

**T.C
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İŞ SÖZLEŞMESİNİN
İŞÇİNİN YETERLİLİĞİ VE DAVRANIŞLARINDAN
KAYNAKLANAN GEÇERLİ BİR SEBEPLE
FESHİ VE SONUÇLARI**

Çağdaş AKINCI

**Danışman
Yrd.Doç.Dr.Gülşen GERŞİL**

Manisa, 2008

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DÖKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ FORMU

Tez No:

Konu:

Üniversite Kodu:

Not: Bu bölüm merkezimiz tarafından doldurulacaktır.

Tezin yazarının Adı: Çağdaş

Soyadı: Akıncı

Tezin Türkçe Adı: İş Sözleşmesinin İşçinin Yeterliliği ve Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Bir Sebep Feshi ve Sonuçları

Tezin Yabancı Adı: Termination of the Employment Agreement With A Valid Reason Arising From The Efficiency and Attitudes of the Employee And Its Results

Tezin Yapıldığı

Üniversite: Celal Bayar Üniversitesi **Enstitü :** Sosyal Bilimler Enstitüsü **Yılı:**2008

Tezin Türü: Yüksek Lisans

Dili: Türkçe

Tez Danışmanının

Ünvanı: Yrd.Doç.Dr.

Adı: Gülşen

Soyadı : Gerşil

Türkçe anahtar kelimeler:

- 1-İş Güvencesi
- 2-İşe İade
- 3-Davranış
- 4-Yeterlilik
- 5-Fesih

İngilizce anahtar kelimeler:

- 1-Employment Security
- 2-Back to Post
- 3-Attitude
- 4-Efficiency
- 5-Termination

Tarih :

İmza :

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, işçinin kişiliğinden kaynaklanan fesih sebeplerinin ve feshin sonuçlarının yönetsel ve hukuksal açıdan değerlendirilmesi, yargı kararları çerçevesinde uygulamadaki mevcut durumun ortaya konmasıdır. Çalışmamızda konunun farklı yönleri bir arada değerlendirmiş, çalışma yaşamının pek çok alanını birlikte ilgilendiren bu konu, değişik boyutlarıyla ortaya konmaya çalışılmıştır.

Çalışmamızda ağırlıklı olarak işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshi süreci, sonuçları ve geçerli fesih sebebi olarak davranış ve yeterlilik kavramları ele alınmıştır. Tezde konu ile ilgili mevzuat ayrıntılı olarak değerlendirilmiş, öğretideki konuya ilişkin farklı görüş ve yaklaşımlar detaylı olarak incelenerek yorumlanmıştır. Tartışmalı olan konular üzerinde durularak çözüm önerileri sunulmuştur. Ayrıca konu ile ilgili gördüğümüz pek çok yargı kararı incelenmiş ve bunlara da yer verilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde ise işe iade davalarının uygulamadaki durumunun değerlendirilebilmesi açısından iş davaları arasından alınan uygun sayıdaki bir örneklem incelenerek, iş güvencesi kurumunun hukuki boyutu sayısal verilerle fiili olarak belirlenmeye çalışılmıştır.

ABSTRACT

The purpose of this study is the evaluation from an administrative and a legal aspect of the termination reasons arising from the employee's personality and its results and also putting forth the present situation in practice within the scope of judicial precedents. In this study, we tried to evaluate different aspects of the matter altogether and state different dimensions of it, in which many fields of the working life are concerned.

Predominantly, we tried to discuss the termination of the indefinite period employment agreements and the results thereof and also the concepts of attitude and efficiency as a valid termination reason. For this purpose, relevant legislation in force has been dealt with in detail and different points of view and approaches in jurisprudence and doctrine have been analysed and interpreted. We also tried to emphasize the controversial issues and suggest solutions and remedies thereto. On the other hand, we analysed a number of judicial precedents relevant to the matter and presented all those in the study.

In the last chapter, we conducted a numerical study to evaluate the present conditions and situation of the "back to post cases". For this purpose, an appropriate number of case study was performed by us and the actual circumstances of the employment security have been displayed.

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “İş Sözleşmesinin İşçinin Yeterliliği ve Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Bir Sebep Feshi ve Sonuçları” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih
.../.../200...
Çağdaş Akıncı

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 13/02/2008 tarih ve 4/Ek-4 sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisans Üstü öğretim Yönetmeliği'nin 24. Maddesi gereğince Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Yüksek Lisans programı öğrencisi Çağdaş AKINCI'nın "İş Sözleşmesinin İşçinin Yeterliliği ve Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Bir Sebeple Feshi ve Sonuçları" Konulu tezi incelenmiş ve aday 18/03/2008 tarihinde saat 10.00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

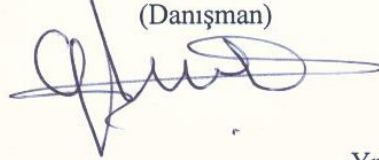
Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra ²⁵ dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI olduğuna	<input checked="" type="checkbox"/>	<u>OY BİRLİĞİ</u>	<input type="checkbox"/>
DÜZELTME yapılmasına	<input type="checkbox"/>	<u>OY ÇOKLUĞU</u>	<input checked="" type="checkbox"/>
RED edilmesine	<input type="checkbox"/>	ile karar verilmiştir.	

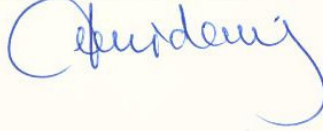
* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.

** Bu halde adayın kaydı silinir.

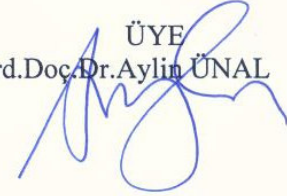
BAŞKAN
Yrd.Doç.Dr.Gülşen GERŞİL
(Danışman)



ÜYE
Prof.Dr.Fevzi DEMİR



ÜYE
Yrd.Doç.Dr.Aylin ÜNAL



<u>Evet</u>	<u>Hayır</u>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*** Tez, burs, ödül veya Teşvik prog. (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tez, mutlaka basılmalıdır	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tez, mevcut haliyle basılmalıdır	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tez, gözden geçirildikten sonra basılmalıdır.	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tez, basımı gereksizdir.	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

İÇİNDEKİLER

TEZ VERİ FORMU	I
ÖZET.....	II
ABSTRACT.....	III
YEMİN METNİ.....	IV
TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI.....	V
İÇİNDEKİLER.....	VI
KISALTMALAR	X
GRAFİK LİSTESİ	XI
GİRİŞ	XII

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİ VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN İHBAR

ÖNELLİ FESİH BİLDİRİMİ İLE SONA ERDİRİLMESİ

I İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI.....	1
A. Genel Olarak İş Sözleşmesi	1
B. İş Sözleşmesinin Kurulması.....	2
C. İş Sözleşmesinin Türleri.....	3
II BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ VE SÖZLEŞMENİN FESİH BİLDİRİMİ İLE SONA ERDİRİLMESİ	5
A. Fesih Kavramı	5
B. İşçi ve İşveren Açısından Fesih Bildiriminin Türleri.....	7
1. İhbar Öneli (Bildirimli) Fesih	7
2. İhbar Önelsiz (Bildirimsiz) Fesih.....	8
C. Fesih Bildiriminde Şekil	8

D. İhbar Öneli Feshin Gerçekleşmesi ve Sonuçları	9
1. İhbar Öneli Fesih Bildiriminin Yapılma Zamanı	9
2. İhbar Öneli Fesih Bildiriminin Sonuçları.....	11
E. İşçinin Feshe Karşı Korunması	12
1. Hukuki Boyutları	12
2. Kapsam ve Uygulama	13
a. İşçinin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesine Dayalı Olarak Çalışması Koşulu	14
b. İşçinin En Az Altı Aylık Kıdemini Bulunması Koşulu.....	15
c. İşyerinde Otuz veya Daha Fazla Sayıda İşçi Çalıştırılması Koşulu	16
d. İşçinin “İşveren Vekili Olmaması” Koşulu	19
F. İhbar Öneli Feshin Geçerli Bir Sebeye Dayandırılması Zorunluluğu	21
1. Geçerli Sebep Kavramı.....	21
2. Haklı Sebep – Geçerli Sebep Ayrımı	22
3. Kanunen Geçerli Sebep Sayılmayan Haller	25

İKİNCİ BÖLÜM

İŞÇİNİN YETERLİLİĞİNDEN VE DAVRANIŞINDAN

KAYNAKLANAN FESİH SEBEPLERİ VE FESHİN GEÇERLİ BİR SEBEBE

DAYANMAMASI DURUMU

I GENEL OLARAK İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNDEN KAYNAKLANAN GEÇERLİ FESİH SEBEPLERİ	27
A. İşyerinde Olumsuzluklara Sebep Olma Koşulu	28
B. Feshin Son Çare Olması İlkesi (Ultima-Ratio)	29
C. İşçinin Uyarılması ve Kendisine Makul Süre Tanınması	30
D. İşçinin Savunmasının Alınması.....	31

E. Feshin Yazılı Olarak Bildirilmesi ve Sebep Bildirme Zorunluluğu.....	33
II İŞÇİNİN YETERLİLİĞİ	35
A. Hukuki Boyutları	35
B. İşçinin İşin Yerine Getirilmesi İle İlgili Yetersizliği.....	37
1. İşçinin Mesleki Açından Yetersizliği	37
2. İşçinin Fiziksel Yetersizliği.....	38
a. Hastalık	38
b. Yaşlılık	40
c. Diğer Sebepler.....	41
C. İşçinin Yeterli Olmadığının Belirlenmesi ve Uyulması Gerekenler	42
1. Performans Değerlendirmesi	42
2. İşçiye Yetersizliği ile İlgili İhtar Verilmesi	46
III İŞÇİNİN DAVRANIŞI.....	47
A. Hukuki Boyutları	47
B. İşçinin İş Görme Sırasındaki Davranışı	49
1. Genel Olarak	49
2. Öğretide ve Yargıtay Kararlarında Üzerinde Durulan Bazı Olumsuz Davranış Türleri.....	51
3. Fesih Hakkının Makul Süre İçinde Kullanılması	62
IV GEÇERSİZ FESİH BİLDİRİMİNİN SONUÇLARI	63
A. İşçinin Mahkemeye - Hakeme Başvurması.....	63
1. Başvuru Süresi.....	66
2. Yargılama Usulü	69
3. İspat Yükü	73
4. Mahkemenin Kararı ve Niteliği	75

5. Kanun Yolları	76
B. Feshin Geçersizliğinin Yargı Kararı İle Tespiti	79
1. İşçinin On Gün İçinde İşverene Başvurması Şartı	80
2. İşverenin İşçiyi Yeniden İşe Başlatması	82
3. İşverenin İşçiyi Yeniden İşe Başlatmaması	87
4. İlâmın İcrası	90

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UYGULAMADA İŞE İADE

DAVALARI VE SONUÇLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

I. Araştırmanın Konusu	92
II. Araştırmanın Kapsamı	92
III. İnceleme Sonuçları	93
A. Sürelerin Değerlendirilmesi	94
1. Karar Süresi	95
2. Yargıtay'a Sevk Süresi	96
3. Temyiz İncelemesi Süresi	97
4. Toplam Süre	98
B. İşe İade Davalarının Sonuçlarının İncelenmesi	99
1. Yerel Mahkemeler Tarafından Verilen Kararların Dağılımı	99
2. Temyize İlişkin Değerlendirme	101
IV. Değerlendirme	107
SONUÇ	109
KAYNAKÇA	113
EK-1: ARAŞTIRMA VERİLERİ	118

KISALTMALAR

BK	:Borçlar Kanunu
Bkz	:Bakınız
Basın İş K.	: Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun
C	:Cilt
Deniz İş. K.	:Deniz İş Kanunu
E.	:Esas
HD	:Hukuk Dairesi
HGK	:Hukuk Genel Kurulu
HUMK	:Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
ILO	:International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İş K.	:İş Kanunu
K.	:Karar
m.	:Madde
MK	:Medeni Kanun
R.G.	:Resmi Gazete
S.	:Sayı
Sen. K.	:Sendikalar Kanunu
SSK	:Sosyal Sigortalar Kurumu
s.	:Sayfa
T.	:Tarih
TİSK	:Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
YKD	:Yargıtay Kararları Dergisi

GRAFİK LİSTESİ

Grafik-1.....	93
Grafik-2.....	94
Grafik-3.....	95
Grafik-4.....	96
Grafik-5.....	98
Grafik-6.....	99
Grafik-7.....	100
Grafik-8.....	100
Grafik-9.....	101
Grafik-10.....	102
Grafik-11.....	102
Grafik-12.....	103
Grafik-13.....	104
Grafik-14.....	105
Grafik-15.....	106
Grafik-16.....	106

GİRİŞ

Çalışmak, her bireyin hem kişisel bir hakkı hem de toplumsal bir 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 iş hukuku daima toplumsal hedeflerin düzenleyicisi ve koruyucusu olarak görev yapmalıdır. Çağdaş iş hukukunun en önemli konularından ve amaçlarından birisi, işçi ile işveren arasındaki çalışma barışını korumak, geniş anlamda işçinin işini güvence altına almaktır.

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 hakimdir (ÇELİK, İşçinin Feshe Karşı Korunması, 1981, s.43-44).

İş ilişkisinin sürekliliğinin sağlanması ve keyfi bir şekilde işverence bozulmasının engellenmesi iş güvencesinin özünü oluşturur. “Dar anlamda feshe karşı koruma”, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işverence haklı nedenle derhal feshi yanında önelli feshinde de geçerli bir neden gösterilmesi zorunluluğunun aranması ve feshin yargı denetimine tabi tutulması yoluyla iş sözleşmelerinin korunması iken, işverenin fesih hakkını sınırlamaya, iş sözleşmelerini olabildiğince ayakta tutmaya yönelik yasal ya da sözleşmesel bütün önlemler ise “geniş anlamda feshe karşı koruma” kavramı içinde yer alır (BAŞTERZİ, 2005, s.53). İş güvencesi, işçinin işini kaybetmesini güçleştiren, kaybetmesi halinde ise uğrayacağı zararı hafifleten veya telafi etmesini sağlayan önlemler bütünüdür (AĞER, 2006, s.4). Kanunla saptanan ve iş sözleşmesi ile veya toplu iş sözleşmesi ile uzatılabilen feshi ihbar süreleri, kısa bir süre için iş ilişkisinin devamını sağlayabilmekte ise de bu şekilde işçinin işverenin feshine karşı korunması söz konusu olmamakta, sadece feshin hukuki sonuçları işçi bakımından hafifletilmiş olmaktadır (ULUCAN, 1982, s.183-184). Bu nedenle çağdaş iş hukuku sistemlerinin pek çoğunda, gerçek anlamda iş güvencesinin sağlanması bakımından işverenin fesih

hakkını kısıtlamaya yönelik birtakım kurallar getirilmiş, uygulamada iş hayatının çerçevesi bu kurallar ışığında yeniden çizilmeye başlanmıştır.

İş güvencesinin gündemde olmadığı yıllarda işverenin fesih hakkını serbestçe kullanması, iş ilişkisinin güçsüz tarafı olan işçinin işini kolayca kaybetmesi anlamına gelmekteydi. Oysa çalışma hakkının uygulamada bir değere sahip olabilmesi için, işçinin kurallara uygun olarak çalıştığı sürece işini kolayca kaybetmesinin engellenmesi gerekir (DEMİR, İş Güvencesi, s.1) . Ülkemizde ise işverenin fesih özgürlüğünü kamu yararına kısıtlayacak yasal düzenlemeler, oldukça gecikmeli olarak gerçekleştirilebilmiştir. İş güvencesi ihtiyacının çalışma hayatında ciddi bir ihtiyaç olarak hissedilmeye başlanması sonucunda 1987-2004 yılları arasında iş mevzuatı bu yönde değiştirilmeye başlanmış ve işçi hakları ile ilgili yeni yasal düzenlemeler gündeme gelmiştir. Bununla birlikte bu konudaki ilk ciddi adım, 15 Mart 2003 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yürürlüğe giren ve uygulamacıların “İş Güvencesi Yasası” olarak adlandırdıkları 4773 sayılı Kanun ile atılmıştır. Bu önemli adımın ardından 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu da belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin ihbar önelli fesih yolu ile işten çıkarılması konusunda Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 158 sayılı sözleşmesine uyumlu hükümler getirmiş, iş güvencesi hükümlerine tabi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshini “geçerli sebebin varlığı” koşuluna bağlamıştır.

Çalışma hayatının tarafları olan işçi ve işveren, iş sözleşmesinin “geçerli sebeple feshi” müessesesiyle 4773 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesi ile birlikte tanışmışlardır. Halen yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu’nda da aynı düzenleme korunmuştur. Kural, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanması zorunluluğunu getirmiştir. Kanun kuralı oldukça basit ve anlaşılır bir dil ile yazılmış olmakla birlikte uygulamada pek çok yanlış anlamayı ve tartışmayı da beraberinde getirmiştir. Öncelikle “geçerli sebep” kavramı tartışılmış, bunun “haklı sebep” kavramından farkının ne olduğu ve hangi durumlarda geçerli sebebin bulunduğu kabul edileceği sorusu cevabını aramıştır. Hukukumuzda geçerli sebep halleri, “işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebepler” ve “işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler” olarak iki farklı başlık altında sınıflandırılmaktadır.

İşçinin işyerinde olumsuzluklar yaratan davranışları ya da işin yürütülmesinde olumsuz sonuçlar ortaya çıkaran yetersizlikleri, işçinin kişiliğinden kaynaklanan geçerli fesih sebepleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmamızda, iş sözleşmesinin, “işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplerle feshi” konusu araştırılmış, diğer bir deyişle işçinin davranışı ya da yeterliliğinden kaynaklanan fesih durumu irdelenerek bu konudaki usul ve esasa ilişkin kurallar ve uygulamadaki durum ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu amaçla konu hakkındaki güncel yargı içtihatları incelenmiş, yargı kararları ile öğretideki görüşler karşılaştırmalı olarak yorumlanmıştır.

Çalışmamızda konunun hukuksal ve yönetsel yönleri bir arada değerlendirmiş, çalışma yaşamının pek çok alanını birlikte ilgilendiren bu konu, farklı boyutlarıyla ortaya konmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİ VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN İHBAR ÖNELLİ FESİH BİLDİRİMİ İLE SONA ERDİRİLMESİ

I İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

A. Genel Olarak İş Sözleşmesi

Sözleşme kavramı, hukuk alanında ve günlük yaşamda akit, mukavele, kontrat (contractus) gibi değişik terimlerle karşımıza çıkar (ZEVKLİLER, 2004, s.29). Borçlar Kanunu'nda "iki taraf karşılıklı ve birbirine uygun surette rızalarını beyan ettikleri takdirde, akit tamam olur" demek suretiyle, bir sözleşmenin kurulması için mutlaka iki tarafın bulunması gerektiği ve tarafların sözleşme yapma konusundaki rızalarını birbirlerine beyan etmelerinin şart olduğu belirtilmiştir (BK. m.1).

