu zaman işçinin, derhal feshe olanak veremeyecek kusurlu davranışları iş sözleşmesinin feshinde rol oynamaktadır.<sup>24</sup> Örnek vermek gerekirse; işçinin yetersizliğinden kaynaklanan fesih sebeplerinde işçinin elinde

---

<sup>21</sup> ÇANKAYA, Osman Güven –GÜNAY, Cevdet İlhan – GÖKTAŞ, Seracettin, “İşe İade Davalar”, Yetkin Yayınları, 2. Bası, Ankara, 2006, s.123.

<sup>22</sup> ERTABAK, Ünal, İş Güvencesinin Kapsamı, Geçerli Geçersiz Fesih Sebepleri ve Fesih Usulü, Geçersiz Feshe İtirazı ve Sonuçları”, Legal Yayınları, 2. Baskı, 2012, İstanbul, s.156, 157, Yarg. 9. HD., 01.10.2009 Tarih ve 8399/32595, E./K. Sayılı Kararı.

<sup>23</sup> KUTAL, Metin, “İş Güvencesi Yasası (4773) Türk İş Mevzuatına Girerken Bazı Yorum ve Düşünceler”, “Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem Seminer Notları (25 - 29 Eylül 2002 Marmaris)”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayınları, 2002, s.61.

<sup>24</sup> KAR, s.465-467, 475-477. Yargıtay 9. HD., 17.03.2008 Tarih, 2007/27680 E., 2008/5302 K. Sayılı ve 21.04.2008 Tarih, 2007/30767 E., 2008/9215 K. Sayısı ile vermiş olduğu kararlarında; “İş K. 'nun 18'inci maddesinin birinci fıkrasına göre işveren, iş sözleşmesine işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle geçerli olarak feshedebilir. İş K. 'nun 21'inci maddesi gereğince, haklı nedenle derhal feshe neden olacak ağırlıkta bulunmamakla birlikte, işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen ve işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen hallerdir. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içerisinde beklenemeyeceği durumlarda, fesih için geçerli nedenin bulunduğu kabul edilmelidir.” hükmüne yer vermiştir.

olmayan kimi sorunlar (hastalık gibi) feshe neden olmaktadır.<sup>25</sup> İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih nedenlerinde ise işçinin farklı davranmak elindeyken işyerinde işin görülmesini engeller bir tutumda bulunması (sık sık geç gelmek veya amirleri ile ciddi geçimsizlik göstermek gibi) rol oynamaktadır.<sup>26</sup>

İş K.'unun 18'inci maddesi, 158 Sayılı ILO Sözleşmesine paralel olarak iş sözleşmesinin süreli feshinde, geçerli sebep sayılmayacak halleri ayrıntılı olarak sıralamıştır. Maddeye göre aşağıda sayılan haller iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep oluşturmaz:

- a)** Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
- b)** İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
- c)** Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
- d)** Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- e)**74'üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
- f)** Hastalık veya kaza nedeniyle 25'inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

İş sözleşmesi, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin yahut işin gereklerinden kaynaklanan bir nedene" dayanması<sup>27</sup> ve eğer işçinin yeterliliği

---

<sup>25</sup> ÇİL, Yargıtay İlke Kararları ), s.435-438, Yarg. 9. HD. 21.02.2013 Tarih, 2012/28238 E. 2013/6455 K.; "...işçinin birbirini takip eder şekilde, aynı rahatsızlığa ilişkin olarak üç ayrı rapor alması, geçerli fesih nedeni değildir."

<sup>26</sup>ERTABAK, s.151; KABAKÇI, ., s.91.

<sup>27</sup> ÇİL, "Yargıtay İlke Kararları" , s.493, 494; Yargıtay 9. HD., 27.01.2014 Tarih, 2013/9128 E., 2014/1814 K. Sayısı ile vermiş olduğu kararında, "İşverenin aldığı kararla yıllık izin süresini azaltılması

veya davranışlarına dayanarak feshedilecekse fesihten önce, işverenin, işçinin savunmasını almış olması gerekir. İşverenin bunun yanında feshin son çare olması ilkesine de dayanması gerekir. İşverenin yaptığı fesih, belirtilen koşullara uymuyorsa, geçersiz fesih söz konusu olur.<sup>28</sup>

4857 sayılı İş K.'da bu temel ilkedен hareket ederek iş güvencesi kapsamında yer alan işçilerin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işçilere tarafsız merciiler önünde haklarını arama imkânını tanınmış ve fesih işleminin kanunun aradığı şartları taşıyamaması durumunda işçinin işe iadesini veya işçiye uygun bir tazminat ödenmesi gerektiğini hükme bağlamıştır.<sup>29</sup>

İş mahkemesinde açılacak işe iade davasında mahkeme feshin geçersizliği ve işçinin işe iadesine karar verirse, fesih tarihinden kararın kesinleşmesine kadarki döneme ait en çok 4 aylık ücretinin ödenmesine ve en az 4 ay ve en çok 8 aylık ücreti tutarında belirlenecek işe başlatmama tazminatına hükmedilebilir.<sup>30</sup>

## **2.Haklı Nedenle Derhal Fesih**

İş sözleşmesinin taraflardan birisi için dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisine devamı çekilmez hale gelmişse yani İş Kanunu 24 ve 25'inci maddelerinde yer alan haklı fesih nedenleri ortaya çıkmışsa, lehine fesih hakkı doğan taraf bildirim sürelerini

---

*gerektiğini ileri sürerek, iş şartlarında esaslı değişikliğin ekonomik sebeplerle ve tasarruf tedbirine dayandığı kanıtlanmadığı için, feshin geçerli sayılması mümkün değildir.” hükmüne varmıştır. ÇİL, Yargıtay İlke Kararları ) , s.493, 494.*

<sup>28</sup> ÖZCAN, Durmuş, “İş Sözleşmesinin Feshi”, Adalet Yayınevi, Ankara,2011, s.23.

<sup>29</sup>DURAN, Abdurrahman, “Yargı Kararları Doğrultusunda 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi, Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları”,Legal Yayıncılık- İHSGHD., Sayı: 3, s.812.

<sup>30</sup> ÖZCAN, Durmuş, İş Sözleşmesinin Feshi, s.24.



beklemeksizin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal” feshedebilir. Burada, hem belirsiz hem de belirli süreli iş sözleşmelerinin haklı nedenle derhal feshi mümkündür.

Kural olarak, haklı nedenle fesih hakkının kullanılması için kanun belli bir süre öngörmemiştir. Ancak sözleşmenin feshinin gerek işçi ve gerekse işveren tarafından İş K. 24/II, 25/II uyarınca ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık nedeniyle yapılması halinde, fesih hakkı, feshe neden olan olayın fesheden tarafça öğrenildiği tarihten itibaren 6 işgünü ve her halde olayın gerçekleştiği tarihten itibaren 1 yıllık hak düşürücü süre içinde kullanılmalıdır.<sup>31</sup>

#### **a) İşçinin Haklı Nedenle Feshi**

İş K. madde 24’e göre, işçi yönünden haklı nedenle bildirimssiz fesih sebepleri belirtilmiştir. Buna göre; sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ve zorlayıcı sebepler olarak belirlenmiştir.<sup>32</sup>

Örneğin; yapılan işin işçinin yaşamı ve sağlığı için tehlikeli olması, tehlikenin işin niteliğinden kaynaklanması, işveren veya vekilinin işçiye cinsel tacizde bulunması yasadan veya sözleşmeden doğan her türlü ücret ve eklentilerinin ödenmemesi veya geciktirilmesi, işçinin çalıştığı işyerinde, bir haftadan fazla süre ile işin durdurulmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması vb. hallerde işçi sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedebilir.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup>ÇELİK- CANİKLİOĞLU- CANBOLAT, s. 439 vd. ; ÖZCAN, Durmuş, İş Sözleşmesinin Feshi”, s.27.

<sup>32</sup>ÇELİK- CANİKLİOĞLU- CANBOLAT, s.441 vd., SÜZEK, s.610.

<sup>33</sup>EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.218-224.

## b) İşverenin Haklı Nedenle Feshi

İş K. 25'inci madde de işveren yönünden haklı nedenle bildirimlessiz fesih sebepleri; sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller” ve zorlayıcı sebepler” olarak sayılmıştır.

Örneğin; işçinin işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemesi<sup>34</sup>, işverene hakaret etmesi<sup>35</sup>, kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması dışında hastalık, kaza, doğum” gibi hallerde işçinin işyerindeki çalışma süresine göre hesaplanacak olan bildirim süresine altı hafta eklenmesinden önce yapılacak fesih işlemleri haklı nedene dayanmamaktadır. Ancak işçinin devamsızlığının bu süreleri aşması halinde işverenin derhal fesih hakkı doğmaktadır. Bu nedenle hukukumuzda işçinin uzun süreli hastalığı nedeniyle işe devamsızlığının derhal fesih nedeni olarak düzenlendiği söylenebilir.<sup>36</sup>

İş K.'nun 25'inci maddesinin ikinci fıkrasının (g) bendine göre, “işverenden izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay

---

<sup>34</sup>ÖZCAN, Durmuş, “Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi”, Adalet Yayınevi, 1. Baskı, Ankara, 2011, s.143; CENTEL, İş Hukukunun Esasları, s.87, 88.

<sup>35</sup> ÖZCAN, “Uygulamalı İş Davaları”, s.246, 247; Yargıtay 9. HD., 11.03.2008 Tarih ve 27139/4682 E./K. Sayısı ile vermiş olduğu kararında ise, “işçinin işverene veya başka bir işçiye hakaret etmesini haklı nedenle fesih sebebi saymıştır. Yargıtay 9.HD., 20.02.2012 Tarih ve 1742/4558 E./K. Sayısı ile vermiş olduğu bir başka kararında, işçinin, işyerinde işveren vekilinin üzerine yürüyüp, hakaret etmesi, iş ilişkisini çekilmez hale getiren bir davranış” olarak kabul etmiştir.

<sup>36</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 450 vd; SÜZEK, s. 621 vd.; BİLGİLİ, Abbas,” İş Güvencesi Hukuku”, Karahan Kitabevi, 1. Baskı, Adana, 2004, s.41; ERTÜRK, s.15; KILIÇOĞLU-ŞENOCAK, s.353-356; KILIÇOĞLU, s.458; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.224-232.

içerisinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi, iş sözleşmesinin derhal feshine neden olur”.<sup>37</sup>

İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan süreli feshi oluşturacak, geçerli fesih sebepleri arasında işçinin hastalığı önemli bir yer tutmaktadır. Örneğin Alman Hukukunda, işverenin hizmet sözleşmesini ancak geçerli bir nedene dayanarak, feshedebildiği benimsenmiş, hastalık ise, işçinin gerek kişiliğinden gerek davranışından kaynaklanan bir fesih nedeni olarak kabul edilmiştir.<sup>38</sup> Fransız Hukuku’nda da işçinin hastalığı nedeniyle iş görme edimini yerine getirememesi gerçek ve ciddi bir fesih nedeni olarak değerlendirilmektedir.<sup>39</sup>

### **c) Toplu İşçi Çıkarma**

Uygulamada, İş K. 18’inci maddesinde belirtilen işletme gereği fesihlerin çoğu toplu işçi çıkarma şeklinde gerçekleşmektedir.<sup>40</sup>

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu” zorunlu olarak toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az 30 gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge çalışma müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu’na bildirmelidir (İş K. m. 29).<sup>41</sup>

---

<sup>37</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 458; MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.852.

<sup>38</sup> CANIKLIOĞLU, Nurşen, “Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi”, Beta Yayınları, 1. Baskı, 2002, İstanbul, s.186.

<sup>39</sup>ERKUT, Halil, “Verimlilik Ölçme Sistemleri ve Kişisel Performans Belirleme Kriterleri”, Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem Seminer Notları” (25 - 29 Eylül 2002 Marmaris, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayınları, 2002, s.39 - 53.

<sup>40</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s.374; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.214-215.

<sup>41</sup>SÜZEK, s.629.

Toplu işçi çıkarmanın hangi işçi sayılarına göre nasıl yapılacağı yasada belirtilmiştir.<sup>42</sup>İşverenin yapacağı bildirimde; işçi çıkarmanın sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin ne kadarlık bir sürede gerçekleşeceği yer almalıdır. İşveren, eşit davranma ilkesini gözeterek grup içindeki hangi işçilerin işten çıkarılacağını belirlemekte serbesttir.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirmesinden 30 gün sonra hüküm doğurur. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren 6 ay içinde, aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak isterse, daha önce çıkardığı işçilerden nitelikleri uygun olanları tekrar işe çağırmalıdır. İş güvencesi hükümlerine tabi olan işçiler işe iade davası açabilirler.

#### **d) Bildirimli (Sürelî) Fesih**

Geçerli nedene dayanmayan bildirimli fesih, iş güvencesi (yani işçinin o işyerinde en az 6 ay çalışmış olması, o işyerinde fesih tarihi itibarıyla en az 30 işçinin bulunması ve sözleşmesi feshedilecek işçinin belirli nitelikte işveren vekili sıfatı olmaması) hükümlerine tabi olmayan işçinin belirsiz süreli bir hizmet sözleşmesinin, işçinin kıdemine göre belirlenen ihbar önelerine uyularak, hem işçi hem de işveren tarafından, nedene ve şekle tabi olmayan bu konudaki irade açıklamasıyla, bildirim süresinin bitiminden itibaren sonuç doğurmak üzere sona erdirilmesidir. Aşağıda detaylı incelenecek olan İş Kanunu madde 17'de, işçinin kıdemine göre değişen ve bütün bildirimli fesih türleri için geçerli ihbar öneleri kabul edilmiştir.<sup>43</sup>

Sonuç olarak, iş sözleşmesinin tarafları karşılıklı olarak bir güven ortamı içinde borç ilişkisini sürdürmek durumundadır. İş sözleşmesinin ahlak ve iyiniyet kurallarına

---

<sup>42</sup>SÜZEK, s.649-651.

<sup>43</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s.353 vd.;EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.172;ÖZCAN, Durmuş, "İş Sözleşmesinin Feshi", s.10-11.

uymayan davranış sonucu taraflar için, dürüstlük kuralları gereği çekilmez hale gelmişse, güven temeli çökmüşse, “haklı nedenle derhal fesih hakkı” İş K.’unun 24 ile 25’inci maddesinin ikinci bentlerinde düzenlendiği üzere kullanılır. Buna karşılık, işçinin davranışı için normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve bu nedenle işverenden iş ilişkisine devam etmesi makul ölçüler içinde beklenemiyorsa, İş K.’nun 18’inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca geçerli fesih hakkı doğar.<sup>44</sup>

Sürelî fesih ile geçerli sebeple fesih arasındaki farkı bir örnek vermek gerekirse, yabancı dilin kullanılmayacağı bir işle görevlendirilen işçinin, yabancı dil biliyormuş gibi yanıltıcı bir tutum içerisinde olması iş ilişkisini olumsuz yönde etkilemediği için geçerli sebep sayılmamalıdır.<sup>45</sup> Bu durumda işveren ancak sürelî fesih yapabilir.

### **III. Fesih Kavramı**

Feshî ihbar; taraflardan birinin iş sözleşmesini bozacağını, karşı tarafa önceden bildirerek, sözleşmeyi sona erdirmesi anlamını taşır.<sup>46</sup>

Niteliği gereği sürekli bir iş ilişkisinin kurulmasına yol açan iş sözleşmesi, ölüm, tarafların anlaşması, belirli sürenin sona ermesi ya da fesih gibi sebeplerle ortadan kalkar. Bu sebeplerden fesih yarattığı sosyal sonuçlar ve uygulamada en sık karşılaşılan yol olması sebebiyle İş Hukuku’nda büyük önem arz eder.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup>SÜZEK, s.578, 579.

<sup>45</sup>KILIÇOĞLU-ŞENOCAK, s.638.

<sup>46</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 347; SÜZEK, s. 555;DEMİRCİOĞLU – CENTEL, s. 159.

<sup>47</sup>AKYİĞİT, Ercan, “Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku”, 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2003, s.169; NARMANLIOĞLU, s.349.

İş sözleşmesinin feshi, “iş sözleşmesini belirli bir sürenin geçmesiyle veya derhal sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi gerekli, tek taraflı irade beyanı olarak” tanımlanır.<sup>48</sup>Fesih beyanında bulunma hakkı kural olarak her iki tarafa tanınmıştır. İşçi ve işveren bu hakkı bizzat kullanabilecekleri gibi, TBK. genel hükümleri uyarınca kanuni veya sözleşmesi temsilcileri aracılığıyla da fesih bildiriminde bulunabilirler.<sup>49</sup>

Fesih bildirim hakkı, “belirsiz süreli sürekli iş sözleşmesi” için, bu tür sözleşmenin sona erdirilmesi için kullanılabilir. Kural olarak, belirli süreli bir iş sözleşmesi gibi, süreksiz bir iş için yapılmış bir iş sözleşmesi de bu yolla feshedilemez. Zira normal olarak belirli süreli iş sözleşmesi, sürenin bitiminde kendiliğinden ortadan kalkar. Sözleşmenin belirli bir süre yenilenmiş olması halinde de, sözleşme belirsiz süreli bir iş sözleşmesi niteliğine bürünemeyeceğinden, bu tür sözleşmenin de fesih bildirim yolu ile feshedilmesi mümkün değildir. Öte yandan, İŞ K.’nun 17’nci maddesinin süreksiz işler için uygulanamayacağı ayrıca belirtildiğinden, niteliği bakımından 30 (otuz) iş gününde daha az bir süre devam edecek işlere ilişkin iş sözleşmesinin de fesih bildirim ile sona erdirilmelerine imkân bulunmamaktadır.<sup>50</sup>

### **A) Fesih Bildiriminin Özellikleri ve Şekli**

Yenilik doğuran her hak gibi, fesih hakkı da şarta bağlanamaz, bir defa kullanıldıktan sonra geri alınamaz, dönülemez, dürüstlük kurallarına aykırı kullanılamaz. Fesih,

---

<sup>48</sup>MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL s.793; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.166; YAVUZ, Cevdet, “Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)”, Yenilenmiş 13. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2014, s. 519, 520.

<sup>49</sup> AKYİĞİT, s. 202; YÜREKLİ, Sabahattin, “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi”, Seçkin Yayınları, 2. Baskı, Haziran, 2014, s. 166, 167; OCAK, Uğur, “Feshe Bağlı İşçilik Alacakları (1. Kitap)”, Kalkan Matbaacılık, Ankara, 2016, s. 864.

<sup>50</sup> NARMANNLIOĞLU, s. 353.

“*olağan fesih*” ve “*olağanüstü fesih*” olarak ikiye ayrılır. Olağan feshe süreli fesih; olağanüstü feshe de süresiz fesih veya derhal fesih de denilmektedir. Sözleşme, yasal veya sözleşmesi fesih sürelerine uymak suretiyle olağan yolla her zaman feshedilebilir. Ancak, olağan fesih sözleşme, fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı tarihte değil, fesih süresi dolunca sona erer. Olağanüstü fesih yoluna ise, önemli sebeplerin mevcut olması halinde başvurulur ve fesih irade bildirim, muhatabın hukuk alanına varır varmaz sözleşme sona erer. Olağanüstü fesih, fesih bildirim süresi yoktur. Taraflardan her biri, haklı sebep yoksa belirsiz süreli sözleşmeyi fesih sürelerine uyararak, feshedebilir. Yenilik doğuran haklardan olan fesih bildirimini, açık, anlaşılır ve belirgin nitelikte olmalıdır. İleride oluşabilecek ihtilaflara karşı da, süreli fesih bildirimini yazılı olarak yapılmalıdır.<sup>51</sup>

Yargıtay<sup>52</sup> vermiş olduğu kararında da, fesih bildirimini açık ve belirgin şekilde yapılması gerektiğini hükme bağlamıştır.

6098 Sayılı TBK.’nin yürürlüğe girmesine kadar fesih iradesinin, belirli bir şekle uyularak beyan edilmesi şart değildi, beyanın ne varlığı ne de geçerliliği bir şekle tabiydi. Her ne kadar İş K.’nin 109’uncu maddesinde bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması hükmü yer alıyorsa da, bu hükmün bir ispat şartı olduğu kabul edilmekteydi.<sup>53</sup> 6098 sayılı Borçlar Kanunu ile birlikte 432’nci maddesi fesih bildirimini için usul belirlememiş ancak muhataba ulaşmasını düzenlemiştir. Yine TBK’unun 435’inci maddesi ile birlikte, haklı fesih sebeplerinin varlığı halinde sözleşmeyi fesheden tarafın yazılı olarak bildirimde bulunması koşulunu getirmiştir.

---

<sup>51</sup> EREN, Fikret, “Borçlar Hukuku Özel Hükümler”, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s. 557, 558; TAŞKENT, Savaş, “Açıklamalı İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu”, Yenilenmiş 8. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2014, s. 215.

<sup>52</sup> [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), Yarg. 22. Hukuk Dairesi, 28.02.2013 Tarih, 2014/712 E., 2014/4107 K

<sup>53</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.798.

İşveren, fesih iradesini yazılı veya sözlü ya da bu yöndeki bazı davranışları ile ortaya koyabilir. Gerçekten, işçinin iş güvencesi kapsamında olması halinde, taraflardan birinin davranışı sözleşmeyi sona erdirmeye iradesini açık bir biçimde ortaya koymuş ise bozucu yenilik doğuran hak kullanılmış yani fesih yapılmış sayılır. İş güvencesi kapsamında sözleşme işverence feshedilmiş olsa bile, fesih yazılı şekilde uymazsa geçersiz sayılacaktır.<sup>54</sup>

Öğretiye göre, fesih bildirimının hüküm ve sonuçlarını doğurma anı, karşı tarafa ulaştığı andır. Bu nedenle TBK.'unun 10'uncu maddesi uyarınca muhatabına ulaşmayan fesih bildirimini geri alınabilir. Ancak karşı tarafın hâkimiyet alanına girmiş bir fesih bildiriminden tek taraflı geri dönülemez. Bu durumda fesih işlemi hukuken tamamlanmamış olduğundan, ancak taraflar aralarında anlaşarak fesih bildirimini geri alabilirler. Ancak fesih bildiriminin karşı tarafa ulaştığı ve feshin hukuken tamamlandığı hallerde, tarafların anlaşması fesih bildirimini geri alınması anlamına gelmez. Bu durumda tarafların anlaşması sadece yeni bir sözleşme kurulmasına yol açar.

---

<sup>54</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 348-351; SÜZEK, s. 556-557; MOLLAMAHMUOĞLU-ASTARLI-BAYSAL s. 894, 895; EYRENCİ – TAŞKENT – ULUCAN, s. 170, 171; EREN, s. 557; KAR, s. 261 vd; DEMİRCİOĞLU, s. 121; ANTALYA, Gökhan, “Borçlar Hukuku Genel Hükümler”, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s. 198. ÇİL, Şahin, “İş Hukukunda İşçinin Ücreti”, Turhan Kitabevi, Ankara, 2010, s. 653, NARMANLIOĞLU, s. 372 (Geçerli sebeple yapılan fesihlerde kanun koyucu bir usul belirlemiş olup, feshin yazılı olması ve ayrıca fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu konuya daha sonra ayrıntılı bir şekilde incelenecektir. Yargıtay da fesih bildirimini şekil itibarıyla yazılı, açık ve anlaşılır şekilde yapılmasını, aksi takdirde fesih bildirimini geçersiz olduğu görüşündedir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (HD.) 2010/246 E., 2011/12421 K., 27.4.2011 Tarihli kararında aynen; “işçinin iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshetmek isteyen işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Yazılı fesih bildiriminin de fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde içermesi zorunludur. Davalı işverence davacıya tebliğ edilen fesih bildiriminde iş sözleşmesinin 4857 Sayılı Kanunu'nun 18'inci maddesine göre feshedildiğinin belirtildiği anlaşılmaktadır. Fesih bildiriminde belirtilen ifade, fesih sebebinin kesin ve açık bir biçimde belirtmediğinden feshin geçerli nedene dayanmadığı kabul edilmelidir.” denilmektedir.)



Feshi ihbar hakkından, önceden vazgeçilemeyeceği gibi, bu hakkı ortadan kaldıran veya kullanılmasını çok güçleştiren anlaşmalar da hukuken geçerli değildir.<sup>55</sup>Fesih hakkı yeni bir hukuki durum ortaya çıkardığı için belirli ve açık bir şekilde kullanılması gerekir. Bununla birlikte taraflardan birinin davranışı ile iş ilişkisine son verildiği anlaşılıyorsa bu durumda da fesih işlemi gerçekleşmiş sayılır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, fesih bildirimının şarta bağlı yapılması da mümkün değildir

Fesih bildiri karşı tarafa varma anından itibaren hüküm doğurur. Öğretide fesih beyanının, varma anında mı, yoksa muhatabın öğrenme anında mı hüküm doğuracağına dair farklı görüşler mevcutsa da, kanunda “...*bildirim karşı tarafa yapılması*...” ifadesi daha çok varmayı ifade etmektedir. Zira Borçlar Hukuku’na göre de yenilik doğurucu irade beyanları, karşı tarafa varma ile hüküm doğurur. Karşı tarafa ulaşan fesih bildiriminden dönülemez. Fakat öğrenmeden önce geri alma beyanı ile dönülebileceği kabul edilmelidir.<sup>56</sup>

Fesih bildiriminde, “*fesih*” sözcüğünün bulunması şart değildir. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle birlikte eylemli olarak işe devam etmeme hali birlikte yer alırsa, oluşan yeni durumun fesih anlamına geldiğinin kabulü gerekir. Yüksek Mahkeme, işverence yapılan feshin ardından ve henüz ihbar tazminatı ödenmediğinden, feshin işçinin emeklilik için başvuruda bulunmasını, işçinin emeklilik sebebiyle feshi anlamına gelmeyeceği sonucuna varılmıştır.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> TUNÇOMAĞ, Kenan - CENTEL, Tankut, “İş Hukukunun Esasları”,Beta Yayınları, 6. Baskı, İstanbul, 2013, s.199, OCAK, İşçilik Alacakları, s. 865. Yarg. 9 HD. 21.3.2006 Tarih, 2006/109 E, 2006/7052K, 14.7.2008 Tarih, 2007/24490 E, 2008/20203 K. Sayılı Kararları.

<sup>56</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 351; SÜZEK, s. 561; MOLLAMAHMUTOĞLU- ASTARLI-BAYSAL, s. 806.

<sup>57</sup> ÇİL, Şahin, “İş Hukukunda İşçinin Ücreti”, s. 653-654. ÇİL, “Yargıtay İlke Kararları”, s. 350-353 Yar. 9 HD. 24.03.2014 Tarih ve 2012/5627 E. ve 2014/9702 K. Sayılı Kararı.

## B) Fesih Bildiriminin Yapılma Yeri, Zamanı ve Sürelerinin Belirlenmesi

Fesih bildirimının yapılma yeri ve zamanı hakkında herhangi bir hükme yer verilmediğinden, bunun esas itibarıyla çalışma süresi içinde veya dışında, her yerde ve her zaman yapılması mümkün görülmektedir. Ancak uygun ve makul olmayan yer ve zamanda yapılan fesih bildiriminin reddedilmesi halinde geçersiz sayılacağı kabul edilmektedir.<sup>58</sup>

Sürelili fesih hakkının kullanılması sonucunda, bildirim süresinin bitimiyle iş sözleşmesi sona ereceğinden, tarafların bu durumdan zarar görmemeleri ve menfaatlerini dengelemek amacıyla belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce bildirim sürelerine (önellerine) uyulması zorunluluğu getirilmiştir. Böylece tarafların herhangi bir mağduriyet yaşamaması için fesihden önce, karşı taraf haberdar edilmekte ve bildirim süresi içinde işverenin yeni işçi, işçinin ise yeni bir iş bulmalarına imkan sağlanmaktadır.<sup>59</sup>

Fesih bildirim süreleri feshe ilişkin irade beyanının karşı tarafa ulaştığı (karşı tarafın hukuki alanına girdiği) andan itibaren işlemeye başlar. Bu süre içinde iş sözleşmesi herhangi bir nedenle askıya alınırsa, bildirim süreleri askı hali ortadan kalkıncaya kadar işlemeyiz. İş K.'unun 17'nci maddesinin ikinci fıkrasındaki bildirim sürelerinin ne kadar olacağını belirlenmesinde, başlangıç olarak işçinin işe başladığı, emeğini işverene sunduğu gün, çalışma süresinin sonu olarak da fesih beyanının karşı tarafa ulaştığı gün göz önünde tutulmalıdır. İşçinin işe başladığı gün ile fesih bildiriminin karşı tarafa ulaştığı gün arasında geçecek süre içindeki deneme süresi ile iş sözleşmesinin askıda kaldığı süreler işçinin çalışma süresinden sayıldığından, bildirim süresinin

---

<sup>58</sup> ÇELİK – CANIKLIOĞLU - CANBOLAT, s:353.