İş sözleşmesi 4857 sayılı Yeni İş Kanunu'nda, "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da (işveren) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir" şeklinde tanımlanmıştır (İş K. m. 8/I). Bu kanundan önce yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu'nun iş sözleşmesi kavramını açıkça tanımlamamış olması nedeni ile 4857 sayılı kanun yürürlüğe girinceye kadar Borçlar Kanunu'nda yer alan "*Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeği ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeği taahhüt eder*" şeklindeki yasal tanım, iş hukuku bakımından da benimsenmiştir (BK. m. 313) Borçlar Kanunu'nun bu tanımında, "bağımlı çalışmaya yer verilmediği" dikkat çekmektedir (MOLLAMAHMUTOĞLU, Yenilikler, 2004, s.7).

İş akdinin konusunu hizmet edimi oluşturur. Hizmet, taraflardan birisi için değeri olan ve onun düşünsel veya maddi bir gereksiniminin giderilmesine yarayan faaliyettir. İş akdinin konusunu oluşturan faaliyetlerin yorucu veya güç işlerden olması gerekli

değildir. İnsanın hangi faaliyetlerinin “hizmet” sayılacağı konusunda iş yaşamının gereksinimleri ve iktisadi yaşam belirleyicidir (TUNÇOMAĞ/CENTEL, 1999, s.65).

İş sözleşmesi, hukuki ehliyet ve eşit hak sahibi iki tarafın karşılıklı iradelerinin beyanı ile doğan bir özel hukuk sözleşmesidir (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.34). Sözleşmelerde taraflardan biri alacaklı diğeri borçlu olabileceği gibi her iki taraf da hem borçlu hem de alacaklı olabilir. Yani taraflardan biri diğerdinden borcun yerine getirmesini isterken kendisi de buna karşılık ona bir borç ödeme yükü altına girebilir. Bu gibi sözleşmelere “iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler” denir (ZEVKLİLER, 2004, s.30). Yeni İş Kanunu’nda, iş sözleşmesinde yer alacak edimlerin “iş görme” ve “ücret ödeme” olduğu açıkça düzenlenmiştir. Buna göre iş sözleşmeleri iki tarafa borç yükleyen sözleşme çeşitlerindedir (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.34). Borçlar Kanunu’nun “Diğer akitler hakkındaki kanuni hükümlere tabi olmayan işlerde dahi, vekâlet hükümleri cari olur” hükmünü getiren 386/II maddesi doğrultusunda, “hizmet ediminin ücret karşılığında vaat edilmediği” durumlarda bir iş sözleşmesinden ziyade bir “vekâlet sözleşmesinden” söz edilebilecektir (YAVUZ, 2001, s.229).

İş sözleşmesinin tarafı olan işçi, tek bir iş yapmadığı gibi belirli bir sonuç meydana getirme borcu altında da değildir. Hizmet ediminin görülmesi belirli ya da belirsiz bir süre için olmalıdır. Sözleşmedeki karşılıklı edimler az ya da çok devam eden, süreklilik arz eden bir zaman diliminde gerçekleşmelidir (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.34). Bu şekilde taraflar arasında “sürekli bir borç ilişkisi” doğmuş olacaktır (YAVUZ, 2001, s.231).

B. İş Sözleşmesinin Kurulması

Borçlar Kanunu ve özel nitelikte olan İş Kanunu, iş sözleşmelerini herhangi bir şekle tabi kılmamıştır. İş Kanunu’nda açıkça “kanunda aksi belirtilmedikçe iş sözleşmelerinin herhangi bir şekle tabi olmayacağı, ancak süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasının zorunlu olduğu” hüküm altına alınmıştır (m.8/I-II). Aynı maddenin üçüncü fıkrasında ise yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işçinin korunması amacıyla bir hüküm getirilmiş ve işverenin işçiye iki ay içinde genel

ve özel çalışma şartlarını, günlük ya da haftalık çalışma sürelerini, temel ücreti ve varsa eklerini, ücret ödeme dönemini, belirli ise sözleşme süresini, fesih halinde tarafların uymakla yükümlü oldukları hükümleri gösteren “yazılı bir belge” vermekle yükümlü olduğu belirtilmiştir.

C. İş Sözleşmesinin Türleri

İş Sözleşmeleri, çoğu kanundan kaynaklanan sebeplerle ve çeşitli biçimlerde sınıflandırılmaktadır. İş sözleşmelerinin temel türleri, “sürekli ve süreksiz iş sözleşmeleri”, “belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri”, “tam süreli ve kısmi süreli iş sözleşmeleri”, “deneme süreli olan ve deneme süreli olmayan iş sözleşmeleri” ile “geçici süreli (ödünç) iş sözleşmeleri” olarak sayılabilir (MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.244; DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.37; ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.84–104).

İş sözleşmelerinin sürekli ya da süreksiz olmaları bakımından sınıflandırılmasında, nitelikleri bakımından en çok otuz işgünü süren işler süreksiz iş, bundan fazla süren işler sürekli iş olarak kabul edilir (İş K. m.10). Buradan yola çıkılarak, işin niteliği gereği otuz işgünü içinde sona ereceği öngörülerek yapılan iş sözleşmeleri “süreksiz iş sözleşmesi” niteliğinde kabul edilecektir. Kanun işin sürekli veya süreksiz oluşunu, işin niteliğini esas alan objektif bir ölçüye bağlamış ve tarafların iradesine bırakmamayı tercih etmiştir (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.59).

İş sözleşmelerinin belirli veya belirsiz süreli olması, sürekli veya süreksiz olmasından farklıdır. İş Kanunu, iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde taraflar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağını hüküm altına almıştır (İş K. m.11). Bu nedenle sözleşmede aksi belirtilmemişse, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması esastır. Yasa aynı zamanda belirli süreli iş sözleşmelerine de bir sınırlama getirmiş, bunların “belirli süreli işlerde” ya da “belli bir yapı veya bir işin tamamlanması”, “belli bir olgunun ortaya çıkması” gibi objektif koşulların varlığı halinde yapılabileceği belirtilmiştir. Bu durumda taraflar ancak ortada objektif nedenler var ise belirli süreli iş sözleşmesi yapabilecekler, böyle bir neden mevcut değilse, sadece bir tarih belirleyerek belirli süreli iş sözleşmesi yapamayacaklardır

(EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.62). Ayrıca kanunda, belirli süreli iş sözleşmesinin, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı, aksi halde başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olarak kabul edileceği de belirtilmiştir (İş K. m.11/II). Buna karşılık, esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar (İş K. m.11/III). Öğretideki hakim görüşe göre bir defaya mahsus olsa dahi esaslı bir neden olmadan yapılacak belirli süreli iş sözleşmeleri “belirsiz süreli” sayılır (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.65; ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.89; MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.258). Yargıtay’ın görüşü de bu doğrultudadır¹. Aksi görüşe göre ise kanunun üst üste (zincirleme) deyiminden yola çıkarak ve yasa koyucunun her işletmenin özelliğine göre ve esnek çalışma amacına uygun olarak, esaslı neden aranmadan bir defaya mahsus olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmelidir (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.43).

Benzer bir hüküm 1475 sayılı İş Kanunu’nda yer almadığı için Yargıtay kararları ile yerleşen uygulamada, işverenin birtakım yükümlülüklerden kurtulmak için zincirleme iş sözleşmeleri yapmasının, Medeni Kanun’un 2. maddesinde düzenlenen “dürüstlük kuralı”na aykırı olduğu ve hakkın kötüye kullanılması niteliğinde bulunduğu kabul edilerek belirli süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli sayılması yoluna gidilmekteydi (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.34; ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.89). Yeni İş Kanunu’nun

¹ Bkz.9.HD E. 2006/4580 K2006/8990 T.10.04.2006: “...4857 sayılı İş Kanunu'nun II. maddesi uyarınca, "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme)yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar." Dosya içeriğine göre, davacı ile davalı arasında 09.07.2004 tarihinde bir yıl süre içeren belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşmede, davacının görev tanımına yer verilmediği gibi, bütün işleri yapacağı belirtilmiştir. Görüldüğü gibi iş sözleşmesinde, belirli süreli iş sözleşmesinin imzalanmasını gerektiren objektif esaslı bir neden yoktur. Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunun kabulü gerekir. Kaldı ki, davalı işveren tarafından davacıya kıdem tazminatı ile birlikte ihbar tazminatının ödenmiş bulunması, iş sözleşmesinin belirsiz süreli yapıldığının davalının da kabulünde olduğunu göstermektedir. Yazılı şekilde, istemin reddi hatalıdır...”; Ayrıca bkz. 9. HD 2006/10643 K.2006/12286 T.02.05.2006: “...Davacı işçi, 1998 - 2005 yılları arasında birer yıllık belirli süreli iş sözleşmeleri ile Yardımcı Doçent kadrosuyla görev yapmıştır. Her yıl için birer yıllık iş sözleşmeleri yapılmıştır. Son olarak 30.08.2005 tarihinde süresi sona erecek olan iş sözleşmesinin yenilenmeyeceği bildirilmek suretiyle, davacının iş sözleşmesi işverence sona erdirilmiştir. Davacı konumunda bir çalışan ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren yasa hükmü bulunmamaktadır. 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununun 4584 sayılı yasa ile değişik geçici madde 47. maddesi hükmüne göre, yardımcı doçentlik kadrosunda görev yapanlar için çalışma sürelerindeki kısıtlama kaldırılmış durumdadır... ...Davacı işçi ile birbiri ardına ve birden fazla sayıda iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren esaslı bir neden bulunmamaktadır. Bu itibarla davacının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı kabulü gerekir. Mahkemece aksine düşünceyle davanın reddi hatalı olmuştur...”. (www.kazanci.com, erişim 05.01.2008).

yürürlüğe girmesi ile birlikte bu kural da yasalaşmış ve bu konuda yoruma yer kalmamıştır.

II BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ VE SÖZLEŞMENİN FESİH BİLDİRİMİ İLE SONA ERDİRİLMESİ

A. Fesih Kavramı

Sürekli borç ilişkisi niteliğinde olan iş sözleşmeleri, belli bir sürenin sona ermesi ile ya da taraflardan birinin tek taraflı olarak sözleşmenin feshini ihbar etmesi ile sona erer (BÜLBÜL, 1988, s.354). Fesih, taraflardan birinin mevcut hukuki ilişkiyi tek taraflı olarak sona erdirmeye isteğini, karşı tarafa açıklamasıdır. İş sözleşmesinin taraflarından birinin sözleşmeyi sona erdiren irade beyanına “fesih bildirim” denir (ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.185). Taraflar arasındaki hukuki ilişki, bu açıklama ile bozulduğu için fesih “bozucu yenilik doğuran” haklardandır. Bu bakımdan, beyanın geçerliliği için feshe ilişkin irade beyanının karşı tarafa bildirilmesi yeterli olup, ayrıca karşı tarafın kabulü gerekli değildir (ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.185; TULUKÇU, 2002, s.556). Sözleşmenin taraflarından birinin ya da her iki tarafın birden edimlerini sürekli olarak yerine getirilmesini zorunlu kılan borç sözleşmelerinin bir şekilde sona ermesi gerekir. Aksi halde, sona ermeyen sürekli bağılıklar sözleşmenin tarafları olan kişilerin “kendi kendine karar verme” iradesini kabul edilemeyecek ölçüde sınırlayacak ve sözleşme özgürlüğünü ortadan kaldıracaktır. Bu bağlamda belirsiz süreli hizmet akdinin tarafları olan işçi ve işveren, aralarındaki sözleşmeyi fesih bildirim sürelerine uyararak, tek yanlı olarak sona erdirmeye hakkına sahiptir (ULUCAN, 1982, s.185).

İş hukukunda “sözleşme özgürlüğü” ilkesinin egemen olduğu zamanlarda, işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkisinin kaynağı olan iş sözleşmesinin feshinde taraflara tam bir serbestlik tanınırken, günümüzde işçinin işini koruyabilmesinin kendisi için yaşamsal önemi karşısında işverenin fesih hakkının sınırlandırılması gerektiği görüşü hakimdir (ÇELİK, İşçinin Feshe Karşı Korunması, 1981, s.43-44). Bu sınırlandırma, toplumun çıkarları ile doğrudan ilgilidir.

Çeşitli hukuk sistemlerinde çeşitli sınırlamalar karşımıza çıkar. Alman Hukukunda 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 (DEMİR, Güncel Sorunlar, 1998, s.82).

Bunun yanı sıra, Fransız Hukuku’nda da sözleşmenin feshi işveren açısından belli şartlara tabi tutulmuştur. Fransa’da 13 Temmuz 1973 tarihinde yürürlüğe giren reform kanununa kadar Fransız Hukukunda belirsiz süreli hizmet sözleşmeleri taraflardan birinin tek taraflı irade beyanı ile her zaman sona erdirilebilmekte idi. Reform kanununun ve 10 Ağustos 1973 tarihli Uygulama Kararnamesi’nin yürürlüğe girmesinden sonra işveren feshi gerçek ve ciddi bir sebebe dayandırmakla yükümlü kılınmış, iş sözleşmesinin feshinde işçinin şahsından ya da davranışlarından kaynaklanan bir sebebe ya da işçinin dışındaki ekonomik mülahazalara dayanılması zorunlu hale getirilmiştir (ODAMAN, 2003, s.590).

İtalyan hukukunda ise, sözleşmenin feshinin "haklı" veya kanunda sayılan "belirli ve geçerli" nedenlere dayandırılmaması halinde feshin geçersiz sayılacağı hükme bağlanmış, bunun yanısıra fesih sebebinin "haklı" veya "geçerli" nedenlere dayandırıldığına ispatı yükü de işverene yüklenmiştir (DEMİR, Güncel Sorunlar, 1998, s.83).

Bütün bu kanuni düzenlemelerin hepsi kaynağını belirli sosyal ihtiyaç ve zorunluluklardan almakta olup, tümü toplumsal yaşamın gerekliliği olarak ortaya çıkmışlardır. Nitekim işverenin işçiyi koruması, aynı zamanda işletmeyi de koruması anlamına gelmekte, işveren işçiyi korurken, işletmenin de dengeli bir biçimde gelişmesini sağlamaktadır (EGEMEN, 2000, s.654).

İşletmelerin birbirleriyle olan rekabetinde en önemli unsuru insan kaynağıdır. Belirsiz bir çalışma ortamında bulunan ve sürekli olarak işten çıkarılma kaygısı içinde çalışan kişiler, kendilerinden beklenen tutum ve davranışları sergileyemezler. Bu nedenle iş

güvencesinin sadece çalışana değil, ailesine, çalıştığı işletmeye ve tüm topluma etkileri bakımından değerlendirilmesi gereklidir (ÇAKIR, s.16).

Ülkemizde ise işverenin fesih özgürlüğünü kamu yararına kısıtlayacak yasal düzenlemeler, oldukça gecikmeli olarak gerçekleştirilebilmiştir². 1982 Anayasası ile işçilere evvelce verilen hakların “ağır ve toplum düzenini bozucu” nitelikte olduğu inancı hakim olmuş, verilmiş olan bazı haklar kısıtlanmıştır. Bununla birlikte mevcut Anayasa ve yasalar toplumsal baskıların da etkisiyle 1987-2004 yılları arasında değiştirilmeye başlanmış ve işçi hakları ile ilgili yeni yasal düzenlemelere yer verilmiştir (AKI, 2006, s.283). 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı Yeni İş Kanunu³, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin ihbar önelli fesih yolu ile işten çıkarılması konusunda Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 158 sayılı sözleşmesine uyumlu hükümler getirmiş, iş güvencesi hükümlerine tabi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshini “geçerli sebebin varlığı” koşuluna bağlamıştır.

B. İşçi ve İşveren Açısından Fesih Bildiriminin Türleri

1. İhbar Önelli (Bildirimli) Fesih

İhbar önelli (bildirimli) fesih, belirsiz süreli iş sözleşmesini, belirli bir süreye uymak suretiyle ve bu süre sonunda sona erdiren tek taraflı bir irade beyanı olarak tanımlanabilir (TUNÇOMAĞ/CENTEL, 1999, s.188; MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.511; ÇELİK, İş Hukuku, 2007, 184-185). İhbar önelli fesih, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işverene tanınmış bozucu yenilik doğurucu nitelikte bir haktır (ATABEK, 1938, s.40; ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.185). Taraflar kanunda yazılı sürelerle riayet etmek kaydıyla tek taraflı bir irade beyanı ile sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir (İş K m.17). Bu çalışmamızın konusunu oluşturan işverenin belirsiz süreli iş sözleşmesini geçerli bir sebebe dayanma zorunluluğu ise bu tek taraflı fesih iradesini kısıtlayan yasal düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır.

² İş güvencesi Almanya’da 1951’den, Fransa’da 1973 tarihinden, İtalya’da ise 1966’dan bu yana uygulanmaktadır (BAŞTERZİ, 2005, s.57).

³ 10.06.2003 Tarih ve 25134 Sayılı R.G.

2. İhbar Önelsiz (Bildirimsiz) Fesih

Süresi belirli ya da belirsiz olsun, iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren, İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde sayılmış olan "haklı nedenler"den birine dayanarak iş sözleşmesini karşı tarafa belli bir süre önceden bildirme yükümlülüğü olmaksızın, "derhal" sona erdirebilir. Haklı nedenle fesih, karşılıklı güvene dayalı, kişisel ve sürekli bir ilişki olan iş sözleşmesinin, güveni ciddi şekilde sarsılmış olan tarafça derhal feshini olanaklı kılan bir kural olarak karşımıza çıkmaktadır (MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.456). İş Kanunu'nda bildirimsiz fesih nedenleri "sağlık", "ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" ile "zorlayıcı nedenler" şeklinde sayılmıştır (İş K. m.24-25).

C. Fesih Bildiriminde Şekil

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshi, belli bir süre önceden haber vererek "ihbar önelli" yapılabileceği gibi, haklı sebeplerin varlığı halinde bildirimsiz olarak da yapılabilir. Gerek 4773 sayılı Kanunda, gerekse 4857 sayılı Yeni İş Kanunu'nda, işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapması zorunluluğu açıkça hükme bağlanmıştır (İş K. m.19/I). Hem "ihbar önelli" fesih bildirimlerinin hem de haklı sebebe dayanan ve derhal yapılan 'önelsiz" fesih bildirimlerinin "yazılı" olarak ve "imza karşılığı" yapılması gerekir (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.184).

İş Kanunu'nda, bu kanunda öngörülen bildirimlerin ilgisine yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerektiği de açıkça hüküm altına alınmıştır (İş K. m.109)⁴. Kanunun açık hükümleri karşısında, iş güvencesi kapsamındaki bir işçi bakımından geçerli bir fesih bildirimini varlığı, hem bildirim yazılı olarak yapılmasına hem de fesih nedeninin açık ve kesin olarak bildirilmesine bağlıdır.

⁴ Yargıtay güncel bazı kararlarında İş Kanunu m.209'da belirtilen bildirim yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması koşulunu bir "ispat koşulu" olarak kabul etmektedir. Bkz. 9. HD 03.10.2000, E.2000/9309 K.2000/12891 (ÇELİK, İş Hukuku, s.177).

Yargıtay da bu konuda isabetli olarak, fesih bildiriminde açık ve kesin bir sebep gösterilmemesinin “feshin geçersizliği” sonucunu doğuracağını belirtmektedir⁵. Yargıtay bununla birlikte, işverenin işçinin iş sözleşmesini İş Kanunu’nun 25. maddesi gereğince haklı bir sebebe dayanarak feshetmesi halinde 19. maddede belirtilen şekil şartlarına uyma yükümlülüğü bulunmadığı görüşündedir⁶.

İşverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapma zorunluluğunun yanısıra, bu bildirim “feshin nedenlerini de açıkça gösterecek şekilde yazılı olarak” yaptığını ispat yükü de işverene aittir. İşçinin bildirimini tebellüğ etmekten kaçınması halinde ise bu durumun bir tutanakla tespit edilmesi gerekir (İş K. m.109).

D. İhbar Öneli Feshin Gerçekleşmesi ve Sonuçları

1. İhbar Öneli Fesih Bildiriminin Yapılma Zamanı

4857 Sayılı yeni İş Kanunu, İhbar önelleri bakımından 1475 sayılı kanunu aynen tekrarlamış, sürelerde herhangi bir değişikliğe gitmemiştir. Buna göre, İş Kanunu’na tabi olan işçiler bakımından, işi altı aydan az sürmüş olan işçi için iki hafta, işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş işçi için dört hafta, işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için altı hafta ve nihayet işi üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için sekiz haftalık ihbar önelleri belirlenmiştir (İş K. m.17/II).

⁵ Bkz. 9. HD E.14676 K.14287 T.11.09.2003 ve E. 16116 K. 17101 T.15.10.2003 sayılı kararları (EKMEKÇİ, Değerlendirme, s.169).

⁶ Bkz. 9. HD E. 2006/272 K. 2006/1820 T. 30.1.2006: “...4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin son fıkrasında "işçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir" kuralına yer verilmiş olup, buna göre iş sözleşmesinin anılan yasanın 25. maddesi uyarınca feshi halinde 19. maddede belirtilen şekli koşulların yerine getirilmesi gerekli değildir. Bu nedenle, işverence İş Kanunu'nun 25/II. maddenin e ve h bentleri gereğince yapılan feshin yazılı yapılmadığı, fesih nedeninin açık ve kesin bir şekilde belirtilmediği gerekçesi ile salt bu nedenle davanın kabulü doğru değildir. Tarafların delilleri toplanıp, varsa tanıkları dinlenmek suretiyle sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ve yazılı gerekçe ile karar verilmiş olması hatalıdır” (www.kazanci.com erişim 20.12.2007).

Deniz İş Kanununda da aynı önel süreleri öngörülmektedir. Ancak bununla birlikte, belirsiz süreli iş sözleşmesi, gemi adamının işe alınmasından itibaren altı ay geçmedikçe bozulamaz (Deniz İş K. m. 16/A).

Bir diğer özel nitelikteki iş kanunu olan Basın İş Kanunu'nda ise işveren ve gazeteci için farklı önel süreleri getirilmiş, işverenin feshi ihbarı bakımından bildirim öneli, beş yıldan az kıdemi olan gazeteciler için bir ay, en az beş yıl kıdemi olan gazeteci için ise üç ay olarak belirlenmiştir. Diğer işçilerden farklı olarak, gazetecinin ihbar öneli kıdemine bakılmaksızın bir ay olarak belirlenmiştir (Basın İş K.m.7).

İş Kanunu'nda belirtilen ihbar önelleri asgari süreleri belirtmekte olup, bu önellerin bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilmesi mümkündür (İş K. m.17/III). Kanundaki sürelerin işçi ve işveren bakımından değişik olarak kararlaştırılmasının geçerli olup olmadığı konusu tartışmalıdır. Bir görüşe göre bu önellerin her iki taraf için de eşit oranlarda arttırılması gerekir. Zira Borçlar Kanunu'nda (m.340/III) işveren ve işçiler için değişik ihbar sürelerinin kararlaştırılması yasaklanmıştır (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.219). Aksi görüşe göre ise yasada belirtilen bildirim süreleri işçi yararına nispi emredici nitelik taşıdığı için bunların sözleşmeler ile yalnızca işçi lehine arttırılması mümkündür. Buna göre yasal bildirim süreleri sözleşme ile arttırıldığında işveren işçinin sözleşmesini arttırılan bildirim sürelerine uyarak feshedebilecek, işçi için ise yasal süreler geçerli olacaktır (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.156-157)⁷.

⁷ Yargıtay'a göre ihbar önellerinin toplu iş sözleşmesi ile arttırılmasına karşılıklı, derhal (peşin ödemeli) fesih halinde "yasal süreler üzerinden" ihbar tazminatı ödeneceğine ilişkin sözleşme kuralı dikkate alınmaz. Bkz. 9.HD 2001/1448 K.2001/7394 T.01.05.2001: "...İşyerinde yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmesinin 38. maddesinde hizmet süresi üç yıldan fazla olan işçilere 10 hafta ihbar öneli verileceği hususu düzenlenmiştir. Aynı maddede "ihbar, tazminatı verilerek yapılacaksa, ihbar ücretlerinin hesabında kanuni önellere riayet olunur" şeklinde kurala yer verilmiştir. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde öngörülen ihbar önellerinin, toplu iş sözleşmeleriyle işçi lehine arttırılabileceği kabul edilmektedir. İhbar tazminatı ise ihbar önellerine ait ücret olup, somut olayda 10 hafta ihbar öneli tanınması gereken bir işçiye, derhal fesihte yasal süreler üzerinden ihbar tazminatı ödenmesi doğru olmaz. Buna göre mahkemece 10 hafta yerine 8 hafta olarak hesaplanan ihbar tazminatına karar verilmesi hatalıdır..."; Ayrıca bkz. 9. HD E.1992/3560 K.3930 T.08.04.1992: "...Taraflar arasında düzenlenen yukarıda sözü edilen anlaşma tutanağı sonunda yine taraflarca imzalanıp yürürlüğe konulan TİS'nin ihtilaflı 25. maddesinde de bildirim önelleri İstanbul grubundaki gibi aynı süreler olarak öngörülmüştür. İstanbul grubuna ait TİS ile taraflar arasındaki TİS'nin bildirim önelleri hususundaki farklılık, İstanbul grubuna ait sözleşmede "ihbar tazminatı verilecek yapılacaksa ihbar ücretinin hesabında kanuni önellere riayet olunur" sözleri yer almış iken, taraflar arasındaki sözleşmede bu cümleye yer verilmemiş olmasından ileri gelmektedir. Bu cümle dışında kalan hususlarda bir uyumsuzluk yoktur. Belirtmek gerekir ki; 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesinin (C) bendinin 2. fıkrasında, işverenin işçinin ihbar önellerine ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet aktini feshedebileceği hükmüne yer verilmiştir. Şu halde, ihbarsız fesihlerde verilecek ücret, ihbar önellerine ait

Diğer bir görüşe göre ise Borçlar Kanunu'nda belirtilen eşitlik mutlak değil, işçinin işvereninden daha kötü bir duruma düşürülmemesi anlamında anlaşılmalıdır. Dolayısıyla her iki taraf için de sürelerin arttırılması mümkün ise de işverenin uyması gereken bildirim süreleri işçinin uyması gereken bildirim sürelerinden daha kısa kararlaştırılmaz (ÇELİK, İş Hukuku s.192-193; MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.520). Yargıtay, kuralın nispi emredici niteliği gereğince ve işçiyi koruma ilkesi uyarınca, sürelerin “yalnızca işçi lehine arttırılabileceği” görüşündedir⁸.

İşverenin sözleşmeyi, işçinin kıdemine göre belirlenen feshi ihbar süresi kadar ücretini peşin olarak ödemek suretiyle derhal feshetmesi de mümkündür (İş K. m.17/V). Uygulamada bu durumun sıkça gerçekleştiği, sözleşmesi feshedilen bir işçinin daha fazla işyerinde kalması istenmediğinden iş ilişkisinin bir an önce sona erdirilebilmesi için ihbar öneline ilişkin ücretinin işçiye peşin olarak ödenmesi suretiyle sözleşmenin derhal feshedilmesi yoluna gidildiği bilinmektedir.

2. İhbar Öneli Fesih Bildiriminin Sonuçları

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren, bir fesih bildirimini ile aralarındaki sözleşmeyi yasal önel sonunda feshedeceklerini ihbar ettiklerinde, belirtilen sürenin geçmesi ile sözleşme son bulacaktır. Fesih bildirimini, hukuki sonuçlar doğuran tek taraflı bir irade beyanı olduğundan, ihbar eden bu beyanı ile bağlıdır. Diğer

ücret olmak gerekmektedir. Kanunun bu hükmüne rağmen işçi aleyhine olabilecek şekilde ihbar tazminatının az ödenmesi yoluna gidilemez ve işçi aleyhine bir düzenleme yapılamaz. Bu bakımdan taraflar arasında yapılan sözleşmenin 25. maddesine İstanbul grubundaki sözleşmenin "ihbar, tazminatı verilerek yapılacaktır, ihbar ücretinin hesabında kanuni önelere riayet olunur" sözlerinin alınmamış olması, İş Kanununa ve İş Hukuku ilkelerine uygundur ve anlaşma tutanağındaki İstanbul grubuna paralel olarak bir düzenlemeyi içeren ifadenin yorumunu da bu şekilde yapmak gerekir. Nitekim, taraflar da kanuna uygun yorum neticesinde ihtilaf konusu yapılan 25. maddeyi mevcut şekliyle kabul edip imzalamışlardır. O halde, davanın reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde ve aksine düşünceyle hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı gerektirmiştir..." (www.kazanci.com, erişim 05.02.2008).

⁸ Bkz. 9.HD E.1998/564 K.1998/3399 T.04.03.1998: "...Mahkemeye toplu iş sözleşmesinde artırılmış olan ihbar öneline göre hesaplama yapılmıştır ki, bu hesaplama öğretideki görüşlere ve Dairemizin kararlık kazanmış uygulamasına ters düşmektedir. Gerçekten 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13/B maddesinde öneler asgari olup, sözleşme ile artırılabilir denilmekte ise de, iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi uyarınca, ancak işçi yararına artırma yoluna gidilebilir. Bu bakımdan davalı işçinin çalışma süresine göre yasal önel üzerinden ihbar tazminatı hesaplamak suretiyle hüküm kurulmalıdır..." (www.kazanci.com erişim 20.12.2007).

tarafın muvafakati olmadan bundan rücu edemez (ATABEK, 1938, s.53). Ancak fesih bildirimini karşı tarafa varması ile hüküm ve sonuç doğurmasının bir sonucu olarak, bildirim henüz karşı tarafa varmadan ya da varsa bile karşı taraf öğrenmeden, bir geri alma beyanı ile bildirimden dönülebilir (ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.188). İş Kanunu'nda belirtilen sürele uymadan işyerini terk eden işçi ya da işçinin işine son veren ve işyerini derhal terk etmesini sağlayan işveren, işçinin o işyerindeki çalışma süresine bağlı olarak, kanunun 17. maddesinde belirtilen ihbar süresince işleyecek brüt ücreti tutarındaki bir tazminatı (ihbar tazminatı) karşı tarafa ödemek zorunda kalacaktır.

E. İşçinin Feshe Karşı Korunması

1. Hukuki Boyutları

1475 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesi konusunda hükümler içermemesi, "iş ilişkilerinin işveren tarafından sona erdirilmesi" konusunda düzenlenmiş olan 158 sayılı ILO sözleşmesinin 12.10.1994 tarihinden bu yana tarafı olan Türkiye açısından bir yasal eksiklik olarak dikkat çekmekteydi. Zira anılan sözleşmenin "Sona Ermenin Haklı Nedene Dayandırılması" başlıklı 4. 5. ve 6. maddeleri, işverenin herhangi bir sebep göstermeksizin iş sözleşmesini sona erdirme keyfiyetini ortadan kaldıran hükümler içermektedir. Sözleşmenin 4. maddesinde İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemeyeceği belirtilirken, 5. ve 6. maddeler hangi sebeplerin geçerli sebep sayılmayacağı konusunda açıklamalar mevcuttur.

Ülkemiz bakımından ilk adım, 15.08.2002 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak 15 Mart 2003 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere (m.13) yürürlüğe giren ve uygulamacıların "İş Güvencesi Yasası" olarak adlandırdıkları 4773 sayılı Kanun ile atılmıştır. Bu yasa ile birlikte getirilen "feshin geçerli sebebe dayandırılması" zorunluluğu, temel niteliği bakımından halen yürürlükte bulunan İş Kanunu'nun 18. maddesi ile benzer olmakla birlikte, yeni yasa ile bazı sayısal farklılıklar ve ilaveler getirilmiştir. 4773 sayılı yasa, ara dönem sorunlarına çözüm olmuş, 4857 sayılı İş

Kanununun 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe girmesiyle normatif çözüme kavuşulmuştur (KILIÇOĞLU, 2005, s.333).

Feshe karşı koruma müessesesinin yalnızca İş Kanunu ile düzenlenmiş olması ve bu kanuna tabi olmayan pek çok işçi mevcut olması, hukukumuzda bazı olumsuzluklara yol açmaktadır. Nitekim ülkemizdeki çalışanların tümü İş Kanunu'na tabi olmayıp bir kısmının iş ilişkileri özel kanunlarla bir kısmının da genel hükümlere göre düzenlenmektedir⁹. Bununla birlikte İş Kanunu'na tabi olsalar dahi, ileride açıklayacağımız birtakım sayısal ve sair sınırlamalar nedeniyle İş Kanunu'na tabi olan bazı işçiler de feshe karşı korumanın dışında kalmışlardır.

İş Kanunu'nun 116. maddesi ile 13.06.1952 tarih ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un (Basın İş Kanunu) 6. maddesine, İş Kanunu'nun 18, 19, 20, 21 ve 29. maddeleri hükümlerinin "kıyasen uygulanacağı" yönünde bir hüküm eklemiş olduğundan, iş güvencesine ilişkin yasa kuralları gazetecilik mesleğini yürütmekte olanlara da uygulanabilmektedir.

2. Kapsam ve Uygulama

Feshe karşı korumaya ilişkin İş Kanunu hükümleri, 4857 sayılı İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'a tabi olanlardan, İş Kanunu 18/I gereğince koruma kapsamı dışında bırakılmamış olan tüm işçileri kapsar. İş Kanunu'nda feshe karşı koruma hükümlerinin hangi çalışanlara uygulanacağı konusunda bir kısıtlama mevcuttur (İş K. m.18/I). Buna göre, işçinin 30 veya daha fazla işçi çalıştıran bir iş yerinde, en az altı aylık bir kıdem süresi ile ve belirsiz süreli bir hizmet akdine dayanarak çalışması halinde, iş güvencesi

⁹ Örneğin sporcular, hava taşıma işleri, ev hizmetleri gibi işlerde çalışan ve İş Kanunu'nun 4. maddesi gereğince kanun kapsamı dışında bırakılan çalışanlar ile Deniz İş Kanunu'na tabi olanlar feshe karşı koruma hükümlerinden faydalanamamaktadır, (Bkz. SOYER, 2005, s. 28). Deniz İş Kanunu'nun 18. maddesi ile yapılan düzenlemede, hizmet akdinin işveren veya vekili tarafından feshedilmesi halinde durumun sebepleri ile birlikte gemi adamına yazılı olarak bildirilmesi koşulu getirilmişse de, yasada feshin geçersizliğine ve işe iadeye ilişkin hükümler yer olmadığından bu hüküm bir iş güvencesi işlevi görmemektedir (SONGU, 2004, s.848).

olarak da adlandırılan “feshe karşı koruma” hükümlerinden yararlanması mümkün olabilecektir. İşçinin kıdemini altı aydan daha az bir süre olması, işyerinde otuzdan az işçinin çalışıyor olması ve işçinin belirli süreli hizmet akdine dayanarak çalışıyor olması hallerinin en az birinin varlığı halinde, feshe karşı koruma hükümlerinin o işçi bakımından uygulanması yasa gereğince mümkün değildir. Bunların yanısıra, kanunda “işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları” ile “işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri” hakkında ayrı bir istisna getirilmiş ve feshe karşı korumaya ilişkin 18, 19, 21 ve 25/son maddelerinin bu çalışanlara uygulanamayacağı belirtilerek, işveren vekili niteliğindeki çalışanlar da kapsam dışı bırakılmışlardır (İş K. m.18/son). Kanunda, uygulama alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmelerinin işveren tarafından “fesih hakkı kötüye kullanılarak sona erdirilmesi” halinde, işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında bir tazminat ödeneceği, bildirim sürelerine uyulmaması halinde bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminatın da ayrıca ödeneceği hüküm altına almıştır (İş K. m.17/VI).

a. İşçinin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesine Dayalı Olarak Çalışması Koşulu

İş Kanunu'nun 18. maddesinde açıkça “belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshi”nden bahsedilmiş olması karşısında, feshe karşı koruma hükümlerinden sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçilerin faydalanabileceği, kanunun lafzından anlaşılan aksi sonuç gereğince “belirli süreli iş sözleşmesi” ile çalışan işçilerin feshe karşı koruma kapsamına dahil olmayacakları açıktır. Belirli süreli iş sözleşmesi, sözleşme süresi sonuna kadar ihbar önelli fesih yoluyla sona erdirilemeyeceğinden, işçi açısından zaten nispi bir güvence taşımaktadır. Zincirleme iş sözleşmelerinin İş Kanunu'nun 11. maddesi ile önemli ölçüde sınırlanmış olması karşısında, belirli süreli iş sözleşmelerinin koruma kapsamı dışında bırakılmasının herhangi bir sorun yaratmayacağı kabul edilebilir (SOYER, 2005, s.29). Nitekim anılan madde gereğince zincirleme olarak yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin “belirsiz süreli” hale dönüşeceği tartışmasızdır. Bununla birlikte, 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na tabi olarak bir yıllık belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan öğretmen ve yöneticiler, zincirleme sözleşme ile birden fazla yıl çalışsalar dahi kıdemleri ne olursa olsun feshe karşı koruma hükümlerinden yararlanamazlar (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.189).

b. İşçinin En Az Altı Aylık Kıdemini Bulması Koşulu

İş Kanunu, feshe karşı koruma kapsamına alınacak işçinin en az altı ay kıdemini bulması koşulunu getirmiştir (İş K. m.18/I). Yargıtay da kararlarında bu hususu gözetmektedir¹⁰. İşçinin kıdemi, işe fiilen başladığı andan itibaren hesaplanmalıdır (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.165). Bu maddenin atfı ile 66. maddede yazılı süreler kıdem hesabında çalışma süresinden sayılacaktır. Buna göre işçilerin yeraltında veya su altında çalışacakları durumlarda kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve buralardan çıkmaları için geçecek süreler, işçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler, işçinin hazır olmasına rağmen çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler, çocuk emziren kadın işçilerin süt izinlerine ilişkin süreler ile yol ve köprülerin inşa ve onarımında çalışan işçilerin uzak işyerlerine toplu halde getirilip götürülmelerine ilişkin süreler kıdem süresi hesabına dahil edilmelidir. Ayrıca m.18/IV'teki açık hüküm gereği işçinin kıdem süresi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerindeki çalışma süreleri, birleştirilerek hesap edilir¹¹. Değişik işyerlerindeki çalışmaların fasilalı olması halinde dahi bu sürelerin birleştirilmesi, işyerinin devri halinde devreden işverenin işyerinde yapılan çalışmanın da süreye dahil edilmesi icap eder (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.188). Ayrıca, taraflarca iş sözleşmesinde bir deneme süresi öngörülmemiş ise, sözleşme belirsiz

10 Bu hususta bkz. 9. HD E.2004/3377 K.2004/15404 T.21.06.2004: "...Dosya içeriğine göre, davacının imzalanan iş sözleşmesi ile 07.04.2005 tarihinde davalı işyerinde işe başladığı, Sigorta kayıtlarına göre ise 08.04.2005 tarihinde işe girişinin yapıldığı. bu tarihlerden önce davacının davalı işyerinde işe başladığına dair bir kanıt bulunmadığı anlaşılmaktadır. 4857 Sayılı Yasanın 18. maddesi uyarınca "30 işçi veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Somut olayda davacı işçi 07.04.2004 tarihinde davalıya ait işyerinde işe girmiş olup, fesih tarihi olan 05.10.2004 tarihinde henüz 6 aylık kıdemi bulunmamaktadır. Böyle olunca davacı iş güvencesi hükümleri olarak adlandırılan feshin geçersizliği ve işe iade isteminden yararlanamaz. Davanın reddi gerekir" (www.kazanci.com, erişim 25.12.2007).