<sup>59</sup> “Deniz İş Kanunu’nda da, İş K.m.17’deki bildirim süreleri aynen kabul edilmiş (Diş K. m.16/B); Borçlar Kanunu’nda biraz farklı süreler öngörölmüş (TBK.m.432/2); Basın İş Kanunu’nda ise işçi ve işveren için farklı bildirim süreleri getirilmiştir (BİŞ K.m.6/4,7)”.

belirlenmesinde esas alınmaktadır. Bildirim sürelerine ilişkin haftaların hesabında İş K.'unda bir hükme yer verilmediğine göre, TBK.'nun 92'inci maddesinin birinci fıkrasının ikinci bendinin uygulanması ve haftanın hangi gününde fesih yapılmışsa son haftanın aynı gününde iş ilişkisinin sona erdiğinin kabulü gerekir.<sup>60</sup>

Bildirim süreleri fesih bildiriminden karşı tarafa ulaşmasından itibaren işlemeye başlar (TBK. m.432/2). İş sözleşmesi bildirimden diğer tarafa yapılmasından başlayarak, işçinin kıdemine göre, iki, dört, altı, sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır. Maddede belirtilen süreleri bildirim yapıldığı günün ertesi günü başlatmak gerekir.<sup>61</sup>

İş sözleşmesi, bildirim öneli içinde eskisi gibi devam eder. Bu yüzden işçi sözleşmede belirtildiği üzere işini yapmak ve işveren de vaat ettiği ücreti ödemek zorundadır.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 355; SÜZEK, s.516.

<sup>61</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s.355; SÜZEK, s 560; SÜMER, s.92; YÜREKLİ, s. 162 vd.; AKTAY, A. Nizamettin – ARICI- SENYEN/KAPLAN, s:177.

<sup>62</sup> TUNÇOMAĞ-CENTEL, s. 201.

## İKİNCİ BÖLÜM

### SÜRELİ FESİH BİLDİRİMİ

#### SÜRELİ FESİH BİLDİRİMİNİN ÖZELLİKLERİ

##### D) Tanımı

4857 Sayılı İş K.’unun 17’nci maddesinde “*sürelî fesih*” düzenlenmiştir. Sürelî fesih, “belirsiz sürelî iş sözleşmesini belirli bir süreye riayet etmek kaydıyla bu sürenin bitiminde sona erdiren tek taraflı irade beyanıdır. Sürelî fesih hakkı tek yanlı kullanılabilen ve iş sözleşmesini sona erdirdiği için de bozucu yenilik doğuran bir haktır. Sadece belirsiz sürelî iş sözleşmelerinde uygulama alanı bulan bu hak, esas olarak kişi özgürlüğünü koruma düşüncesine dayanır. Fesih hakkı tanınmamış olsa idi, taraflar ne zaman sona ereceği belirli olmayan bir sözleşme ile bağlı kalmak zorunda kalırlardı ki, bu özellikle işçi için kişi özgürlüklerine aykırı bir durum oluştururdu. Kişi özgürlükleri kavramı, tarafların sınırsız bir süre için sözleşmesi yükümlülük altına girmelerine manidir. Sürelî feshin işverenlere de bir hak olarak tanınmış olması, taraflar arasında eşitlik ve karşılıklılığı gözetme kaygısına da dayanmaktadır. Gerçekten tarafların süresi belirli olmayan bir sözleşmeye sınırsız bir süre için bağlı kalmaları kişi özgürlüğü ilkesi ile bağdaşmaz. Esasen taraflar iş sözleşmesini yaparken belirli bir süre öngörmemekle, bu sözleşmeden her zaman tek yanlı cayabilme iradesine sahip olduklarını ve bu hakkı saklı tuttuklarını zımnen ifade etmektedir. Bu nedenle sürelî fesih, belirsiz sürelî iş sözleşmelerinin mahiyetinden doğan, bu sözleşmelere özgü bir fesih türü olarak kabul edilir.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 353 vd.; SÜZEK, s. 557 vd.;MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.894 vd.; SÜZEK, s. 512; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.172.

Geçmişte egemen olan hukuk anlayışının aksine, günümüz iş hukuku anlayışı fesih hukukunu işçi ve işveren açısından eşit olarak düzenlememektedir. Fesih hakkının eşit olarak düzenlenmesi, eşit olmayan taraflar arasındaki ilişkileri düzenleyen iş hukukunun temel mantığına aykırıdır. Bu nedenle günümüz iş hukuku anlayışında, işçi açısından süreli fesih hakkının kullanılması *-aksinin kararlaştırılmadığı durumlarda-* herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmamışken, işverenin bu hakkı kullanmasına çeşitli sınırlamalar getirilmiş ve bu şekilde işverenin fesih hakkını keyfi bir şekilde kullanması önlenmeye çalışılmıştır.

Türk Hukuku'nda süreli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi ve onları istihdam eden işverenlere tanınmıştır. Ayrıca TBK.'nun 430'uncu maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca belirli süreli iş sözleşmelerinin ömür boyu veya on yıldan fazla süre ile yapıldığı hallerde, on yılı geçtikten sonra altı aylık bildirim süresine uymak koşuluyla sona erdirilebilir.<sup>64</sup>

## II) İşçi ve İşverenin Sözleşmeyi Feshine İlişkin Ortak Hükümler

İş K.'nun yeniden düzenlenen 17'nci maddesinde eskisindeki bent harfleri kaldırılmak ve bazı deyimler değiştirilmek suretiyle eski düzenlemeye tekrar yer verilmiş ve maddeye yeni bir fıkra eklenmiştir. Maddenin yeni şeklinde belirsiz süreli iş sözleşmelerine ilişkin fesih bildirim süreleri, eskisinde olduğu gibi, 2, 4, 6, 8 hafta olarak aynen korunmuş, bu sürelerin arttırılabileceği hükmü ile ihbar tazminatına ve bildirim süresine ait ücreti peşin ödemek suretiyle sözleşmenin sona erdirilebileceğine ilişkin hükümlerine yine yer verilmiştir. Kanunun 17'nci maddesine getirilen önemli bir hüküm, fesih bildirim süresinin üç katı tutarındaki kötüniyet tazminatının kapsamı ile ilgilidir. Bu hükümle kötüniyet tazminatının iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilere tanınan bir hak olduğu hükme bağlanmıştır. Şu halde, bu durumdakilere iş güvencesinin

---

<sup>64</sup>EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s. 172; SÜMER, s.91; DEMİRCİOĞLU-CENTEL, s.159; NARMANLIOĞLU, s.343; YAVUZ, s. 518.

hukuki yaptırım olarak 21'inci maddede öngörülen iş güvencesi tazminatı yerine kötüniet tazminatı talep edebileceklerdir.<sup>65</sup> İleride bu konu detaylı bir şekilde incelenecektir.

### **III) Fesih Bildirimi Süreleri**

İş sözleşmesinin fesih bildirimi ile ani bir şekilde sona erdirilmesi işçi ve işveren açısından birçok olumsuz sonuca neden olabilir. Yaşamda çalışmaktan başka bir geçim kaynağı bulunmayan işçinin, işini birden bire kaybetmesi, onu günümüzde en önemli sosyal risk kabul edilen işsizlikle karşı karşıya getirmekte ve bu durum işçi ve ailesi için birçok kötü sonuca neden olmaktadır. Diğer yandan işveren ise çağımızda üretimin en önemli ögesi haline gelen çalışanını kaybederek iş hayatında önemli sorunlar ile karşılaşmaktadır. Bu nedenle iş hukukunda bildirim süreleri öngörülerek fesih bildiriminden sonra iş sözleşmesinin belirli bir süre daha devam etmesi sağlanmış ve bu süre zarfında işçinin yeni bir iş, işverenin işe yeni bir işçi bularak karşılaşılabilecekleri olumsuzluklar asgariye indirilmeye çalışılmıştır.<sup>66</sup>

#### **A) 4857 Sayılı İş Kanun'una Göre Fesih Bildirim Süreleri**

Süresi belirsiz iş sözleşmelerinin feshinde uygulanacak bildirim süreleri (feshi ihbar süreleri) İş Kanunu'nun 17'inci maddesinde işçi ve işveren için ortak olarak düzenlenmiştir.

- “Sözleşme, işi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra feshedilmiş olur.

---

<sup>65</sup> ÇELİK – CANIKLIOĞLU - CANBOLAT, s.354.

<sup>66</sup>SÜZEK, s.561; ERKUL, İhsan – KARACA, Nuray Gökçek, “4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması”, Nisan Kitabevi, Eskişehir, 2004, s.121.

- Sözleşme, işi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra feshedilmiş olur.
- Sözleşme, işi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra feshedilmiş olur.
- Sözleşme, işi üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş olur.”

Sözleşmenin hangi tarihte sona ereceği hesaplanırken, bildirim yapıldığı tarihin üzerine, kanunda – işgünü değil hafta olarak- gösterilen, fesih bildirim süreleri eklenecektir. Bildirim haftanın hangi günü yapılmışsa, sözleşmenin sona ereceği tarih de gün ismi olarak aynı ismi taşır.<sup>67</sup>

4857 Sayılı İş K.’nun 17’nci maddesine göre, fesih bildirim süresi, gündeme gelen iş güvencesi ile birlikte (İş K. m.18) süreli fesih kavramı, iş güvencesi hükümlerinden yararlanan ve yararlanamayan işçiler bakımından farklılıklar göstermektedir. Şöyle ki, otuz veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan, en az altı aylık kıdeme sahip ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili olmayan işçinin iş sözleşmesini fesheden işverenin, işçinin davranışlarından veya yeterliliğinden kaynaklanan ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanması gerekir.<sup>68</sup> İşveren fesih bildirimini, fesih sebebini kesin ve açık bir şekilde ve yazılı olarak belirtmek zorundadır. Ayrıca işçinin davranış ve yeterliliğine dayanılarak yapılan fesih işleminden önce işçinin savunmasının alınması gerekir.

---

<sup>67</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 355; SÜZEK, s. 561; ŞAKAR, Müjdat, İş Kanunu Yorumu”, Yenilenmiş 7. Baskı, Parametre Eğitim Yayıncılık Yaklaşım Yayınları İstanbul Temsilciliği, Mayıs, 2015, s. 320; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.172-173.

<sup>68</sup> ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s.355

TBK.'da ise fesih bildirim süresi kıdemi bir yıla kadar olan işçiler için iki hafta, bir yıldan fazla olan işçiler için ise altı haftadır. (TBK. m.432/2).

Alman Hukukunda da, Türk hukuk sistemimizde olduğu gibi, ihbar önelleri işçinin kıdemine göre belirlenmektedir.<sup>69</sup>

On seneden fazla süreli yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri Borçlar Kanununa getirilen yeni düzenlemeye göre, taraflar on sene geçtikten sonra altı aylık fesih bildirim süresine uyarak sözleşmeyi feshedebilecektir. (İş K. m.430/3).<sup>70</sup>

### **B) Bildirim Süresi İçinde Tarafların Hak ve Yükümlülükleri**

Fesih bildirim süresi içinde, tarafların durumunda herhangi bir değişiklik meydana gelmemektedir. Fesih bildiriminden karşı tarafa ulaştığı tarihten iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar geçmesi gereken bu süre içinde işçi ile işveren arasında sözleşme bütün hak ve borçları ile aynen devam eder. Taraflar iş sözleşmesinden doğan tüm borçları aynen yerine getirmek zorundadır.<sup>71</sup>

Taraflardan birinin borcunu yerine getirmekten kaçınması veya gereği gibi yerine getirmemesi halinde karşı tarafın iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirme hakkı bulunmaktadır. Ayrıca bildirim süresi içinde iş sözleşmesinin tarafların hak ve

---

<sup>69</sup>ÖZCAN, Durmuş, “İş Sözleşmesinin Feshi”, s.11;“ Alman Hukukuna göre 2 yıla kadar kıdemi olan işçide 1 ay, 5 yıla kadar kıdemi olan işçide 2 ay, 8 yıla kadar kıdemi olan işçide 3 ay, 10 yıla kadar kıdemi olan işçide 4 ay, 12 yıla kadar kıdemi olan işçide 5 ay, 15 yıla kadar kıdemi olan işçide 6 ay,20 yıla kadar kıdemi olan işçide 7 aylık bildirim süreleri kabul edilmiştir.”

<sup>70</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s.353.

<sup>71</sup>SÜZEK, s. 565;EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.174.



yükümlülüklerinde herhangi bir değişiklik olmadan devam etmesi nedeniyle, işçinin bu süre zarfında sağlanan tüm hak ve menfaatlerden faydalanması gerekir.<sup>72</sup>

Bildirim süresi içinde herhangi bir haklı fesih nedeninin ortaya çıkması halinde karşı taraf haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilir. Yargıtay işverenin, ihbar öneli içinde, bu süredeki çalışma alacağı hakkından vazgeçip, işçinin çıkışını yaparak iş yeri ile ilişkisini kesmesini yeni bir fesih olarak kabul etmemektedir. Yine Yargıtay, davalı işverenin verdiği ihbar öneli içerisinde davacı işçi sözleşmeyi haklı sebeple feshederse, ihbar tazminatına hükmedilemeyeceği görüşündedir.<sup>73</sup>Bildirim süresi sonunda iş sözleşmesi sona erdiğinde işçinin ücreti ile yasa ve sözleşmeden doğan parayla ölçülmesi mümkün tüm menfaatleri muacceliyet kazanır ve bunların işçiye eksiksiz ödenmesi zorunludur.<sup>74</sup>

Taraflar, bildirim süreleri sona erene kadar, iş sözleşmesinde kararlaştırdıkları edimleri aynen ifa etmekle yükümlülerdir. Ayrıca, bu süre içerisinde, taraflar kazandıkları yeni haklardan da faydalanabilmektedirler. Örneğin, işçi zam artışını hak etmiş ise, bildirim süresi içerisinde bu haktan mahrum bırakılamaz. Başka bir ifadeyle, iş sözleşmesi sona ermediğinden dolayı, tarafların hak ve yükümlülükleri aynen devam etmektedir. Gereği gibi ifa edilmeyen yahut kazanılan haklardan mahrum bırakılmaya çalışılan taraf, iş sözleşmesinin haklı nedenle sona erdirdiğini belirterek, haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilir (İş K. m.24-25).

Yargıtay'ın önceki kararlarında işveren tarafından bildirimli fesihlerde, bildirim süresi içinde işçinin emeklilik için Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurması, sözleşmenin işçi

---

<sup>72</sup>DEMİR, Fevzi, “Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması”, Nadir Kitabevi, Yeniden Düzenlenmiş Üçüncü Baskı, İzmir, 2003, s.165.

<sup>73</sup>OCAK, İşçilik Alacakları, s. 887-889.Yarg. 7 HD, 24.03.2014 tarih, 2013/25743 E, 2014/6595 K.; Yarg. 9 HD. 09.04.2012 tarih, 2010/46810 E, 2012/11899 K.

<sup>74</sup>ÇELİK- CANİKLİOĞLU- CANBOLAT, s.354;SÜZEK, s.565- 566.

tarafından emeklilik nedeniyle feshi olarak değerlendirilmekteydi. Ancak Yüksek Mahkeme, bu görüşünden iş güvencesine ilişkin İş Kanunu sistematığı ile bağdaşmadığı gerekçesiyle dönerek, işçinin bildirim süresi içerisinde yaşlılık aylığına başvurmasının işveren feshini ortadan kaldırmayacağı kanaatine varmıştır. Aynı sonuç, iş sözleşmesinin işveren tarafından bildirim süresine ilişkin ücretin peşin ödenmesi suretiyle feshedilmesine rağmen, ödemenin yapılmadığı dönemde gerçekleşen başvurular bakımından da söz konusu olacaktır.<sup>75</sup>

Bildirim süreleri, fesih beyanının karşı tarafa ulaştığı andan itibaren işlemeye başlamaktadır. Ayrıca önemle belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin askıda kaldığı dönemde geçen süreler, bildirim süresinin hesabında dikkate alınmazlar. Daha açık bir ifade ile bildirim süresi içinde iş sözleşmesinin askıya alınması halinde, bildirim süreleri askı hali ortadan kalkıncaya kadar işlemez.<sup>76</sup>

İşveren, usulüne uygun olarak fesih öneli verip sözleşmeyi feshetmiş ve önel süresi içinde işçi, emeklilik için Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurmuş ise, bu feshin kim tarafından yapılmış sayılacağı tartışmalıdır. Yargıtay'ın önceki kararlarında, sözleşme işçi tarafından feshedilmiş ve aynı gün işçi emeklilik dilekçesi vermiş ise, feshin işveren tarafından yapıldığı kabul ediliyordu. Çünkü sözleşme peşin ödeme tarihinde sona erer deniyordu. Ancak Yargıtay, 2008 yılından sonra verdiği kararlarda, sözleşme ister önelli, ister peşin ödeme ile feshedilsin; işverenin, feshi işçiye yöneltilmesinden sonra işçinin emeklilik başvurusunda bulunmasının, sözleşmenin işveren tarafından

---

<sup>75</sup>SÜZEK, s. 612; MOLLAMAHMUTOĞLU – ASTARLI – BAYSAL, s.911, 912, ÖZCAN, Durmuş, İş Sözleşmesinin Feshi, s.16-17; OCAK, İşçilik Alacakları, s. 889 (Yarg. 9 HD, 05.02.2014 Tarih, 2011/54068 E, 2014/3472 K. Sayılı Kararı).

<sup>76</sup> DEMİRCİOĞLU-CENTEL, s. 161; ODAMAN, Serkan, “İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı”, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 2003, s.246.

feshedildiği sonucumu değiştirmeyeceği kabul edilip, işçinin ihbar tazminatını hak edeceği benimsenerek bu tarihten itibaren görüş değiştirilmiştir.<sup>77</sup>

Öğretide bir kısım yazarlara göre, sözleşme ister önel verilerek ister peşin ödeme yoluyla feshedilsin; işçinin emeklilik için başvurması, feshin işverence yapıldığı gerçeğini değiştirmez. İşçinin, işverene yönelik bir irade açıklaması yoktur. İşçi Anayasal ve yasal başvuru hakkını kullanmıştır.<sup>78</sup>

### **C) Bildirim Sürelerinin Arttırılması**

4857 Sayılı İş K.'nun 17'nci maddesinin üçüncü fıkrası, TBK.'nun 432'nci maddesinin üçüncü fıkrası, DİŞ K.'nun 16'nci maddesinin (C) bendi, BİŞ K.'nun 8'inci maddelerinde asgari fesih bildirim süreleri belirtilmiş olup, bu süreler taraflarca mutabık kalındığı takdirde, sözleşme ile de arttırılabilirler. Ancak bunun için bir üst sınır getirilmemiştir. Yargıtay kararına göre üst sınır, yargıç tarafından belirlenmeli ve bu da en çok ihbar ve kötüniyet tazminatı toplamı kadar olmalıdır.<sup>79</sup>TBK.'nun 432'inci maddesinin üçüncü fıkrasında belirtildiği üzere bu süreler kısaltılamaz.

Bildirim sürelerine ilişkin kurallar yasada asgari olarak belirlendiğinden tarafların anlaşmasıyla ortadan kaldırılamaz veya azaltılamazlar.<sup>80</sup>

Taraflar, kanunen belirlenen asgari fesih ihbar sürelerinden daha az bir süre kararlaştırmışlarsa, sözleşmenin bu hükmü geçersizdir. Bu durumda sadece fesih ihbar süresine ilişkin hükmü geçersiz, sözleşmenin tamamını geçerli saymak yerinde olur. TBK. 340'nci maddesinin feshi ihbar sürelerinin sözleşmeyle belirlenebileceğini,

---

<sup>77</sup>ÖZCAN, Durmuş, İş Sözleşmesinin Feshi, s.15.

<sup>78</sup> AKYİĞİT, Ercan, İş Güvencesi, 2007, Ankara Seçkin Yayınları, s. 308.

<sup>79</sup> EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.169.Yarg. 9. HD.'nin 09.07.2010 Tarih ve 33707/22634 E./K.

<sup>80</sup> TAŞKENT, "Açıklamalı İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu", s. 215, 216.

sürelerinin değiştirilebileceğini, hatta tamamen ortadan kaldırılacağı ve bu sözleşmenin de, sözleşmenin her iki tarafınca imzalanması gerektiği, işverenin bu yöndeki beyanı işçiye imzalatmasını yeterli olmadığı belirtilmiştir. Ancak bunun istisnası sözleşmeler veya toplu iş sözleşmeleri ile bildirim sürelerini kısaltılması imkânı getirilmiş olmasıdır. Böylece, işçinin yararına olmak kaydıyla, işverenin de kesin olarak uymasını bekleyeceği sürenin tespiti için geçerli bir çözüm yolu sağlanmaya çalışılmıştır.<sup>81</sup>

Yargıtay ise yasal ihbar sürelerinin taraflarca fazla/sınırsız kararlaştırılması durumunda, BK madde 161'e göre hakkaniyet indirimi yapılmasını öngörmüştür. Bu maddeye göre, üst sınırın en çok ihbar ve kötüniyet tazminatlarının toplamı (4 katı) kadar olabilecektir.<sup>82</sup>

TBK.'nun 432'nci maddesinin beşinci fıkrası hükmü getirilmeden önceki dönemde fesih sürelerinin işçi ve işveren için farklı olarak kararlaştırılması halinde nasıl bir uygulama olacağına dair bir hükme İş K.'un da yer verilmemiş, TBK.'unda ise "*İş sahipleri ve işçiler için muhtelif ihbar müddetleri mukavele edilmesi caiz değildir.*" hükmüne yer verilerek, fesih ihbar sürelerinin her iki taraf için de farklı olamayacağı kuralı öngörülmüştü. O dönemde kanundaki sürelerin işçi ve işveren için farklı olarak arttırılmasının geçerli sayılıp, sayılmayacağı konusunda değişik görüşler ileri sürülmüştü.<sup>83</sup>

Öğretiye göre sürelerin işçi ve işveren için farklı arttırılmasının kanunun emredici kuralına aykırılık olduğu ve yaptırımın da mutlak butlan olduğu, ihbar sürelerine ilişkin

---

<sup>81</sup>YÜREKLİ, s. 175, 176.

<sup>82</sup> OCAK, İşçilik Alacakları, s:920-921 Yarg. 9 HD. 10.05.2012 Tarih, 2010/7691 E, 2012/16608 K., Yarg. 7 HD, 11.03.2013 Tarih, 2013/1423 E, 2013/2712 K., Yarg. 22 HD. 06.12.2013 Tarih, 2012/29862 E, 2013/28388 K. Sayılı Kararları.

<sup>83</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s.357; SÜZEK, s.562.

düzenleme iptal edilmişse, bunun yerine yasal sürelerin uygulanacağı taraflar arasındaki eşitliğin mutlak değil, ekonomik yönden zayıf olan işçinin, işverenden daha kötü bir duruma düşürülmemesi amacıyla yapıldığından, işçiye karşı işverenin uyacağı bildirim süresi, işverene karşı işçinin uyacağı süreden daha kısa kararlaştırılmayacaktır. Aksi durumda işveren kararlaştırılan bildirim süresinden daha uzun süreye uyacağı, buna karşılık işverenin uyacağı sürenin işçininkinden daha uzun ise, bu sürenin geçerli sayılacağı belirtilmiştir.<sup>84</sup>

TBK.'nun 432'nci maddesinin beşinci fıkrası; "*Fesih bildirim sürelerinin, her iki taraf içinde aynı olması zorunludur. Sözleşmede farklı süreler öngörülmüşse, her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresi uygulanır.*" kuralını esas alan öğreti görüşüne göre farklı süreler kararlaştırılmasını öngören sözleşme hükümleri geçersizdir.<sup>85</sup>

İş K.'nun 109'uncu maddesi uyarınca fesih bildirim yazılı şekilde ve imza karşılığında yapılacağını yukarıda da belirtmiştim. İş K. Bildirimi alan kişinin imza atmaktan kaçınması halinde bu durum, bir tutanakla tespit edilir. Ayrıca 7201 Sayılı Tebligat Kanunu'nun kapsamına giren tebligatların, anılan kanunun hükümlerine göre yapılması gerekir.<sup>86</sup>

Tebligat Kanunu kapsamına girmeyenlerse,<sup>87</sup> yazılı olarak ve imza karşılığı yapılır. İmzadan imtina halinde durum tutanakla tespit edilir. Her ne kadar bildirim şeklinin

---

<sup>84</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 357; SÜZEK, s. 563-564; YÜREKLİ, s. 177, 178.

<sup>85</sup>SÜZEK, s.517; MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s. 907; EYRENCİ-ULUCAN-TAŞKENT, s. 173, "*Yargıtay'a göre bildirim sürelerinin üst sınırı Yargıç tarafından belirlenmeli ve bu da en çok ihbar ve kötü niyet tazminatlarının toplamı kadar olmalıdır.*", SÜMER, s. 91.

<sup>86</sup>DEMİRCİOĞLU, s. 122; AKYİĞİT, s. 201, 202; SÜMER, s. 90, EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s. 171-172; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 902; SÜZEK, s. 513; NARMANLIOĞLU, s. 354.

<sup>87</sup> 7201 Sayılı Tebligat Kanun'un da belirtilen hükmi şahıslara ve ticarethanelere, askeri şahıslara, aynı konutta oturan kişilere veya hizmetçilere yapılan tebligatlar dışında kalanlar Tebligat Kanunu kapsamına girmezler.

geçerlilik yahut ispat koşulu olduğu kabul edilse de, öğretide fesih bildirimının yazılı olmasının bir ispat koşulu olduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte iş güvencesi kapsamına giren iş ilişkilerinde fesih bildiriminin yazılı yapılması gereği İş K.’nun 19’uncu maddesine göre bir ispat değil, geçerlilik koşuludur. Yazılılık unsurunun bir ispat koşulu olması, ispat bakımından diğer kanuni delillere, hatta tanık ifadesine başvurmaya ve buna göre hüküm kurmaya olanak sağlamaktadır. Fesih, diğer yasal delillerle de kanıtlanabilir. Fesih bildiriminin her yerde ve her zaman yapılması mümkün gözükmemektedir. Ancak, uygun ve makul olmayan yer ve zamanda yapılması halinde karşı tarafın reddi veya itirazı, feshi geçersiz kılar.<sup>88</sup>

İş sözleşmesi feshi ihbar sonucunda ortadan kalkarsa, işçinin birikmiş tüm alacakları muaccel olur ve giderek, işçi, hak etmiş olduğu işçilik ücretinin tamamını isteme hakkını kazanır (İş K. m. 32/5, TBK.m. 442/1).<sup>89</sup>

#### **D)Yeni İş Arama İzninin Kullanılması**

Bildirim süresi devam ederken işyerinde iş görme borcunu yerine getirmek zorunda olan işçinin aynı zamanda yeni bir iş araması güçtür<sup>90</sup>. Bu itibarla, İş K.’nun 27’nci maddesinde işçiye bu dönemde ve çalışma saatleri içinde yeni iş arama olanağı tanımlanmıştır. Maddeye göre; “*Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama*

---

<sup>88</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 353; “7201 Sayılı Kanuna 6099 Sayılı Kanunla yapılan değişiklikler arasında eklenen 7/A maddesinin birinci fıkrasına göre, tebligata elverişli bir elektronik adres vererek bu adrese tebligat yapılmasını isteyen kişiye bu yolla tebligat yapılabilecektir.”; SÜZEK, s. 560; AKYİĞİT, s. 202.

<sup>89</sup> TUNÇOMAĞ - CENTEL, s.202.

<sup>90</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s.360.

*izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak, iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.*” Buna karşılık, iş sözleşmesinin peşin ödeme suretiyle sona erdirilmesinde (İş K.m.17/5), haklı nedenle derhal fesihlerde (İş K.m.24-25), usulsüz (İş K.m.17/4) ve haksız fesihlerde yeni iş arama izni uygulanmaz. Yeni iş arama izninin kullanıldığının ispat yükü, işverene aittir. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da “*davalı işveren, yeni iş arama izinlerini kullandırdığını kanıtlayabilmiş değildir*” ifadesine yer vererek, yeni iş arama izninin kullandırıldığının ispat külfetini işverene yüklemiştir.<sup>91</sup>

İşçiye bildirim süresi içinde yeni iş arama izninin kullandırılmamış olması, tanınan ihbar önelinin geçersiz olduğu sonucunu doğurmamaktadır.<sup>92</sup>

Fesih bildiriminin kimin tarafından yapıldığına bakılmaksızın, İş K.’unun 27’nci maddesi çerçevesinde, işçiye iş arama izni verilmesi zorunludur. İşçi yeni bir iş bulmuş ise, işçiye, iş arama izni verilmesi kanunun amacına uygun olmadığından, kullandırılmamalıdır.<sup>93</sup> Zira bu hükmün amacı, yeni iş bulmuş işçiye ücretli izin vermek değil, işçinin fesih bildirim süresi içinde ücret kaybına uğramaksızın iş aramasını sağlamaktadır.<sup>94</sup>

---

<sup>91</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 360- 361; SÜZEK, s.566- 569; EĞRENCİ – TAŞKENT – ULUCAN, s. 176. Yarg. HGK., 01.06.2011, E. 2011/9-302, K. 2011/368; Yarg. HGK., 27.01.2010, 9-593/20; Yarg. 9. H.D. 11.03.2010, 42568/6437; Yarg. 9. H.D. 27.01.2010, E. 2009/9-593, K. 2010/20; Yarg. 9. H.D. 23.12.2008, 42707/34977; Yarg. 9. H.D. 07.10.2008, E. 2007/27704, K. 2008/25951.

<sup>92</sup> OCAK, İşçilik Alacakları, s. 865; Yarg. 9 HD. 1.12.2009 Tarih, 2008/11880 E., 2009/32502 K. Sayılı Karar.

<sup>93</sup> NARMANLIOĞLU, s. 366, 367; SÜMER, s. 92, 93.

<sup>94</sup> ŞAKAR, Müjdat - ŞAKAR YIĞIT, Ayşe, “İşçiye Ödenecek Tazminatlar, Yaklaşım Yayıncılık, 2011 Baskı, Ankara, 2011, s.78.

İşveren iş arama izin saatlerini gereği gibi işçiye kullandırmaz ise, kullandırmadığı süreye ilişkin ücreti işçiye ödemekle yükümlü olacaktır, zira İş K.'unun 27'nci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca; *“İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise, işçinin izin kullanarak, bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.”* denilerek, işçiye ödenecek ücreti hükme bağlamıştır.<sup>95</sup>

Başka bir ifadeyle, iş arama iznini kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren, çalışma karşılığı olmaksızın işçiye, çalıştığı sürece hak ettiği ücreti ve buna ek olarak da bu sürenin ücretini yüzde yüz zamlı ödemekle yükümlü olacaktır. Buna bağlı olarak işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına da sahip olacaktır. İşçiye iş arama izni verilmemişse, sözü edilen iş arama izin ücretlerini zamlı olarak talep edebilecektir. Yeni iş arama izni, bildirim süresi tanınarak, yapılan fesihlerde söz konusu olur. İşverence kanunun 25'inci maddesine dayanılarak, yapılan fesihlerde böyle bir yükümlülük olmadığından, belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirim süresi tanınmaksızın derhal fesihte ya da bildirim sürelerine ait ücretin veya ihbar tazminatının peşin ödenmediği hallerde yeni iş arama izni verilmesi gerekmektedir.<sup>96</sup>

Nitekim Yüksek Mahkeme'nin değişik tarihlerde vermiş olduğu kararlarında; Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlarda; *“İş sözleşmesi, ihbar öneli verilmeden feshedildiğine göre, iş arama izin ücretine hükmedilmesi hatalıdır.”*, başka bir kararında ise *“İhbar tazminatı istemi kabul edilen işçinin aynı zamanda iş arama izni ücretini talep edemez.”*, ve son olarak; *“Öneli fesih bildirim tarihi ile işçinin önel içinde emekli olduğu tarihe kadar kullandırılmayan iş saatleri içindeki günde iki saat iş*

---

<sup>95</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 361; SÜZEK, s. 569.

<sup>96</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 361; MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.917, NARMANLIOĞLU, s.369.[www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr); Yarg. 9. HD., 30.09.2014 Tarih ve 2014/24966 E., 2014/28565 K.;Yarg. 22. HD., 14.05.2014 Tarih ve 2013/24786 E., 2014/12893 K.;Yarg. 22. HD., 04.03.2014 Tarih ve 2014/4476 E., 2014/4818 K.



*arama karşılığı yüzde yüz zamlı ücreti hesaplanarak, hüküm altına alınmalıdır.”* diyerek, konu ile ilgili görüşlerini bildirmiştir.

Örneğin; saat ücreti 10 TL olan bir işçiye 2 saatlik yeni iş arama izni verilmez ve işçi bu sürede çalıştırılır ise, bir çalışma olmaksızın hak kazanacağı 20 TL’lik iş arama izni ücretine ilaveten çalıştığı süreye ait ücretinin %100 arttırılması ile 2 saat x 20 TL = 40 TL daha ücret hak eder ve toplamda 60 TL kazanç elde eder. Özetle, işçinin yeni iş arama izninde çalıştırılmasının işverene maliyeti üçe katlar.

Yargıtay başka bir kararında da, iş arama iznini ayrı bir alacak kalemi olarak değerlendirerek, iş arama izni verilmemesini ihbar önelinin geçerliliğini etkilemeyeceği yönünde karar vermiştir.<sup>97</sup>

İş K.’un da iki saatlik iznin iş saatleri içinde kullanılacağı öngörülmüş ancak hangi zamana rastlayacağı belirtilmemiştir. Buna karşılık TBK.’nun 421’inci maddesinin üçüncü fıkrasına göre; *“İzin saatlerinin ve günlerinin belirlenmesinde, işyerinin ve işçinin haklı menfaatleri göz önünde tutulur.”* TBK.’nun 421’inci maddesinin üçüncü fıkrası hükmünde, işçinin haklı menfaatinin de dikkate alınacağı öngörüldüğünden, işyerine bir zarar vermemesi koşuluyla, iş arama izni mümkün olduğu kadar işçinin iş bulma olanağına en uygun düşecek zamanlarda kullandırılmalıdır.<sup>98</sup>

---

<sup>97</sup>ÇİL, Şahin, “Yargıtay İlke Kararları”, 6. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015, s.705-710.Yarg. 9. HD., 05.02.2014 Tarih ve 2011/53724 E., 2014/3398 K.

<sup>98</sup>ÇELİK- CANİKLİOĞLU- CANBOLAT, s. 361; Yargıtay’a göre, “işçinin hafta tatili, bayram ve genel tatil izinlerini kullandığı günler için iş ara izni verme zorunluluğu yoktur ve işçi bu günler için ayrıca iş arama izni ücretine hak kazanamaz” (Yarg 9 H.D. 23.12.2008 Tarih, 2008/42706 E., 2008/34976 K. Sayılı Kararı); SÜZEK, s 567-568; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.171; MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.914, 915; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.176.

Yargıtay'da yeni iş arama iznini, işçinin ihbar öneli içinde çalıştırıldığı günler için geçerli olacağından hareketle, işverenin hafta tatili, bayram ve genel tatil izin günleri için iş arama izni verme zorunluluğu bulunmadığı görüşündedir.<sup>99</sup>

İş K.'unun 27'nci maddesi uyarınca işçi, isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak bu durumda işçi iki yükümlülükle karşı karşıyadır. Önce, işçi iş arama iznini toplu kullanmak istediğini fesih bildirimini yaptığı gün veya buna olanak yoksa en geç ertesi gün işverene bildirmek zorundadır. İşçi bu isteğini zamanında bildirmezse toplu izin kullanma hakkını yitirir. Bundan başka, iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak durumundadır.<sup>100</sup>

İş arama izni, işçiye yeni bir iş araması ve bulması için tanınmış bir haktır. Bu nedenle, işçinin eski işinden yeni bir iş bularak ayrıldığı durumlarda bu izni kullanma hakkı yoktur. Ayrıca işçinin iş arama izni sırasında yeni bir iş bulması halinde bu izni kullanmaya devam etmemesi gerekir. Aksi durumda işverenin, işçinin sadakat borcuna aykırı bu davranışından dolayı iş sözleşmesini derhal feshetme hakkı doğar.<sup>101</sup>

---

<sup>99</sup> [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), Yarg. HGK, 01.06.2011, E. 2011/9-302, K. 2011/368; Yarg. HGK, 27.01.2010, 2009/9-593/2010-20; Yarg. HGK 06.05.2009, E. 2009/9-96, K. 2009/174; Yarg. 9. H.D. 11.03.2010, E. 2008/42568, K. 2010/6437; Yarg. 9. H.D. 27.01.2010, E. 2009/9-593, K. 2010/20; Yarg. 9. H.D. 10.02.2009, E. 2009/804, K. 2009/2102; Yarg. 9. H.D. 23.12.2008, E. 2008/42741, K. 2008/35011; Yarg. 9. H.D. 28.10.2008, E. 2008/27533, K. 2008/29198; Yarg. 9. H.D. 12.11.1997, E/K-15322/18947.

<sup>100</sup> ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s.361; AKTAY-ARICI-SENYEN/KAPLAN, s.179; İşçi iş arama iznini toplu kullanacağını işverene işten ayrılmadan önce bildirmez ve işe de gelmez ise işveren, iş sözleşmesini İş K. m. 25/II-g maddesine göre işçinin devamsızlığına dayanarak haklı nedenle derhal feshedebilir.

<sup>101</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.912.

İş arama izninin hesaplanmasında ise, İş Kanun'u uyarınca günlük çalışma süresi 7,5 saat olarak belirtildiğinden, işçi, iş arama iznini toplu bir şekilde değil iş günlerinde kullanmak isterse; haftanın 6 günü, günde 7,5 saat çalışmakta ve 1 gün de hafta tatili kullanmaktadır. İşçinin kıdemi 4 ay olduğu için ihbar önel süresi 2 hafta olacaktır. İşçi, işverenin de uygun bulmasıyla haftanın 6 günü iş saatleri içinde olmak üzere saat 13:00-15:00 arasında, ücretinden herhangi bir kesinti olmadan yeni iş arama iznini kullanacaktır.

İşçi iznini toplu olarak kullanmak isterse; cumartesi çalışmasıyla birlikte, haftada 6 gün çalışan bir işçinin ihbar süresinin iki hafta olduğu varsayımında; 2 haftada 6'şar iş gününden 12 gün vardır. İşçinin toplam izin süresi ise  $12 \times 2 = 24$  saattir. 24 sayısını 7,5'a bölünce çıkan sonuç, işçinin işten ayrılmadan kaç gün önceden itibaren işe gelmeyeceğini gösterecektir.  $24 \div 7,5 = 3,2$ . Bu durumda işçi tam olarak 4 gün önce mesaisinin bitmesine 1,5 saat kala işten ayrılacak ve bir daha gelmeyecektir.

Sonuç olarak iş arama izni toplu kullanılmak istenirse, haftada 6 gün çalışılan ve işçiye günlük 2 saat iş arama izni verildiği bir işyerinde;

- Kıdemi 6 aydan az olan işçi işten ayrılma gününden 4 gün önce mesaisinin bitmesine 1,5 saat kala işten ayrılacak ve bir daha gelmeyecektir.
- Kıdemi 6 aydan bir buçuk yıla kadar olan işçi işten ayrılma gününden 7 gün önce mesaisinin bitmesine 3 saat kala işten ayrılacak ve bir daha gelmeyecektir.
- Kıdemi bir buçuk yıldan üç yıla kadar olan işçi işten ayrılma gününden 10 gün önce mesaisinin bitmesine 4,5 saat kala işten ayrılacak ve bir daha gelmeyecektir.
- Kıdemi üç yıldan fazla olan işçi işten ayrılma gününden 13 gün önce mesaisinin bitmesine 6 saat kala işten ayrılacak ve bir daha gelmeyecektir.

Yargıtay'ın, iş arama izninin sadece çalışılan günler için söz konusu olabileceği içtihadından hareketle, yasa veya sözleşme gereği çalışılmayan cumartesi günlerinde de iş arama izninin verilmesi/kullanılması beklenemez.<sup>102</sup>

Buna göre hesaplama yapacak olursak; haftada beş iş günü günde 9 saat çalışılan bir işyerinde, bir salı günü fesih bildirim yapılmış ise, sözleşmenin son bulacağı iki hafta sonraki salı gününe kadar, araya ulusal bayram ve genel tatil günü girmemek kaydıyla, 10 iş günü çalışılmış olacaktır. O halde işçinin yeni iş arama izni, günde en az iki saat üzerinden en az 20 saat olacaktır. Bu izni topluca kullanmak isteyen işçi, bildirim süresinin son iki günü işe gelmemek suretiyle, günde 9 saatten 18 saatlik iznini kullanmış olacak, bir önceki iş günü ise (yani çalıştığı son cuma günü) 2 saat erken işten ayrılacak ve böylece 20 saatlik iznini topluca kullanmış olacaktır.<sup>103</sup>

## **E) Bildirim Süresine Ait Ücretin Peşin Ödenmesi**

### **1. Genel Olarak**

İş K.'nin 17'nci maddesinin beşinci fıkrasında işverene, işçinin bildirim sürelerine ait ücretini peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilme yetkisi verilmiştir. Böyle bir durumda, işçi bildirim süresinde çalışmak zorunda olmadan ücretini alacak ve daha rahat iş arayabilecektir.<sup>104</sup>

---

<sup>102</sup> [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), Yargıtay HGK, 27.01.2010, 2009-9-593/2010-20.

<sup>103</sup> Müjdat Şakar, İş Hukuku Uygulaması, Beta, 9. Baskı, Eylül 2011, s. 144

<sup>104</sup> ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s.362; SÜZEK, s.570; NARMANLIOĞLU, 369; DEMİRCİOĞLU-CENTEL, s.161.

Bildirim süreleri sırasında iş sözleşmesi sanki hiç fesih yapılmamış gibi aynen devam eder. İşçi, bu süre içerisinde iş görme borcunu yerine getirir ve bildirim süresinin sona ermesi ile birlikte iş sözleşmesi ortadan kalkar. Ancak çeşitli gerekçelerle işveren, fesih beyanından sonra, işçinin, işyerinde çalışmaya devam etmesini istemeyebilir. Böyle bir durumda işveren, bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin vermek suretiyle, iş sözleşmesini feshedebilir (İş K. m. 17/5, TBK.m. 432/4). Bu halde de, iş sözleşmesi derhal değil, bildirim sürelerinin sonunda ortadan kalkar. Dolayısıyla bildirim süresi, işçinin kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin gibi işçinin çalıştığı süreye bağlı kanundan veya sözleşmeden doğan haklarının hesabından dikkate alınır. İşçinin bildirim süresi içerisinde yapılan ücret artışlarından da yararlanması gerekir. Yargıtay ise işverenin bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshetmesi halinde, iş sözleşmesinin derhal ortadan kalkacağı görüşündeydi. Ancak Yargıtay son yıllarda verdiği kararlar ile bu görüşünden vazgeçerek, işçi lehine yorum yapmaya başlamıştır.<sup>105</sup>

Uygulamada, toplu iş sözleşmelerinde, işveren tarafından yapılan fesihlerin bu şekilde yapılması şartı, genellikle yer almaktadır. Bu uygulama işverenin de işine gelir. Zira sözleşmenin feshi bildirilmiş bir işçinin, artık verimli çalışması beklenemez. Üstelik böyle bir işçi, işten çıkartılma psikolojisi içinde işyerinde huzuru bozucu davranışlar içine girebilir.<sup>106</sup>

---

<sup>105</sup>SÜZEK, s.100; SÜMER, s.93; AKTAY-ARICI-SENYEN/KAPLAN, s.180; OCAK, İşçilik Alacakları , s.925; Yarg. 9 HD. 12.05.2014 tarih, 2014/12673 E, 2014/15344 K. sayılı ilamda; “*yerleşmiş Yargıtay içtihatları uyarınca, ihbar öneli tanınmaksızın yapılan bildirimli fesihlerde ihbar tazminatının peşin ödenmediği hallerde ihbar öneli içerisinde meydana gelen her türlü artış ve zamlardan işçinin yararlanacağıının öngörüldüğü...*” yönünde hüküm kurularak, Yargıtay bazı kararlarında halen peşin ödeme yapıldığı anda, iş sözleşmesinin sona ereceğini kabul etmektedir. Bu görüşe katılmak mümkün değildir. Zira, işveren peşin ödeme yolunu işçi aleyhine de kullanarak, işçinin hak etmiş olduğu haklardan yararlanmasını engellemiş olacaktır.

<sup>106</sup> ŞAKAR, Müjdat, “İş Kanunu Yorumu”, s.322.

## 2. Peşin Ödeme Yoluyla Feshin Hüküm ve Sonuçları

Bildirim süresine ilişkin ücretin peşin ödenmesi yoluyla fesihte, işçiye ödenecek ücret miktarı ihbar tazminatında olduğu üzere asıl ücret ve sözleşmeden doğan diğer hak ve menfaatler göz önüne alınarak hesaplanır. Bildirim süresine ilişkin yapılacak ödemenin fesih beyanının işçinin yüzüne karşı yapıldığı durumlarda hemen ödenmesi, işçinin gıyabında yapıldığı durumlarda ise ödemenin bildirim tarihi itibari ile işçinin bankadaki hesabına yatırılmış olması gerekir. Peşin ücret ödeme suretiyle fesih, Yargıtay ile öğretide kimi yazarlar tarafından işverene iş sözleşmesini derhal fesih imkânı tanıyan bir düzenleme olarak değerlendirilmiştir. Bir görüşe göre, böyle bir imkânın işçiye tanınması, işvereni büyük zarara sokabilir. Oysa işçiye benzer bir hakkın tanınmaması, her şeyden önce taraflar arasındaki hak eşitliği ve karşılıklılığa uygun düşmemiştir. Yargıtay'ın yerleşik kararlarına göre, peşin ücret ödenmesi halinde sözleşme, kural olarak derhal sona erer;<sup>107</sup> bu durumda, bildirim süreleri içinde gerçekleşecek haklar da, ihbar ve kıdem tazminatına yansıtılamaz. İş sözleşmesinin derhal feshedilmiş olacağı ve bu durumda da işçinin bildirim süresi içinde gerçekleşecek haklardan yararlanamayacağı yönündeki yerleşik içtihat isabetsizdir.<sup>108</sup>

---

<sup>107</sup> ÇELİK-CANİKLİOĞLU-CANBOLAT, s.362-363; Yarg. 9 HD. 27.02.1975 tarih, 974/13479 E., 975/13479 K.; Yarg. 9 HD. 21.12.1977 tarih, 16243 E., 1750 K.; Yargıtay, bu ücretin peşin ödenmesiyle akdin derhal sona ereceğini savunmaktadır. Bu görüş, bu süre içinde kazanılacak ikramiye, kıdem tazminatı, toplu sözleşme zammı, yıllık ücretli izin gibi haklardan işçinin yoksun kalması ve bu şekilde sadece işverene tanınan bir yolun işçinin zararına bir durum meydana getirebileceği bunun da işçinin korunması ilkesiyle çelişeceğini göz ardı etmektedir. Ancak, Yargıtay, bu durumda işverenin sadece bunlardan işçiyi mahrum kılmak amacı ile hareket etmiş ise, burada işçinin haklarını korumaktadır.; [www.ceis.org.tr](http://www.ceis.org.tr); Yarg. 9 HD.; 25.09.2001 Tarih, 2001/7755 E., 2001/14458 K.; Yarg. 9 HD., 13.03.2001 Tarih, 2000/19901 E., 2000/3852 K.

<sup>108</sup> ÇELİK-CANİKLİOĞLU-CANBOLAT, s.363; SÜZEK, s 526.572-573; MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.929, 930; NARMANLIOĞLU, s.370, 371; Yarg. 9 HD. 08.04.1991 Tarih, 1990/4473 K. 1991/7311 E.

Yargıtay'ın bu görüşünü isabetsiz bulan bir görüşe göre ise, fesih iradesinin karşı tarafa yöneltildiği anda iş sözleşmesi sona erer; bildirimli fesih halinde olduğu gibi, ihbar önelerine ilişkin sürenin kıdeme eklenmesi söz konusu olamaz. Yargıtay HGK. kararında da açıklandığı üzere, “*Derhal fesih durumunda, bildirim önellerinin hizmet sözleşmesine eklenmesi ve bu süre içerisinde gerçekleşecek hakların ihbar ve kıdem tazminatlarına yansımından söz edilemez.*” denilmektedir. Sonuç olarak bu görüşe göre, ihbar önelerine ilişkin ücret, peşin verilerek, iş sözleşmesinin feshi halinde, ihbar öneli hizmet süresine eklenerek, kıdem tazminatı hesaplanamaz ve işçi ihbar öneli içinde doğacak haklardan yararlanamaz.<sup>109</sup>

Yine Yargıtay'a göre, peşin ücret ödemeye feshe imkân veren hükümler kamu düzenine ilişkindir. İşçi sadece şu üç halde; ödemenin tam ve peşin yapılmamış olması ile peşin ödeme yapılmakla birlikte işverenin kötü niyetle peşin ödeme yaparak, sözleşmeyi feshettiğinin sabit olması hallerinde ve toplu iş sözleşmesinde aksi yönde bir hüküm bulunması halinde uygulanmayan bildirim süresi içinde gerçekleşecek haklardan yararlanabilir.

Yargıtay'ın bu görüşünü isabetsiz bulan başka bir görüşe göre, böyle bir imkânın işçiye tanınması, işvereni büyük zarara sokabilir. Peşin ücret ödeme ile feshin derhal hüküm ifade edeceği ve kural olarak da uygulanmayan bildirim süresi içindeki işçilik haklarından işçinin yararlanamayacağı, bu sürenin kıdemine eklenemeyeceği şeklinde yargı yorumu ve uygulaması ile kanun hükmüne, iş hukukunun amaç ve esaslarına aykırı olarak işçilere yarar değil, zarar verici bir düzenleme görünümü kazandırılmıştır.<sup>110</sup>

---

<sup>109</sup> İNCİRLİOĞLU, Lütfi, “Yeni İş Hukuku Uygulaması ve Yeni 4857 Sayılı İş Yasası”, Güncellenmiş 3. Baskı, Legal Yayıncılık, Nisan 2015, İstanbul, s. 124. Yarg. HGK.'nun 24.06.1983 Tarih ve 257/748 K.

<sup>110</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.930.

Ödemenin zamanında yapılmaması veya noksan yapılması halinde fesih işlemi usulsüz sayılır. Fesih bildiri esnasında bildirim süresine ilişkin ücret tutarının nakit olarak ödenmesi gerekir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, bildirim süreleri hesaplanarak ödenen bedel bir tazminat olmayıp bir ücrettir ve bildirim sürelerine ait ücretin peşin ödenmesinden söz edebilmek için, bu sürelere ait ücretin tamamının fesih bildirimde bulunulduğu anda işçiye ödenmesi gerekir.<sup>111</sup>

Bu nedenle ücretler hakkındaki hukuki rejime tabidir. Yargıtay, önceki yıllara ait kararlarında, iş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine konulan hükümleri geçersiz sayarken; son yıllardaki kararlarında, bu konuda toplu iş sözleşmelerinde veya iş sözleşmelerinde açık bir hüküm olması halinde bildirim süresi içinde gerçekleşecek haklardan işçinin faydalanabileceğini içtihat etmektedir. Bu görüş, ihbar süresi içinde kazanılacak ikramiye, kıdem tazminatı, toplu sözleşme zammı, yıllık ücretli izin” gibi haklardan işçinin yoksun kalması ve bu şekilde sadece işverene tanınan bir yolun işçinin zararına bir durum meydana getirebileceği bunun da işçinin korunması ilkesiyle çelişeceğini göz ardı etmektedir.

Yargıtay, bu durumda işveren sadece bunlardan işçiyi mahrum kılmak amacı ile hareket etmiş ise, burada işçinin haklarını korumaktadır. Yargıtay’a göre peşin ödeme ile fesihlerde ödemenin tam ve peşin yapılmamış olması halinde, işçi bildirim süresi içinde gerçekleşecek haklardan faydalanacaktır. Peşin para vererek iş sözleşmesi feshedilirken dikkat edilmesi gereken bir diğer husus da para yerine bono, adi senet vs. verilemeyeceğidir. Paranın bir gün sonra ödenmesi, ya da kısmen para kısmen süre şeklinde bölünmesi durumunda fesih usulsüz olur. Bildirim sürelerine ilişkin ücretin peşin ödenmesinden söz edilebilmek için, bu sürelere ait ücretin tamamının fesih bildiriminde bulunulduğu anda işçiye ödenmesi gerekir.<sup>112</sup>

---

<sup>111</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s.364; SÜZEK, s.573; SÜMER, s.93; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.177.

<sup>112</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 363; AKTAY-ARICI-SENYEN/KAPLAN, s.106, 107.



Son olarak işverenin fesih işlemini bildirim süresi içinde doğacak haklardan işçinin yararlanmasını engellemek için yaptığı hallerde, işçinin bu süre içinde gerçekleşecek haklardan faydalanması gerekir.<sup>113</sup>

### 3. Fesih Bildirimine İlişkin Koşullara Uyulmaması (İhbar Tazminatı)

İş K.'nun 17'nci maddesinin dördüncü fıkrasına göre; “*Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.*” demektedir ve DİŞ K.'nun 16'ncı maddesinin (D) bendinde de benzer mahiyette bir hüküm bulunmaktadır. 6098 Sayılı TBK.'nun 432'nci maddesi ise, bildirim sürelerini düzenlemekle birlikte, açıkça yer vermemiştir.

İhbar tazminatının hukuki niteliği üzerinde görüş birliği yoktur. Yargı kararlarında “*işsizlik tazminatı*”, öğretide “*götürü tazminat*”<sup>114</sup>, işçi bakımından “*ücret*”, işveren bakımından “*kanundan doğan tazminat*”<sup>115</sup>, bildirim süresi, tanımaya zorlayan bir tür “*medeni ceza*” olarak da adlandırılabilir. Bildirim şartına gerekli şekilde uyulmasını sağlamak amacıyla yanında diğer taraf için bir zarar doğabileceği de göz önüne alınarak, kabul edilen “*çift taraflı özel bir tazminat*” şeklinde de nitelendirilmektedir. İhbar tazminatının teknik anlamda bir tazminat olmadığı bellidir; usulsüz fesihte bulunan tarafın bu tazminatı ödeme yükümü, kusur ve zararın mevcudiyetine bağlı değildir. Kanuna göre; bildirim şartına uymamak, yani bildirim süresine uymamak, ihbar tazminatının talep edilebilmesi için gerekli ve yeterli bir koşuldur.<sup>116</sup>

<sup>113</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.929.

<sup>114</sup> NARMANLIOĞLU, s 387; Yarg. 9 HD. 31.12.1965 Tarih, 10578 E., 10295 K.; Yarg. 9 HD., 23.09.1966 Tarih, 8555 E., 8335 K.; ORHANER, B, ORHANER,S, Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara, 1969, s.352-353.

<sup>115</sup> SAYMEN, Ferit Hakkı, Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954, s. 660.; TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukuku, C I, Genel Kavramlar- Hizmet Sözleşmesi, 4, İstanbul, 1986, s.360;

<sup>116</sup> ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 364-365; SÜZEK, s.574; MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.921-923; DEMİR, s.338-340. EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.178.

## a) İhbar Tazminatı Hakkının Doğumu

Kanunda belirlenen esaslara uymadan işi terk eden veya aynı şekilde kanun hükümlerine aykırı olarak işçinin işine son veren işveren, kısaca bildirim sürelerine uymaksızın iş sözleşmesini fesheden taraf, bildirim sürelerini karşılayan ücret tutarını karşı tarafa tazminat olarak ödemek zorundadır ki, uygulamada ve doktrinde buna “*ihbar tazminatı*” denilmektedir. İhbar tazminatı, sadece süresi belirsiz iş sözleşmesinin usulsüz feshi halinde söz konusu olur.<sup>117</sup>

İş K.’nun 17’nci maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan ihbar önellerine uymadan iş sözleşmesini sona erdiren taraf “*ihbar önel süresine tekabül eden ücret tutarında tazminat*” ödemek zorundadır. Kanunen öngörülen bu maktu tazminat için tarafların bir zarara uğraması gerekmez. Uygulamada Yargıtay, “*İş sözleşmesi feshedilen işçinin hemen iş bulması, hak kazanılan ihbar tazminatının talebine engel değildir.*” demektedir. Üstelik ihbar, feshi ihbar önellerine ilişkin süreler de bölünemez; “*İhbar önelinin bölünmesi suretiyle bir kısmına tazminat verilmesi, bir kısmının çalıştırılması mümkün değildir.* Ancak, ihbar tazminatının bir gün eksik kullanılmasını da kimi kararlarında, hakkaniyet ilkesi çerçevesinde değerlendirerek, işveren lehine yorum yapmış ve ihbar tazminatının bir gün eksik yatırılmasından dolayı, tamamının muaccel olmasını hakkaniyete aykırı bulmuştur.”<sup>118</sup>

---

<sup>117</sup> ÇELİK-CANIKLIOĞLU-CANBOLAT, s.364; NARMANLIOĞLU, s.377; AKTAY-ARICI-SENYEN/KAPLAN, s. 180, 181; ÖZCAN, Durmuş, “Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi”, Adalet Yayınevi, 1. Baskı, Ankara, 2011, s.65 vd.