11 Yargıtay da bir kararında bu hususu vurgulamıştır. Bkz. 9. HD E.2004/3377 K.2004/15404 T.21.06.2004: "...4857 sayılı İş Kanunu'nun 18/4 maddesine göre, 'işçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir'. Belirtilen hüküm karşısında davacı ayrı iki dönemde çalışmış olsa bile her iki dönemin atlı aylık kıdem tespitinde birleştirilerek hesaplanması gerekir. Davacının davalı işyerinde iki dönem çalışması birleştirildiğinde kıdemi 6 aydan fazladır. Mahkemece, son dönem çalışmasının 6 aydan az olduğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır." (www.kazanci.com, erişim 25.12.2007).

sürelî iş sözleşmesi olarak devam ettiği takdirde deneme süresinin de kıdemî hesaplanmasına dahil edilmesi gerekir (SÜZEK, 2005 s.440; KANDEMİR, 2005, s.270).

c. İşyerinde Otuz veya Daha Fazla Sayıda İşçi Çalıştırılması Koşulu

Kanunkoyucu, feshe karşı koruma hükümlerinin ağır sayılabilecek külfetlerinden küçük işyerlerini koruyabilmek için ve sistemin istihdamda daralmaya yol açması endişesiyle, bu hükümlerin belirli büyüklüğün altında kalan işyerlerinde uygulanmaması yönünde hareket etmiştir (SOYER, 2005, s.38). Bu sınırlama sonucunda iş güvencesi hükümlerinin ancak 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçiler açısından uygulanmasına imkân verilmiştir (İş K. m.18/I). İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyeri bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenecektir¹².

4773 sayılı Kanun'da, 10 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri kapsam dahilinde iken, 4857 sayılı Yeni İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile bu sayı 30 işçiye çıkartılmıştır. Bu yasal düzenleme sonucunda feshe karşı güvence dışında kalan çalışanların sayısı oldukça yükselmiş, bu durum öğretilerde eleştirilmiştir (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.164; ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.213; DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.188; SOYER, 2005, s.39). Resmi kaynaklara göre yedi yüz bin civarındaki işyerinin %95'inin otuzdan az işçi çalıştırdığı ülkemizde, iş güvencesinin yalnızca "otuzdan fazla işçi çalıştıran işyerleri" bakımından uygulanacak şekilde sınırlanması, ülke koşullarına göre hatalı bulunmuş, yaklaşık olarak 3.490.000 kişinin iş güvencesi dışında bırakılmış olması eleştirilmiştir (MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.556).

¹² Bu konuda bkz. 9. HD E. 2006/3849 K. 2006/6125 T. 13.3.2006: "...Davalı belediye tarafından verilen hizmetler, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 60. maddesi uyarınca 28 nolu Genel İş Koluna girmektedir. Bir başka anlatımla davalının tüm işyerlerindeki yapılan işler, Genel İş Kolundadır. Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre, davalı işyerinde yalnız davacının çalıştığı bölüm olan ilaçlama işyerindeki işçi sayısı değil, davalıya ait tüm işyerindeki işçilerin 30 işçi kıstasında dikkate alınması gerekir. Bu kritere göre ise, işyerinde çalışan sayısı 30 işçiden fazladır. Davacı iş güvencesi kapsamında kalmaktadır. İş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanmadığı sabit olduğuna göre, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi gerekir. Yazılı şekilde reddi hatalı bulunmuştur" (www.kazanci.com, erişim 25.11.2007).

Avrupa ülkelerinin bir kısmında, feshe karşı koruma hükümlerinin uygulama alanı bakımından herhangi bir sınırlama getirilmediği ve tüm işçilerin feshe karşı korunduğu, bir kısmında ise öngörülen sayının ülkemizdeki istisna ile kıyaslanamayacak kadar düşük tutulduğu görülmektedir¹³.

Madde gerekçesinde, kanunun dayanak ILO sözleşmesi ile uyumlu olduğu belirtilerek,¹⁴ 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nde de, istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından bazı işçilerin tamamen ya da kısmen iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında tutulabileceğinin öngörüldüğü belirtilmiştir. Oysa ki 158 sayılı sözleşmenin 2/V. maddesini incelediğimizde, *“İşçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda hizmet sözleşmesiyle istihdam olunanlardan sınırlı bir kategori gerektiği takdirde, bir ülkedeki yetkili makam veya uygun bir kuruluşça, varsa, işçi ve işveren kuruluşlarına danışıldıktan sonra bu Sözleşme hükümlerinin tamamı veya bazı hükümlerinin kapsamı dışında bırakabilir”* demek suretiyle “istisnai” durumlara işaret edildiği açıkça görülmekte, madde gerekçesinin sözleşme hükmüyle tam olarak örtüşmediği anlaşılmaktadır.

Otuz işçi koşulunun hesaplanmasında, mevsimlik işçiler, hasta ve izinli olanlar dahil işyerinde çalışan belirli veya belirsiz, tam veya kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların tamamının dikkate alınması; buna karşılık alt işveren işçileri, geçici (ödünç) iş ilişkisine dayalı çalışan işçiler, süreksiz işlerde çalışanlar ile çırak ve stajyerlerin dikkate alınmaması gerekir (MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.555; SOYER, 2005 s.40; AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR, s.134; ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.215). Geçici iş ilişkisinin bulunduğu durumlarda, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanmayacağı belirlenmesi bakımından geçici işverenin değil, sürekli (asıl) işverenin işyerinde çalışan işçilerin sayısı dikkate alınmalıdır (EKMEKÇİ, Ödünç İş, 2004, s.374).

¹³ Örneğin Almanya ve Avusturya'da 5, Fransa'da 11, İtalya'da sınai ve ticari işletmelerde 15 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri feshe karşı koruma hükümleri kapsamına dahil edilirken, İsveç'te tüm işçiler herhangi bir sınırlama olmaksızın bu güvenden yararlanırlar. SÜZEK, İş Hukuku, s.437.

¹⁴ 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=823>, erişim 28.12.2007.

Evde çalışanlar ve tele çalışma ilişkisi içinde olanların sayıya dahil edilmesi konusu tartışmalı olup, bir görüşe göre bu çalışanlar işverene iş sözleşmesi ile bağlı olduklarından sayıya dahil edilmeleri gerekir (SOYER, 2005, s.40). Diğer bir görüşe göre ise madde metninde “otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde...” demek suretiyle kanunkoyucunun salt işyerine bağlı çalışmayı yeterli görmediği, bizzat işyerinde çalışma koşulu getirdiği öne sürülmektedir (MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.554-555). Her ne kadar metinde “işyeri” kelimesi geçmekte ise de, kanunun lafzına değil özüne bakmak gereklidir. Esasen evden çalışanlar ve tele çalışma ilişkisi içinde olanlar da “işyerinde görülmekte olan işi” yerine getirmek için çalışmaktadır. Kanımızca bu kişilerin fiziksel olarak başka bir yerde olmaları iş ilişkisinin şeklini ve niteliğini değiştirmez. Ayrıca bu kişiler, diğer tüm çalışanlar ile birlikte ortak işverene bir iş sözleşmesi ile üstelik de aynı iş ilişkisi çerçevesinde bağlıdırlar. Bu nedenle “işyeri” kavramı geniş yorumlanmalı, fiziksel olarak hepsi aynı işyerinde bulunmasalar bile aynı iş için çalışan tüm işçiler sayı hesabına dahil edilmelidir. Nitekim yaptıkları işin niteliği gereği sürekli olarak işyeri dışında çalışan tahsilat memurları, pazarlamacılar, teknik servis elemanları gibi işçiler de yine bu kapsamda değerlendirilmeli ve toplam işçi sayısının hesabında dikkate alınmalıdır.

İşyerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırılmasına ilişkin kanun hükmü “nispi emredici” nitelikte olup, taraflar işçi lehine bunun aksini kararlaştırabilirler (ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, 2006, s.202; DEMİR, İş Hukuku, s.188)¹⁵.

Yargıtay otuz işçi koşulunun hesaplanmasında, işverenin aynı işkolundaki işyerlerinin “sadece ülke sınırları çerçevesinde değerlendirilemeyeceği” ve “yurtdışında bulunsa dahi işverenin aynı işkolundaki tüm işyerlerinin dikkate alınması gerektiği” görüşündedir¹⁶. Gerek iş güvencesinden yararlanma koşullarının yeterince daraltılmış

¹⁵ Ayrıca bu konuda bkz. 9. HD E. 2005/12317 K. 2005/19404 T. 26.05.2005, (YILDIZ, 2006, s.902-903)

¹⁶ Bkz. 9. HD E. 2006/32297 K. 2007/3272 T. 12.2.2007: “158 sayılı ILO sözleşmesinde, işçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda, işçilerden bir kısmının iş güvencesinin tamamı veya bir kısım hükümlerinin kapsamı dışında tutulabileceği öngörülmesine rağmen, kanun koyucu tarafından yurt dışında aynı iş kolundaki işyerlerinde çalışan işçilerin dikkate alınmayacağı yönünde açık bir düzenleme yapılmamış olması anlamlıdır. Başka bir anlatımla, aynı iş kolundaki işyerlerinin sadece ülke sınırları çerçevesinde değerlendirileceğine ilişkin bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. O halde, işçi lehine hareket edilmeli ve aynı iş kolunda başka işyerleri olduğu açık ve kesin olan davalı işverene ait tüm işyerleri dikkate alındığında işçi sayısı bakımından gerekli yasal şartların mevcut olduğu kabul edilmelidir. Davalı işveren, fesih bildiriminde Avrupa Bölgesindeki gelirlerinin ve karlılıklarının önemli

olması, gerekse yasada açık hüküm bulunmadığı durumlarda işçi lehine yorum yapılmasının gerekli bulunması karşısında, Yargıtay'ın bu görüşüne katılmanın doğru olacağı görüşündeyiz.

d. İşçinin “İşveren Vekili Olmaması” Koşulu

“İşletmenin bütünü” sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile “işyerinin bütünü” sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında İş Kanunu'nun 18, 19 ve 21. maddeleri ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz (İş K. m.18/son). Bu kural ile işverene, onun güvenine sahip olması gereken belirli konumdaki işveren vekillerinin iş akitlerini, bir neden gösterme zorunda olmaksızın 17. madde doğrultusunda sona erdirebilme olanağı sağlanmıştır (SÜZEK, 2005, s.442).

Yasa metninde feshe karşı koruma kapsamı dışında bırakılan işveren vekilleri ve yardımcıları bakımından iki farklı durum öngörülmüştür. İşletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekilleri ve yardımcıları (genel müdür ve yardımcıları) koruma kapsamı dışında bırakılmış, işletmenin tamamını sevk ve idare etmemekle birlikte, o işletmeye ait bir işyerinin bütünü (örneğin işletmenin bir şubesini) sevk ve idare eden ve kendisine “işçi çıkarma ve işe alma yetkisi verilmiş olan” işveren vekilleri de koruma kapsamı dışında bırakılmıştır.

Kanunda “işyerinin bütünü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri” ibaresinin kullanılması öğretide farklı görüşlere neden olmuştur. Bir görüşe göre burada bir kümülatif koşul söz konusu olup, işveren vekilinin kapsam dışında kalması için hem işyerinin tümünü yönetmesi hem de aynı zamanda işe alma ve işten çıkarma yetkisinin bulunması gerekir (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN,

ölçüde azalması sebebi ile yönetim yapısının yeniden organize edilmekte olduğu gerekçesi ile iş sözleşmesinin feshedildiğini belirtmiş ise de, bu hususta yeterli kanıt sunmamıştır. Bu nedenle, feshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü gerekir” (www.kazanci.com erişim 10.11.2007); Aksi görüşe göre ise Yargıtay'ın bu kararı, yasaların yer yönünden uygulanmasında geçerli olan “mülkilik esasına” aykırıdır (TUNCAY, 2006, S.78).

2006, s.166; ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.217; SOYER, 2005, s.29; SÜZEK, 2005, s.442; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, 2006, s.210). Bu görüşe göre örneğin işyerinin tümünü yöneten banka müdürünün veya bir fabrika müdürünün kendi inisiyatifi ile işçi alma ve işten çıkarma yetkisi yoksa iş güvencesi hükümlerinin kapsamında olacak, aynı doğrultuda işçi alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan bir insan kaynakları veya personel müdürü “işyerinin tümünü yönetmediğinden” iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir.

Karşı görüşe göre ise kanunda iş güvencesinden yararlanamayacaklar sayılırken işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili tekil kişi yanında "ve" bağlacı kullanılarak "yardımcıları" çoğul kişiler de ifade edilmiş ve ayrıca "işyerinin bütününe sevk ve idare eden" tekil kişi yanında yine "ve" bağlacı ile "işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan" çoğul kişi "işveren vekillerinden" bahsedilmiştir. Ayrıca yasa tasarısının görüşülmesi sırasında iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacak kişilerin sayısını arttırmak amacıyla yönelik olarak, işyerinde çalışan işçi sayısının ondan otuza çıkarılması, altı ve on iki aylık tazminat tutarlarının dört ve sekiz aya indirilmesi gibi iş güvencesi alanını daraltıcı sınırlamalar getirilmiştir. Bu durum karşısında kanunun, sadece "işyerinin bütününe sevk ve idare eden" işveren vekilini değil, aynı zamanda "işe alma ve işten çıkarma yetkisi olan işveren vekillerini" de koruma kapsamı dışında bırakıldığı kabul edilmelidir (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.193; MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.557).

Yargıtay işveren vekilinin kapsam dışında bırakılması için aynı zamanda hem işyerinin tümünü yönetmesi hem de işe alma ve işten çıkarma yetkisinin bulunması gerektiği görüşünü benimsemektedir¹⁷. Kanımızca konunun doktrinde tartışmalı olduğu da

17 Bkz. 9.HD E. 2005/1134 K.2005/12174 T.05.04.2005: “...Davacının çalıştığı Adana’daki işyerinin ayrı bir işyeri vasfında bulunup bulunmadığı, ayrı bir işyeri vasfı mevcut ise üst düzey yöneticisi olan davacının işçi alma ve işten çıkarma yetkisinin bulunup bulunmadığı saptanmadan eksik inceleme ile işe iade davasının kabulü hatalıdır...”; 9.HD. 2004/5246 K.2004/18891 T.20.09.2004: “4857 Sayılı İş Kanununun 18/son maddesinde işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri örneğin fabrika müdürleri iş güvencesi kapsamını dışında bırakılmıştır. Davacının tek başına işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisi bulunmadığı gibi işyerinin bütününe sevk ve idare yetkisi de bulunmamaktadır... ..Bu durumdan davacının işe iadesine karar vermek gerekirken yazılı şekilde davasının reddi hatalı olup kararın bozularak ortadan kaldırılmasına ve davasının kabulüne karar vermek gerekmiştir.” Yargıtay diğer bir kararında da işletmenin bütününe sevk ve idare etmeyen finans koordinatörü, personel müdürü gibi üst düzey yöneticilerin, iş güvencesi kapsamına dahil olacağına hükmetmiştir, bkz. 9. HD. E. 2004/20545 K.2004/26238 T.06.12.2004: “...4857 sayılı İş Kanununun 18/son maddesi uyarınca, "işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve

dikkate alınarak, kanunda bahsedilen işveren vekilinin belirlenmesi konusunda somut olayın özelliklerine göre bir değerlendirme yapılmalı ve işçi lehine yorum ilkesi gereğince, işyerinin sevk ve idaresinin yanısıra işe alma ve işten çıkarma yetkisinin varlığı da aranmalıdır. Aksi takdirde tartışmalı olan bu konuda, işçi lehine yorum yapılmamış olacağı kanısındayız.