<sup>118</sup>OCAK, İşçilik Alacakları, s.883-885; Yarg. 9 HD, 30.05.2007 Tarih, 2006/30311 E., 2007/17397 K. Sayılı, 03.02.2014 Tarih, 2011/53409 E., 2014/2874 K. Sayılı, 10.02.2014 Tarih, 2011/54410 E., 2014/3699K. Sayılı, Yarg. 7 HD., 16.01.2014 Tarih, 2013/16829 E., 2014/459 K. Sayılı, 12.05.2014 Tarih, 2014/2751 E., 2014/10434 K. Sayılı, Yarg. 22 HD. 26.11.2012 Tarih, 2012/19230 E., 2012/26346 K. Sayılı kararlarında; “*İhbar öneli bölünemez, 1 gün eksik kullanılsa bile tamamı üzerinden hüküm kurulmalıdır.*” yönünde hüküm kurmuştur. Ancak Yargıtay 9 HD. 08.12.2011 tarih, 2009/25707 E.,

Buna karşılık Yargıtay'ın isabetsiz kararlarına göre, işçinin kıdem tazminatına hak kazandıran emeklilik, muvazzaf askerlik hizmeti ve kadın işçinin evlenmek nedeniyle iş sözleşmesini feshettiği hallerde, ihbar önellerine uymak zorunluluğu bulunmadığından işçi ihbar tazminatı hakkı da kazanmaz. Her üç halde de, iş sözleşmesini “*derhal*” fesheden işçiyi, ihbar önellerine uymaktan alıkoyan gerekçeyi anlamakta güçlük yaşanmakla beraber, uygulamanın, yasanın sözüne ve özüne uygun düşmediğini belirtmek gerekir.<sup>119</sup>

İş K.'nun 17'inci maddesi ihbar tazminatını sadece işverenin değil bildirim koşuluna uymayan tarafın ödemesi gerektiğini hükme bağlamıştır. Bu nedenle usulsüz fesihle bulunan işverenin ihbar tazminatını ödemesi gerektiği gibi işçinin de bu kurala uymaması halinde ihbar tazminatı ödemesi gerekir.<sup>120</sup>

Hukukumuzda belirsiz süreli iş sözleşmesini usulsüz fesheden taraf, karşı tarafa uygulamada ihbar tazminatı olarak adlandırılan tazminatı ödemek zorunda kalır.<sup>121</sup>

---

2011/47611K. Sayılı, 29.12.2010 Tarih, 2008/40196 E., 2010/41825 K. Sayılı ilamlarında da; “*Davalı işverenin ihbar önelini kullandırmak için önelli bildirimde bulunmuştur. Sonuçta davacıya 97 gün ihbar öneli kullandırılmıştır. Maddi hata olarak davacıya 1 gün eksik ihbar önelinin kullandırılması nedeniyle ihbar tazminatının tamamına hükmedilmesi her ne kadar ihbar önelinin bölünmezliği ilkesi dairesimizce kabul edilmekte ise de, hakkaniyet ilkesine aykırıdır.*” yönünde yorum yaparak hakkaniyet kararı vermiştir.

<sup>119</sup> DEMİR, Fevzi, “En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması”, Albi Yayıncılık, İzmir, 2014, s.338-340; OCAK, İşçilik Alacakları, s.865.

<sup>120</sup> ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s.364; SÜZEK, s.575; MOLLAMAHMUTOĞLU- ASTARLI-BAYSAL, s.924; KILIÇOĞLU, Mustafa – ŞENOCAK, Kemal, “İş Kanunu Şerhi,” Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.235.

<sup>121</sup> ŞAKAR, Müjdat, “İş Kanunu Yorumu”, s.341. Yargıtay 9. H.D. 2004/29476 E, 2005/19397 K, 26.05.2005 tarihli kararında; ‘*Davalı işçi işyerinde çalışmakta iken, işverene verdiği dilekçede kendi isteği ile istifa ettiğini belirtmiştir. İstifa dilekçesinde haklı bir sebep ileri sürmediği gibi, işverene ihbar*

İş K.'nun 17'inci maddesinin dördüncü fıkrasına göre “*Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.*”<sup>122</sup>

İhbar tazminatı sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinin bildirim süresine uyulmadan sona erdirilmesi halinde söz konusu olur. Belirli süreli iş sözleşmeleri ihbar gerekmeksizin vade bitiminde kendiliğinden sona ereceği için bu tür sözleşmelerde ihbar tazminatının talep edilmesi mümkün değildir. Ancak belirli süreli iş sözleşmelerinin ardı ardına yapılarak belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğü hallerde, tarafların birbirinden ihbar tazminatı talep etme hakkı bulunmaktadır.<sup>123</sup>

İhbar süresi kural olarak bir bütün olarak verilmelidir, başka bir ifadeyle, bölünerek kullanılamaz, kullanılsa dahi geçerli olmaz. İhbar süresi kullanılmaya başlandıktan sonra ara da kesip, geri kalan süre için ücret ödenmesi mümkün değildir. Yargıtay’a göre de fesih bildirim süresi bölünemeyeceğinden, işçi kanundakinden daha az süre vererek iş sözleşmesini feshederse, yapılan fesih, süre vermeden yapılan fesih niteliğinde olup, bu durumda davacı işveren ihbar tazminatına hak kazanır.<sup>124</sup>

Yargıtay 9. HD.’nin vermiş olduğu bir kararında; “*İhbar önelinin bölünmezliği kuralı gereği, ihbar tazminatından tenkis yapılarak, hüküm kurulması doğru değildir.*” ve “*İhbar önelinin eksik kullandırılması, ihbar tazminatını gerektirir.*” hükümlerine yer vererek, ihbar önelinin bütün ve kesintisiz kullandırılması gerektiğini belirtmiştir.<sup>125</sup>

---

*müddeti de tanımamıştır. Bu durumda ihbar öneline riayet etmeden ve bir sebebe dayanmadan istifa eden işçiye karşı, işverenin ihbar tazminatı isteme hakkı doğar.*” yönünde sonuca varmıştır.

<sup>122</sup> SÜZEK, s:573.

<sup>123</sup> AKYİĞİT, s.208; MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.921 vd.; SÜZEK, s. 574 vd.; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.172; SÜMER, s.101.

<sup>124</sup> ÇELİK-CANIKLIOĞLU-CANBOLAT, s.365.

<sup>125</sup> ÇİL, “Yargıtay İlke Kararları”, s.366-369; Yarg. 9. HD., 01.03.2012 Tarih, 2009/45151 E., 2012/6667 K. Sayılı Kararı ile Yarg. 9. HD., 03.02.2014 Tarih, 2011/53409 E., 2014/2874 K. Sayılı Kararı.

Yargıtay, vermiş olduğu başka bir kararında, iş arama iznini ayrı bir alacak kalemi sayarak, iş arama iznini verilmemesinin ihbar önelinin geçerliliğini etkilemeyeceği sonucuna varmıştır.<sup>126</sup> Ayrıca Yargıtay, haklı nedenle dahi olsa, iş sözleşmesini fesheden işçinin ihbar tazminatına hak kazanamayacağını belirtmiştir.<sup>127</sup>

4857 Sayılı Kanun'un 24'üncü maddesi uyarınca; işçi tarafından yapılan fesihler ve aynı kanunun 25'inci maddesi uyarınca işverence yapılan derhal fesihler de ihbar süresi esas alınmamaktadır. Kadın çalışanın evlilik nedeniyle<sup>128</sup>, erkek çalışanın askerlik nedeniyle, emeklilik nedeniyle veya karşılıklı bozma (ikale) nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi durumlarında, ihbar süreleri göz önüne alınmamaktadır.<sup>129</sup>

Yargıtay HGK.'u vermiş olduğu bir kararda, "*İş sözleşmesinin emeklilik nedeniyle son bulması halinde, ihbar tazminatı verilmesine gerek bulunmadığı*" yönünde isabetsiz bir karar vermiştir. Zira emeklilik ihbar tazminatı verilmesine engel teşkil etmemekle birlikte, işçinin de kanundan doğan bu hakkını kullanmak istemesi durumunda, yine kanundan doğan ihbar tazminatı hakkından mahrum bırakılması hakkaniyete uygun olmayacaktır.<sup>130</sup>

---

<sup>126</sup>ÇİL, "Yargıtay İlke Kararları ", s. 353, 354; Yarg. 9. HD. 05.02.2014 Tarih, 2011/53724 E., 2014/3398 K. Sayılı Kararı.

<sup>127</sup> ÇİL, " Yargıtay İlke Kararları ", s. 350-353; Yarg. 9. HD. 24.03.2014 Tarih, 2012/5627 E., 2014/9702 K. Sayılı Kararı.

<sup>128</sup>ŞAKAR, Müjdat, " İş Kanunu Yorumu", s.345- 346; Yargıtay 9 H.D. 2007/8381 E. ve 2007/36152 K, 19.11.2007 Tarihli kararında;" tanık anlatımlarından 6.7.2003 tarihinde evlenerek evlilik iznine ayrılan davacının evlilik izni sonucu işyerine dönmeyerek 14.7.2003 tarihinde hizmet sözleşmesini evlilik nedeniyle feshettiği anlaşıldığından, kıdem tazminatının hüküm altına alınması yerinde ise de ihbar tazminatı talebinin reddedilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir "yönünde hüküm kurmuştur.

<sup>129</sup>DEMİR,s.338-340.

<sup>130</sup>www.kazanci.com, Yarg. HGK., 2005/9-631 E., 2005/643 K. Sayılı Kararı.

Yine Yargıtay 9. HD., vermiş olduğu bir kararında; “İhbar tazminatı yeni bir iş arama olanağı sağlama amacına yönelik olup, emekliye ayrılan bir işçi için ihbar tazminatı verilmesi, tazminatın mahiyeti ile bağdaşmaz.” şeklinde karar vermiştir .<sup>131</sup>

İşçinin, fesih bildirim süresine uymadan işi bırakıp gitmesine bir başka işveren sebep olmuşsa veya işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa ya da öğrendikten sonra çalıştırmaya devam ederse, işverenin zararından işçinin yanı sıra bu ikinci işveren de, sorumlu olacaktır (İş K. m.23).<sup>132</sup>

İhbar tazminatı ödenmesi için zararın bulunması şart değildir. Ancak, ihbar tazminatıyla karşılanamayacak ölçüde maddi veya manevi zarara uğrama halinde, gerek işçi gerekse işveren ayrıca tazminat isteyebilir.<sup>133</sup>

#### **b) İhbar Tazminatının Miktarı**

İhbar tazminatı giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanır. Bu durum 4857 Sayılı İş K.’nun 17’nci maddesinin son fıkrasında, 1475 Sayılı İş K.’nun ise 14’üncü maddesinin onbirinci fıkrasında düzenlenmiştir. Yukarıda da belirttiğim üzere, işçinin çalışma süresi esas alınarak, tekabül eden brüt ücreti üzerinden hesaplanır. İhbar süresine uymayan işçi ve işveren bu hesaplama üzerinden ihbar tazminatı ödemekle yükümlüdür. Taraflar sözleşmede başkaca ihbar süreleri kararlaştırmış iseler, bu süreler esas alınarak yine işçinin brüt ücreti üzerinden ihbar tazminatı hesaplanacaktır.<sup>134</sup>

---

<sup>131</sup> www.kazancı.com ,Yarg. 9. HD., 11.05.2004 Tarih ve 2004/678 E., 2004/11556 K. Sayılı kararı.

<sup>132</sup>ŞAKAR - ŞAKAR YİĞİT, a.g.e., s.80.

<sup>133</sup> ŞAKAR, Müjdat, “İş Kanunu Yorumu”, s. 323.

<sup>134</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 367; SÜZEK, s.575; KILIÇOĞLU-ŞENOCAK, s.237.

Tazminatın hesabında işçiye ödenen ve devamlılık arz eden hak ve menfaatlerin nazara alınması gerekir.<sup>135</sup>Tazminatının hesaplanmasında işçinin iş sözleşmesinin bozulduğu tarihteki son günlük ücreti esas alınır. Ayrıca ihbar tazminatının talep edilebilmesi, TBK.'nun 126'ncı maddesi uyarınca, on yıllık zamanaşımı süresine tabidir.<sup>136</sup>

Yine Yargıtay 9. HD.'nin bir başka güncel kararında, davacının ücretinin daha önce bir başka mahkemece belirlenmiş olması ve başka mahkemece belirlenen ücrete göre yapılan hesaplamanın Yargıtay tarafından onanmış olması halinde, bu rakama itibar edilmesi gerektiğini belirtmiştir.<sup>137</sup>

Yargıtay 21. HD.'nin kararında, "işçinin ücretinin tespit edilemediği durumlarda meslek odalarından emsal ücretler celp edilerek, sonuca gidilmez. Toplu iş sözleşmesi olmayan işyeri için, sendikanın bildirdiği ücret, emsal ücret olamaz" hükmüne yer vermiştir.<sup>138</sup>

İhbar tazminatı götürü nitelikte bir tazminat olup talep edilebilmesi için bir zararın doğmuş olmasına ihtiyaç yoktur. Bu nedenle iş sözleşmesi usulsüz olarak feshedilmiş işçi çok kısa süre içinde iş bulmuş olsa bile bu tazminata hak kazanabilecektir. Ayrıca taraflardan birinin iş sözleşmesinin usulsüz olarak feshedilmesi nedeniyle ayrıca bir zararı oluşmuşsa bu zararı Borçlar Kanunu'ndaki hükümlere dayanarak talep etmesi mümkündür.<sup>139</sup>

---

<sup>135</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.925; SÜMER, s.102.

<sup>136</sup> ÇELİK-CANIKLIOĞLU-CANBOLAT, s.366; SÜZEK, s.574; ÖZCAN, s.440; AKTAY-ARICI-SENYEN/KAPLAN, s.181; AKYİĞİT, s.208; EYRENCİ-TAŞKENT-ULACAN, s.173; OCAK, İşçilik Alacakları, s:924.

<sup>137</sup> İstanbul Barosu Dergisi, Sayı: 2016/, Cilt: 90, s. 444–447.Yarg. 9 H.D. 2009/22110 E ve 2009/17589 K. 23.06.2009 tarih; Yarg. 9 HD., 09.05.2016 Tarih ve 2016/12585 E., 2016/11501 K.

<sup>138</sup> İstanbul Barosu Dergisi, Sayı: 2013/4, Cilt: 87, s. 471, 472.Yarg. 21 HD., 18.12.2012 Tarih ve 2012/4976 E., 2012/23805 K.

<sup>139</sup> SÜZEK, s.574; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.172; NARMANLIOĞLU, s.383.

Bildirim süresinin sözleşmeler ile artırıldığı durumlarda ihbar tazminatını kanuni sürelerle göre mi yoksa artırılan sürelerle göre mi hesaplanacağı öğretide tartışma konusudur. Bu konuda Yargıtay, artırılan bildirim sürelerinin sadece işverenin ödeyeceği ihbar tazminatı miktarının hesaplanmasında uygulama alanı bulacağını, işçi yönünden ise, kanuni sürelerin dikkate alınacağını belirtmektedir. Ancak öğretideki görüşe göre Yeni İş K.’nun açık düzenlemesi karşısında tazminatın hesabında artırılmış olan bildirim süreleri göz önüne alınmalıdır.<sup>140</sup>

İhbar tazminatı miktarının sözleşmeler ile doğrudan artırılıp artırılamayacağı da öğretide tartışmalıdır. Bu konuda kimi yazarlar kanun hükmünün nispi emredici olduğundan hareketle, işçi yararına olmak ve işçiyi daha kötü koşula düşürmemek kaydı ile ihbar tazminatı miktarının doğrudan artırılabilirliğini belirtmektedirler. Bu konuda Yargıtay’ın da katıldığı bir başka görüş ise kanunun ihbar tazminatının hesaplanmasını bildirim sürelerine tabi kıldığını ve bu nedenle bildirim süreleri artırılmadan tazminat miktarının artırılamayacağını savunmaktadır.<sup>141</sup>

### **c) İhbar Tazminatının Hesaplanması**

Yukarıda belirtildiği üzere, kıdem tazminatı hesaplamasına esas olan brüt kazanç esas alınarak, temel ücrete ek olarak para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan menfaatler de göz önüne alınarak, ihbar tazminatı hesaplanmalıdır. İhbar tazminatı hesaplanırken, İş K.’nun 17’nci maddesinde hafta olarak ifade edilen

---

<sup>140</sup> SÜZEK, s.575; NARMANLIOĞLU, s.383; MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.926.

<sup>141</sup> SÜZEK, s.575; MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.926; aksi görüş, “İşveren, bildirim öneline ait ücreti ödeyecekse, önelere hiç dokunmadan doğrudan doğruya ihbar tazminatı miktarı artırılabilir.” AKYİĞİT, s.208.



fesih bildirim süresinin her haftası, yedi gün olarak alınacak ve toplam gün sayısı ile son brüt giydirilmiş günlük ücret çarpılacaktır.<sup>142</sup>

Yargıtay 9. HD.'nin kararında, “işçinin ücretle ilgili anlaşmazlık çıktığında doğruyu araştırmak için uygulanacak yöntemin; “...çalışma yaşamında, daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda, gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında, imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı, sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılarak, tüm deliller birlikte değerlendirilerek, bir sonuca gidilmelidir. Ücret bordrolarına itibarla, davacının asgari ücretle çalıştığının kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” diyerek, ücret bordrolarına itibar edilmemesi gerektiğini belirtmiştir.<sup>143</sup>

#### **d) Sosyal Sigorta Primleri Bakımından İhbar Tazminatı**

Prime esas kazançlar, 5510 sayılı Kanununun 80'inci maddesinde m. 4/I, a bendine tabi sigortalılar açısından kural olarak 506 Sayılı Kanun hükümleri esas alınarak düzenlenmiştir. Ancak bu konuda 506 Sayılı Kanun'dan farklı ve önemli bazı düzenlemelere de yer verilmiştir. 5510 Sayılı Kanun'un 5754 Sayılı Kanun ile değişik 80'inci maddesine göre, m. 4/I, a bendi kapsamında sigortalıların prime esas

---

<sup>142</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 366; DEMİRCİOĞLU-CENTEL, s.162; AKYİĞİT, s.208; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.172; NARMANLIOĞLU, s.384; MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.926.

<sup>143</sup> İstanbul Barosu Dergisi, Sayı: 2013/4, Cilt: 87, s. 380 -383.Yarg. 9 HD., 30.01.2013 Tarih ve 2010/41176 E., 2013/3612 K.

kazançlarının hesabında, “1) Hak edilen ücretlerin, 2) Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların, 3) İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yukarıdaki (1) ve (2) numaralı alt bentlerde ödemelerin, brüt toplamı esas alınır.”<sup>144</sup>

5510 sayılı Kanunun prim ödeme yükümlülüğü bakımından en fazla sıkıntı yaratacak, uygulanması karışıklıklara neden olacak hükmü ise, üst kazanç sınırını aşan ödemelerin, ödemeyi takip eden ayda primlendirilmesi hükmüdür. Gerçekten, ücret dışındaki ödemelerin, öncelikle ödendiği ayın kazancına dahil edilip, üst sınırı aşan kısmının da, ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlayarak iki ayı geçmemek üzere, üst sınırın altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilave edilmesine ilişkin hüküm uygulamada sorun yaratabilir. Diğer taraftan sigortalılara, çeşitli nedenlerle (ücretsiz izin, istirahat gibi) ay içinde çalışmasının bulunmadığı ve ücret ödenmediği aylarda prime esas kazançta dahil olacak nitelikte ücret dışında bir ödeme yapılması halinde, ücret dışındaki bu ödemeler, ödemenin yapıldığı ayda sigortalının prim gün sayısının bulunmaması nedeniyle ödemenin yapıldığı tarihi takip eden iki ayı geçmemek üzere ilgili ayların prime esas kazancına dahil edilecektir. Ancak ödemenin yapıldığı tarihi takip eden iki ayda da ücret ödemesine hak kazanılmadığı durumlarda, ücret dışındaki bu ödemeler prime esas kazançta dahi edilmeyecektir. (PEK Tebliği, 2.1.5) 5510 sayılı Kanuna göre, diğer kanunlardaki prime tabi tutulması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz. (5510 Sayılı Kanun m.80/I,c).<sup>145</sup>

Prime esas olmayan kazançlar ise yine 5510 sayılı Kanuna göre, “Aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem

---

<sup>144</sup>CANİKLİOĞLU, Nurşen, Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri, Beta Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2011, s.16.

<sup>145</sup> CANİKLİOĞLU, Nurşen, Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri, s.16- 17.

*tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibariyle belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplam asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları prime esas kazanca tabi tutulmaz.(m. 80/I,b)”. Prime esas olmayan kazançlar madde metninden de anlaşılacağı üzere sınırlandırılmıştır. Yukarıda belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler prime esas kazanca tabi tutulur. (m.80/I,c). Aynı yardımlarda, 506 sayılı Kanunda olduğu gibi, prime esas kazanç sayılmayacaklardır.*

5510 sayılı Kanunda, prime esas kazanca tabi tutulmayan giderler; bireysel emeklilik katkı payları ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık asgari ücretin %30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primleri olarak belirtilmiştir. Başka bir ifadeyle, söz konusu ödemelerin toplam tutarının asgari ücretin %30'unu aşan kısmı prime tabi tutulacaktır. Oysa doğrudan sigortalıların kendilerine yapılan parasal ödeme niteliğinde olmayan bu katkı paylarının prime esas kazanç sayılması gerekirdi. Ayrıca bu düzenleme sadece sigortalı için yapılan ödemeler hakkında değil hem sigortalının kendisi hem de geçindirmekle yükümlü olduğu kişiler için ödenen katkı paylarında aynen geçerli olmalıdır. <sup>146</sup>

---

<sup>146</sup>CANIKLIOĞLU, Nurşen, Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri, s.17-20; Yargıtay'a göre “*Aynı yardımdan amaç, sosyal veya kişisel bir ihtiyacın karşılanması yolunda yapılan bir yardımdır. Yardımın aynı veya para olarak yapılmasının önemi bulunmamaktadır. Örneğin; işverenin sigortalılarına dağıttığı elbise, ayakkabı, sigortalı çocukları için kitap, kırtasiye gibi yardımlar, doğrudan aynı nitelik taşımasına karşın bu yardımlar yemek bedeli, taşıt gideri, yakacak bedeli, dikiş ücreti, mesken veya sağlık yardımı, öğrenim yardımı türünden nakitte olabilir. Bu tür somut biçimde belli edilmiş bir ihtiyaca yönelik yardımlar aynı yardım olarak kabul edilir ve prim hesabında dikkate alınmazlar. (Yarg. 21 HD. 05.02.2007 Tarih, 2006/4180 E, 2007/1193 K.)*” Böylece, gerçekte aynı yardım niteliği taşıyan bir ödeme, sırf karşılığında para ödendiği için prime tabi tutulmakta, ödemenin gerçek amacı geri planda kalmaktadır.

4857 Sayılı İş K.'unun 17'nci maddesinde, "belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerektiği, işçinin kıdemine göre değişen süreler sonunda iş sözleşmesinin feshedilmiş sayılacağı, bildirim şartına uymayan tarafın, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında ihbar tazminatı ödemek zorunda olduğu" hüküm altına alınmıştır. Bu durumda sigortalının işyeri ile hukuki ilişkisi iş sözleşmesinin feshi ile sona ermiş olduğundan, ödenen tazminat, ücret niteliğinde olmadığı için prime esas kazanca da dâhil edilemeyecektir. Ancak işçiye bildirim süresince iş araması için belli bir süre izin verilmesi İş Kanun'unun gereği olup, bu süre zarfında işçi-işveren arasındaki hukuki bağ sona ermediğinden bildirim süresi içinde işçinin aldığı ücretler prime esas kazanca da dâhil edilecektir.

İşveren bakımından ise, yüksek oranlardaki sosyal sigorta primleri işverenleri kayıt dışı sigortalı çalıştırmaya itebilmektedir. Bunun önüne geçmek için 5510 sayılı Kanunun 81'inci maddesinin birinci fıkrasına, 5763 sayılı Kanunun 24'üncü maddesiyle eklenen (1) bendine göre, "Bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara çalıştırılan özel sektör işverenlerinin, bu maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanır." Görüldüğü gibi kanun koyucu bu teşvikle malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası prim oranını doğrudan düşürmemiş, prim borcunun düzenli ödenmesi ve kayıt dışı sigortalı çalıştırılmaması koşuluyla bu teşvikten yararlanılması esasını kabul etmiştir.<sup>147</sup>

#### e) Vergi Hukuku Bakımından İhbar Tazminatı

Kıdem tazminatı gelir vergisinden istisna edilmişken ve sadece binde 7,59 damga vergisine tabi iken, ihbar tazminatında % 15 gelir vergisi ve binde 7,59 damga vergisi kesilir ancak sigorta primi kesilmez.<sup>148</sup> İhbar tazminatı adı altında yapılan ücret

<sup>147</sup>CANIKLIOĞLU, Nurşen, Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri, s.22.

<sup>148</sup>ŞAKAR, Müjdat, "İş Kanunu'nu Yorumu", s. 324-325.

ödemesi, 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 25'incimaddesinde öngörülen işten çıkarmaya da işsizlik sebebiyle verilen tazminat olarak kabul edilemez. Dolayısıyla da gelir vergisine tabi tutulması icap eder.

İhbar tazminatı ödemeleri gelir vergisi ve damga vergisi kesintisine tabiidir. Ancak, gerek gelir vergisi madde 94'de ve gerekse damga vergisi Kanununda kesinti yapmaktan sorumlu tutulan kişiler arasında ücretliler (işçiler) sayılmamıştır. Ayrıca, söz konusu Kanun metinlerinde kesintiye tabi tutulması zorunlu olan unsurlar “ücret” olarak belirtilmiştir. Dolayısıyla, işçi tarafından işverene ödenecek “tazminat” söz konusu Kanun metinlerinde sayılmadığından, yasal bir dayanak yoktur. Kaldı ki, kesinti yapılırsa dahi, bu kesintiyi kim, hangi beyanname ile ve nereye beyan edecektir? Tazminatı alan işverenin bu durumda herhangi bir kesinti yapma sorumluluğu olmadığı açıktır. Bu sebeple, ihbar tazminatı işçi tarafından aynen ödenecek, hiçbir kesintiye tabi olmayacak ve işveren tarafından gelir olarak kayıtlarına intikal ettirilecektir. <sup>149</sup>

#### **f) Yasal Bildirim Sürelerinin Değiştirilmesi**

Kanun koyucu, kanunda belirtilen sürelerin asgari olduğunu, ancak bu sürelerin iş veya toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabileceğini açık olarak ifade etmiştir (İŞ K. m.17/3). O halde bu sürelerin azaltılması veya tamamen ortadan kaldırılması söz konusu olamaz. Bildirim sürelerinin arttırılabileceği yasada öngörülmüş olmakla birlikte, bir üst sınır belirtilmemiştir. Yargıtay, üst sınırın hâkim tarafından kabul edilmesi gerektiği görüşündedir. <sup>150</sup>

<sup>149</sup> [www.muhasibetr.com](http://www.muhasibetr.com) ; ÖĞREDİK, Güray, Ücretli İhbar Tazminatı Ödeyerek Derhal İşten Ayrılabilir mi?, makale, 04.07.2007.

<sup>150</sup> ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 367- 368; SÜZEK, s.575; ÇİL, Şahin, Yargıtay İlke Kararları ), s. 355-358. Yargıtay 9 HD., 12.06.2013 Tarih ve 2011/23582 E. ve 2013/18093 K. sayılı kararı ile “...TİS ile kararlaştırılan 36 haftalık ihbar önelini fahiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesi ihbar önellerinin arttırılmasına dair bir üst sınır olmaması, bu artışın sınırsız yapılabileceği

İş Kanunu'nda fesih sürelerinin işçi veya işveren için değişik olarak kararlaştırılması halinde nasıl çözüm bulunacağına ilişkin bir düzenleme yoktur. Borçlar Kanunu'na göre ise, işçi ve işverenler değişik fesih süreleri kabul edemezler (TBK. m.432). Bu durumda taraflar istedikleri önelleri eşitlik esasına göre belirleyebilirler. Ancak buradaki eşitlik kuralını mutlak olarak almamak gerekir. Sözleşmede farklı süreler öngörülmüş ise her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresi uygulanır (TBK. m.432).<sup>151</sup>

İş K.'da yer alan hükümlerin gayesi, ekonomik açıdan zayıf olan işçiyi korumaya yönelik olduğundan emredici niteliktedir. İş Kanunu'nda mutlak emredici (kamu düzeni) hükümler yanında işçi lehine değiştirilebilen nispi emredici (sosyal kamu düzeni) hükümlerde mevcuttur. İş K.'nun 17'inci maddesi nispi emredici niteliktedir. Yani 17'inci maddedeki tanınan hakların kapsamı toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmeleri ile işçi lehine genişletilebilir.<sup>152</sup>

Yargıtay, İş Kanunu'nda fesih bildirim sürelerinin arttırılmasına ilişkin bir sınırın olmaması karşısında, kötünietli arttırmalara engel olmak için bir üst sınır getirmiştir. Süre ihbar ve kötüniet tazminatlarının toplamı kadar olabilecektir.<sup>153</sup>

Bazı yazarlara göre ihbar tazminatı, götürü-kesin ve zarar koşuluna bağlı olmayan kanuni bir tazminattır. Önellere gereğince uymadan sözleşmeyi fesheden taraf ihbar tazminatının borçlusudur. İşçinin ödeyeceği ihbar tazminatı hesaplanırken yasada

---

*şeklinde yorumlanamaz.*” yönünde görüş belirtmiştir.; ŞAKAR, Müjdat, “İş Kanunu Yorumu”, s.337; Yargıtay 9 H.D. 2007/41150 E., 2009/6661 K. ve 12.3.2009 Tarihli kararında; “*Bildirim önellerinin arttırılabileceği yasada belirtilmiş olmakla birlikte bir üst sınır öngörülmemiştir.*” 9 H.D. tarafından, “üst sınırı hâkimin belirlemesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9. H.D. 21.03.2006, 2006/109 E., 2006/7052 K.). Üst sınırın en çok ihbar ve kötüniet tazminatlarının toplamı kadar olabileceği belirtilmelidir yönünde hüküm kurmuştur (Yargıtay 9. H.D. 14.07.2008, 2007/24490 E, 2008/20203 K.).

<sup>151</sup> YÜREKLİ, s.209-211.

<sup>152</sup> AKTAY – ARICI - SENYEN/KAPLAN, a.g.e., s.178; OCAK, İşçilik Alacakları, s: 863.

<sup>153</sup> ŞAKAR, Müjdat, “İş Kanunu Yorumu”, s. 324.

belirtilen öneller (süreler) esas alınır. Oysa işveren ödeyecekse, bu durumda sözleşmeyle artırılan öneller baz alınmaktadır. Hatta bir görüşe göre, önellere hiç dokunmadan doğrudan doğruya ihbar tazminatının miktarı da artırılabilir. Sözleşmeyi haklı nedenle fesheden tarafın ihbar tazminatı isteme hakkı yoktur. Fesih bildirim önellerine gereğince uymadan yapılan bir feshin aynı zamanda kötü niyetli fesih yahut sendikal nedenli fesih niteliği de taşıması mümkündür. Bu durumda ihbar tazminatı yanında diğer tazminat kalemleri olan kötü niyet tazminatına da (veya sendikal tazminat) birlikte hükmedilmelidir. (İş K.m.17/6). Zira bu tazminatların her birinin işlevi ve amacı/koşulları farklıdır.<sup>154</sup>

Yargıtay 9. HD.'nin vermiş olduğu bir kararında da, bu yönde karar vermektedir. Ancak bunlar yanında bir de ayırimcılık tazminatına (İş K. m.5) hükmedilmesi isabetli değildir. Önele gereğince uymadan sözleşmeyi feshedip, başka yerde işe giren işçiyle birlikte onu işe alan yeni işveren de eski işverene karşı sorumlu tutulabilir. (4857 Sayılı İş K. m.23). Üstelik bu sorumluluk, sadece ihbar tazminatıyla sınırlı olmayıp, varsa ceza koşulu da dâhil gözükmemektedir.<sup>155</sup> Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesini başka kararında ise, önele gereğince uyulmadan ve kötü niyetle yapılan fesih bağlamında işçinin dava dilekçesinde ihbar tazminatından söz etmeyip, kötü niyet tazminatı istediği hallerde, bunun ihbar tazminatını da içerdiği kabul edilmektedir. Bazı yazarlar bu görüşe katılmamaktadır. Çünkü kötü niyet tazminatı, ihbar tazminatının nitelikli bir görünüm biçimi değildir, önele tam olarak uyulan bir fesihte de kötü niyet tazminatı gündeme gelebilir. Bu

---

<sup>154</sup> NARMANLIOĞLU, s.391.

<sup>155</sup> AKYİĞİT, Ercan, İşten Önelsiz/Haksız Ayrılan İşçiyi Çalıştıran Yeni İşverenin Sorumluluğu, Hukuki Analizler, Yıl:1, Sayı:1, Zigana Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.13-35.; Karşı Görüş bkz. OCAK, İşçilik Alacakları, s:896; Yarg. 9 HD., 05.07.2010 Tarih, 2008/28915 E. 2010/22096 K, Sayılı ilamında; “*yeni işverenin ihbar tazminatından sorumlu olabilmesi için işçiyi ikna etmek suretiyle işten ayrılmasına neden olması gerektiği*” yönünde görüş bildirmiştir. Kanımca, salt işçinin yeni işveren bünyesinde işe girmiş olması ihbar tazminatından sorumlu olması için yeterli değildir, yeni işverenin işçiyi bu yönde ikna etmesi de somut olayda araştırılmalıdır.; Yarg. 9 HD., 12.10.2005 Tarih ve 2005/3926 E. ve 2005/33122 K.

yüzden her kötü niyet tazminatı gündeme geldiğinde, bunun otomatik olarak önele uyulmadığı ve ihbar tazminatını da içerdiği söylenemez.<sup>156</sup>

### **g) İhbar Tazminatının Faizi**

Tarafların herhangi bir düzenleme yapmadıkları durumlarda, borçlunun temerrüde düştüğü tarihten itibaren faize hükmedilmesi gerekir. Daha önce temerrüde düşmeyen borçlu hakkında alacağın tahsiline ilişkin davanın ikamesi tarihinden itibaren faizin yürümesi gerekir. İhbar tazminatında daha önce temerrüde düşürülme söz konusu değilse veya belirlenemiyorsa, dava tarihinden itibaren yasal faiz yürütülür. Bu itibarla ihbar tazminatının zamanında ödenmemesi halinde gecikme faizinin başlangıç tarihi, duruma göre, borçlunun temerrüde düştüğü ya da bu konuda açılan davanın ikame edildiği tarih olması gerekir.<sup>157</sup>

Yargıtay'a göre, 'ihbar tazminatı yasadan kaynaklandığından, işletme kredisi faizi uygulanmaz. İhbar tazminatının ıslah ile arttırılan kısmına ise, ıslah tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekir.<sup>158</sup>

İhbar tazminatına uygulanacak faiz, yasal faiz olmakla birlikte, işçi lehine olmak kaydıyla sözleşmelerle farklı bir faiz türü öngörülebilir.<sup>159</sup>

---

<sup>156</sup> AKYİĞİT, s.175-177.Yarg. 9 HD., 27.01.2005 Tarih ve 2005/12333 E., 2005/1839K.

<sup>157</sup>ÇELİK-CANIKLIOĞLU-CANBOLAT, s.366; SÜZEK, s.576; NARMANLIOĞLU, s.387; MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.927; OCAK, İşçilik Alacakları, s.866; Yarg. 9 HD. 24.10.2008 Tarih, 2008/30158 E., 2008/28418 K. Sayılı Kararında aynen; “4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'inci maddesine göre ödenmesi gereken ihbar tazminatında faize hak kazanabilmek için kural olarak işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir. Bununla birlikte bireysel ya da toplu iş sözleşmesiyle, iş sözleşmesinin feshi halinde ihbar tazminatının ödeme zamanıyla ilgili olarak açık bir hükme yer verilmemişse, belirlenen ödeme tarihi faiz başlangıcı olarak esas alınır.”

<sup>158</sup> KILIÇOĞLU-ŞENOCAK, s.237.

<sup>159</sup> SÜZEK, s. 576; MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.927.



İşçinin ücretinin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanması halinde 2822 sayılı yasanın 61. maddesi uyarınca söz konusu alacağa uygulanması gereken faiz, en yüksek işletme kredisi faizi olmalıdır.<sup>160</sup> Başka bir ifadeyle, bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile tarafların ihbar tazminatına uygulanacak faiz konusunda, farklı bir faiz türü öngörülmüşse, yasal faizin altında kalmamak kaydıyla, karşılaştırılan faizin uygulanacağı Yargıtay tarafından da kabul edilmektedir.<sup>161</sup>

#### **h) Maddi ve Manevi Tazminat**

Bildirim sürelerine uyulmadan yapılan usulsüz fesih olduğundan, sonucunda iş sözleşmesini fesheden taraf, ihbar tazminatı ile birlikte talep edilmesi halinde karşı tarafın uğradığı zararları da tazmin etmektedir.

1475 Sayılı İş K.'nin 13'üncü maddesinin son fıkrası, "*tarafların ayrıca tazminat isteme haklarını*" saklı tutmuştur. 4857 Sayılı Kanun, genel hükümler içinde şartları oluştuğunda maddi ya da manevi zararın tazmini istenebilecektir. Bununla beraber, İş K.'nin 17'nci maddesi çerçevesinde sözleşmeye aykırı davranılmış olması halinde kanundaki şartlara aykırı olarak, yani bildirim sürelerine uymaksızın ya da fesih hakkını kötüye kullanarak sözleşmenin bozulması halinde ihbar ve kötüniyet tazminatlarıyla karşılanamayan zararların tazmini söz konusudur. Özetle, ihbar tazminatı ve kötüniyet

---

<sup>160</sup> [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), Yarg. 9 HD., 14.09.2009 Tarih, 2008/9407 E., 2009/22810 K. ;“4857 sayılı İş Kanunu'nun çeşitli hükümlerinde faiz konusunda düzenlemelere yer verilmiştir. Anılan Yasanın 34. maddesinde, gününde ödemeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı hükmü bulunmaktadır. Maddede sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olup, çalışma karşılığı ücretler ile ikramiye, pirim, jesti yon ve benzeri ödemeler ve fazla çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsama dahildir. İşe iade davası ile tespit edilen en çok 4 aya kadar boşa geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesinde sözü edilen özel faiz türü uygulanmalıdır.”

<sup>161</sup> OCAK, İşçilik Alacakları, s.867; Yarg. 9 HD., 24.10.2008 Tarih, 2008/30158 E., 2008/28418 K.

tazminatı işçinin usulsüz fesih nedeniyle maruz kaldığı zararları karşılamaya yeterli gelmemişse, arta kalan zararların tazmini işverenden talep edilebilecektir.<sup>162</sup>

Çok ender de olsa, işçinin maddi tazminat talep edebilmesi, işverenin sözleşmenin feshinde usulsüz fesih yani bildirim süresine uymaması dışında kusurlu bir davranışın bulunması ve işçinin zararının ödenen tazminatlarla karşılanamamış olmasına bağlıdır. Oğuzman'a göre, işverenin kusuru sadece bildirim öneline uymamaktan ibaretse, bu yüzden işçinin uğradığı zarar bildirim öneline ilişkin ücret kaybından ibarettir.<sup>163</sup> Ayrıca tazminat istenmesi söz konusu olmaz. Buna karşılık fesih hakkının kötüye kullanılması niteliği taşıyan hallerde, bu kusurlu davranışla işten çıkarılan işçi, uzun süre yeni iş bulamamışsa bu yüzden uğradığı zararın ihbar tazminatı ve kötüniet tazminatı ile karşılanmayan kısmını işverene tazminat ettirebilir. Ücret kaybına dayanan zarar hesap edilirken, işçinin iş yapmadığından dolayı tasarruf ettiği yahut başka bir işe girmekten kasten feragat ederek kazanmaktan kaçındığı miktarlar mahsup edilecektir.<sup>164</sup>

Yargıtay 22 HD.'nin kararında; "müşterilerine ve kamu otoritelerine karşı sorumluluğu bulunan davalı bankanın hesaplarda yapıldığı tespit edilen usulsüzlüklerle ilgili sorumluluğu bulunan davacı hakkında kanunlar çerçevesinde kanuni şikayet hakkını kullandığı, şikayet üzerine yapılan yargılama sonrasında davacının mahkumiyeti gerektirecek yeterlikte kesinlik ifade eden delil elde edilememesi nedeniyle beraat ettiği ancak şikayet hakkının yerinde kullanıldığı kabul edilebilmesi için şikayet edilenin

---

<sup>162</sup>SÜZEK, s 576- 577; NARMANLIOĞLU, s.389-390; KILIÇOĞLU-ŞENOCAK, s.237.

<sup>163</sup> NARMANLIOĞLU, S. 390; OĞUZMAN, Kemal; Türkiye'de İşçilerin Feshe Karşı Korunması, İstanbul,1985, s. 29; Yarg. 9 HD., 19.06.1990, 4384 E., 7523 K., sayılı kararında " .... 1475 sayılı Kanun'un 13'üncü maddesine göre işçinin ayrıca tazminat isteme hakkı vardır. Ancak bunun için, işverenin kötünietle hareket etmiş olması ya da başkaca gerektirici bir nedenin bulunması gerekir." Yorumunu yapmıştır.

<sup>164</sup> NARMANLIOĞLU, s.391

cezalandırılmasının zorunlu olmadığından davacının manevi tazminat talebinin yerinde olmadığına” hükmetmiştir.<sup>165</sup>

Usulsüz fesih, karşı tarafına kişilik haklarını ihlal etmişse, karşı tarafın onurunu veya mesleki itibarını zedelemişse, TBK.’nun 58’inci maddesi çerçevesinde manevi tazminat talep edebilir.<sup>166</sup>

## 5. Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması (Kötüniyet Tazminatı)

### a) Genel Olarak

“Kötüniyet Tazminatı” 4857 Sayılı İş Kanun’unda sadece iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan işçiler için öngörülmüştür.<sup>167</sup>

Medeni Kanun’un 2’nci maddesi, hakların dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılmasını belirtmektedir. Kuşkusuz fesih hakkının da bu çerçeve de kullanılması gerekir. Ancak bu genel hükümle yetinmeyen İş K., fesih hakkının dürüstlük kuralına aykırı şekilde kullanılmasına ilişkin olarak ayrı bir yaptırım olarak düzenlemiştir.<sup>168</sup>

Yargıtay da, fesih hakkının kötüye kullanılıp, kullanılmadığının tespitinde, “*objektif iyi niyet kuralları*” na aykırılık ölçütünü benimsemiştir.<sup>169</sup>

---

<sup>165</sup>ŞAKAR, Müjdat, “İş Kanunu Yorumu”, s.333.Yarg. 22 HD. 2013/7383 E., 2014/8918 K. ve 21.04.2014 tarih.

<sup>166</sup>OĞUZMAN, Kemal – ÖZ, Turgut, “Borçlar Hukuku Genel Hükümler”, Cilt-2, Güncellenmiş 11. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s.253.

<sup>167</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 369; SÜZEK, s 577; ŞAKAR, Müjdat, İş Kanunu Yorumu, s. 326; OCAK, İşçilik Alacakları, s.1233 vd.

<sup>168</sup>SÜMER, s.102; YÜREKLİ, s.214.

<sup>169</sup>KILIÇOĞLU – ŞENOCAK, s.239, 240; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.178-179.

Fesih hakkının kötüye kullanılması işveren için olduğu kadar işçi için de söz konusudur. İş K.'nun 17'inci maddesinde bu konuda yapılan düzenleme işverenle sınırlıdır. Yapılan düzenlemede bu konuda açıklık sağlanmış ve 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. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması, ayrıca dördüncü fıkra uyarınca da tazminat ödenmesini gerektirir. Bu hükme göre, İş K. 18 ila 21 maddeleri dışında kalan diğer deyişle, iş güvencesine tabi olmayan işçiler, iş sözleşmelerini işverence kötünietli feshedilmesi halinde bildirim önellerini üç katı tutarınca kötüniet tazminatına hak kazanırlar. İşveren, hem bildirim önellerine uymamış, hem fesih hakkını kötüye kullanmışsa, önellerin dört katı tutarında tazminata hükmedilir.<sup>170</sup> İş K. çerçevesinde ihbar ve kötüniet tazminatı sadece iş güvencesinin işlemediği iş ilişkilerinde gündeme gelebilir. Kötüniet tazminatı, iş sözleşmesinin feshi hakkının kötünietli kullanımının yaptırımı olup, önele uyulan bir fesihte de, önele uyulamayan fesihte de gündeme gelebilir.<sup>171</sup> Tartışmalı olsa da kötüniet tazminatının işverenin fesihlerinde gündeme gelmesi olağandır. Yargıtay'a göre de *“Kötüniet tazminatı, düzenleniş şekli itibariyle ancak işçiler tarafından işverenden istenebilecek tazminat niteliğindedir.”*<sup>172</sup>

İş K.'nun 18'inci maddesinin son fıkrasında, *“işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütünü sevk ve idare eden ve işçi alma ve çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında”*, iş güvencesine ilişkin maddelerden 18, 19, 21'inci maddeler ile 25'inci maddesinin son fıkrası hükmünün uygulanamayacağını belirtmesine karşın, 20'nci maddeyi ifade etmediğinden, sözleşmesi feshedilen işveren vekili, bu madde hükümlerine göre, fesih bildiriminde neden gösterilmediği veya nedeni geçerli olmadığı iddiasıyla fesih bildirim tarihinden

---

<sup>170</sup> SÜZEK, s.578, 533; YÜREKLİ, s.223.

<sup>171</sup>KILIÇOĞLU – ŞENOCAK, s.238.

<sup>172</sup>Yarg. 9. HD. 23.01.2002 Tarih ve 15932/663 E./K.; AKYİĞİT, s.275; OCAK, İşçilik Alacakları, s.904.

itibaren bir ay içinde dava açabilir, feshin bir nedene dayandığını işveren ispatla yükümlüdür.<sup>173</sup>

Bazı hallerde işveren fesih bildirim yoluyla iş sözleşmesini kanunda gösterilen usul ve sürelerle uygun olarak sona erdirebilir ve aynı zamanda fesih hakkını da kötüye kullanmış olabilir. İşçi, işverenin böyle bir fesih bildiriminde bulunduğunu kanıtlamak durumundadır. Fesih hakkının kötüye kullanıldığının kanıtlanması halinde işveren, kanunda belirtilen bildirim sürelerine ait ücretlerin üç katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. Fesih için bildirim koşuluna da uyulmaması ayrıca ihbar tazminatı ödenmesini gerektirir.<sup>174</sup>

Hangi durumun kötü niyet teşkil edeceği konusunda ise 4857 Sayılı İŞ K., örnekleme sistemini terk etmiş ve bu konuyu somut olayın özelliklerine göre tamamen hâkimin takdir hakkına bırakmıştır. Esasında fesih hakkının işveren tarafından kötüye kullanıldığı durumları tek tek saymak da mümkün değildir. Bu nedenle yapılan düzenleme isabetli olmakla birlikte fesih hakkının kötüye kullanılmasının dayandığı ölçütlerin belirlenmesi de gerekir. Öğretide bu konuda “*meşru menfaatinin bulunması*”, “*karşı tarafa zarar verme kastının bulunması*”, “*feshi ihbar hakkının işletme yararı dışında kullanılması*”, “*objektif iyi niyet kurallarına aykırı kullanılması*” gibi ölçütlere dayanılmaktadır.<sup>175</sup> Öğreti ve yargıda egemen olan ölçüt ise objektif iyi niyet kurallarına aykırılıktır. Buna göre fesih hakkını kullanan işverenin, bu hakkını kullanırken kişisel durumundan bağımsız, aynı durum ve koşullar içinde bulunan dürüst, namuslu ve makul bir işverenin davranacağı şekilde davranması gerekir. İşverenin fesih hakkını kullanmasına yol açan meşru nedenlerin olması halinde fesih hakkı kötüye kullanılmamış sayılır. Meşru sebepler ise sözleşmeyi derhal son vermeye yeter ağırlıkta

---

<sup>173</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU – ASTARLI – BAYSAL, s.934, 935.

<sup>174</sup> NARMANLIOĞLU, s.394; KILIÇOĞLU – ŞENOCAK, s.239.

<sup>175</sup> SÜZEK, s.579; MOLLAMAHMUTOĞLU – ASTARLI – BAYSAL, s.937.

olmayan, yani haklı neden teşkil etmeyen, işletmeden veya işçinin hafif geçimsizliği, mesleki yetersizliği, verimsizliğinden kaynaklanan sebepler olarak tanımlanabilir.<sup>176</sup>

Yargıtay'a göre, işyerinde modernizasyon ve makineleşmeye geçilmesi nedeniyle işçi azaltılmasına gidilmesinde kötüniyet tazminatı reddedilir. Yine Yargıtay'a göre, Başbakanlık Genelgesi doğrultusunda ekonomik krize dayanan işten çıkarmalarda, kötüniyet tazminatına hükmedilmez.<sup>177</sup>

Yargıtay; işveren tarafından yapılan fesihle, bildirim süresi içinde doğacak haklara engel olmak amacı güdülmüş; pek yakında gerçekleşecek bir haktan yada haklardan işçiyi yoksun bırakmak için fesih yapılmışsa,<sup>178</sup> işverenin meşru, kanuni olmayan bir isteğini kabul etmeyen işçinin sözleşmesi feshedilmişse, kanundan doğan bir hakkını kullanan ya da kanuni görevini yapan işçinin sözleşmesi feshedilmişse,<sup>179</sup> gerekli bulunmadığı halde, işçinin statü ya da görevini değiştirip sonra başarısız ya da verimsiz olduğu öne sürülerek sözleşmesi feshedilmişse,<sup>180</sup> makul ve meşru bir sebep bulunmamasına rağmen çok sayıda işçi işten çıkarılmış ve hemen yenileri alınmışsa fesih hakkının kötüye kullanıldığına hükmetmiştir.<sup>181</sup>

---

<sup>176</sup> SÜZEK, s.579; YÜREKLİ, s.223; Yarg. 9. HD., 2013/5239 E., 2013/10629K. 1.4.2013 Tarihli kararda, "...dava sağlık nedenlerinden kaynaklanan haklı nedenle işçinin devamsızlığının ihbar öneline ilaveten 6 hafta aralıksız devam etmesi halinde, işverenin bildirimsiz fesih hakkı vardır. Davacının aralıklı olarak birden fazla rapor aldığı ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin birinci bendi bekleme süresi olan ihbar öneline ilaveten 6 haftalık aralıksız süre şartı gerçekleşmediği için iş sözleşmesi haksız olarak feshedilmiştir. Her ne kadar davacı sık rapor almış ise de, fesihten önce davacının verimsizliğine ve yetersizliğine dayanan sağlık sebebi savunması alınmamış olup, işveren tarafından gerçekleştirilen fesih geçersizdir. Davanın kabulü gerekir."

<sup>177</sup> KILIÇOĞLU – ŞENOCAK, s.241.

<sup>178</sup> Yargıtay Kararları Dergisi, Temmuz, 1991, s.10291. (9 HD. 8.4.1991 Tarih ve 990/14473 E. 991/7311K.)

<sup>179</sup> [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), HGK. 13.3.1960 Tarih ve 4141E. 198 K.

<sup>180</sup> [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), HGK. 29.8.1953 Tarih ve 4650 E. 4835 K.

<sup>181</sup> NARMANLIOĞLU, s. 397-399; 9 HD. 11.9.1990 Tarih ve 9229E. 9809 K.

İşçi, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne işvereni şikayet ettiği için, sigortasız çalıştırıldığını SGK'na bildirdiği için, evli kadın işçi hamile kaldığı için veya bir davada işveren aleyhine tanıklık yaptığı için ya da işverenin iş sözleşmesini fesih hakkını kötüye kullandığını gösteren başka durumlarda iş sözleşmesinin feshedildiğini iddia ve ispat ederse, İş Kanunu madde 17'de gösterilen ihbar tazminatının üç misli olarak ödenmesi demek “*kötü niyet tazminatı*”nı almaya hak kazanır (İŞ K. m. 17/4; Deniz İş Kanunu m. 16/son).<sup>182</sup>

Uygulamada da Yüksek Mahkeme, hamile kalan kadın işçinin işten çıkarılmasını,<sup>183</sup> işçinin işveren aleyhine dava açması ve işçinin işvereni aleyhine şikâyetle bulunması,<sup>184</sup> işçinin sendikaya üye olması nedeniyle işten çıkarılmalarını kötü

---

<sup>182</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 370; SÜZEK, s 587; ŞAKAR, “Müjdat, “İş Kanunu ve Yorumu”, s. 326.

<sup>183</sup>[www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr) ,Yarg. 9. H.D., 17.09.2007 Tarih, 2007/29103 E., 2007/26743 K. sayılı kararda; “*Davacı işçi, iş sözleşmesinin hamile olduğu ve ardından doğum yaptığı için feshedildiğini ileri sürerek kötü niyet tazminatı da talep etmiştir. Mahkemeye kötü niyetin kanıtlanmadığı gerekçesi ile isteğin reddine karar verilmiş ise de, dinlenen tanıklar, davacının hamileliği nedeni ile istifasının istendiğini, davacının istifa etmediğini, doğumdan sonra da iş sözleşmesinin feshedildiğini açık bir şekilde belirtmişlerdir. Her ne kadar iş güvencesi kapsamında bulunmayan işçinin iş sözleşmesinin bildirimli feshinde herhangi bir neden gösterme zorunluluğu bulunmamakta ise de, somut olayda davacının kötü niyet iddiası ve tanıkların belirtilen anlatımları karşısında işverence makul ve meşru bir nedene dayanıldığı da iddia ve ispat edilmemiştir. Buna göre davacının kötü niyet tazminatı isteği de kabul edilmelidir*” denilmiştir. OCAK, İşçilik Alacakları, s:1242-1244, Yarg. 9 HD 16.01.2012 Tarih ve 2011/25631 E., 2012/193 K. Sayılı Kararı, 27.10.2009 Tarih ve 2009/13587 E., 2009/29420 K. Sayılı Kararı.

<sup>184</sup> ÇİL, Şahin, “Yargıtay İlke Kararları”, s.375, Yarg. 9. HD.’nin 16.09.2013 Tarih ve 2011/25455 E., 2013/22603 K. Sayılı kararı; “*İşçinin açtığı hizmet tespiti davası nedeniyle iş sözleşmesinin feshi kötü niyetlidir. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarca ihbar öneli tanınmak suretiyle ya da ihbar tazminatı ödenerek, her zaman feshi mümkün ise de, bu hakkın da her hak gibi Medeni Kanun’un 2’nci maddesi uyarınca dürüstlük ve objektif iyiniyet kurallarına uygun biçimde kullanılması gerekir. Aksi takdirde fesih hakkının kötüye kullanılmış olduğundan söz edilir.*”, Yarg. 7. HD., 21.01.2014 Tarih ve

niyetli fesih olarak değerlendirmişken; kıdem tazminatı artışından kısa bir süre önce iş sözleşmesinin işverence sona erdirilmesini, işyerinde modernizasyona gidilmesi nedeniyle işçi sayısında azaltılmaya gidilmesini, ekonomik krize dayanan işten çıkartmaları kötü niyetli fesih olarak kabul etmemiştir.<sup>185</sup>

İşverenin fesih hakkını kötüye kullanmış olduğu hallerde bu durumu kanıtlama yükümlülüğü işçiye aittir. İşçinin somut olaylarla kötü niyetin varlığını kanıtlaması gerekir. Aksi sözleşmede fesih işleminin meşru sebebe dayanılarak yapıldığı kabul edilir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçlarından sorumlu olur.<sup>186</sup>

Kötü niyet tazminatı işçinin zararına bağlı olmayan götürü nitelikte bir tazminattır. Tazminatın hesabında işçinin ücretinin yanı sıra, İş K.'nun 32'nci maddesinin ilk fıkrası uyarınca işçiye ödenen hak ve menfaatlerin gözönüne alınması gerekir. Tazminat, TBK.' da on yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Ayrıca Yargıtay içtihatları uyarınca, bildirim sürelerinin artırılması halinde miktarın arttırılan kanuni bildirim sürelerine göre hesap edilmesi gerekir.<sup>187</sup>

Ayrıca önemle belirtmek gerekir ki, İş K.'ndaki yeni düzenleme uyarınca, feshin hem kötü niyetli hem de usulsüz olarak yapıldığı hallerde, işçi bu iki tazminata birlikte hak kazanır. 4857 Sayılı İş K., açık hükmüyle 1475 Sayılı Kanun zamanında yer alan

---

2013/27255 E., 2014/670 K. Sayılı kararında ise; “*Fesih hakkının kötüye kullanan işveren, 4857 Sayılı İş K.'nun 17'nci maddesi uyarınca bildirim sürelerine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bahsi geçen tazminata uygulamada kötüniyet tazminatı denilmektedir.*”.