F. İhbar Öneli Feshin Geçerli Bir Sebebe Dayandırılması Zorunluluğu

1. Geçerli Sebep Kavramı

Hukukumuzda, iş güvencesinin kapsamı dışında kalan iş ilişkilerinde işverenin süreli fesih hakkına getirilen sınır, geleneksel “hakkın kötüye kullanılması” teorisidir (SÜZEK, 2005, s.433). Hakkın kötüye kullanılmasının belirlenmesinde dürüstlük kurallarına aykırılık esas alınır. Bununla birlikte, günümüzde hakkın kötüye kullanılmasından kaynaklanan feshe karşı korumanın iş hukuku bakımından yetersizliği karşısında, işçinin feshe karşı korunması için özel nitelikte yasa kurallarına ihtiyaç duyulmuştur. 158 sayılı ILO sözleşmesiyle yaygınlaştırılmaya çalışılan “iş güvencesi” kurumu, bu yasal düzenlemelerin de temeli niteliğindedir. Yetersiz olan genel hükümlere göre koruma yerine, doğrudan özel bir yasal düzenleme ile iş güvencesinin sağlanması, modern iş hukukunda kaçınılmaz bir gereksinim olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu gereksinim doğrultusunda, işçinin feshe karşı etkili olarak korunması amacıyla işverenin süreli fesih hakkını “yasayla sınırlama” yoluna gidilmiştir. Diğer bir deyişle, belirsiz süreli iş akitlerinde süreli fesih hakkı kendiliğinden ortaya çıkmayıp, hakkın doğumu kanunda belirtilen nedenlerin varlığına bağlanmıştır (SÜZEK, 2005, s.433-434).

yardımcıları ile işyerinin bütününi sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri" iş güvencesi kapsamından yararlanamazlar. Somut olarak düşünülürse işletmenin bütününi sevk ve idare eden işveren vekilinin genel müdürü; yardımcılarınsa genel müdür yardımcıları olduğu söylenebilir. O halde personel müdürü, finans koordinatörü gibi kimseler bu kapsamda değerlendirilemez. Somut olayda davacının yönetim kurulu üyesi ve üst düzey yöneticiliği yapması, iş güvencesi kapsamına girmesine engel teşkil etmez. Zira davacı finans koordinatörü olarak işletmenin bütününi sevk ve idare eden işveren vekili konumunda değildir. Davacının şirketi diğer bir üye ile birlikte hukuki işlemlerde temsil etmesi sonuca etkili olamaz. Mahkemece yazılı şekilde davanın reddi hatalı bulunmuştur..." (www.kazanci.com, erişim 05.02.2008).

Geçerli sebep kavramı soyut ve göreceli bir kavram olması itibariyle uygulamada ciddi tartışmalara ve farklılıklara yol açabilecek niteliktedir. Kanun metni, “... işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır” hükmünü getirmekle, geçerli sebep olarak işçinin şahsından (kişiliğinden) kaynaklanabilecek sebepler ile işin ya da işyerinin gereklerinden kaynaklanabilecek sebepler olmak üzere iki ayrı temel konu öngörmüştür. Madde gerekçesinde, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmesi hali için, 158 sayılı Sözleşme doğrultusunda geçerli bir sebep bildirme zorunluluğunun getirildiği, geçerli sebep geniş kapsamlı bir kavram olduğu için bu düzenleme ile söz konusu kavrama objektif ölçülere uygun bir içerik kazandırılmaya çalışıldığı ve bu doğrultuda bazı örnekler verildiği belirtilmektedir. Gerekçede ayrıca, hangi durumların geçerli sebeplerden sayılacağı ve hangi durumların işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler olarak kabul edileceğinin, ancak somut olaylara ilişkin yargı kararları sonucunda zaman içinde belirginleşebileceği de vurgulanmıştır. Buna göre geçerli sebep, iş sözleşmesine derhal son vermeyi gerektirecek kadar ağır olmamakla birlikte, işçinin iş görme borcu üzerinde ciddi bir olumsuz etki doğurarak gerektiği şekilde ifasına olanak vermeyen ve işyerinin normal işleyişini olumsuz etkileyen nedenler olarak tanımlanabilir (ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.218; MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.559).

2. Haklı Sebep – Geçerli Sebep Ayrımı

Eski İş Kanunu’nda işçi ve işveren açısından sayılan fesih sebepleri, sözleşmenin taraflarına sözleşmeyi süresiz fesih bildirimini ile derhal feshetme hakkı tanıyan sebepler olarak belirlenmiş idi (1475 S. K. m. 16, m.17). İşçinin feshe karşı korunması kavramını ilk kez yasalaştıran 4773 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce, işverenin iş sözleşmesini ihbar önelli olarak feshettiği durumlarda herhangi bir sebep belirtme yükümlülüğü bulunmadığından, bu yasaya kadar hukukumuzda “geçerli sebep” ve “haklı sebep” kavramları arasında ayrıntılı bir inceleme yapılması gereği de ortaya çıkmış değildi (ODAMAN, 2003, s.588). Bununla birlikte, 4773 sayılı Kanun ve ardından 4857 sayılı İş Kanunu’nun işveren tarafından yapılacak ihbar önelli fesihlerin

dahi geçerli bir nedene dayandırılması konusunda getirdiği kural ile birlikte haklı sebep ve geçerli sebep kavramlarının birbirlerinden belli çizgilerle ayrılması zorunluluğu ortaya çıkmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun gerekçesinde, 18. maddede belirtilen geçerli sebepler ile 25. maddede belirtilen haklı nedenler arasındaki objektif farklılığın da anlaşılabilmesi için geçerli sebepler ile ilgili olarak “...25. maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. Bu nedenle, geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir. Sonuçta, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.” açıklaması getirilmiştir.

Haklı sebeple derhal fesih, geçerli sebeple fesihten farklı nedenlere dayanır. İş ilişkisinin sürdürülmesi sözleşmenin taraflarından birisi açısından mutlak anlamda çekilmez hale gelmişse, diğer deyimle kanunun 24. ve 25. maddelerinde yer alan haklı fesih nedenleri ortaya çıkmışsa, lehine fesih hakkı doğan taraf bildirim sürelerini beklemezsizin iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Kanunun 18. maddesinde belirtilen geçerli nedenler, 25. maddede sayılan haklı nedenler kadar ağır nedenler olmayıp, işveren bakımından “sürelili fesih bildirim” yoluyla sözleşmenin feshine olanak tanır. İşveren, 18. maddede belirtilen şekilde geçerli sebeplerin varlığı halinde, bildirim sürelerine uymak ve koşulları varsa kıdem tazminatı ödemek suretiyle işçinin iş sözleşmesini feshedebilecek iken kanunun 25. maddesinde öngörülen haklı fesih nedenlerinden birinin veya birkaçının varlığı halinde, işveren bildirim sürelerini beklemezsizin ve hatta 25. maddenin ikinci bendinde sayılan hallerde, kıdem tazminatı dahi ödemezsizin iş sözleşmesini derhal sona erdirebilir (SÜZEK, 2005, s.435). Örneğin Yargıtay'ın bir kararında işvereni muhatap alan uygunsuz ifadeler içeren bir e-mail gönderen işçinin bu davranışı haklı fesih sebebi olacak ağırlıkta görülmemiş, ancak geçerli sebeple fesih şartlarının oluştuğu kabul edilmiştir¹⁸. Böyle bir durumda

¹⁸ 9. HD E. 2005/424 – K. 2005/3763 T.10.02.2005 “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının mesai saati içinde işvereni muhatap alan uygunsuz ifadeler içeren e-maili müdürünün bilgisayarına gönderdiği

işverenin iş sözleşmesini feshetmesi halinde -eğer şartları oluşmuş ise- işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi gerekecektir.

İhbar önelli fesih kurumu, tarafların sözleşmeyle bağlılıklarının kişisel özgürlüğe aykırı olacağı ve tarafların er geç bir gün sözleşmeden kaynaklanan borçlarından kurtulabilmesi gerektiği düşüncesinin bir sonucu olarak ve sözleşmenin aniden sona erdirilmesinin karşı tarafta yaratabileceği olumsuz durumları engellemek bakımından ortaya çıkmıştır (ALPAGUT, 2006, s.72). İşverenin geçerli sebebe dayanarak iş sözleşmesini feshettiği durumlarda, “ihbar önelli fesih” söz konusudur. İşveren sözleşmesini feshettiği işçiye kıdem süresine göre kanunda belirlenen öneli vermek ya da bu önel süresi tutarında ücretini peşin olarak ödemek zorundadır. Oysa ki İş Kanunu’nda sayılmış olan haklı sebeple feshi gerektiren hallerden birinin varlığı halinde işveren bildirim sürelerini beklemeksizin ve hatta 25. maddenin ikinci bendinde sayılan hallerde, kıdem tazminatı dahi ödemeksizin iş sözleşmesini derhal sona erdirebilecektir.

Ülkemizdeki yasal durumla benzer özellikler taşıyan Fransız Hukukunda, süreli fesih bildirim ile fesih sebepleri mahkemeler tarafından ayrıntılı bir şekilde incelenmiş ve feshin geçerli sayılmasına neden olanlar ve olmayanlar, birbirlerinden sistemli olarak ayrılmıştır. Bunun yapılmasında, hizmet sözleşmesini fesheden tarafın, ileri sürdüğü feshi ihbar sebebini belirtmesi gerektiğini öngören hükmün önemli katkısı olmuş, bu sayede aynen haklı sebeple fesih halleri gibi, feshi ihbar sebepleri de ayrıntılı olarak tartışılabilmiştir (ODAMAN, 2003, s.589).

Haklı sebep ve geçerli sebep ayrımı yabancı hukuk sistemlerinin pek çoğunda yasa hükümleri ile değil, yargı kararlarıyla gerçekleştirilmektedir (ALPAGUT, 2006, s.81). Ülkemizde de iki kurum arasındaki fark bu konudaki yargı kararları arttıkça netleşecektir.

akabinde okunmasını önlemek maksadı ile ilgili müdürün masasına giderek izin almaksızın gönderdiği e-maili sildiği davacının bu davranışı haklı nedenle fesih için yeterli değilse de iş akışını olumsuz etkileyen bir davranış olarak kabul edilmesi gerektiğinden geçerli fesih şartlarının oluştuğu anlaşılmıştır.” (www.kazanci.com erişim 20.12.2007).

3. Kanunen Geçerli Sebep Sayılmayan Haller

İş Kanunu'nda, fesih için geçerli bir sebep sayılmayacak olan durumlar sayılmıştır (İş K. m.18/III). Maddede belirtilen ve hiçbir şekilde geçerli fesih sebebi sayılmayacak haller şu şekildedir:

- 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.

Sınırlayıcı nitelikte olmayıp yalnızca açıklayıcı özellik taşıyan bu düzenleme ile 158 sayılı ILO Sözleşmesinin 5. maddesindeki düzenlemeye paralellik sağlanmak istenmiştir. 158 Sayılı ILO sözleşmesinde ve İş Kanunu'nda bu hususların teker teker sayılmak suretiyle fesih sebepleri dışında bırakılmasının nedeninin, uygulamada sıklıkla karşılaşılan genellikle işverenin kötüye kullandığı bazı fesih dayanaklarını yoruma yer bırakmayacak biçimde geçersiz kılmak olduğu kanısındayız. Bu sayede sözleşmenin tarafı olan ülkelerde birbirlerine paralel ve bütünleşik bir uygulamanın da ortaya çıkması mümkün olabilecektir.

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, belirtilen bu geçersiz fesih halleri genele ilişkin bir sınırlama getirmeyip, uygulamada sıkça rastlanan en temel suistimal durumlarının önünü peşinen kesmek amacı ile getirilmiştir. İşverenin maddede sayılan hallerden biri nedeniyle işçinin sözleşmesini feshetmesi durumunda ayrıca bir hukuki tartışmaya gerek olmaksızın fesih geçersiz olacak ve işçinin yargıya başvurması halinde kanunda belirtilen hukuki sonuçları doğuracaktır. Bu nedenle belirtilenler dışında kalan fesih sebeplerinin tümünün geçerli sebepler olacağı şeklindeki bir yorum doğru olmaz.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞÇİNİN YETERLİLİĞİNDEN VE DAVRANIŞINDAN KAYNAKLANAN FESİH SEBEPLERİ VE FESHİN GEÇERLİ BİR SEBEBE DAYANMAMASI DURUMU

I GENEL OLARAK İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNDEN KAYNAKLANAN GEÇERLİ FESİH SEBEPLERİ

Çalışmamızın ilk bölümünde de vurguladığımız üzere, iş güvencesi hükümlerine tabi işçinin iş sözleşmesinin feshini ihbar eden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerden birine dayanmak zorundadır. Öğretide ağırlıklı olarak geçerli fesih sebepleri iki grupta değerlendirilmektedir. Bunlar, “işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebepler” ile “işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler” olarak sınıflandırılmaktadır (ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.219-220; DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.195-211; MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.560; TUNÇOMAĞ/CENTEL, 1999, s.195). İşçinin davranışından kaynaklanan fesihte, işçinin somut olarak olumsuz bir davranışı nedeniyle iş edimini yerine getirmemesi söz konusu iken, yetersizliğe dayanan fesihlerde iş edimi “işçinin yeteneği” gibi kendisinde objektif olarak bulunan hal ve özelliklerden dolayı sözleşmeye uygun biçimde yerine getirilememektedir (KILIÇOĞLU/ ŞENOCAK, 2007, s.332). İş sözleşmesinin işçinin yeterliliğinden ve davranışından kaynaklanan sebeplerle feshi konusuna ayırdığımız bu çalışmamızda, temel olarak “işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler” üzerinde durulacak, “işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan” geçerli fesih sebeplerine değinilmeyecektir.

İşçinin kişiliğinden kaynaklanan fesih sebepleri de “işçinin yeterliliğinden kaynaklanan geçerli fesih sebepleri” ve “işçinin davranışından kaynaklanan geçerli fesih sebepleri” olarak kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Her iki fesih sebebinin de geçerli sayılabilmesi bakımından bazı ortak koşullar mevcuttur.

A. İşyerinde Olumsuzluklara Sebep Olma Koşulu

İşçinin davranışının ve yetersizliğinin işveren tarafından iş sözleşmesinin feshine sebep olarak gösterilebilecek nitelikte olabilmesi için, bunların “işyerinde olumsuzluklara yol açıyor olması” gerekir. İşçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerin ancak işyerinde olumsuzluklara yol açmaları halinde geçerli sebep olarak öne sürülmeleri mümkün olabilir (ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.219)¹⁹.

İşçinin özel hayatındaki sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal veya ahlaki açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde bir olumsuzluk yaratmıyor, iş ilişkilerine ve iş sürecine etki etmiyor ise geçerli bir fesih sebebi sayılmaz (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.168). Nitekim Yargıtay da bir kararında bu hususu vurgulayarak, “iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığının kabul edileceği” yönündeki yerel mahkeme kararını bozmuş ve sözleşmeyi fesheden işverenin, işçinin feshe neden olan davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığını da kanıtlaması gerektiğini vurgulamıştır²⁰. Yargıtay diğer bir kararında ise daha önce de uyarıldığı halde mesai saatleri içinde internete girerek bahis oynayan, bu suretle aşırı şekilde borçlanan ve bir kredi kartı borcu sebebiyle icraya maruz kalan işçinin iş sözleşmesinin feshini, “*Davacının mesai saatleri içinde bahis sitelerine girmek üzere internet kullanımlarının bazı günler birkaç saati bulduğu da dikkate alındığında, davacının söz konusu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı açıktır. Böyle olunca davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir*” gerekçesiyle geçerli bulmuş ve davanın kabulüne ilişkin yerel mahkeme kararını bozmuştur²¹.

19 Ayrıca bu konuda bkz. 9. HD E. 2006/23686 K.2006/31640 T.04.12.2006 (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.682); 9. HD E. 2006/722 K.2006/2435 T.06.02.2006 (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.689).

20 Yargıtay bu kararında “...Somut bu maddi olgulara göre, davalı işveren, davacının davranışlarından kaynaklanan nedenlerin işyerinde olumsuzluklara yol açtığını kanıtlamış değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmamaktadır. Davanın kabulü yerine reddi hatalı bulunmuştur...” şeklinde hüküm kurmuştur; Bkz. 9. Hukuk Dairesi T 21.11.2005 E. 2005/33676 K. 2005/36676 (www.kazanci.com, erişim 25.12.2007).

²¹ Bkz. 9. Hukuk Dairesi T. 10.10.2006 E. 2006/19150 K. 2006/26792 (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.706-707);

B. Feshin Son Çare Olması İlkesi (Ultima-Ratio)

Öğretide genel olarak, işverenin iş sözleşmesinin feshini ihbar etmeden önce iş ilişkisinin sürdürülmesini sağlayacak birtakım uygulama ve girişimlerde bulunması gerektiği, bunlardan bir sonuç alınamaması halinde son çare (*ultima-ratio*)²² olarak fesih yoluna gidebileceği fikri kabul görmektedir (ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.222–223; SOYER, 2005, s.51; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.168). Yargıtay'ın da kararlarında feshin son çare olması gerekliliğini gözettiği görülmektedir²³.

Yeni İş Kanunu'nda “feshin son çare olması ilkesi” açıkça düzenlenmemiş, ilkeye kanunun gerekçesinde yer verilmiştir²⁴. Madde gerekçesinde, feshin ihbarından önce işverenden beklenenin “feshe en son çare olarak bakması” olduğu ve geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığının araştırılması gerektiği vurgulanmıştır²⁵. Bu nedenle, iş güvencesi kapsamındaki hukuki ilişkilerde, iş sözleşmesinin feshinin ihbarından önce feshi önleyebilecek daha hafif önlemlere başvurulması ve bunların yetersizliği halinde feshin “son çare” olarak uygulanması gerekir (SÜZEK, 2005 s.449; ÇELİK, İş Hukuku, s.222-223; DEMİR, İş Hukuku, s.202; MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.563).

Öğretideki bir görüşe göre, işçinin davranışına ve yeterliliğine ilişkin fesih sebeplerinin varlığı halinde işçinin başka bir işte çalıştırılması mümkün ise fesih yoluna gidilmemeli, buna karşılık işçinin kusurlu davranışı taraflar arasındaki güven ilişkisini bozacak

²² Dilimizde “Son çare” olarak kullanılmakta olan *ultima ratio* kavramı, ilk olarak Fransız topları üzerinde yer alan “ultima ratio regum” kitabesinde kullanılmış, silahların “kralın son çaresi” olduğu, “siyasi uyuşmazlıkları silah kullanmadan çözüme ihtimali ortadan kalkmadan savaşa başvurulmaması gerektiği” vurgulanmak istenmiştir. (Bkz. KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.202).