<sup>185</sup>SÜZEK, s.580; ŞAHLANAN, Fevzi, “İşe İade Davası Açma Hakkını Ortadan Kaldıran Protokolün Geçersizliği, Karar İncelemesi”, Tekstil İşveren Dergisi Yayınları, Haziran 2005 Sayısı, İstanbul, 2005, s.155 vd.

<sup>186</sup> KILIÇLOĞLU – ŞENOCAK, s.242.

<sup>187</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.941; YÜREKLİ, s.223.



tartışmaları ortadan kaldırmıştır.<sup>188</sup>4857 Sayılı Kanun döneminde kötüniyet tazminatı ile ihbar tazminatını farklı ve birbirinden bağımsız tazminatlar olarak görmekte ve bu tazminatların ayrı olarak talep edilmesi gerektiğine, hâkimin sadece kötüniyet tazminatı talep edilen hallerde çoğun içinde az da vardır kuralından hareketle ihbar tazminatına da hükmedemeyeceğine karar vermektedir.<sup>189</sup>

Son olarak, işçinin iş sözleşmesinin sendikal nedenlerden dolayı feshedilmesi halinde işverence ödenecek tazminat miktarı Sendikalar Kanunu uyarınca işçinin bir yıllık ücretinden az olamayacağı gibi böyle bir durumda ayrıca kötü niyet tazminatına hükmedilmez.<sup>190</sup> Feshin sendikal nedenlerden ötürü yapıldığı durumlarda ispat yükümlülüğü işverene aittir.<sup>191</sup>

### **b)Kötüniyet Tazminatı - Sendikal Tazminat İlişkisi**

1475 Sayılı Kanun'un 13'üncü madde hükmü, sadece kanun kapsamındaki işçiler ve işverenleri hakkında uygulanabileceğinden, kapsam dışındaki kimselerin iş sözleşmesinin feshinin kötüye kullanılması halinde genel hükümlere göre hareket edilmek gerekecekti. Böylece iş güvencesi mevzuatımıza ilk olarak getirilen 4773 Sayılı Kanun ve bunun hükümlerini bünyesine alan, 4857 Sayılı İş K.'undan önceki dönemde belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenin fesih hakkını kötüye kullanmasının kanıtlanması halinde, bu davranışın yaptırımı olarak 1475 Sayılı İş K., ihbar önellerinin üç katı tutarında bir tazminatı öngörmekteydi. Öte yandan Sendikalar Kanunu da, 1475 Sayılı İş K.'nun 13'üncü maddesinde öngörülen kötüniyet tazminatı ile sendikacılık tazminatı arasındaki ilişkiyi açıkça belirtmiş, sendikal tazminata hükmedilmesi halinde

---

<sup>188</sup>KAR, Bektaş, "İş Güvencesinde İspat Yükü ve Deliller", Legal Yayıncılık, İHSGHD, Sayı:7, İstanbul, 2005, s.1022.

<sup>189</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.944; UÇUM, Mehmet, "Yeni İş Kanunu Seminer Notları", Legal Yayıncılık, Eylül, 2003, İstanbul, s.55.

<sup>190</sup>SÜZEK, s 581; MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.944.

<sup>191</sup> KILIÇLOĞLU – ŞENOCAK, s.242; YÜREKLİ, s.224.

ayrıca kötüniet tazminatı hükmünün uygulanamayacağı tasrih edilmişti. Yeni yapılan düzenlemelerle, gerek kötüniet, gerekse sendikal tazminat talep edileceği haller sınırlanmış ve fesih bildirimini “geçerli sebeplere” dayandırılması zorunluluğu getirilerek, feshin dayandırıldığı geçerli sebebin işverence ispat edileceği öngörölmüş ve “iş güvencesi tazminatı”nın ödeneceği öngörölen yeni bir sisteme geçilmiştir.<sup>192</sup>

Buna göre, işveren, işçinin sendikal faaliyetlere katılmasından yahut sendikaya üye olmasından veya olmamasından dolayı sözleşmeyi feshetmişse, işçinin son brüt ücreti üzerinden hesaplanacak ve bir yıllık ücretinden az olmamak kaydıyla hâkim tarafından hükmedilecek bir tazminatı ödemekle yükümlü olacaktır. (STİSK. m. 25) Bu tazminata öğreti ve uygulamada “Sendikal tazminat” denir.

Tartışmalara yol açan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25’inci maddesindeki düzenleme kısmen iptale konu olmuştur. Anayasa Mahkemesi, 22 Ekim 2014 günü yaptığı toplantıda, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun bazı maddelerinin anayasaya aykırılığının tespitinin istendiği davayla ilgili kararını web sitesinde yayımlanan duyuru ile açıklamıştır. Bu karara göre, 6356 Sayılı Kanun’un “Sendika özgürlüğünün güvencesi” başlıklı 25’inci maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan “fesih dışında” ibaresi ile beşinci fıkrasında yer alan “18” ibaresinin Anayasaya aykırı olduğuna ve iptaline karar vermiştir.<sup>193</sup>

İş güvencesi hükümleri kapsamı dışında kalan işçinin sendikaya üye olup, olmamasından veya işçi kuruluşlarının faaliyetine katılmasından dolayı işine son verilmesi durumu ile ilgili olarak 6356 Sayılı Sendikalar Kanunu’nun 31’inci maddesinin altıncı fıkrası, daha ağır bir tazminat hükmü getirmiş ve hükmedilecek sendikacılık tazminatının, ispat yükümlülüğü işverende olmak üzere, işçinin bir yıllık

---

<sup>192</sup>SÜZEK, s.587; NARMANLIOĞLU, s.393, 394.

<sup>193</sup>ÇELİK – CANIKLIOĞLU - CANBOLAT, s.372; ŞAKAR, Müjdat, “İş Kanunu Yorumu”, s. 32; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.181.

ücreti tutarından az olamayacağını öngörmüştür.<sup>194</sup>2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda böyle bir hükme yer verilmemiş olmakla birlikte, 1475 Sayılı Kanun döneminde Yargıtay tarafından, bir yıllık tazminatın sadece İş K.'nun eski 13'üncü, yeni 17'nci maddesindeki bildirim sürelerine ilişkin ücretlerin üç katı tutarında olan kötüniet tazminatıdır ve bu tazminat ihbar ve kıdem tazminatlarını da kapsar. Başka bir ifadeyle Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinin son fıkrasına göre; *“İşçinin, İş Kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.”* Bu hüküm uyarınca, iş güvencesinin kapsamında olan ve olmayan tüm işçiler, koşulları varsa işverenden sendikal tazminat yanında ihbar ve kıdem tazminatı talep edebilirler.<sup>195</sup> İş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen iş güvencesi kapsamı dışındaki işçilere, sendikal tazminat yanında kötüniet tazminatına hükmedilmez. Her ne kadar, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinde *“sendikal tazminata hükmedilmesi halinde kötüniet tazminatı uygulanmaz kuralına”* yer verilmiş ise de, sendikal tazminat, kötüniet tazminatının özel bir hali olduğundan her iki tazminat birlikte ödenmez. TBK.'nun 434'üncü maddesi de aynı doğrultuda hüküm içermektedir.<sup>196</sup>

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31'inci maddesinin ve 6356 Sayılı Kanun'un 25'inci maddesinin son fıkrasındaki *“işçinin İş Kanunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu bütün haklar saklıdır.”* ifadesiyle açıklığa kavuşturulduğu üzere, sözleşmenin işverence sendikacılık nedeniyle feshi halinde iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçi, İş K.'dan doğan diğer tazminatlardan ayrı olarak, sendikacılık tazminatına hak kazanır. İşte bu durumda işçinin sendikacılık tazminatı ile birlikte İş K.'nun 17'inci maddesindeki kötüniet tazminatından da yararlanıp, yararlanmayacağı sorusu akla gelir ki, bu konuda öğretide tartışma vardır.<sup>197</sup>

---

<sup>194</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 372; SÜZEK, s. 585; KILIÇOĞLU-ŞENOCAK, s.242.

<sup>195</sup>YÜREKLİ, s.227, 228.

<sup>196</sup> SÜZEK, s.586.

<sup>197</sup>OCAK, İşçilik Alacakları, s.1261-1262.

Kötüniyet tazminatını öngören İş K.’nun 17’nci maddesinin altıncı fıkrasına göre, “”fesih için bildirim şartına da uyulmaması, ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat (ihbar) ödenmesini gerektirir”.

Eski İş K.’nun 13’üncü maddesinde, 4773 Sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle benzer bir hükme yer verilmiştir. Böylece 4773 Sayılı Kanun ile değişikliği takiben artık Yargıtay’ın, öğretinin bu konudaki haklı eleştirilerine karşın, kötüniyet tazminatına hükmedilecek hallerde ayrıca usulsüz fesih nedeniyle koşulları bulunsa dahi, ihbar tazminatına hükmedilemeyeceği; zira kötüniyet tazminatının hukuki niteliği bakımından ihbar tazminatının vasıflı şeklinden ibaret olduğu yönündeki görüşünün kanunun açık hükmü karşısında yeni uygulamada esas alınamayacağı açıktır. Nitekim Yargıtay uygulaması da bu yönde oluşmuştur. Bu durumda, kanun hükmünün gereği olarak, işverenin hem süreli fesih hakkının kötüye kullandığının, hem de usulsüz fesih yaptığının sabit olduğu hallerde, talep halinde her iki tazminata ayrı olarak hükmedilecektir.

Öğreti tarafından vurgulandığı gibi, amaç ve nitelikleri bakımından bu tazminatlar birbirlerinden farklıdır. İhbar tazminatı, “”tarafkların belirsiz süreli iş sözleşmesinin süreli fesih için öngörülen şartlara gerektiği şekilde uymalarını sağlamak amacıyla getirilmiş bir yaptırım iken, kötüniyet tazminatı işverenin süreli fesih hakkını sosyal amacından saptırmak suretiyle veya diğer tarafa zarar vermek kastıyla kullanılmasının yaptırımıdır.” Bu nedenle, öğretiye göre kanun değişikliğinden önce de işverenin hem süreli fesih hakkını kötüye kullandığını, hem de bildirim süresine uymadığının sabit olduğu bir fesihte bulunması halinde kötüniyet tazminatı yanında ayrıca ihbar tazminatına da hükmetmek gerekmektedir.

Yargıtay, 4857 Sayılı Kanun ile ihbar ve kötüniet tazminatının farklı ve bağımsız tazminatlar olarak görerek, ayrı olarak talep edilmeleri gerektiği görüşündedir.<sup>198</sup>

Ayrıca bu iki ayrı kanundaki düzenlemelerin unsurları ve koşulları, işçiye, karşı görüş tarafından kabul edilenin aksine, iki ayrı tazminattan dilediğini isteme hakkını da vermez.<sup>199</sup>

Yargıtay 9’uncu H.D.’nin vermiş olduğu kararda; “davacı, davalıya ait işyerinde çalışır iken sendikaya üye olduğu için işverence iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek kötüniet veya sendikal tazminat isteğinde bulunmuştur. Mahkemece işyerinde toplu iş sözleşmesi prosedürünün başlatılıp başlatılmadığının, başvurunun varlığı halinde yetki prosedürüne ilişkin dosyanın getirtilerek işyerindeki sendikal işçi sayısının tespit edilip bunlardan kaç sendika üyesi işçinin işten çıkartıldığının saptanarak bu araştırma sonucunda elde edilecek verilerin bir değerlendirmeye tabi tutularak sonuca göre karar verilmesi gerektiğini “belirtmiştir.<sup>200</sup>

Yargıtay 9’uncu H.D.’nin kararında ise; “Sendikalar Kanunu’nun değişik 31/6’ıncı maddesine göre sendika üyeliği veya sendikal faaliyet sebebiyle iş sözleşmesinin feshi halinde İş Kanunu’nun 18-21 madde hükümleri uygulanacağından ayrıca sendikal tazminat talep edilemez.”<sup>201</sup>

---

<sup>198</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU-ASRLI-BAYSAL, s.943; OCAK, İşçilik Alacakları, s:1264-1278; Yarg. 9 HD, 02.02.2010 Tarih, 2009/21141 E., 2010/1983 K. Sayılı Kararı, 27.02.2014 Tarih, 2011/53638 E., 2014/6340 K. Sayılı Kararı, 02.06.2008 Tarih, 2007/21774 E., 2008/13452 K. Sayılı Kararı, 14.03.2007 Tarih, 2006/21885 E., 2007/6653 K. Sayılı Kararı, 01.10.2010 Tarih, 2008/34805 E., 2010/26647 K. Sayılı Kararı, 07.07.2009 Tarih, 2008/6021 E., 2009/20177 K. Sayılı Kararı.

<sup>199</sup> ÇELİK – CANIKLIOĞLU - CANBOLAT, s.372.

<sup>200</sup> ŞAKAR, Müjdat, “İş Kanunu Yorumu”, s. 358-359; Yarg. 9 HD., 08.03.2005 tarih, 2004/13318 E. ve 2005/7728 K.

<sup>201</sup> ŞAKAR, Müjdat, “İş Kanunu Yorumu”, s. 360-362; Yarg. 9 HD., 07.10.2004 Tarih, 2004/21425 E. ve 2004/22545 K.

Ancak yukarıda yer alan sendikal tazminata hükmedilebilmesi için Yargıtay, feshin sendikal nedene dayanıp, dayanmadığı hususunu kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulmasını ve bu yönde gerekli araştırma yapılarak, tüm deliller ile birlikte değerlendirilmesi yönünde karar vermiştir.<sup>202</sup>

### **c)Kötüniyet Tazminatı - Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi**

Yukarıda açıklandığı üzere, İş K.'nun 17'inci maddesinde iş güvencesinden yararlanamayan işçilere, işverence sözleşmeyi fesih hakkının kötüye kullanıldığı durumlarda, işe iade davası açma yerine, kötüniyet tazminatı hükmünü talep hakkı tanınmıştır. Öte yandan eşit davranma borcu ile ilgili olarak aynı Kanuna getirilen yeni bir düzenlemede, öğretide “*ayrımcılık tazminatı*” ya da “*ayırım tazminatı*” olarak adlandırılan, özel bir tazminat türüne yer verilmiştir. Buna göre, iş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit davranma borcuna aykırı davranıldığında, işçi dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminata ilaveten, yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilecektir.

Bu borca aykırı olarak iş sözleşmesinin sona erdirilmesi kötüniyetli fesih olarak nitelendirilebileceğinden, öğretide, her iki tazminatın birlikte hükmedilebileceği görüşüne karşı, bunun mümkün olmadığı ve işçinin seçimine bağlı olarak bunlardan birinin uygulanabileceği görüşü öne sürülmektedir.<sup>203</sup> Aynı konu ile ilgili iki ayrı tazminata birlikte hükmedilemeyeceği gibi, bunlardan birini seçme olanağı sağlayan yasal bir düzenleme olmadığından, her iki görüş de benimsenemez. İşveren fesih

---

<sup>202</sup> Yargıtay 9. H.D., 15.03.2010 Tarih ve 2009/16876 E., 2010/6687 K. Sayılı Kararı, İstanbul Barosu Dergisi, Sayı: 2013/2, Cilt: 87, s. 598, 599.

<sup>203</sup> ODAMAN, Serkan, “Ayrımcılık Tazminatının Diğer Tazminatlarla Birlikte Mevcudiyeti Sorunu Üzerine Görüşler”, Sicil İHD., Haziran, 2009, s.77-83.

hakkını kötüye kullandığında sadece İş K.'nun 17'inci maddesindeki tazminatın uygulanması gerekir.<sup>204</sup>

#### **d) Ayrımcılık Tazminatı - Sendikal Tazminat İlişkisi**

İş güvencesinden yararlanamayan işçinin işten çıkarılmasında, işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranışı sendikacılık nedenine dayalı bir ayrımcılık oluşturabilir. İş K.'nun 5'inci maddesi altıncı fıkrasında yer alan, Sendikalar Kanunu'nun 31'inci maddesi hükümlerinin saklı olduğuna ilişkin hüküm uyarınca, İş K.'nun 5'inci maddesindeki ayrımcılık tazminatının değil, Sendikalar Kanununun 31'inci maddesindeki sendikacılık tazminatının uygulanması gerekir.<sup>205</sup>

Her ne kadar yasada sendikal tazminat ve kötüniyet tazminatı birlikte uygulanmaz kuralına yer verilmemiş ise de, her iki tazminat da temelde aynı hukuki nitelikte olduklarından her iki tazminata birden hükmedilemez.<sup>206</sup>

Buna karşın işçi, koşulların varlığı halinde sendikal tazminat yanında ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı da isteyebilir. Öte yandan, İş K.'nun 5'inci maddesinin altıncı fıkrasında açık bir düzenleme yer aldığından, sendikal tazminat yanında, ayrımcılık tazminatı talep edilemez.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinin dokuzuncu fıkrasına göre, işçinin İş Kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır. Sendikal fesih, aynı zamanda eşit davranma borcuna aykırı, sendikal nedene dayalı bir ayrımcılık oluşturuyorsa, İş K.'ndaki ayrımcılık tazminatı değil, Sendikalar ve Toplu İş

---

<sup>204</sup> ÇELİK – CANIKLIOĞLU - CANBOLAT, s.372-373.

<sup>205</sup> ÇELİK – CANIKLIOĞLU - CANBOLAT, s.373.

<sup>206</sup> OCAK, İşçilik Alacakları, s:1289; Yarg. 22 HD, 21.06.2013 Tarih, 2012/25271 E., 2013/15077 K., Sayılı Kararında; “...sendikal tazminata ücrette ayrımcılık nedeniyle hükmedildiğinden ayrıca ayrımcılık tazminatına hükmedilemez.” yönünde hüküm kurmuştur.

Sözleşmesi Kanunu'nda öngörülen sendikal tazminat söz konusu olur. Nitekim ayırım yasağına aykırılığın yaptırımını düzenleyen İş K.'nun 5'inci maddesinin altıncı fıkrası, 6356 Sayılı Kanunu'nun 25'inci maddesi hükümlerinin saklı olduğu ayrıca belirtilmiştir.<sup>207</sup>



---

<sup>207</sup>SÜZEK, s.586-587; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.182; MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.949.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SÜRELİ FESİH BİLDİRİMİNİN HUKUKİ ANLAMDA DEĞERLENDİRİLMESİ

#### I) SÜRELİ FESHİ ETKİLEYEN HALLER VE ASKI SÜRESİNİN ETKİSİ

##### A) Genel Olarak

Sürelî feshin temel hedefi, işverenin iş sözleşmesine keyfî olarak son vermesi halinde dahi, işçiye uygun bir miktarda tazminat (ihbar tazminatı) ödenmesini sağlamaktır. Bu nedenle uygulamada en çok tartışılan ihtilaf konusu kuşkusuz ki ihbar tazminatıdır.

İhbar tazminatı; Yargıtay kararın da; “*belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat türüdür.*”<sup>208</sup> şeklinde tanımlanmıştır.

Anılan karardan da anlaşıldığı üzere ihbar tazminatı hakkının doğumu için iş sözleşmesinin feshinin, haklı bir nedene dayanması gerekmemektedir. Keyfî uygulamalara ve hak kayıplarına sebebiyet vermemesi için -özellikle işverenin ekonomik açıdan güçlü olduğu dikkate alındığında, tarafların -işverenin yaptığı fesih işleminin hukuki denetime tabi olması gerekmektedir.<sup>209</sup>

---

<sup>208</sup>ÖZCAN, Durmuş, “İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, Adalet Yayınları”, Ankara, 2013, s.438-439; Yarg. 9 H.D. 10.10.2011 Tarih, 37145/36924 E./K.

<sup>209</sup> Yukarıda değindiğın üzere, işverenin peşin ödeme yolu ile fesih hakkı, herhangi bir sebep gösterilmeden, işçinin bildirim süresine ait ücreti ödenmesi ile kolayca başvurulanan bir fesih yoludur. Peşin ödeme müessesesi, işverence, işçinin bildirim süresi içerisinde hak kazanacak olduğu haklardan mahrum

Yargıtay bir kararında<sup>210</sup>, “işi kendisi bırakan işçiye, ihbar tazminatı sözleşmesi edilemez.” hükmünü uygulayarak, işçinin iş kendisinin bıraktığına işaret ederek, işverenden tahsiline karar verilen ihbar tazminatını ödenmesine karar veren Yerel Mahkeme kararını bozmuştur.

Bu sebeple kanun koyucu aşağıda detaylıca değineceğim üzere, belirli hallerde taraflarca fesih hakkının kullanılmasını sınırlandırmış ve geciktirmiştir.

### **B) Süreli Feshin Sınırlandırılması**

Taraflar, sözleşme ile belli bir süre boyunca iş sözleşmesinin fesih bildiri süresi verilerek feshedilemeyeceğini ya da makul bir sebep gösterilmeden feshedilemeyeceğini, haklı sebeple feshin bir kurul kararıyla olabileceğini kararlaştırabilirler. Uygulamada ihbar tazminatı miktarının sözleşme ile artırılması veya feshin cezai şartla bağlanması yoluyla da feshin sınırlandırıldığı görülmektedir. Nitelikli personelin diğer firmalar tarafından transfer edilmesini engellemek, işçi için yapılan mesleki eğitim harcamalarının işten ayrılma halinde geri alınmasını sağlamak gibi düşüncelerle, haklı bir sebep olmadan sözleşmeyi feshedenin diğer tarafa ceza tazminatı ödemesi kararlaştırılmaktadır. Yargıtay önceleri, işçi aleyhine tek taraflı cezai şartı geçerli sayarken, işçi için eğitim masrafı yapılmışsa cezai şartı geçerli saymaya başlamıştır. Ancak TBK madde 420'nin birinci fıkrası gereğince, sadece işçi aleyhine konulan cezai şart geçersizdir. Öte yandan, fahiş cezai şartı hâkim indirimine tabi tutabilir (TBK. m.182/3).<sup>211</sup>

---

bırakma amaçlı da kullanılabilirdiğinden, hak kayıplarına neden olmaması için fesih işleminin hukuki denetimi daha da önem arz etmektedir.

<sup>210</sup> İstanbul Barosu Dergisi, 2013/2 Sayı, 87. Cilt, s. 592, 593; Yarg. 9. HD., 17.10.2012 Tarih ve 2010/26015 E., 2012/34901 K.

<sup>211</sup> ÇELİK – CANIKLIOĞLU - CANBOLAT, s.358; SÜZEK, s:767; ŞAKAR, Müjdat, İş Kanunu Yorumu, s. 329.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kararında; "tacir olan işveren ile işçi arasında yapılmış hizmet sözleşmesi, ticari iş mahiyetinde değildir. Cezai şart borçlusu tacir olan işveren olsa bile hâkim iş sözleşmesindeki fahiş gördüğü cezai şartı indirime tabi tutmalıdır. Tacir statüsünde olma, iş sözleşmesindeki cezai şartın indirilmesine engel teşkil etmez" yönünde hüküm verilmiştir.<sup>212</sup>

Yargıtay, "5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 9'uncu maddesinin birinci fıkrasına göre, kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirlenen esaslara göre yazılı olmak üzere belirli süreli olduğundan bahisle, ihbar tazminatına hak kazanamayacakları" görüşündedir.<sup>213</sup>

### **C) Süreli Feshin Geciktirilmesi**

İş Kanunu bazı hallerde iş sözleşmesinin askıya alınmasını kabul ederek bu süre içinde feshi engeller. Askı süresi içinde 17'inci maddedeki fesih bildirim süreleri işlemez. Fesih bildirim sürelerine ilişkin ücretin peşin verilerek sözleşmenin işveren tarafından feshi de mümkün değildir. Ancak, belirli süreli bir iş sözleşmesi, askı süresi içinde de sürenin dolması ile sona erer.<sup>214</sup>

---

<sup>212</sup>ŞAKAR, Müjdat, "İş Kanunu Yorumu", s. 348-356; YHGK., 02.02.2005 tarih, 2004/9-759 E. ve 2005/9 K.

<sup>213</sup> OCAK, İşçilik Alacakları, s.906- 907- 908; Yarg. 9 HD, 15.02.2012 Tarih, 2009/43210 E, 2012/4229 K.;Yarg.9 HD, 26.02.2014 Tarih, 2012/1580 E., 2014/5991 K. Sayılı Kararı, 15.02.2012 Tarih, 2009/7587 E., 2014/12271 K. Sayılı Kararı, Yarg. 22 HD., 13.02.2014 Tarih, 2013/3622 E., 2014/2123 K. Sayılı Kararı, Yarg. 9 HD., 03.03.2014 Tarih, 2012/2656 E., 2014/6636 K. Sayılı Kararı, 24.02.2014 Tarih, 2012/886 E., 2014/5716 K. Sayılı Kararı.

<sup>214</sup> ŞAKAR, Müjdat, "İş Kanunu Yorumu", s. 330; OCAK, İşçilik Alacakları, s.887; Yarg. 7 HD. 26.11.2013 Tarih, 2013/9567 E., 2013/20381 K. Sayılı Kararı.

## 1. İşçinin Raporlu veya İzinli Olduğu Sürede Feshin Geciktirilmesi

İşçinin “hastalık, kaza veya gebelik ve doğum sebebiyle raporlu” olduğu hallerde, sözleşme askıdadır. Fesih bildirim yapılsa bile ancak rapor süresinin sonunda fesih gerçekleşmiş olur. İş Kanunu’nun 25’inci maddesi uyarınca, fesih bildirim süresinin altı hafta aşılmasında sonra işverenin derhal fesih hakkı doğar. Yıllık ücretli izin süresi içinde sözleşmenin işveren tarafından feshedilmesi halinde, fesih bildirim süresiyle yıllık izin süresi ile iç içe geçemez (İş K. m.59/2).<sup>215</sup>

Yargıtay; ihbar önelinin bütünlük arz ettiğini, bu nedenle ihbar önelinin bölünmek sureti ile uygulanamayacağını ve ihbar öneli içinde izin, rapor kullandırılmayacağı gibi iznin ücretli ve ücretsiz olmasının da sonuca etkili olmadığını, bu durumlarda önel verilmemiş sayılacağından somut uyuşmazlıkta davalı daha sonra ücretini ödese bile önel içinde davacıyı izne çıkardığından, önel bölünmüştür. Bu sebeple davacıya usulüne uygun önel verilmediğinden, ihbar tazminatının kabulü yerine reddine karar verilmesini hatalı bulmuştur.<sup>216</sup>

## 2. Geçici Silah Altına Alınan İşçinin Sözleşmesinin Feshinin Geciktirilmesi

Muvazzaf askerlik ödevinin dışında manevra veya herhangi bir sebeple ya da herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işine gelemeyen işçinin sözleşmesi askıdadır. İş sözleşmesi, ayrıldığı günden başlayarak iki ay geçmedikçe feshedilemez (İş K. m.31/1). Bunun için işçinin o işte en az bir yıl çalışmış bulunması şarttır. Bir

---

<sup>215</sup>ÇELİK- CANİKLİOĞLU- CANBOLAT, s. 356;EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.243;ŞAKAR, Müjdat, “İş Kanunu Yorumu”, s. 330.

<sup>216</sup> ŞAKAR, Müjdat, “İş Kanunu Yorumu”, s.342-345; Yarg. 9. HD. 14.01.2013 Tarih, 2010/37390 E, 2013/75 K.

yıldan çok çalışmaya karşılık, tamamı 90 günü aşmamak üzere, her fazla yıl için 2 gün eklenir. (İş K. m.31/2).<sup>217</sup>

### **3. Grev ve Lokavt Sırasında Sözleşmenin Feshinin Geciktirilmesi**

İşçilerin, kanuni greve katılması, greve katılmaması veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmaması ve kanuni lokavta maruz kalması sonucunda iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır.

İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce muaccel olan işçilik alacaklarını (ve eklerini) olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bunun için çalışmakla yükümlüdür.<sup>218</sup>

### **4. Mevsimlik İşlerde Sözleşmenin Feshinin Geciktirilmesi**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11'inci maddesindeki hükümlere uygun olan, mevsimlik iş sözleşmeleri, belirsiz süreli olarak yapılabileceği gibi belirli süreli olarak da kurulabilir. Tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona ereceğinden, işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamamaktadır.

Buna karşılık, işçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme mevsimlik sözleşmelerle çalışılmışsa iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11/son maddesi uyarınca belirsiz süreli nitelik

---

<sup>217</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 483; ŞAKAR, "Müjdat, İş Kanunu Yorumu", s.330; OCAK, İşçilik Alacakları, s.877; Yarg. 9 HD. 05.03.2012 Tarih, 2012/7708 E., 2012/6884 K. Sayılı Kararı, 23.09.2010 Tarih, 2008/34888 E, 2010/25335 K. Sayılı Kararı.

<sup>218</sup> ŞAKAR, Müjdat, "İş Kanunu Yorumu", s. 330.

kazanacaktır. Mevsim bitimi ile askıya alınan iş sözleşmesi, tarafların fesih iradesi yok ise, feshedilmiş olmaz.

Yargıtay, mevsimlik işlerde mevsimin bitmesiyle sözleşmenin son bulmayıp askıda kaldığını ve bu askı halinin yeni mevsimin başlamasına kadar süreceğini, yeni mevsimde işe çağırılmayan işçinin sözleşmesinin yeni mevsim başınca işverence feshedilmiş sayılacağını, çağrıya rağmen gelmeyen işçinin ise sözleşmeyi kendisinin feshetmiş Kabul edileceğini muhtelif kararlarında ifade etmiştir.<sup>219</sup>

#### **D) İhbar Tazminatı Alacaklarında Belirsiz Alacak /Kısmi Alacak Davası Ayrımı**

Dava açan işçinin hizmet süresi ve aldığı ücret miktarı ile fesih konusu çekişmesiz ise, ihbar tazminatı alacağı belirli alacak davasına konu olabilir. İhbar tazminatı konusunda feshi kimin yaptığı, işçinin hizmet süresi, işçiye ödenen ücret miktarı ve hesaplamaya dâhil olan ödemeler çekişmeli ise, bu durumda ihbar tazminatı alacağı için, belirsiz alacak davası veya kısmi dava açılabilir.<sup>220</sup>

Uygulamada, işçilik alacaklarının belirli olduğu savunulmakta ve süre ve ücret miktarlarının sadece ispat yükünü ilgilendirdiği ileri sürülmekteyse de, alacağı belirsiz hale getiren veriler çoğu kez tamamlanamamaktadır. Tanık beyanlarında farklı ücret geçmekte ve ücretin yıllara göre ne kadar olabileceği dahi meslek kuruluşları ile işçi ve işveren sendikalarından da farklı gelmekte standart bir uygulamadan bahsedilememektedir.<sup>221</sup> Bu sebeple 6100 sayılı HMK, 109'uncu madde kapsamında, alacak tartışmasız veya açıkça belirli olmadığından kısmi dava veya belirsiz alacak davası açılabilir.

---

<sup>219</sup>EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.242; ŞAKAR, Müjdat, "İş Kanunu Yorumu", s. 331-332; OCAK, İşçilik Alacakları, s.869; Yarg. 9 HD. 18.04.2006 Tarih, 2006/4832 E., 2006/10605 K. Sayılı Kararı.

<sup>220</sup> ÖZCAN, Durmuş, "İş Hukukunda Fesih ve İşe İade", s. 443.

<sup>221</sup>OCAK, Uğur, İşçilik Alacakları (Ortak Konular), 3. Kitap, Kalkan Matbaacılık, 2016 Ankara, s. 3082-3085.

## **E) Davanın Tarafları**

İş sözleşmesi feshedilen taraf iş mahkemesinde dava açma hakkına sahiptir. Bu hak münhasıran işçinin/işverenin kendisi tarafından kullanılır. Bununla birlikte Sendikalar Kanunu uyarınca işçinin üyesi olduğu sendikanın da işçiyi temsilen dava açması da mümkündür. Davanın diğer tarafı da iş sözleşmesini fesheden taraftır. Bu taraf gerçek veya tüzel kişi olabilir.<sup>222</sup>

İşçinin ölümü halinde ise mirasçıların talep haklarını davanın sonucunu dikkatte alarak incelemek gerekir.

## **F) İhbar Tazminatının Yargısal Denetiminde Esas Alınması Gereken Kriterler**

İş K.'na göre, iş güvencesinden yararlanmayan işçiler bakımından, belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence süreli feshi için, işveren herhangi bir neden göstermek zorunda değildir; işveren, işçinin iş sözleşmesini bildirim süresine uyararak ve peşin ücret ödeme yoluyla bir neden göstermeksizin her zaman feshedebilir.

İş güvencesi hükümleri kapsamı dışında yer alan işçilerin işe iade davası açma hakları bulunmamaktadır. Ancak bu işçiler feshin usulsüz veya kötü niyetli yapıldığı hallerde, işverenden ihbar ve kötü niyet tazminatı talep etme hakkına sahiptirler.

Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, kötüniyet tazminatı ile ihbar tazminatını farklı ve birbirinden bağımsız olarak değerlendirmekte ve sadece kötüniyet tazminatı talep edilen

---

<sup>222</sup> DEMİR, “Açıklamalı ve İçtihatlı İş Güvencesi ve İşe İade Davaları”, s.222; ÖZCAN, “İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi”, s.239, 240.

hallerde “çoğun içinde az da vardır” kuralından hareketle, ihbar tazminatına hükmedemeyeceğini belirtmiştir.<sup>223</sup>

TBK.’nin 434’üncü maddesinde, “*feshe karşı koruma*” başlığı altında, iş sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak, sona erdirildiği durumlarda, işverenin işçiye fesih bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemekle yükümlü olduğu öngörülmüştür. Öğretide işverenin süreli fesihte “*meşru menfaatinin bulunmaması*”, “*karşı tarafa zarar verme kastının bulunması*”, “*feshi ihbar hakkını işletme yararı dışında kullanılması*”, “*objektif iyiniyet kurallarına aykırı kullanması*” gibi kriterlere dayanılmıştır. Türk Hukuku’nda, öğretide ve yargıya egemen olan görüş, “*objektif iyiniyet kurallarına aykırılık*” yönündedir. Bu kriter bağlamında süreli fesih, meşru kabul edilen nedenlere dayanmalıdır. Buna göre, meşru nedenlere dayandığı sözleşmede işveren, süreli fesih hakkını kötüye kullanmamış olur. “Meşru neden” kavramı olarak sözleşmeye derhal son vermeye yeter ağırlıkta olmayan, yani haklı neden teşkil etmeyen ama fesih hakkının iyiniyetle kullanımını mümkün kılan nedenlerdir. İşçinin hafif geçimsizliği, verimsizliği, mesleki yetersizliği, işletmenin mali, teknik, iktisadi zaruretleri, meşru neden teşkil ederler. Türk Hukuku’nda ise bu meşru nedenler, işletmenin ekonomik zaruretlerine dayandırılmıştır. İş güvencesi dışındaki işçiler bakımından işveren, süreli fesih hakkını kullanırken, sebep göstermek zorunda olmadığından, sözleşmelerle öngördükleri süreler, belirtilen meşru nedenler, süreli fesih hakkını sınırlayıcı rol oynar. Kanun, süreli feshi işçi yönünden kişi özgürlüğü bağlamında değerlendirirse de, işçinin de süreli fesih hakkını kötüye kullanması mümkündür.<sup>224</sup>

---

<sup>223</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.944; Yarg. 9. HD.’nin 12.04.2011 Tarih, 2011/17360 E., 2011/10837 K.

<sup>224</sup> ÇELİK-CANIKLIOĞLU-CANBOLAT, s.369-370, SÜZEK, s. 583-584; MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.936-938.



İhbar Tazminatı, kötü niyet tazminatı, iş arama izin ücreti, ayrımcılık ve sendikacılık tazminatları taleplerine ilişkin açılacak davalar iş mahkemelerinin görev alanı içine girdiği için davanın, yetkili iş mahkemesinde açılması gerekir. 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5'inci maddesine göre işçi, davayı, davalının yani işverenin ikametgâhında açabileceği gibi davanın, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili yer mahkemesinde de açılması mümkündür. Öngörülen bu düzenleme kamu düzenine ilişkin olup sözleşmeler ile aksinin kararlaştırılması mümkün değildir.<sup>225</sup>

Yargıtay 22. HD.'nin kararında, İş Mahkemelerinde 5521 Sayılı Yasaya göre, davalı ikametgahı, işin yapıldığı yer ve bağlama limanının olduğu yerlerdeki İş Mahkemeleri'ni yetkili olarak kabul etmiştir.<sup>226</sup>

İhbar veya kötü niyet tazminatı istenen davaların açılması herhangi bir hak düşürücü süreye bağlanmamıştır. Ancak bu talepler TBK.'unun 72'nci maddesi uyarınca tazminat niteliği taşıdığından on yıllık zamanaşımı süresine tabidirler. Bu nedenle bu sürenin geçmesi davanın açılmasına engel teşkil etmese bile davalı tarafın bu durumu ilk itiraz olarak öne sürmesi halinde mahkemenin davayı süre aşımı nedeniyle reddetmesi gerekir.

Son olarak önemle belirtmek gerekir ki, iş güvencesi hükümleri dışında kalan işçilerin iş sözleşmelerinin sendikal nedenlerle feshedilmesi halinde Sendikalar Kanunu'nun 31'inci maddesi uyarınca İŞ K.'nun 18, 19, 20 ve 21'inci maddeleri uygulanır. Ancak bu durumda tazminat miktarı işçinin bir yıllık ücretinden az olamaz. Ayrıca bu işçilerin açacakları davada ispat yükümlüğü işverene aittir.<sup>227</sup>

---

<sup>225</sup>AKYİĞİT, s.121.

<sup>226</sup>İstanbul Barosu Dergisi, Sayı: 2013/4, Cilt: 87, s. 494 – 496; Yarg. 22 HD., 05.04.2013 Tarih ve 2012/17496 E., 2013/7392 K.

<sup>227</sup> GÜZEL, a.g.m. , s.114.

## G) Yargıtay Kararları Işığında İhbar Tazminatı

Yargıtay ; “... ihbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir sebebi olmaksızın ve usulüne uygun bildirim süresi tanınmadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin 4857 sayılı kanunun 24 ve 25’inci maddelerinde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve kanunun 17’inci maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar süresi tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih sebebine rağmen işçi ya da işverenin 26’ıncı madde de öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih yoluna gitmemeleri halinde, sonraki fesihlerde karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar. İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir sebebe dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz.” yönünde ihbar tazminatını tanımlamıştır.<sup>228</sup>

İlke Karar Niteliğindeki Yargıtay 9’uncu H.D.’nin vermiş olduğu kararda; “... ihbar tazminatı yönünden taraflar arasında uyumsuzluk söz konusudur. İş sözleşmesi taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da, taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklamasına ilişkiyi sona erdirmesi mümkündür. Feshi hakkı, iş sözleşmesini derhal veya belirli sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır. Madde de düzenlenen bildirimli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusudur. Başka bir anlatımla, belirli süreli iş sözleşmelerinde fesheden tarafın, karşı tarafa bildirimde bulunarak önel tanınması gerekmez. İşçinin belirli süreli iş sözleşmesiyle tam süreli, kısmi süreli olarak ya da çağrı üzerine hatta takım sözleşmesiyle çalışması arasında, bildirim öneli tanınması gerekliliği yönünden bir

---

<sup>228</sup> ÖZCAN, Durmuş, İş Hukukunda Fesih ve İşe İade s. 445- 446; Yarg. 22 H.D. 19.06.2012 Tarih, 6549/13972 E./K.

*fark bulunmamaktadır. Ancak deneme süreli iş sözleşmesinde, karşı tarafa bildirim öneli tanınmasına gerek yoktur. Fesih bildirimini bir yenilik doğuran hak niteliğini taşıdığından ve karşı tarafın hukuki alanını etkilediğinden, açık ve belirgin biçimde yapılmalıdır. Yine aynı nedenle, kural olarak şarta bağlı fesih bildirimini geçerli değildir. Fesih bildiriminde ‘‘ fesih ‘‘ sözcüğünün bulunması gerekmez.*

*Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse, bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Bazen fesih işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin işe alınmaması, otomatik geçiş Kartına el konulması buna örnek olarak verilebilir. Dairemizce, işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden uygulama, işverenin feshi olarak değerlendirilmelidir. Mevsimlik ya da vizeli işçi yönünden ise, askı süresinin bitiminde veya başlangıcında işçinin işe çağırılmaması, Dairemizce işverenin feshi olarak değerlendirilmelidir<sup>229</sup>.*

*Fesih bildirimini yazılı olarak yapılması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 109'uncu maddesinin bir sonucudur. Ancak yazılı şekil şartı, geçerlilik koşulu olmayıp ispat şartıdır. Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur ve bundan tek taraflı olarak dönülemez. Dairemizce, daha önceden verilen kararlarda, derhal yapılan fesihlerde henüz ihbar tazminatı ödenmemişken ve yine ihbar öneli içinde işçinin emeklilik başvurusu hali, işçinin emeklilik suretiyle feshi olarak değerlendirilmekteydi. Bu halde işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz ise de kamu kurumları bakımından kıdem tazminatı hesabında daha önce borçlanmış olduğu askerlik süresinin dikkate alınması gerekmektedir. Kamu kurumu işyerleri bakımından askerlik borçlanmasının kıdem tazminatına yansıtılması noktasında işçi lehine olarak değerlendirilebilecek bu husus, işçinin ihbar tazminatına hak kazanamaması yönüyle de işçinin aleyhinedir.’’<sup>230</sup> yönünde verdiği ilke kararda, fesih ve süreli fesih müesseselerini detaylandırmıştır.*

<sup>229</sup> [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr); Yarg. 9 H.D. 18.4.2006 Tarih, 2006/4823 E. 2006/10605 K.

<sup>230</sup> ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 365; ÖZCAN, Durmuş, İş Hukukunda Fesih ve İşe İade s. 449-452; Yarg. 9 HD., 10.10.2011 Tarih, 37145/36924 E.K.

Yargıtay fesih bildirimini yapılırken fesih sözcüğünün bulunması zorunluluğu olmadığını ve tarafların hareketlerinde feshetme iradesi anlaşılıyorsa, fesih bildiriminin gerçekleştiğini ancak kanun da fesih bildiriminin her şartta, açık ve anlaşılır bir şekilde yapılması gerektiğini belirtmiştir. Kararın devamında ise, kamu kuruluşlarında çalışanlar bakımından muvazzaf askerlik süresinin sayılarak, kıdem tazminatına hak kazanmasının işçinin lehine olurken, bildirim süresi içerisinde, işçiye ihbar tazminatı ödenmezden evvel, işçinin emeklilik başvurusu yapması, işçinin feshi olarak nitelendirildiğinden ihbar tazminatına hak kazanamamasının aleyhe olduğu görüşündedir. Yargıtay'ın bu görüşüne katılıyorum, işçi bildirim süresi içerisinde yine prime esas gün sayısını doldurduktan sonra kanundan doğan ve hak etmiş olduğu emeklilik hakkını kullanmayı talep ettiğinde, feshin sanki işçinin feshine dönüştüğünden hareketle, ihbar tazminatına hak kazanamaması, birbiri ile de çelişmektedir.

Uygulamada sıkça karşılaşılan bir sorun olan işçinin ücretinin belirlenmesi hususunda, işverenlerin ücretleri eksik veya elden ödemesi gibi farklı yolların denenmesi sebebiyle kolay belirlenmemektedir. Bu sebeple, işçinin ücretinin belirlenebilmesi için işçinin unvanı, kıdemi, kişisel özellikleri gibi kriterler araştırılmak suretiyle belirlenmesi gerektiğini belirtmektedir.

*“İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçilere o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve âdet göz önünde tutularak belirlenir. Kıdem ve ihbar tazminatları ile işçilik alacakları ise, işçi ücreti saptandıktan sonra, bu ücret esas alınarak belirlenmelidir.”<sup>231</sup>*

---

<sup>231</sup>ÖZCAN, Durmuş, İş Hukukunda Fesih ve İşe İade s. 453; Yarg. 9. H.D. 02.06.2009 Tarih, 372/15530 E./K.

*“Fesih bildirim süresi bölünemeyeceğinden, işçi tarafından kanundakinden daha az süre verilerek yapılan fesih, süre vermeden yapılan fesih niteliğinde olup bu durumda davacı işveren ihbar tazminatına hak kazanır.”*<sup>232</sup>

*“İhbar öneli bütünlük arz eder ve bölünerek kısmi olarak ödenemez. İhbar önelinin bitimini beklemeden işçinin hizmet sözleşmesini fesheden işveren, bu durumda, ihbar öneli hiç kullandırılmamış gibi önele ait ücretin tamamını ödemek zorundadır.”*

*“Dava; kanuni olarak verilmesi gereken ihbar önelinden daha az süre ile önel verilerek iş sözleşmesinin feshinden kaynaklı ihbar tazminatı alacağına ilişkindir. Davacıya tanınması gereken ihbar öneli 8 hafta olup, davacı işçiye sadece 31 gün ihbar öneli tanındığı anlaşılmaktadır. Bu halde işverence usulüne uygun ihbar öneli tanındığı kabul edilemez. Bu durumda ihbar öneli hiç kullanılmamış gibi önele ait ücretin tamamının ödenmesi gerekir. Mahkemece, ihbar önelinin bölünmezliği kuralı göz ardı edilerek davacının 8 hafta karşılığı ihbar tazminatı alacağına hüküm altına alınması gerekirken davacıya 31 gün ihbar öneli tanındığından bahisle bakiye 25 gün ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”*<sup>233</sup>

Yargıtay’ın ihbar öneli bölünemez, 1 gün eksik kullandırılrsa bile tamamı üzerinden hüküm kurulmalıdır lafzından yola çıkarak, fesih bildirim süreleri bölünemez olduğu gibi tam ve bütün halinde kullanılmalıdır yorumu yapabiliriz. Ancak yukarıda da detaylıca incelendiği üzere Yargıtay’ın ihbar sürelerinin bölünmezliği ilkesinin aksi yönünde de kararları bulunmaktadır.<sup>234</sup> Yargıtay, maddi hata olarak davacıya 1 gün eksik ihbar önelinin kullandırılmasını her ne kadar ihbar önelinin bölünmezliği ilkesini kabul etse de, bu sebepten işverenin ihbar tazminatının tamamından sorumlu tutulmasını

---

<sup>232</sup> ÖZCAN, Durmuş, İş Hukukunda Fesih ve İşe İade s. 453; Yarg. 9 H.D. 15.10.1997 Tarih, 13629/17701 E./K.

<sup>233</sup> [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr); Yarg. 9 H.D. 13.01.2005 tarih, 33795/996 E./K; Yarg. 9 H.D 10.02.2014 Tarih, 2011/54410 E. 2014/3699K.

<sup>234</sup>Bkz. s.53, dipnot 116; Yarg. 9 HD. 08.12.2011 Tarih, 2009/25707 E., 2011/47611 K. , 29.12.2010 Tarih, 2008/40196 E., 2010/41825 K. Sayılı Kararı.

hakkaniyet ilkesine aykırı olacağı görüşündedir. Yargıtay'ın bu görüşüne katılarak, somut olaya göre yani işverenin kötü niyetli olmadığı, sadece maddi hata boyutunda bir eksiklik meydana geldiği sözleşmelerde, ihbar tazminatının eksik yatırılmasının cezası olan ihbar tazminatı alacağının tamamına hükmedilmesinin hakkaniyete aykırı olacağından, işveren lehine yorum yapılması gerektiği görüşümdedir.

*“İşverence feshin bildirilmesinden sonra, fesih tarihinin ertelenmesi, süre verildiği anlamını taşımadığından, bu durum veya iş sözleşmesi feshedilen işçinin hemen iş bulması durumu, hak kazanılan ihbar tazminatı talebine engel olmaz.”*<sup>235</sup> Yargıtay bu kararında ise, fesih hakkının bozucu yenilik doğuran bir hak olduğundan ve bir kere kullanıldığından geri alınamayacağından dolayı fesih bildiriminden sonra yapılan çalışmanın örtülü de olsa iş ilişkisinin devam ettiği anlamına gelmeyeceğini açıklığa kavuşturmuştur.

Mevsimlik işler, genel itibariyle belirli süreli iş sözleşmesi ile yapıldığından, kıdem ve ihbar tazminatı verilmeden feshedilebilirler. Ancak işçi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya başlayıp, devam eden senelerde de çalışmış ise, zincirleme olarak yapılan belirli süreli sözleşme, belirsiz süreliye döneceğinden işçi kıdem ve ihbar tazminatı hakkını kazanacaktır. Yargıtay da; mevsim bitimi ile askıya alınan iş sözleşmesinin, tarafların fesih iradesi yok ise, feshedilmiş olmayacağı ve bir sonraki çalışma dönemine kadar askıda kalacağı görüşündedir.

*“Somut olayda, davacı, sözleşmenin işverence haksız ve bildirimsiz olarak feshedildiğini belirterek ihbar tazminatı istemiştir. Davalı ise, davacının iş olduğunda çağırılan ve sürekli olarak çalıştırmadıkları işçi olup çalıştırıldığında ücretinin ödendiğini, aralarında hizmet sözleşmesi olmadığını savunmuştur. Mahkemece taraflar arasında hizmet sözleşmesi bulunduğu ve davacının her yıl Ocak-Mart döneminde*

---

<sup>235</sup>ÖZCAN, Durmuş, İş Hukukunda Fesih ve İşe İade s. 453; Yarg. 9 H.D. 31.09.1998 Tarih, 3144/6248 E./K.

*mevsimlik işçi olarak çalıştığı, sürekli olarak çalışmadığı için ihbar tazminatı alamayacağı sonucuna varılarak ihbar tazminatı talebi reddedilmiştir. Her iki taraf tanıkları da, davacının her yıl Ocak- Mart döneminde ithal edilen gübrelerin gümrükten işyerinin deposuna taşınması işinde çalıştığını söylemiş olup, mahkemenin kabulü de bu yönüyle yerinde ise de, davacının sözleşmesi işverence bildirimsiz olarak feshedilmekle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'inci maddesi uyarınca, ihbar tazminatı isteğinin kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”<sup>236</sup>*

*“Somut olayda davacı, davalıya ait özel öğretim kurumunda psikolog olarak görev yapmıştır. Bu nedenle ataması İl Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılmış ve özel öğretim kurumlarında görev alan öğretim elemanlarına mahsus iş sözleşmesi imzalayarak göreve başlamıştır. Anılan sözleşme yasadaki kaynaklanan nedenlerle belirli süreli sözleşme niteliğindedir. Dolayısıyla davacı belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığından ihbar tazminatı isteğinin reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulü isabetsizdir.”<sup>237</sup> İhbar tazminatı belirsiz süreli iş sözleşmelerinde uygulandığından, kanundan kaynaklı belirli süreli olarak addedilen iş sözleşmesi ile çalışan işçilere ihbar tazminatı ödenmemelidir.*

*“4857 sayılı Kanun'un 17'inci maddesine göre, ödenmesi gereken ihbar tazminatında, faize hak kazanabilmek için kural olarak işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir. bununla birlikte bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile, iş sözleşmesinin feshi halinde ihbar tazminatının ödeme zamanıyla ilgili olarak açık bir hükme yer verilmişse, belirlenen ödeme tarihi faiz başlangıcı olarak esas alınır.”<sup>238</sup>*

---

<sup>236</sup> ÖZCAN, Durmuş, İş Hukukunda Fesih ve İşe İade s. 456; Yarg. 9 H.D. 30.01.2012 Tarih, 40987/2268 E./K.

<sup>237</sup> ÖZCAN, Durmuş, İş Hukukunda Fesih ve İşe İade s. 458-459; Yarg. 9 H.D. 05.07.2012 Tarih, 8727/26529 E./K.

<sup>238</sup> [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr); Yarg. 9 HD. 24.10.2008 Tarih, 2008/30158 E. 2008/28418 K.

İş sözleşmesinin feshinden sonra, ihbar süresi kendiliğinden başlar ancak kullandırılmayan sürelerle ilişkin tazminatın ödenmesi için kanunda bir süre öngörülmediğinden, karşı tarafı temerrüde düşürerek faiz ile birlikte vade de konularak ispat şartı olarak yazılı şekilde bildirim yapılması gerekmektedir. Uygulamada ihtarname ile yapılan bildirim sonucunda verilen süre/vade sonunda faiz işlemeye başlayacaktır. Ancak taraflar gerek kendileri, gerekse de toplu iş sözleşmesi ile kendileri bir vade koyarak ihbar tazminatını ödeme gününü sözleşme serbestisi içerisinde kararlaştırabilirler.

*“Şarta bağlı istifa kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşılan şekliyle, işçinin kıdem ve ihbar tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde bir icap olarak değerlendirilmelidir. İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin de fesada uğratılması sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatları derhal ödeneceği sözünü vermek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir. İşverenin baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine itibar edilemez. Feshin işverence gerçekleştirildiğinden, feshin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir.”<sup>239</sup>* Ekonomik yönden işverene bağlı olan işçiler, işe girebilmek için işveren tarafından önceden imzalatılan kağıtları okumadan imzalamaktadırlar. Olası bir işten çıkma/çıkarılma durumunda işveren kendini garantiye almak için önceden imzalattığı kağıtları mahkeme aşamasında, işçinin aleyhine kullanmaktadır. Yargıtay’ın istifa dilekçesine itibar etmeyip, ikale olarak yorumlaması ve olayı somut olayın şartlarına göre değerlendirmesi isabetlidir.

*“Somut olayda, davalı tarafından, davacının iş sözleşmesi, 10.10.2006 tarihinde bildirilen yazı ile 11.11.2006 tarihinde feshedilmiştir. Çalışma süresine göre, davacıya*

---

<sup>239</sup>[www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), erişim tarihi: 20.04.2015, saat: 14:05; Yarg. 9. H.D.,3.7.2007 Tarih, 2007/14407 E., 2007/21552 K.



*hak etmiş olduğu ihbar süresi kullandırılmamıştır. Bu sebeple, davacının ihbar tazminatı talebinin mahkemece kabulü isabetlidir. Ancak ihbar tazminatı istemi kabul edilen davacının, aynı zamanda iş arama izni ücretini talep edemeyeceği hususu gözetilmeksizin, karar verilmesi isabetsizdir. Anılan gerekçelerle, iş arama izni ücreti talebinin reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”<sup>240</sup>*

*“İşçiye bildirim süresi içinde yeni iş arama süresinin kullandırılmamış olması, tanınan ihbar önelinin geçersiz olduğu sonucunu doğurmaz.”<sup>241</sup>*

“Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur” .Başka bir ifadeyle, bildirim süresi kullandırılması şartıyla iş arama izni verme mecburiyetinde olan işveren, bildirim süresi kullandırmadığı işçiye iş arama izin hakkı vermek zorunda değildir. Ayrıca ihbar tazminatı ile iş arama ücreti farklı alacak kalemleri olduğundan, birbirlerine bağlı değildir.

*“Somut olayda; işveren tarafından birkaç kez sert şekilde uyarıldığı anlaşılan davacının bunu hak etmediği düşüncesiyle işyerinden ayrıldığı ve iş sözleşmesinin davacı tarafından sona erdirildiği, haksız ve usulsüz feshe muhatap olan tarafça talep edilebileceği göz önüne alındığında ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken hatalı değerlendirme ile kabulüne karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.”<sup>242</sup>*

İhbar tazminatını, haklı nedenle fesih veya geçerli nedenle fesih dışında kural olarak fesih bildiriminde bulunan taraf ödemekle yükümlüdür. Ancak haklı nedenle veya

---

<sup>240</sup> [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr); Yargıtay 22.HD 04.03.2014 Tarih, 2014/4476 E. 2014/4818 K.

<sup>241</sup>[www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr) ; Yarg. 9. H.D., 1.12.2009 Tarih, 2008/11880 E., 2009/32502 K; OCAK, İşçilik Alacakları, s:898-900.; Yarg. 9 HD. 24.05.2011 Tarih, 2011/10510 E., 2011/15206 K. Sayılı Kararı, Yarg. 22 HD, 20.01.2014 Tarih, 2013/2417 E., 2014/462 K. Sayılı Kararı, 19.03.2013 Tarih, 2012/16500 E., 2013/5615 K. Sayılı Kararı, Yarg. 7 HD., 18.03.2013 Tarih, 2013/4926 E., 2013/3659 K. Sayılı Kararı, Yarg. 9 HD, 21.05.2013 Tarih, 2011/11131 E., 2013/15314 K. Sayılı Kararı.