²³ Bu konuda bkz. 9. HD E. 2006/3213 K. 2006/5521 T. 6.3.2006 “Anılan Sağlık Kurulu Raporunda davacının ağır işler dışındaki işlerde çalışabileceği belirtilmiştir. Kuşkusuz işverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/1-b maddesi uyarınca iş sözleşmesini feshi kural olarak geçerli nedene dayanır. Ancak, bu halde dahi feshin son çare olması gerekir. İşyerinde davacının yapabileceği iş olup olmadığı araştırılmamıştır. Başka bir anlatımla davacının iş sözleşmesinin feshinden önce feshin son çare olduğu ilkesinin uygulanıp uygulanmadığı dosya içeriğinden anlaşulamamaktadır. Davalıya ait işletmenin kapasitesi ve davacının nitelikleri dikkate alınarak, gerekirse işyerinde keşif yapılmak suretiyle durumuna uygun hafif bir işte değerlendirilme olanağının bulunup bulunmadığı araştırılarak sonucuna göre feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmelidir. Eksik inceleme ile davanın kabulü hatalıdır” (www.kazanci.com, erişim 18.12.2007).

²⁴ 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, (<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=823>, erişim tarihi 20.12.2007).

²⁵ Madde gerekçesinde şu açıklama mevcuttur: “Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır” .

ağırlıkta ise işverenden feshe son çare olarak başvurması da beklenmemelidir (MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.563). Feshin son çare olması ilkesinin esasen yasal bir zorunluluk olmadığı, yalnızca maddenin gerekçesinde, işverenin ekonomik nedenlerle işçi çıkarma yoluna giderken feshi son çare olarak düşünmesi gerektiğinin belirtildiği de ileri sürülmüştür (EKMEKÇİ, Değerlendirme, 2004, s.168). Feshin son çare olması ilkesinin sınırını, işverenin işletmenin yararını gözetererek ve haklı olarak kullanmak zorunda olduğu “karar verme özgürlüğü” oluşturacağından, işverenden ancak, işletmenin amacını gözardı etmeyen, bu amaca ulaşmak için fesih ile aynı ölçüde elverişli olan önlemleri alması beklenebilir (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.169).

Son çare ilkesi öğretide genel olarak “işyerinden kaynaklanan fesih sebepleri” açısından değerlendirilmekte ise de, somut olayın özelliklerine göre işçinin performansı ve uyumu başta olmak üzere işçinin davranışı ve yeterliliğinden kaynaklanan fesih sebepleri bakımından da dikkate alınmalıdır (ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.222-223; SOYER, 2005, s.51; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.168).

C. İşçinin Uyarılması ve Kendisine Makul Süre Tanınması

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 166 sayılı Tavsiye Kararı’na göre, bir işçinin iş sözleşmesi, kusurlu davranışı bir veya daha fazla defa tekrarlanmadıkça feshedilmemeli, evvelce işçiye bu davranışı ile ilgili uygun şekilde yazılı olarak uyarı verilmelidir (m.7). Tavsiye Kararı’nda ayrıca, işçinin iş sözleşmesinin, kendisine gerekli uyarılar ve talimatlar yazılı olarak verilmeden performans düşüklüğü (yetersizliği) nedeniyle feshedilmemesi gerektiği, uyarılara rağmen ve makul bir süre içinde işçinin performansında düzelme meydana gelmemesi halinde fesih yoluna gidilebileceği de belirtilmiştir (m. 8).

İş Kanunu’nda işçinin uyarılması veya kendisine ihtar verilmesi ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte işveren, geçerli sebeple iş sözleşmesinin feshini ihbar ederken dürüstlük kuralına uygun davranmalı ve işçinin işten çıkarılmasını en son çare olarak düşünmelidir. Bu nedenle tavsiye kararında belirtildiği gibi işverenden,

sözleşmesini davranışı ve yetersizliği nedenleriyle feshetmeden önce işçiyi yazılı olarak uyarması beklenmelidir (MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.563). İşçinin makul bir süre sonunda yetersizliğini giderememesi ya da olumsuz davranışlarını tekrar etmesi halinde fesih seçeneği tercih edilebilir. Aksi durumda işverenin iyiniyet kuralına uygun hareket etmediği kabul edilmeli ve feshin geçerliliği tartışılmalıdır. Ayrıca kanunun ispat külfetini işverene yüklemiş olması nedeniyle işçinin feshin geçerli bir nedene dayanmadığı iddiası ile mahkemeye başvurduğu hallerde, fesih hakkını dürüstlük kuralına uygun biçimde kullandığını ispatlamak zorunda kalacak olan işverenin, işçiyi en son çare olarak işten çıkarmak zorunda kaldığını belgelemesi bakımından da işçinin yazılı olarak uyarılması büyük önem taşır (DEMİR, Geçerli Sebeple Fesih, 2006, s.484).

D. İşçinin Savunmasının Alınması

İş Kanunu'nda, bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemeyeceği belirtilmiştir (İş K. m.19/II). İşçinin verimini olumsuz etkileyen ve "işyerinde olumsuzluklara yol açan" yeterliliği ile ilgili "geçerli sebepler" ortaya çıksa ve işçiye muhtelif zamanlarda ihtarlar verilmiş olsa bile, son olarak iş sözleşmesinin feshinden önce "savunmasının alınması" şart olup, savunma alınmadan yapılan fesih geçersiz olacaktır (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.204; ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.230. EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.173)²⁶.

Kanunda "yeterlilik" kavramı yerine "işçinin verimi" kavramının kullanılmış olması tartışmaya neden olmuştur. Öğretideki hakim görüş, maddede kaleme alınan "verimi" ifadesini işçinin "yeterliliği" olarak anlamak gerektiği yönündedir (ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.230; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, 2007, s.338; SÜZEK, 2005, s.470; MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004 s.569).

26 Ayrıca bu konuda bkz. 9. HD. E. 2006/29278K. 2007/458 T. 23.1.2007: "...4857 sayılı İş Kanununun 19. maddesine göre işçinin savunması alınmaksızın verimi ve davranışlarına dayanılarak iş sözleşmesinin feshi mümkün değildir. Böyle olunca davacı işçini işe iade isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde isteğinin reddi hatalı olmuştur" (www.kazanci.com , erişim 14.11.2007).

Süzek'e göre, maddede "yeterlilik" yerine "verimlilik" kavramının kullanılması, hükmün verimsizlik dışında kalan yetersizlik hallerinde savunmanın alınmasına gerek bulunmadığı gibi bir sonuca ulaşmaya müsait görünmekte ise de, gerek 158 sayılı ILO sözleşmesinin orijinal Fransızca metninde, fesih işçinin davranışına veya çalışmasına ilişkin nedenlere dayandırıldığı takdirde işçinin savunmanın alınacağı öngörüldüğünden, gerekse İş Kanunu'nun 18/I ve 19/II. maddeleri arasında uyum sağlanabilmesi bakımından, İş Kanunu'nun 19/II. maddesinde söz edilen "işçinin verimi" kavramını "işçinin yeterliliği" olarak anlamak gerekir. Zira işçinin çalışmasını tüm mesleki veya fiziki yetersizlikler olumsuz etkileyebilir (SÜZEK, 2005, s.470).

Bununla birlikte Kılıçoğlu-Şenocak'a göre ise işçinin verimliliğine olan etkisine bakılmaksızın, çalışma müsaadesinin uzatılmaması, şoförlük ehliyetinin geri alınması, kanunen gerekli bir ruhsat ya da diplomanın iptal edilmesi gibi iş sözleşmesini geçerli olarak feshetme hakkı veren işçinin yetersizliğine ilişkin durumlarda, savunmanın alınması gerekli olmamalıdır. Çünkü bu gibi durumlarda işçinin sözleşme ile üstlenmiş olduğu edimi yerine getirmesi mutlak anlamda imkansız hale gelmektedir (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, 2007, s.338).

Savunmanın şekli konusunda kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamakla birlikte, ispat yükünün işverende bulunacağı da gözönüne alınarak savunmanın yazılı olarak alınması ve işçiye uygun bir süre içinde yazılı savunmasını vermediği takdirde savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağı da bildirilmesi doğru olur (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.173; SOYER, 2005, s.58.; SÜZEK, 2005, s.470; DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.204). Söz konusu bildirim işçiye elden verilebileceği gibi, noter marifetiyle veya iadeli taahhütlü mektupla da gönderilebilir (DEMİR, Geçerli Sebep Fesih, 2006, s.486).

Bildirimde işçiye savunma konusunda uygun bir süre verilmeli, işçinin savunmaya ilişkin yazıyı tebliğden kaçınması ya da kendisine verilen süre içinde savunma yapmaması halinde ise işverenin savunma alma yükümlülüğünü yerine getirdiği kabul edilmelidir (GÜNAY, 2007, s.262). İşçinin savunmaya davet yazısını kasıtlı olarak almaması veya alıp da haklı bir mazereti olmaksızın savunmadan kaçınması halinde, İş Kanunu'nun 109. maddesi uyarınca durumun bir tutanakla tespit edilmesi gerekir

(DEMİR, Geçerli Sebep Fesih, 2006, s.486). Yasanın açık hükmü karşısında, savunması alınmadan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemeyeceğinden, savunma almaya yönelik bütün bu işlemler ve tutanaklar ispat şartı olmaktan çok, feshin geçerlilik şartı değerinde olup, fesih bildiriminde belirtilen sebep geçerli olsa dahi, feshin işçinin savunması alınmadan yapılması durumunda sırf şekil şartı yerine getirilmediği için fesih geçersiz olacaktır (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.205; DEMİR, Geçerli Sebep Fesih, 2006, s.487; MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.570).

İş Kanunu'nda, "25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır" demek suretiyle, işverenin "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" konusunda bildirimsiz fesih hakkını kullanabileceği durumlarda, işçinin savunmasının alınmasının gerekli olmadığı hususu hükme bağlanmıştır (İş K. m.19/II). Bu gibi durumlarda kanunun açık hükmü karşısında savunma alınmasına zorunluluk bulunmamakla birlikte, gerek iş sözleşmesinin sebebin öğrenildiği tarihten itibaren 6 işgünü içinde feshedildiğinin, gerekse dayanılan sebebin haklı olduğunun ispatı yükümlülükleri de işverene ait olduğundan, işçiye yazılı bir bildirim yapılması yararlı ve gereklidir (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.206).

İşverenin kanunun 25. maddesinde düzenlenen diğer haklı fesih sebeplerine dayandığı durumlar ile sözleşmeyi Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 45/I. maddesine aykırılık nedeniyle feshettiği hallerde işçinin savunmasının alınıp alınmayacağı konusunda kanunda açıklık bulunmasa da, bu gibi hallerde savunma alma zorunluluğunun bulunmadığı kabul edilmelidir (ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, 2006, s.110; DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.206).

E. Feshin Yazılı Olarak Bildirilmesi ve Sebep Bildirme Zorunluluğu

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve bildiriminde fesih nedenini açık ve kesin bir biçimde belirtmek zorundadır (İş K. m.19/I). Öğretideki hakim görüşe göre kanunda belirtilen yazılı şekil şartı bir "geçerlilik" şartıdır (ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.229; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.172; SOYER, 2005, s.56).

MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.567; DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.185; SÜZEK, İş Hukuku, s.468).

Soyer'e göre, işçinin, sözleşmenin feshinde şekil şartına uyulmadığından bahisle geçersizlik itirazında bulunması ancak dürüstlük kuralları çerçevesinde mümkün olabilir. İşçinin davranışları ya da yetersizliği ile ilgili olarak tutulmuş ve kendisi tarafından da bilinen inandırıcı tutanaklar bulunması, birkaç kez uyarılmış ve savunması da alınmış olduğu halde tutumunu sürdürmesi veya davranışının akde ağır bir aykırılık teşkil ettiğinin açıkça görülmesi hâlinde, salt şekil şartına uyulmadığı iddiası ile geçersizlik itirazında bulunulması, hakkın kötüye kullanılmasının tipik örneğini teşkil edecektir (SOYER, 2005 , s.57).

İşveren işçiye bildirdiği fesih nedeni ile bağlıdır, bunu sonradan değiştiremez (SÜZEK, 2005, s.469; MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.568). Ayrıca kanunda belirtilen, “fesih nedeninin açık ve kesin bir şekilde gösterilmesi” yükümlülüğü karşısında, işverenin çok genel ve muğlak ifadelerle yetinmesi mümkün olmayıp, sadece “işçinin yetersizliği nedeniyle sözleşmenin feshedildiği”nin bildirilmesi yeterli değildir (SÜZEK, 2005, s.469; MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.568). Bildirim, işçi tarafından kolaylıkla anlaşılabilir nitelikte olmalı, feshin geçerliliği konusunda işçinin kendi kendine bir değerlendirme yapabileceği kadar açık biçimde ifade edilmelidir (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.172). Yargıtay da bazı kararlarında isabetli olarak, fesih bildiriminde açık ve kesin bir sebep gösterilmemesinin feshin geçersizliği sonucu doğuracağını vurgulamaktadır²⁷. Ancak, açık ve kesin bir sebep gösterme zorunluluğunun, çok ayrıntılı bir şekilde sebep gösterme zorunluluğu olarak da anlaşılması gerekir (EKMEKÇİ, Değerlendirme, 2004, s.169). Kanımızca, ortalama bilgi ve zeka seviyesine sahip bir kişinin anlayabileceği açıklıkta yazılan fesih bildirimini yeterli kabul edilmelidir.

İş Kanunu'nda işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapması gerektiği hususu düzenlenirken, feshin türüne değinilmemiştir (İş K. m.19/I). Öğretideki hakim görüşe göre, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin işveren tarafından 25.

²⁷ Bkz. 9. HD 11.09.2003 tarih ve E. 14676 K. 14287 ile 15.10.2003 tarih ve E.16116 K. 17101 sayılı kararları, (www.kazanci.com , erişim 02.01.2008).

madde kapsamında haklı sebeple önelsiz feshinde dahi yazılı bildirim gereklidir (MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.568; DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.184-185; SOYER, 2005 , s.56-57). Yargıtay ise, fesih bildiriminin yazılı olarak yapılma zorunluluğunun yalnızca bildirimli fesih durumunda sözkonusu olduğu ve iş sözleşmesinin haklı nedenle sona erdirildiği hallerde bildirim yazılı olarak yapılması gerekmediği görüşündedir²⁸.

II İŞÇİNİN YETERLİLİĞİ

A. Hukuki Boyutları

İş Kanunu m. 18/T'de, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde, “yeterliliğinden” kaynaklanan geçerli bir nedene dayanılabileceği hüküm altına alınmıştır. İşverenin süreli fesih hakkını kullanmasını gerekli kılan işçinin yetersizliği, İş Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca “haklı nedenle” derhal feshe neden olacak ağırlıkta bulunmayan, bununla birlikte işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan, iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen yetersizlik halleri olarak karşımıza çıkmaktadır (SÜZEK, 2005, s.451).

İşçinin yetersizliğine ilişkin nedenlerin “geçerli sebep” oluşturabilmesi için, bunların işverenin, işyeri ve iş sözleşmesi ile ilgili menfaatlerini önemli ölçüde ihlal etmesi, işçinin fiziki ve mesleki yetersizliğinin kısa sürede ve basit önlemler alınmak suretiyle ortadan kaldırılmasının mümkün olmaması ve işçinin yetersizliği sonucunda ortaya çıkan iş ilişkisindeki olumsuzluklara katlanmasının işverenden beklenmesinin adil ve uygun olmaması koşulları aranmalıdır (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, 2007, s.334-336).

Madde gerekçesinde de, işçinin yeterliliğinden kaynaklanan geçerli sebepler “25. maddede belirtilenlerin dışında kalan ve işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebepler” olarak açıklanmıştır. Gerekçede işçinin yeterliliği ile ilgili

²⁸ Bkz. 9. HD E.17237 K. 22597 T.23.06.2005: “...4857 Sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesine göre sözleşmenin 25/II. maddesine uygun feshi halinde, fesih için aranan şekli şartların yerine getirilmesi zorunlu değildir. Bu nedenle, salt şekli şartların yerine getirilmediği gerekçesiyle işe iade davasının kabulü doğru değildir...” (ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, 2006, s.106).

geçerli sebep olarak kabul edilebilecek bazı durumlar sayılmıştır. Gerekçede, işçinin ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışması, gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olması, işe yoğunlaşmasının giderek azalması işe yatkın olmaması, öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği sık sık hastalanması, çalışmayı sürdürmekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, zihinsel yetersizliği, bedensel yetersizliği, emeklilik yaşına gelmiş olması, gibi haller geçerli fesih sebebi olarak gösterilmiştir.

Kanunda ve madde gerekçesinde işçinin yeterliliği ile ilgili olarak mümkün olan en kapsamlı şekilde açıklama getirilmeye çalışılmışsa da, “yeterlilik” kavramının göreceli bir kavram olması bakımından kanuni düzenlemenin çerçeve olarak kabul edilmesi ve kavramın, yargı ve öğretinin işbirliği ile şekillendirilerek standartlaştırılması kanımızca daha doğru olacaktır.

Dayanak 158 sayılı ILO sözleşmesinin 4. maddesinde “İşçinin kapasitesine, işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez” hükmü mevcut olup, sözleşmede İş Kanunu’ndan farklı olarak, “işçinin kapasitesi” ve “işin yürütümü” kavramları kullanılmıştır.

Feshin son çare olması (ultima-ratio) ilkesi, işçinin yetersizliğine ilişkin durumlarda da uygulanır (ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.223). Son çare ilkesi gereğince öncelikle işyerinde işçinin yerine getirebileceği başka bir iş olup olmadığı düşünülmeli, mecbur kalınmadıkça fesih yoluna gidilmemelidir (ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.223). Ancak böyle bir durumda, iş sözleşmesinin feshinin düşünüldüğü sırada işçinin niteliklerine uygun olan ya da işçinin eğitim ile kazanabileceği nitelikler gerektiren başka bir pozisyonun var olması, işçinin de bu pozisyona ve eğitime hazır olması ve bu tarz uygulama ve eğitimlerin işletme açısından ölçüsüz zaman kaybını ve masrafı gerektiriyor olmaması da gözetilmelidir (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, 2007, s.347).

B. İşçinin İşin Yerine Getirilmesi İle İlgili Yetersizliği

1. İşçinin Mesleki Açından Yetersizliği

Mesleğini yerine getirmede yetersiz olan işçi, sözleşmeden kaynaklanan iş görme borcunu da gereği gibi yerine getiremeyecektir. Bu nedenle işçinin mesleki yetersizliği, işveren açısından geçerli bir fesih sebebi teşkil eder. Kanununun gerekçesinde de belirtildiği gibi, işçinin aynı veya benzer işi görenlerden ortalama olarak daha *az verimli* çalışması, iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir neden sayılmalıdır (SÜZEK, 2005, s.455). Mesleki yetersizlik, genel olarak işçinin eğitim eksikliği, motivasyon bozukluğu, becerisinin yetersizliği gibi durumlarda ortaya çıkar (MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.561). İşçinin sözleşmeye konu işin gerektirdiği niteliklere teorik olarak sahip olması yeterli olmayıp, çalışmasında bu niteliklere uygun verimi ve performansı da göstermesi gerekir (SÜZEK, 2005, s.455).