<sup>242</sup> [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr); Yarg. 9 H.D. 2011/ E. 2014/2342 K.

geçerli nedenle fesih sebeplerinin bulunması durumunda, fesheden ihbar tazminatı talep edebilmektedir. Feshin geçerli sebeple veya haklı nedenle olup olmadığı kanunda açıkça belirtilmiştir. İşverenin işçiyi sert bir üslupla uyarması iki tür feshe de girmediğinden, işçinin kendiliğinden iş sözleşmesini feshetmesi sonucunda ihbar tazminatına hak kazanamaması isabetlidir.

*“Taksi şoförünün araç sahibine her gün düzenli olarak yaptığı ödemeden geri kalanı kazancı olup, bu çalışmada ekonomik bağımlılık ve otorite ilişkisi bulunur. Buna göre taksi şoförünün işçi, davalının işveren olduğu kabul edilmelidir.”*<sup>243</sup> İş Kanunu’nun 2’nci maddesinde; işçi, işveren ve iş ilişkisinin tanımları yapılmış olup, buna göre; iş sözleşmesinin varlığını ve işçinin işverene mal veya hizmet üretmek amacıyla kazandırmalarda bulundurmasını aramaktadır. Bu tanımlar haricinde Yargıtay işçi ile işveren arasında ekonomik bağımlılık ve otorite ilişkisini de kriter olarak aramaktadır.

Yargıtay 7’nci HD.’nin vermiş olduğu ilamda; *“... taraflar arasında ihbar önelleri ve ihbar tazminatı yönünden uyumsuzluk söz konusudur. Davalı tarafça bu dosya ile aynı gün temyiz incelemesi yapılan diğer dosyalara fesih tarihinde davalı işyerinde çalışan işçilere ihbar tazminatı ödemesi yapıldığına ilişkin liste ile ihbar tazminatı ödemelerine ilişkin işyeri kayıtları sunulduğu görülmektedir. Davacının davalı iş yerinde kesintili olarak çalıştığı, hesaplamalarında SGK kayıtları dikkate alınarak yapıldığı anlaşılmaktadır. Davacının önceki çalışma dönemine ait ihbar tazminatının ödenerek tasfiye edildiğine dair dosyaya belgeler sunulduğu görülmekte olup, davacıya son dönemde ve önceki dönemlerle ilgili ihbar tazminatı ödemesi yapıp yapılmadığı mahkemece işyeri kayıtları ve varsa banka kayıtları getirtilerek araştırılmalı, önceki dönemler tasfiye edilmiş ise SGK kayıtlarına göre belirlenen son dönemi üzerinden*

---

<sup>243</sup> İstanbul Barosu Dergisi, Sayı: 2016/4, Cilt: 90, s. 426 – 428. Yargıtay 9. H.D., 11.06.2015 Tarih ve 2015/14621 E., 2015/21427 K. Sayılı Kararı, İstanbul Barosu Dergisi, Sayı: 2016/4, Cilt: 90, s. 426 – 428.

*hesaplanmalıdır.*”<sup>244</sup> değerlendirmesi yapılmıştır. Yargıtay işçinin alacaklarının ödenip ödenmediği konusunu detaylıca inceleyerek, işverenin ödemesinin banka kayıtları veya yazılı delil ile ispat etmesini aramaktadır.

Yargıtay; *işçiye iş vermeyen işverenin hareketinin fesih olduğu sonucuna varmaktadır.*<sup>245</sup> Işveren çoğu zaman işçinin kendi isteğiyle işten ayrılmasını böylece kıdem ve ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğünden kurtulacağından hareketle kötü niyetli olarak işçiye çeşitli psikolojik baskılar uygulayabilmektedir. Işçiye hiç iş verilmemesi de bir tür işverenin kötü niyetini ve işçiyi işten çıkarmaya yönelik fesih iradesi sayılması isabetlidir.

#### **H) Iř Sözleşmesinin Bildirimli Fesihle Sona Ermesinin Hukuki Sonuçları**

Usulüne uygun bir süreli fesih, bildirim süresinin dolmasıyla birlikte hukuken geçerli bir şekilde iş sözleşmesini sona erdirir. Usulüne uygun olarak kullanılan fesih hakkının iş sözleşmesinin sona erdirmesi durumunda, diğer taraf için bir zarara neden olsa da, bu zararın tazminini talep edemez. Örneğin, “işverenin fesih halinde işçinin işsiz kalması veya işçinin feshi halinde işverenin işçi temin edememesi ve işe ara vermek zorunda kalması suretiyle karşılaştıkları zarar”, diğer taraftan istenemez. Zira bildirim süresi esasen tarafları sürpriz bir feshin muhtemel zararlarına karşı önlem alabilmeleri için tanınmış bir süredir; bu süre içinde işçi, yeni iş arama iznini kullanarak iş aramak, işveren de ihtiyaı varsa yeni bir işçi temin etmek için fırsat bulmuş olur.

---

<sup>244</sup> KILIçOğLU Mustafa- ADA KILIçOğLU İlayda, şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulamaları, 4. Baskı, Bilge Yayınları, Ankara 2016, s. 380-382; Yarg. 7 HD., 11.03.2015 tarih, 2015/4280 E.,2015/4164 K.

<sup>245</sup>KILIçOğLU- ADA KILIçOğLU, şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulamaları, s. 350-351; Yarg. 9 HD.,10.03.2015 tarih, 2013/12269 E, 2015/9815 K.

İş sözleşmesinin sona ermesi aynı zamanda bazı yeni hak ve yükümlülüklerin doğmasına da neden olur. İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam ödenmesi gerekir (İş K. m. 32/5).<sup>246</sup>

İşveren, işten ayrılan işçiye işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verir. Çalışma belgesinde işçinin kimlik bilgilerinin de gösterilmesi gerekir. İşçinin talebi olmadan bu belgenin verilmesi gerekir. Ayrıca belgede yazılı bilgilerin gerçeğe uygun olması zorunludur.<sup>247</sup>

İşçinin, çalışma süresi sona erdikten sonra en az bir aylık sürenin geçmesinden itibaren alacaklarını aldığını ve işverenden hiçbir alacağının kalmadığını gösteren ibra belgesi de işçiye imzalatılır. Ancak ibranamenin geçerliliği yazılı olması, ibra tarihinin sözleşmenin bitiminden itibaren bir ay sonra imzalanmış olması ve ödemelerin banka aracılığı ile ödenmiş olması koşullarına bağlıdır (TBK m. 420).<sup>248</sup>

Süresi belirli olsun veya olmasın sürekli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, sözleşme süresinin bitiminden önce veya bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp, başka bir işverenin yanında çalışmaya başlaması uygulamada karşılaşılan bir durumdur. İşçi bildirim kurallarına uymaksızın işini bırakırsa, işçi ve durumdan haberdar olan yeni işveren birlikte sorumlu olurlar.<sup>249</sup>

---

<sup>246</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 484; SÜZEK, s.575; OCAK, İşçilik Alacakları, s.865.

<sup>247</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s.485; SÜZEK, s.811; AKTAY-ARICI-SENAYEN/KAPLAN, s.226; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.235.

<sup>248</sup>ÇELİK- CANIKLIOĞLU- CANBOLAT, s. 488-490;SÜZEK, s.811-814;AKTAY-ARICI-SENAYEN/KAPLAN, s.227; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.236-237.

<sup>249</sup>AKTAY-ARICI-SENAYEN/KAPLAN, s.227.

## SONUÇ

İşini kaybetmek işçi için kuşkusuz en ciddi risktir. Bu nedenle işçi ile işveren arasında iş ilişkisinin sürekliliğinin sağlanması, İş Hukuku'nun günümüzdeki en önemli konusu olduğu kadar, uygulamada da en sık karşılaşılan sorunlardan biridir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda işçinin korunmasına yönelik önlemler alınmış ve bu kapsamda hem işçi hem de işveren için madde 17 düzenlenmiştir. Ekonomik yönden zayıf olan işçi açısından değerlendirildiğinde; süreli fesih ile işçinin ya ihbar tazminatını alarak yada yeni bir iş bularak kendini/ailesini geçindirmeye devam etmesi amaçlanmıştır.

Süreli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmesini belirli bir süreye riayet etmek kaydıyla bu sürenin sonunda sona erdiren tek taraflı irade beyanıdır. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin niteliğinden doğan bu hak, esas itibariyle kişi özgürlüğünü koruma düşüncesine dayanır. İş hukukunun eşit olmayan taraflar arasındaki ilişkileri düzenlemesi nedeniyle günümüz hukuk anlayışı iş sözleşmesinin süreli feshini işçi ve işveren açısından eşit olarak düzenlememektedir. Çağdaş hukuk sistemlerinde zaman içerisinde işverenin fesih hakkını kullanması bazı sınırlamalara tabi tutulmuştur. Uluslararası hukukta ise ILO, 158 sayılı “*Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme*”yi kabul ederek bu konudaki genel prensipleri ortaya koymuştur.

Türk İş Hukuku'nda süreli fesih hakkı, 2002 yılına kadar işçi ve işveren açısından eşit olarak düzenlenmiştir. 1475 sayılı İş K.'nda süreli feshi düzenleyen 13'üncü maddesi değiştirilmiş ve süreli fesih hakkının kullanılmasında işverenler için önemli kısıtlamalar getirilmiştir. Şöyle ki, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde, haklı sebebe dayanarak işçinin bildirimsiz fesih hakkı, işverenin hiçbir nedene dayanmadan 13'üncü maddeye göre, bildirim sürelerine uymak koşuluyla veya bildirim sürelerine ait ücreti peşin ödemek suretiyle bildirimsiz fesih hakkı tanınmıştı.

Ülkemizde işverenin fesih hakkının sınırlanması yolundaki adımlar çağdaş hukuk sistemlerinden oldukça geç atılmıştır. Bu konuda yapılan birçok tartışmanın ardından 2002 yılında 4773 Sayılı Kanunla “iş güvencesi” kavramı mevzuatımıza dâhil edilmiş ve iş sözleşmesinin süreli feshinde işverenler için önemli sınırlamalar getirilmiştir. Yapılan tüm bu değişiklikler ile Türk hukukuna iş güvencesi kavramı sokulmuş ve iş sözleşmesinin süreli feshinde iş güvencesine tabi olan ve olmayan iki ayrı işçi grubu ortaya çıkmıştır.<sup>250</sup>

4857 sayılı İş Kanunu da bu değişiklikler benimsemiştir. Buna göre; 18’inci madde de otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, en az altı aylık kıdemi olan işçinin iş güvencesi kapsamında olduğu kabul edilerek, bu işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi durumunda işveren tarafından geçerli nedene dayandırılması ve feshin İş Kanunu madde 19 da belirtilen usul ile feshedilmesini öngörmüştür.

Bunu takiben, 1475 Sayılı İş K.’nun yerine çıkarılan 4857 Sayılı İş K.’da, yapılan bu değişiklikleri bazı istisnalar dışında aynen benimsemiştir.

İş K.’nun 18’inci maddesinde belirtilen işverenin geçerli nedenle fesih hallerinde de süreli fesih imkânı bulunmaktadır. Buradan hareketle geçerli fesih söz konusu olduğunda da, iş sözleşmesi bildirim sürelerine uymak sureti ile sona erecektir.

İş K. 25 ve 24’üncü maddelerinde de belirtilen iş sözleşmesinin işveren/işçi tarafından haklı nedenle derhal fesih halleri ise İş K. 18’inci Maddeden farklılık arz etmektedir. Taraflarca ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranış, dürüstlük kurallarına aykırılık veya iş sözleşmesinin güven temelini çökmesi, İş K.’nun 24 ile 25’inci

---

<sup>250</sup> GÜZEL, Ali, “İş Güvencesine İlişkin Temel Ülke ve Eğilimleri Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi ve İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi”, Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı”, İstanbul Barosu Yayınları, 2001, İstanbul, s.19 – 22.

maddesinin ikinci bentlerinde düzenlenen haklı nedenle derhal fesih ile bildirim sürelerine uyulmaksızın iş sözleşmesini sona erdirir.

İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmelerinin süreli feshi, 1475 Sayılı İş Kanunu dönemindeki uygulama esas alınarak sürdürülmektedir. İş güvencesi hükümleri kapsamı dışında kalan işçinin iş sözleşmesini sona erdirmek isteyen işverenin, geçerli bir fesih sebebine dayanmasına gerek yoktur. Bu kapsamda yer alan işçilerin işe iade davası açma hakları bulunmamakla birlikte feshin usulsüz ve kötü niyetli olarak yapıldığı durumlarda ihbar ve kötü niyet tazminatı talep edebilirler.

İş Kanunu'nda süreli fesih ile ilgili düzenleme yapılırken sistemin yargılama ve icra hukuku sistemi ile uyumu göz ardı edilmiştir. Bu durum muhakeme aşamasında ve hükmün icrası aşamasında gereksiz sorunların çıkmasına yol açmaktadır. Her ne kadar fesih beyanı, ihbar süresinin sonunda hüküm doğursa da, uygulamada bu durum sıkıntılara sebep olmaktadır. Taraflar, bildirim süreleri sona erene kadar, iş sözleşmesinde kararlaştırdıkları edimleri aynen ifa etmekle yükümlüdürler. Ayrıca, bu süre içerisinde, taraflar kazandıkları yeni haklardan da faydalanabilmektedirler. İş sözleşmesi sona eren veya erdirilen işçinin her ne kadar ihbar süresinin sona ereceği tarihe kadar işveren tarafından yapılan zam, İş koşullarında iyileştirme vb. haklardan yararlanacağı hükme bağlanmış olsa da, uygulamada işveren İş Koşullarında yapılacak olan değişikliklerden işçinin yararlanmasını engellemekte ve dahası zaten iş sözleşmesi sona eren işçinin bir de iş mahkemesinde dava açması için ihbar sürelerinin sona ermesini beklemek durumunda kalmakla birlikte, dava sürecinin de uzun sürdüğü gözetilecek olursa, işçinin aleyhine sonuçlar doğurmaktadır. Zira ihbar süresinin, dava açma süresinden uzun olduğu durumlarda, işçinin işveren aleyhine dava açmaya zorlanması işçiyi zor durumda bırakacaktır. Dava sürecinin ihbar sürelerinin beklenmeden başlaması yerinde olacaktır.

Öte yandan Yargıtay'ın yerleşik kararlarına göre, ihbar sürelerini beklemek istemeyen işverenin bu sürelerle ilişkin peşin ücreti ödemesi halinde – kötü niyetli davrandığı ispat

edilemezse- sözleşmenin derhal sona ereceği ve bu durumda, bildirim süreleri içinde gerçekleşecek haklardan işçinin yararlanamayacağı yönündeki görüşüne katılmak da mümkün değildir. Zira işveren peşin ücret ödeme yükümlülüğünü, işçinin bildirim süresi içinde hak ettiği haklarından mahrum kalması için kötü niyetli bir şekilde kullanabilecek ve bunun ispatı uygulamada zorluk arz edeceğinden, işçi işverenin kötü niyetini ispat etmeye çalışacaktır. Bunun engellenmesi için peşin ücret ödenmesi durumunda dahi iş sözleşmesinin bildirim süresi sonunda sona ereceğinden hareketle işçinin hak kazandığı haklardan yararlandırılması isabetli olacaktır.





## KAYNAKÇA

- AKTAY**, A. Nizamettin – **ARICI**, Kadir, **SENYEN/KAPLAN**, E. Tuncay, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, 6. Baskı, Ankara, 2013.
- AKYİĞİT**, Ercan, Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku, 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2003.
- AKYİĞİT**, Ercan, İş Hukuku, 9. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2013.
- AKYİĞİT**, Ercan, İş Hukuku, 10. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2014.
- AKYİĞİT**, Ercan, İş Kanunu Şerhi, Seçkin Yayınevi, 2. Basım, 1. Cilt, Ankara, 2006.
- AKYİĞİT**, Ercan, “İşten Önelsiz/Haksız Ayrılan İşçiyi Çalıştıran Yeni İşverenin Sorumluluğu”, Hukuki Analizler Hakemli Hukuk Dergisi, Yıl:1, Sayı:1, Zigana Yayıncılık, İstanbul, 2013.
- ALP**, Mustafa, İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları, Legal İHD, 2008.
- ANTALYA**, Gökhan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2013.
- ASTARLI**, Muhittin, İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmesi), Turhan Kitabevi, 2. Bası, Ankara, 2016.
- AYDIN**, Ufuk, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Birinci Baskı, No:53, 2002.
- BAYSAL**, Ulaş, İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep İle İş Sözleşmesinin Feshi, Vedat Kitapçılık, Ankara, 2011.
- BİLGİLİ**, Abbas, İş Güvencesi Hukuku, Karahan Kitabevi, 1. Baskı, Adana, 2004.
- CANIKLIOĞLU**, Nurşen, Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Sözleşmesine Etkisi, Beta Yayınları, 1. Baskı, 2002, İstanbul.
- CANIKLIOĞLU**, Nurşen, Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri, Beta Yayınları, 1. Baskı, 2011, İstanbul
- CENTEL**, Tankut, Feshin Geçerli Neden Dayandırılması, İspat Yükümlülüğü ve Sonuçları, Mercek, Nisan, 2003.
- CENTEL**, Tankut, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, Mart, 2013, 1. Bası, İstanbul.

- ÇALIK**, Şefik, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul, 2005.
- ÇANKAYA**, Osman Güven – **GÜNAY**, Cevdet İlhan – **GÖKTAŞ**, Seracettin, İşe İade Davaları, Yetkin Yayınları, 2. Bası, Ankara, 2006.
- ÇELİK**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 17. Bası, İstanbul, 2004.
- ÇELİK**, Nuri, İş Güvencesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2003.
- ÇELİK**, Nuri – **CANIKLIOĞLU**, Nurşen – **CANBOLAT**, Talat, İş Hukuku Dersleri, 29. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2016.
- ÇİL**, Şahin, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Turhan Kitabevi, 1. Baskı, Ankara, 2010.
- ÇİL**, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2013-2014 Yılları), 6. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015. ( Yargıtay İlke Kararları)
- DEMİR**, Cuma Arif, Açıklamalı ve İçtihatlı İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Adalet Yayınevi, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, 2010.
- DEMİR**, Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Nadir Kitabevi, Yeniden Düzenlenmiş Üçüncü Baskı, İzmir, 2003.
- DEMİR**, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayıncılık, İzmir, 2014.
- DEMİRCİOĞLU**, Murat, 4857 Sayılı İş Yasası, Güncellenmiş 3. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2014.
- DEMİRCİOĞLU**, Murat – **CENTEL**, Tankut, İş Hukuku, 18. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, Ocak 2015.
- DURAN**, Abdurrahman, Yargı Kararları Doğrultusunda 4857 Sayılı İş Kanununun 21. Maddesi, Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları, Legal Yayıncılık- İHSGHD., Sayı.3.
- EREN**, Fikret, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014.
- ERGİN**, Hediye, Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesi'nin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, Beta Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2009.
- ERKUL**, İhsan – **KARACA**, Nuray Gökçek, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Nisan Kitabevi, Eskişehir, 2004.

**ERKUT**, Halil, “Verimlilik Ölçme Sistemleri ve Kişisel Performans Belirleme Kriterleri”, Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem Seminer Notları (25 - 29 Eylül 2002 Marmaris, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayınları, 2002.

**ERTABAK**, Ünal, İş Güvencesinin Kapsamı, Geçerli Geçersiz Fesih Sebepleri ve Fesih Usulü, Geçersiz Feshe İtirazı ve Sonuçları, Legal Yayınları, 2. Baskı, 2012, İstanbul.

**ERTEKİN**, Özkan, İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları, Adalet Yayınları, Ankara, 2012.

**ERTÜRK**, Şükran, ” İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt.4, Sayı.2, 2002.

**EYRENCİ**, Öner – **TASKENT**, Savaş – **ULUCAN**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Beta Yayıncılık, Yenilenmiş Yedinci Baskı, İstanbul, 2016.

**EKMEKÇİ**, Ömer, “4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine”, Mercek, Ekim, 2002.

**GÜNAY**, Cevdet İlhan, İş Hukuku, Yetkin Yayınları, 2013, Ankara.

**GÜNAY**, Cevdet İlhan; İş Davaları, 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014.

**GÜZEL**, Ali, İş Güvencesine İlişkin Temel Ülke ve Eğilimleri Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi ve İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2001.

**GÜZEL**, Ali, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2004.

**İNCİRLİOĞLU**, Lütfi, Sorulu Cevaplı Yeni İş Hukuku Uygulaması, Legal Yayıncılık, Birinci baskı, İstanbul, 2004.

**İNCİRLİOĞLU**, Lütfi, Yeni İş Hukuku Uygulaması ve Yeni 4857 Sayılı İş Yasası, Güncellenmiş 3. Baskı, Legal Yayıncılık, Nisan 2015, İstanbul.

**İSTANBUL BAROSU DERGİSİ**, 2013/2 Sayı, Mart, 2013, İstanbul.

**İSTANBUL BAROSU DERGİSİ**, Sayı: 2013/4, Cilt: 87, Ağustos, 2013, İstanbul.

- İSTANBUL BAROSU DERGİSİ**, Sayı: 2016/4, Cilt: 90, Ağustos, 2016, İstanbul.
- KABAKÇI**, Mahmut, Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme, Beta Yayınları, 1. Bası, 2012, İstanbul.
- KAHRAMAN**, Abdullah, İş Sözleşmesinde Fesih Geçersiz Sayılması Sonucunda Yapılan Ödemelerin Mali Hukuk ve Sosyal Sigortalar Açısından Analizi, Kamu – İş Sendikası Yayınları, Cilt 8, Sayı:3/2005.
- KAR**, Bektaş, ” İş Güvencesinde İspat Yükü ve Deliller” , Legal Yayıncılık, İHSGHD, Sayı:7, İstanbul, 2005.
- KAR**, Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, Genişletilmiş 2. Baskı, Yetki Yayınları, Ankara, 2011.
- KARA**, Ethem, İş Sözleşmesi İşveren Tarafından Geçerli Nedenle Feshi ve Sonuçları, Bilge Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 2008.
- KILIÇOĞLU**, Mustafa, “4857 Sayılı Yeni İş Kanununun 18. Maddesinin Yorumu “ , Legal Yayınları, Can Tuncay’a Armağan, İstanbul, 2005.
- KILIÇOĞLU**, Mustafa – **ŞENOCAK**, Kemal, İş Kanunu Şerhi, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013.
- KILIÇOĞLU**, Mustafa, İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009.
- KILIÇOĞLU**, Mustafa – **KILIÇOĞLU ADA**, İlayda, İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Bilge Yayınevi, 2. Bası, 2013.
- KILIÇOĞLU** Mustafa, **ADA KILIÇOĞLU** İlayda, Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulamaları, 4. Baskı, Bilge Yayınevi, Ankara 2016.
- KÖSEOĞLU**, Ali Cengiz, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, Beta Yayınları, 1. Baskı, 2011, İstanbul.
- KUTAL**, Metin, “İş Güvencesi Yasası (4773) Türk İş Mevzuatına Girerken Bazı Yorum ve Düşünceler” , Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem Seminer Notları (25 - 29 Eylül 2002 Marmaris), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayınları, 2002.
- MANAV**, Eda, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009.

**MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi - **ASTARLI**, Muhittin, **BAYSAL**, Ulaş, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Genişletilmiş 6. Bası, Ankara, 2014.

**NARMANLIOĞLU**, Ünal, İş Hukuku -Ferdî İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2014.

**OCAK**, Uğur, Feshe Bağlı İşçilik Alacakları (1. Kitap) , Kalkan Matbaacılık, Ankara, 2016. ( İşçilik Alacakları)

**OCAK**, Uğur, İşçilik Alacakları ( Ortak Konular/ 3. Kitap) , Kalkan Matbaacılık, Ankara, 2016.

**ODAMAN**, Serkan, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 2003.

**ODAMAN**, Serkan, Ayrımcılık Tazminatının Diğer Tazminatlarla Birlikte Mevcudiyeti Sorunu Üzerine Görüşler, Sicil İHD., Haziran , 2009.

**OĞUZMAN**, Kemal – ÖZ, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt-2, Güncellenmiş 11. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014.

**ORHANER**, B, **ORHANER**, S, Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara, 1969.

**ÖZCAN**, Durmuş, İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, Adalaet Yayınevi, 1. Baskı, Ankara, 2013.

**ÖZCAN**, Durmuş, İş Kanunu Şerhi, Adalet Yayınları, 1. Bası, Ankara, 2014.

**ÖZCAN**, Durmuş, Uygulamalı İş Davaları, Adalet Yayınları, 2. Bası, 2014, Ankara.

**ÖZCAN**, Durmuş, Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi, Adalet Yayınevi, 1. Baskı, Ankara, 2011.

**ÖZDEMİR**, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Vedat Kitapçılık, Aralık, 2014.

**ÖZDEMİR**, Erdem, İkale ve Alternatif Bir Öneri Olarak Sulh Sözleşmesi adlı makale, CEİS Yayınları, cilt 27, sayı 3, Mayıs, 2013.

**SARIBAY**, Gizem, Türk İş Hukuku'nda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayınları, İstanbul, 2007.

**SAYMEN**, Ferit Hakkı, İş Hukuku, İstanbul, 1954.

**SÜZEK**, Sarper, İş Hukuku ( Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku), Beta Yayınları, 12. Bası, İstanbul, 2016.

**ŞAHLANAN**, Fevzi, “İş Güvencesi Kanununun Kapsamı ve Yasal Süreç”, Mercek, Ekim 2003.

**ŞAHLANAN**, Fevzi, İşe İade Davası Açma Hakkını Ortadan Kaldıran Protokolün Geçersizliği, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi Yayınları, Haziran 2005 Sayısı, İstanbul, 2005.

**SEVİMLİ**, Ahmet, “İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı”, Makale-2, (www.ceis.org.tr)

**SÜMER**, Haluk Hadi, İş Hukuku, 19. Baskı, Mimoza Yayınları, 2014.

**SUBAŞI**, İbrahim, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshinde İş Güvencesi Tazminatı İle Sendikal Tazminat İlişkisi, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:4.

**ŞAKAR**, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, Yenilenmiş 8. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2009.

**ŞAKAR**, Müjdat - **ŞAKAR YİĞİT**, Ayşe, İşçiye Ödenecek Tazminatlar, Yaklaşım Yayıncılık, 2011 Baskı, Ankara, 2011.

**ŞAKAR**, Müjdat , İş Hukuku Uygulaması, Beta, 9. Baskı, Eylül 2011.

**ŞAKAR**, Müjdat, Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Yenilenmiş 7. Baskı, Parametre Eğitim Yayıncılık Yaklaşım Yayınları İstanbul Temsilciliği, Mayıs, 2015. (İş Kanunu Yorumu)

**ŞEN**, Murat, “4773 Sayılı Kanununa Göre Bildirimli Feshin Geçerli Nedene Dayanmaması ve İşe İade”, Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt.7, Sayı. 3 - 4, Aralık 2003.

**ŞEN**, Murat, “Bildirimli Fesihte İhbar Önelllerinin Toplu İş Sözleşmesiyle Arttırılması Durumunda İhbar Tazminatı” , Kamu-İş Sendikası Yayınları, Cilt:7 Sayı:3/2004.

**TAŞKENT**, Savaş, Açıklamalı İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu, Yenilenmiş 8. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2014.

**TAŞKENT**, Savaş, İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme, Belediye İş Sendikası Yayınları, Ankara, 2002.

**TAŞKIN**, Ahmet, İş Sözleşmesinin Performans Nedeniyle Feshi, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012.

**TEKSTİL İŞVEREN DERGİSİ YAYINLARI**, Haziran 2005 Sayısı, İstanbul, 2005.

**TUNÇOMAĞ**, Kenan, İş Hukuku, C I, Genel Kavramlar- Hizmet Sözleşmesi, 4, İstanbul, 1986.

**TUNÇOMAĞ**, Kenan- **CENTEL**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınları, 6. Baskı, İstanbul, 2013.

**UÇUM**, Mehmet, İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.

**UÇUM**, Mehmet, Yeni İş Kanunu Semineri Notları, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul, 2003.

**ULUCAN**, Devrim, İş Güvencesi, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayınları, 2. Baskı, 2003.

[www.muhasabetr.com](http://www.muhasabetr.com)

[www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr)

[www.ceis.org.tr](http://www.ceis.org.tr)

[www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr)

**YARGITAY KARARLARI DERGİSİ**, Temmuz, 1991.

**YAVUZ**, Cevdet, Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler), Yenilenmiş 13. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2014.

**YAVUZ**, Cevdet – **ACAR**, Faruk-**ÖZEN**, Burak, Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Beta Yayınları, İstanbul, 2014.

**YÜREKLİ**, Sabahattin, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Seçkin Yayınları, 2. Baskı, Haziran, 2014.