İşçinin işin yerine getirilmesi ile ilgili olarak fiziksel yeterliliğinin yanısıra psikolojik açıdan yeterli durumda olması gerekebilir (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, 2007, s.340). Örneğin kereste işi yapan bir işyerinde tezgah başında çalışan ve konsantrasyon bozukluğu olan işçinin, sürekli olarak kendi bedenine ve mala zarar verecek şekilde hatalar yapması işçinin psikolojik olarak işe uygun durumda olmadığını gösterir. Bu durumda işçinin fiziksel olarak kuvvetli ve çevik olmasının hiçbir önemi kalmayacaktır.

Öte yandan, işçi sözleşmeye konu iş bakımından gerekli mesleki niteliklere sahip olmakla birlikte, gerektiği kadar çalışmıyorsa ya da işin gerektirdiği hallerde inisiyatif kullanma, karar alma gibi konularda eksiklikler gösteriyorsa, işyerinde meydana gelebilecek bilimsel ve teknolojik değişimlere ve yeni yöntemlere uyum sağlamakta güçlük çekiyorsa, mesleki yetersizliğe dayanan geçerli fesih nedenleri ortaya çıkabilir (SÜZEK, 2005, s.455).

İşin yerine getirilebilmesi için işçinin sahip olması gereken bir belge, resmi izin ya da ehliyetin var olmaması, iptali ya da uzun süreli olarak kaybedilmesi de iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir sebep oluşturur (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, 2007, s.347). Böyle bir

durumda, işçinin sözleşme ile üslendiği iş görme borcunu yerine getirmesi mümkün değildir. Örneğin, otobüs sürücüsü olarak işe alınan işçinin sürücü belgesinin iptal edilmesi, işveren açısından geçerli fesih sebebi teşkil edecektir. Bu gibi durumlarda işçinin yeterliliğini kaybetmesinin sebepleri incelenmeli, İş Kanunu'nun 25. maddesindeki haklı sebeplerden birini oluşturup oluşturmadığı da gözetilmelidir. Verilen örnekteki otobüs sürücüsü olan işçinin, yolcu taşıdığı sırada yüksek oranda alkollü olması nedeniyle ehliyetine el konulması durumunda, ehliyetini yitirmiş olmasından önce bu sonucu ortaya çıkaran davranışının İş Kanunu'nun 25/II. maddesi çerçevesinde "haklı sebep" oluşturabileceği de dikkate alınmalıdır.

2. İşçinin Fiziksel Yetersizliği

İşçinin fiziksel yetersizliği, hastalık, yaşlılık, kaza gibi sebeplere dayalı olarak ortaya çıkan ve işçinin sözleşme konusu işi yerine getirmesini olanaksız kılan "çalışma gücü eksikliği"dir (MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.561).

İşçinin fiziksel yetersizliği, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshini makul ölçüler içinde gerekli hale getiriyor ise geçerli bir fesih nedeni olarak kabul edilmeli, ancak işçinin fiziksel yetersizliğinin sözleşmenin feshi bakımından tek başına geçerli bir neden olmadığı, sözleşmenin işveren tarafından feshinde geçerli bir neden olarak kabul edilebilmesi için bu yetersizliğin aynı zamanda işyerinde olumsuzluklara yol açması, işyerinin normal işleyişini bozması gerektiği de unutulmamalıdır (SÜZEK, 2005, s.451).

a. Hastalık

İşçinin hastalık veya kaza nedeniyle uzun süre işe devam edememesi, kural olarak bir geçerli fesih nedenidir (SÜZEK, 2005, s.452-453). Ancak, hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık hali, fesih için geçerli sebep oluşturmaz (İş K. m.18/III-f). Hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı, belirtilen hallerden kaynaklanan devamsızlığın işçinin işyerindeki çalışma

süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar (İş K. m.25/I-b). İşçinin hastalık veya kaza nedeniyle geçici olarak işe devam edememesi halinin geçerli fesih sebebi olabilmesi için, maddede belirtilen süreleri aşan nitelikte olması gerekir²⁹. Bu nedenle, işçinin işe geçici devamsızlığı söz konusu bekleme sürelerini aşmıyor ise, bu durum işveren için derhal fesih nedeni olmayacağı gibi, fesih için bir geçerli neden de sayılmayacaktır (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.170). Bununla birlikte kanunkoyucu, “işçinin kendi kastından” veya “derli toplu olmayan yaşayışından” ya da “içkiye düşkünlüğünden” doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğramış olması hallerini kapsam dışında bırakmış, yani diğer bir deyişle bu haller sözleşmenin işveren tarafından feshinde geçerli sebepler olarak kabul edilmiştir (İş K. m.25/I-a-b).

İşçinin kısa süreli hastalıklarının sık sık tekrarlanıyor olması halinde bu durumun işveren açısından geçerli fesih sebebi oluşturabilmesi için diğer bazı şartların varlığının da aranması gerekir. Öncelikle işçinin gelecekte de aynı şekilde hastalanacağı konusunda objektif göstergeler var olmalı, sık sık hastalanmalar işyerindeki işin yürütülmesinde önemli aksaklığa sebep olmalı ve bu durum işletmeye ekonomik olarak zarar veriyor olmalıdır (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, 2007, s.355-357).

İşçinin uzun süreli hastalıklarının sözleşmenin işveren tarafından feshi bakımından geçerli sebep oluşturması için, yalnızca 17. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşma koşulu yeterli kabul edilmemelidir (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, 2007, s.361). Uzun süreli hastalıkların fesih için geçerli fesih sebebi kabul edilmesi için, “işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği sırada hastalık nedeniyle iş göremez olması ve ne kadar süre sonra yeniden iş görebilecek hale geleceği belirsiz olması”; “işçinin iş sözleşmesinin feshedilmemesinin işletme açısından önemli zarar ve olumsuzluklara yol açabilecek olması”; ve “iki tarafın menfaatleri tartıldığında işverenin bu duruma katlanmasının ve bir takım tedbirler almasının beklenmesinin adil olmaması” koşullarının varlığı da gözetilmelidir³⁰.

²⁹ Bkz. 9. HD. E. 2005/32884 K.2005/36570 T.21.11.2005 (ÇANKAYA-GÜNAY-GÖKTAŞ, s.552-553).

³⁰ Bu konuda bkz. 9. HD E. 2006/30032K. 2007/1228 T. 29.1.2007: “Dosya içinde mevcut sağlık Kurulu raporunda davacının bir yıl süre ile ağır işlerde çalışamaması geçici olup, iş akdinin feshini gerektirecek bir rahatsızlığı mevcut değildir. Başka bir anlatımla, çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı etkileyen bir hastalık söz konusu olmadığından feshin son çare

b. Yaşlılık

İşçinin yaşlanmış olması ya da yaşlılık aylığına hak kazanmış olması durumları işverenin o işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshi bakımından tek başına geçerli bir fesih nedeni sayılmaz (SÜZEK, 2005, s.454)³¹. Yaşlılığın etkisi kişiden kişiye çok değişir, bu nedenle yaşlılık ancak işçinin verimini ciddi bir biçimde olumsuz etkiliyor ve iş görme borcunu beklendiği ölçüde yerine getirmesine engel oluşturuyorsa geçerli bir fesih nedeni kabul edilmelidir (SÜZEK, 2005, s.454). Bir görüşe göre, işçinin işe uygunluk ve kabiliyetinde aksamalar meydana geldiğinin kabul edilebilmesi için, yaşa bağlı normal verim düşüklüğünden daha fazla bir düşüşün varlığı aranmalı, yaşa bağlı performans düşüklüğü işyerinde işveren açısından katlanılması mümkün olmayan aksaklıklara neden olmalıdır (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, 2007, s.349).

Sözleşmenin feshinde işçinin yaşlanmış olmasının geçerli fesih sebebi olarak kabul edilebilmesi için “feshin son çare olması” ve “işçinin yaşlanmadan kaynaklanan yetersizliğinin işletme açısından önemli zarar ve olumsuzluklara yol açabilecek olması” hususlarının birlikte varlığının da gözetilmesi gerektiği kanısındayız³².

olması ilkesi gereği fesihden önce hafif işlerde çalışması gibi diğer yollar denendikten sonra fesih yoluna başvurulmalıydı. Mevcut olgulara göre feshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü gerekir” (www.kazanci.com, erişim 24.12.2007).

31 Ayrıca bu konuda bkz. 9. HD E. 2006/1080 K. 2006/12947 T. 8.5.2006: “...Davalı işveren fesih bildiriminde bankanın çağdaş bankacılık ve uluslararası rekabet gereklerine göre çalışması ve özelleştirmeye hazırlanması için yeniden yapılandırılmasını sağlamak amacı ile emekliliğe hak kazanmış, 30 yıldan fazla hizmeti bulunan davacının objektif ve genel bir uygulama çerçevesinde iş sözleşmesinin feshedildiğini belirtmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, sözü edilen fesih nedenine göre işçinin yetersizliğine dayanıldığını söyleme olanağı bulunmamaktadır. Kaldı ki, yetersizliğin davalı işverence ispatlanması ve fesihden önce İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca işçinin savunmasının alınması gerekir. Davalı işveren davacının yetersizliğini iddia ve ispat etmiş olmadığı gibi fesihden önce savunmasını da almamıştır. ... Mevcut maddi ve hukuki olgulara göre feshin geçerli nedene dayanmadığı kabul edilmelidir. Davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddine karar verilmiş olması hatalıdır” (www.kazanci.com, erişim 25.12.2007).

32 Bu konuda bkz. 9. HD E. 2006/29977 K. 2007/1218 T. 29.1.2007: “Dosya içeriğine göre davalı şirketin 27.5.1992 yılında özelleştirme kapsamına alındığı ve 2005 yılına kadar toplam 35 işyerinden 28'inin özelleştirme yada faaliyetine son verme neticesinde Genel Müdürlüğe bağlı sadece 7 işyerinin kaldığı, kapatılan yada özelleştirilen işyerlerindeki personelin büyük bir kısmının kuruluşun kalan işyerlerine dağıtıldığı, Yönetim Kurulunun 9.4.2003 tarih ve 39 sayılı kararı ile işçi çıkarılmasına karar verilmiş ise de, Yönetim Kurulunun 2.5.2003 tarih ve 47 sayılı kararı ile sakat statüsündeki işçilerin bu kapsama dahil edilmediği, sakat işçiler ile ilgili sözü edilen ayrıcalığın 3 yıl süre ile uygulandığı, ancak daha sonra sakat kontenjanındaki işçi fazlalığının da giderilmesi gerektiği sonucuna varılarak, Yönetim Kurulunun 5.1.2006 tarih ve 6 sayılı kararı ile sakat statüsünde çalışan işçilerden emekliliğe hak kazananların iş sözleşmelerinin feshedilmesine karar verildiği, sakat statüsünde çalışan davacının da bu kapsamda kalması nedeni ile iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Özelleştirme kapsamında bulunan davalı şirketin işyerlerinin önemli bir kısmı özelleştirilmiş, bir kısmının da faaliyetine son verilmiştir. Özelleştirilen ve faaliyetine son verilen işyerlerindeki personel şirketin kalan işyerlerine

İşverenin fesih hakkı, işçiyi gözetme borcuna ve dürüstlük kurallarına uygun bir şekilde kullanılmalı, iş veriminde yaşlılık nedeniyle belirli bir azalma olan, işyerine yıllarını vermiş kıdemli bir işçinin iş sözleşmesine sırf yaşlandığı için son verilmemeli, en azından bu işçinin yaşlılık aylığına hak kazanması beklenmelidir (SÜZEK, 2005, s.454).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 166 sayılı Tavsiye Kararı'nda, sırf emekliliğe hak kazanmış olmanın iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep olarak kabul edilmemesi gerektiğini belirtilmiş, iş ve meslek ilişkilerinde eşit davranılmasına ilişkin 2000/78 sayılı Avrupa Birliği yönergesinde de, yaş nedeniyle ayırım yapılmaması gerektiği hususu vurgulanmıştır (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.171).

c. Diğer Sebepler

4857 Sayılı İş Kanunu'nun gerekçesinde sayılan yetersizlik halleri sınırlayıcı nitelikte olmayıp, bunların dışında işçinin iş sözleşmesi, işyeri personel yönetmeliği, kurumsal çalışma ilkeleri veya işyerine özgü performans değerlendirme kriterleri kurallarına uymadığı veya verimliliği ile ilgili beklentileri karşılamadığı hallerde de "geçerli

dağıtılmış olup, bunun ek bir külfet ve personel fazlalığı doğuracağı açıktır. Davalı işveren, emekliliğe hak kazananları işten çıkarmak suretiyle personel fazlalığını gidermeye çalışmıştır. Personel fazlalığını gidermede "emekliliğe hak kazanma" olgusu objektif bir kriter olup, genel bir uygulamaya tabi tutulduğunda fesih için geçerli neden olarak kabul edilmelidir. İşten çıkarılan personelin yerine yeni işçi alındığı da iddia ve ispat edilmemiştir. Mevcut olgulara göre fesih geçerli nedene dayandığından davacının işe iade isteğinin reddine karar verilmesi gerekir. Mahkemece yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmiş olması doğru olmamıştır” (www.kazanci.com, erişim 24.12.2007); Yargıtay diğer bir diğer kararında da, 9. HD E. 2006/5584 K. 2006/7867 T. 27.3.2006: “...işyerinde personel fazlalığı bulunması halinde, sosyal seçim kriteri olarak, hizmeti 30 yılı bulan ve emekliliğe hak kazanmış olanların işten çıkartılacak işçilerin seçiminde göz önünde bulundurulması mümkün ise de, somut olayda, davalı banka Yönetim Kurulunun 15.6.2004 tarihli kararında görev düzeyinde norm kadro belirlenmiş olup, bazı görev unvanları için belirlenen norm kadronun mevcut kadrodan fazla olduğu, bazı görevler için ise mevcut kadrodan az olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre mevcut kadro belirlenen norm kadrodan az olduğu takdirde personel fazlalığından söz edilemeyecektir. Dosya içeriğine göre bir kısım görev unvanları açısından personel ihtiyacının ortaya çıktığı ve davalı işverence fesihden sonra çok sayıda personel alımına başvurulduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, öncelikle norm kadroya göre fazlalık teşkil eden personelin diğer bölümlerde değerlendirme olanağının bulunup bulunmadığının araştırılması ve son çare olarak feshe başvurulması gerekir. Mahkemece davacının diğer bölümlerde değerlendirilme olanağı bulunup bulunmadığı araştırılmamıştır. Bu nedenle yapılacak iş, gerekirse bir bankacı bilirkişi aracılığı ile inceleme yaptırılarak sonucuna göre feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır” şeklinde hüküm kurmuştur (www.kazanci.com, erişim 24.12.2007).

sebeple" iş sözleşmesinin feshi mümkündür (DEMİR, İş Hukuku, 2005 s.197). Bu fesih sebeplerine öğretide, işyeri dışında suç işlemek, tutuklanmak, AIDS gibi işçinin verimine etki edecek bir enfeksiyona tutulmak gibi çeşitli fesih sebepleri öngörülmektedir (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, 2007, s.349)³³. Somut olayın özelliklerine göre şekillendirilmesi gerektiğini düşündüğümüz "geçerli fesih sebebi" kavramını kazuistik yöntemle sınırlandırmak yerine, çerçevesini çizmek ve bu şekilde uygulamacıların hakkaniyete uygun kararlar verebilmesini sağlamak gerektiği kanısındayız.

C. İşçinin Yeterli Olmadığının Belirlenmesi ve Uyulması Gerekenler

1. Performans Değerlendirmesi

İşçinin verimliliği, işçinin işini yapması sırasında ne derece "yeterli" olduğunun tespitiyle yakından ilgili olduğundan, işyerlerinde "performans değerlendirme" sistemleri önem kazanmaktadır (DEMİR, Geçerli Sebeple Fesih, 2006, s.476). Performans değerlendirme, çalışanlarının bireysel başarılarını ve belirli bir zaman süresindeki davranışlarını değerlendiren ve ölçen bir süreçtir (ARSLAN, 2007, s.1). Performans değerlendirmesi, çalışanın görev ve sorumluluklarını etkin olarak yerine getirip getirmediğinin ölçülmesi olarak da tanımlanabilir (ALDEMİR/ATAOL/BUDAK, 2001, s.267). Kısacası performans değerlendirmesi, bir çalışanın ya da bir takımın iş performansını gözden geçirme ve değerlendirme sistemidir (BİNGÖL, 2003, s.274).

Performans değerlendirmesi, çalışanın geçmiş performansın karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesinin yanısıra, gelecekteki muhtemel performansın belirlenmesi amacını da taşır. İşyerlerinde yapılan performans değerlendirmelerinde, öncelikle çalışanın görev tanımı yapılmalı, işgörenin işe uygun olup olmadığı gözlenmeli ve işyeri yönetimi tarafından işletmenin ihtiyaçları ve o işyerinde yapılan işler dikkate alınarak

³³ Yargıtay, uzun süreli tutuklanma halinde tutukluluk nedeniyle işe gelememe süresi İş Kanunu'nun 25/IV maddesinde belirtilen süreden az olsa dahi bu durumun işin normal işleyişini olumsuz etkileyeceği ve geçerli fesih sebebi teşkil edeceği görüşündedir, bkz. 9 HD. E. 2006/6097 K. 2006/8475 T.03.04.2007 (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.677).

belli bir standart belirlenmelidir (DEMİR, Geçerli Sebep Fesih, 2006, s.476). İşçinin verimsizliğine dayalı fesihlerde ispat yükünün işverene yüklenmiş olması nedeniyle, işverenin performansa dayalı ölçümleme sisteminin yeterli açıklığı taşıması ve işçinin yetersizliğini belgelemesi büyük önem arz etmektedir (DEMİR, Geçerli Sebep Fesih, 2006, s.476).

Günümüz iş dünyasının rekabetçi koşullarına ayak uydurmak zorunda olan işletmeler, zorlu piyasa şartlarında başarılı ve uzun ömürlü olmak için insan kaynaklarını en etkili ve verimli şekilde kullanmak zorundadır. Çalışanların yaptığı veya yapmadığı şeyler, işletmenin verimliliğini doğrudan etkiler. Bu nedenle çalışanların davranışlarının, kendilerinden beklenen rolleri yerine getirip getirmediğinin, özellikle iş performanslarının değerlendirilmesi zorunludur. İşletmelerde resmi (formal) ve resmi olmayan (informal) değerlendirme sistemlerinin kullanıldığı görülmektedir. Resmi değerlendirme sistemi örgüt tarafından personel başarımını düzenli olarak ve sistemli bir şekilde değerlendirmek amacıyla kurulan sistemlerdir. Resmi olmayan başarım değerlendirmesi ise yöneticilerin takdirine göre yapılan bir değerlendirmedir. Bu değerlendirme yöneticinin astları hakkındaki düşüncelerinden oluştuğundan, öznel niteliktedir ve politik etkilemelere açıktır (ALDEMİR/ATAOL/BUDAK, 2001, s.267).

Performans değerlendirme verileri, motivasyon, terfi, rütbe indirimi, işten çıkarma, nakil gibi kararların alınmasında sıklıkla kullanılmaktadır (BİNGÖL, 2003, s.282). Bu bağlamda, performans değerlendirmenin “yönetimsel” ve “gelişmeye yönelik” amaçlara hizmet ettiği söylenebilir. Genel olarak işveren, ücret artışı, terfi, işten çıkarma, transfer gibi “yönetimsel amaçlar” ile performans değerlendirmesi yapmaktadır. Bunun dışında ise işgörenin kendi kendine hatalarını öğrenip telafi etmesi, daha çok sorumluluk almasının sağlanması gibi “gelişmeye yönelik amaçlar” da taşır. Performans değerlendirmesi sonuçları üstler tarafından daha uygun bir dille anlatılmalı, geri bildirim sayesinde işgörenin yeterli olmadığı alanlarda nasıl gelişme sağlayabileceği ortaya konmalıdır (MATHIS/JACKSON, 1997, s.344-345; ALDEMİR/ATAOL/BUDAK, 2001, s.272-273).

Performans değerlendirmesinde başarı, alt ve orta basamakta yer alan yöneticiler ile üst düzey yöneticiler arasında yeterli ve verimli bir bilgi akışının varlığına bağlıdır. Bu

amaç doğrultusunda zaman zaman toplantılar düzenlenmeli, performans değerlendirmesinin yönetsel ve hukuksal önemi irdelenmelidir. Yapılan performans değerlendirme çalışmaları çalışanlarla paylaşılmalı, çalışanların bu konudaki desteği ve katkıları sağlanmalıdır. Çalışanlarla bilgisayar, gazete, bülten, broşür, sirküler ve notlar aracılığıyla yazılı olarak da iletişim kurulmalı, ayrıca sözlü olarak da bilgi verilmelidir. Performans değerlendirmesinin amaçları, kullanılan yöntemler ve uygulamada ortaya çıkan sorunlar açıklanmalıdır (BARUTÇUGİL, 2004, s.432).

Geleneksel olarak performans değerlendirmesini öncelikle, işgörenin bağlı olduğu en yakın üst ya da amiri yapar. Çalışan işgörenin ilk yöneticisi, genellikle çalışanın çalışmalarını yakından izleyen ve bilen kişi olduğundan değerlendirme sürecinde öncelikle onun görüşleri temel alınır (BİNGÖL, 2003, s.287). İşgörene performans değerlendirme durumlarıyla ilgili bilgileri vermek, ücret artışlarını uygulamak veya önermek, eğitim gereksinimlerini ve terfi kararını saptamak genel olarak bu kişinin görevleri arasındadır. İnsan kaynakları yöneticisi ise bölüm yöneticisine yardım ve danışmanlık eder. Genellikle bu yardım “genel performans standartlarının saptanması”, elde edilen sonuçların kayıtlarının tutulması ve bunların korunması olarak ortaya çıkar. Performans değerlendirme sürecine, performansı değerlendirilen işgörenin üstü veya üstleri, çalışma arkadaşları, işgörenin astları, işletme dışındaki kişiler ve hatta işgörenin kendisi, de katılabilir (MATHIS/JACKSON, 1997, s.347; BİNGÖL, 2003, s.287-288; ALDEMİR/ATAOL/BUDAK, 2001, s.269-277). 360 derece performans değerlendirme sisteminde ise bu kaynakların çoklu olarak bir arada kullanılması yöntemi uygulanmaktadır (MATHIS/JACKSON, 1997, s.347).

Performans değerlendirme sürecinde ilk olarak amaçların belirlenmesi gereklidir (BİNGÖL, 2003, s.283). Amaçların belirlenmesinden sonra işgörenin bu amaçlara olan katkısının neler olduğu saptanacaktır. Performans değerlendirmesinin aşamaları, performans değerlendirme amaçlarını saptama; performans kriterlerini oluşturma; ifa edilen işi inceleme; çalışanın performansın değerlendirilmesi; iş gören ile değerlendirme sonuçlarının paylaşılması, olarak sayılabilir(BİNGÖL, 2003, s.284).

İşin türü, yasalar (iş hayatında sınırlamalar getiren düzenlemeler, asgari ücretlerin saptanması, yıllık ücret artışlarının belirlenmesi, toplu sözleşmeler vb), çalışanların

tutum ve tercihleri, işletmenin yönetim biçimi gibi faktörler performans değerlendirmesini etkileyen hususlar arasındadır (ALDEMİR/ATAOL/BUDAK, 2001, s.269-270). Üretilen ve satılan malın miktarı gibi “üretimle ilişkin ölçütlerin” yanısıra, çalışanın devamsızlık durumu, çalışan aleyhine yapılan şikayetler, yorgunluk, ücret artışları gibi “personel ölçütleri” de performans değerlendirmesinde kullanılmaktadır. İşe ve işgörene ilişkin ölçütlerin saptanmasının mümkün olmadığı durumlarda ise yöneticilerin kendi taktirlerini kullandıkları görülmektedir (RACHMAN/MESCON/BOVEE/THILL, 1993, s.274; ALDEMİR/ATAOL/BUDAK, 2001, s.276). Ancak bu gibi durumlarda elde edilen tek veri yöneticinin takdiri olduğundan, yetersiz olan işgörenin iş sözleşmesinin geçerli sebebe dayanarak feshedilmiş olduğunu ispatlamak oldukça zorlaşmaktadır.

İşgörenin birim zamanda harcadığı emeğin sonucu olan üretimin düzeyi, işçinin verimliliğini gösterir. Başka bir anlatımla performans, iş sürecinde yer alan emeğin bir boyutu, verimlilik ise birim zamanda harcanan emeğin sonucudur. Bu tanımlar doğrultusunda performansı yüksek olan işçinin verimlilik düzeyinin de yüksek olması beklenir. Bununla birlikte, performans düzeyi esas olarak işçiye bağlı olduğu halde verimlilik düzeyi tek başına işçinin belirlediği bir sonuç değildir. İşçinin performansı yüksek olsa da eğer bu performansla uygun verimlilik sağlayacak çalışma koşulları, makine donanımı, teknoloji kullanımı, işçinin doğru işte çalıştırılması gibi faktörler olumsuz ise işgörenin verimliliği düşük olacaktır. Bu bağlamda performans ve verimliliğin yalnızca işçiye dayalı olarak ölçülmesi her zaman adil sonuçlar vermez (UÇUM, İş Güvencesi, s.1392)

Yetersizliğe ilişkin fesih sebeplerinin tespitinde, çalışanın işini yapması sırasında ne derece "yeterli" olduğunun somut biçimde ortaya konması önem taşımaktadır. İşçinin yetersizliğine dayalı fesihlerde ispat yükümlülüğü işverene ait olduğundan, işverenin bu yükümlülüğü yerine getirebilmesi için, işçinin performansına ilişkin ölçümleme sisteminin yeterli açıklığı taşıması ve belgelemesi gerekecektir. Bu nedenle işyerlerinde performans değerlendirme sistemlerinin zamanında ve doğru olarak gerçekleştirilmesi iş hukuku bakımından da oldukça önem kazanmıştır (DEMİR, İş Hukuku, 2005 s.196).

2. İşçiye Yetersizliği ile İlgili İhtar Verilmesi

İşverenin, işçinin mesleki, fiziksel ya da sair yetersizliğini tespit etmesi ve bu yetersizliğin işyerinde olumsuzluklara yol açması durumunda, öncelikle işçiye bu yetersizliğini telafi edebileceği makul bir süre tanınması gerekir (MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.562-563). Bu gereklilik kanunda yer almamakla birlikte, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 166 sayılı tavsiye kararının 8. maddesinde sözleşmenin taraflarına tavsiye edilmiştir. Tavsiye kararında bir işçinin iş sözleşmesinin, kendisine gerekli uyarılar ve talimatlar yazılı olarak verilmeden performans düşüklüğü (yetersizliği) nedeniyle feshedilmemesi gerektiği, uyarılara rağmen ve makul bir süre içinde işçinin performansında düzelme meydana gelmemesi halinde fesih yoluna gidilebileceği belirtilmiştir. Bu nedenle işçinin iş sözleşmesi, kendisine gerekli uyarılar ve talimatlar yazılı olarak verilmeden yetersizliği nedeniyle feshedilmemeli, uyarılara rağmen ve makul bir süre içinde işçinin performansında düzelme meydana gelmez ise fesih yoluna gidilmesi düşünülmelidir.

İşçinin beceri ve uyum yetersizliğinin işveren tarafından kendisine verilecek bir eğitim ile giderilebilecek durumda ise işçiye yine bir ihtar verilmeli, işçiye verilecek ihtar yazısında kendisini geliştirmesi gerektiği, beceri ve uyum yetersizliğini gidermek amacıyla teklif edilen eğitimi kabul etmediği veya yetersizliğini gideremediği ya da önerilen başka işi reddettiği durumlarda iş sözleşmesinin feshedileceği hususları da belirtilmelidir. Ayrıca ihtar ile birlikte işçinin bu konudaki savunması da istenerek kendisine açıklama yapma fırsatı da tanınmalıdır (DEMİR, İş Hukuku, 2005 s.203).

Bununla birlikte bu durum her zaman değil, işçinin verimsizliğine yol açan nedenlerin ortadan kaldırılabilmesinin mümkün olduğu, işçinin yetersizliğini giderebilmesinin mümkün görüldüğü ve kendisine şans tanınmasının doğru olacağı durumlarda geçerlidir (MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.563). Verimsizliği nedeniyle işçinin yazılı olarak uyarılması ve kendisine makul süre verilmiş olmasına karşılık verilen süre sonunda yine de kendisinden beklenen sonuca ulaşılamamış olması hallerinde, işverenin süreli fesih hakkını kullanması bakımından geçerli bir sebep olduğu kabul edilmelidir.

Bizim de katıldığımız bir görüşe göre, işçinin iş sözleşmesine veya işyeri kurallarına kasıtlı olarak aykırı davrandığı hallerde dahi, kendisine öncelikle bir ihtar verilmelidir (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.203). Zira hiçbir uyarıda bulunmadan işçinin sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, olumsuz fiilini düzeltmesi için kendisine hiç fırsat tanınmamış olacak, işverenin işçisinin ilk yanlış davranışını fırsat bilerek hemen işten çıkarması da iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil edebilecektir.

III İŞÇİNİN DAVRANIŞI

A. Hukuki Boyutları

İş Kanunu'nda, işverenin iş sözleşmesinin feshinde, işçinin yeterliliğinin yanısıra işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe de dayanabileceği hüküm altına alınmıştır (İş K. m.18/I). Kanunun bu hükmü gereğince, İş Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenen ve işverene önelsiz (derhal) fesih olanağı tanıyan fesih sebepleri kadar ağır olmamakla birlikte, işçinin işin normal yürüyüşünü ve işyerindeki uyumu olumsuz etkileyen davranışları, işveren açısından geçerli fesih sebebi oluşturur (SÜZEK, 2005, s.456). İşverenden iş ilişkisini önemli ve makul ölçüler içinde sürdürmesinin beklenmesinin mümkün olmadığı, kanunun 25. maddesi kapsamında olmayan, fakat işyeri verimini olumsuz etkileyen, iş ilişkisinin sürdürülmesini işveren bakımından çekilmez hale getiren işçi davranışlarının varlığı halinde, iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebebin olduğu kabul edilmelidir (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.197).

Dayanak 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nde de "*İşçinin kapasitesine veya davranışına veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez.*" hükmü mevcut olup, İş Kanunu'nun düzenlemesi sözleşmeyle uyum göstermektedir³⁴ (m.4).

³⁴ Sözleşmenin ILO tarafından sunulan Türkçe çevirisinde "davranış" kelimesi yerine "işin yürütümüne" ibaresi kullanılmışsa da, İngilizce orijinal metinde yer alan "conduct of the worker" ibaresinin "işçinin davranışı" olarak tercüme edilmesinin daha doğru olacağı kanısındayız. İngilizce metin için Bkz. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi/convde.pl?C158>. Türkçe çeviri için Bkz. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/sozlesme/soz158.htm>. Erişim tarihi 01.01.2007.

İşçinin davranışları nedeniyle yapılan fesihlerle ilgili olarak kanunun gerekçesinde bazı örnekler verilmiş, bu örnekler “geçerli fesih” ve “haklı fesih” kavramları arasındaki farkı, hukukumuz bakımından belirsiz bir noktaya taşıdığı yönünden eleştirilmiştir (SOYER, 2005 , s.45). Aralarında ağırlık farkı bulunan “geçerli fesih nedenleri” ile İş Kanununun 25. maddesinde öngörülen “haklı fesih nedenleri”nin birbirinden ayrılması oldukça güçtür (SÜZEK, 2005, s.457). İş güvencesine ilişkin hükümler getiren 4857 sayılı kanunda, haklı sebeple fesih yetkisinin baştan sona ve daha çağdaş bir anlayış çerçevesinde yeniden düzenlenmemiş olması bir eksiklik olarak görülmektedir (SOYER, 2005 , s.46).

Madde gerekçesinde, işçinin davranışlarından doğan geçerli fesih sebepleri, “25 inci maddede belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları” olarak tanımlanmış ve örnek olarak, işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi durumlar sayılmıştır. Gerekçede işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerin ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebepler olarak feshe neden olabileceği, işçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışının, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumunun, işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılmayacağı da belirtilmiştir. Gerekçede ayrıca sayılan örneklerin sınırlayıcı nitelikte olmadığı vurgulanması amacıyla, “iki fesih türü açısından geçerli olacak ayrımların yapılması ve farklılıkların ortaya konmasının, ülke koşulları da gözönüne alınarak yargı ve öğretinin katkıları ile mümkün olacağı” belirtilmiştir.

B. İşçinin İş Görme Sırasındaki Davranışı

1. Genel Olarak

İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih sebebinin tespitinde, öncelikle işçinin sözleşme ile yüklenmiş olduğu edimlerin neler olduğu, işçinin bu davranışı nedeniyle sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerinden herhangi birini ihlal edip etmediği ve işçinin bu ihlalden kaçınmasının mümkün olup olmadığı belirlenmelidir (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, 2007, s.373).

İşçinin davranışına ilişkin nedenlerin “geçerli sebep” oluşturabilmesi için, bunların işverenin, işyeri ve iş sözleşmesi ile ilgili menfaatlerini önemli ölçüde ihlal etmesi, davranışın işyeri dışında gerçekleşmiş olması halinde ise işletme ile ilgili olumsuz sonuçlarının bulunması gerekir (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, 2007, s.374). İşletme bakımından olumsuzluk yaratacak işçi davranışları, işyerinde saldırı, cürüm, hırsızlık gibi aktif davranışlar olabileceği gibi, işten kaytarma, zamanı boşa harcama, işten kaçma ve uzaklaşma, geçimsizlik gibi pasif davranışlar şeklinde de ortaya çıkabilir (ÖZKALP, 2004, s.57-61)

İşçinin olumsuz bir davranışının varlığı halinde, feshin son çare olması (ultima-ratio) ilkesi gereğince işverenin menfaatlerini daha hafif önlemlerle gerçekleştirme olanağına sahip bulunup bulunmadığı tartışılmalı, bulunmadığı hallerde sözleşmeyi feshetme yoluna gidebileceği kabul edilmelidir. Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 166 sayılı Tavsiye Kararı gereğince, işçinin kusurlu bir davranışı nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için öncelikle yazılı olarak uyarılması da gereklidir (m. 7).

Gerek kanun gerekçesinde gerekse öğretide, işçinin davranışından kaynaklanabilecek geçerli nedenlere örnekler verilmiş, verilen örnekler tartışılmıştır. İş güvencesi kurumunun özü gereğince işçinin olumsuz davranışlarını sınırlı sayıda belirlemek mümkün olamayacağı gibi, İş Kanunu’nun 25. maddesinde belirlenen haklı sebeple fesih halleri ile 18. maddede öngörülen geçerli sebepleri birbirinden ayırmak da çoğu kez oldukça zordur. Kanun gerekçesinde de belirtildiği gibi, uygulamada birlik sağlanması ancak ülke koşulları

da gözönüne alınarak yargı kararları ve öğretilerdeki görüşler sayesinde mümkün olabilecektir. Yargıç, her olayın somut özelliklerini de dikkate alarak, işçinin davranışının iş sözleşmesindeki edimini ifasına engel olup olmadığını, işyeri bakımından olumsuzluk teşkil edip etmediğini, olumsuzluk teşkil ediyor ise bunun İş Kanunu'nun 25. maddesindeki haklı fesih sebepleri kapsamında mı yoksa geçerli sebep niteliğinde mi olduğunu hakkaniyet çerçevesinde değerlendirecek, benzer konulardaki yargı içtihatlarını ve öğretilerdeki görüşleri de dikkate alacaktır.

İşçinin iş sözleşmesinin feshine neden olan davranışları, genel olarak o işçinin diğer işçilerle, işverenle ya da işletme içindeki gruplarla olan çatışmalarından kaynaklanır. Tarihsel gelişimleri ve rolleri gereğince çoğu zaman işçi ve işveren örgütleri (sendikalar) arasında da çatışmalar meydana gelir. Bu çatışmalar neticesinde iş ilişkisinde hakim durumda bulunan işverenin başvurduğu klasik yöntem, iş sözleşmesinin feshi ve iş ilişkisinin sona erdirilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çatışma, iki veya daha fazla kişi ya da grup arasında farklı nedenlerle ortaya çıkan anlaşmazlık olarak tanımlanabilir (AKAT/BUDAK /BUDAK, 1999, s.330; KOÇEL, 2003, s.664). İnsanın sosyal bir varlık olduğu düşünüldüğünde, içinde bulunduğu ortam itibarıyla kısıtlı kaynak ve olanaklar çerçevesinde diğer birey ve gruplarla çatışmaya girmemesi düşünülemez (EVCİMEN, Çatışma Yönetimi, s.1). Modern işletme yönetimi anlayışında, işletme içinde çatışmaların önlenmesinin mümkün olmayacağı düşünülmektedir (KOÇEL, 2003, s.663). Çatışma, iki bireyin konular, eylemler veya hedefler hakkında fikir ayrılığında bulunmaları şeklinde "*kişiler arası çatışma*" olarak ortaya çıkabilir. Kişiler arası çatışma genellikle bireylerin algılarındaki farklılıklardan, yönelimlerinden veya statülerinden ileri gelir (EVCİMEN, Çatışma Yönetimi, s.1). Bunun dışında bireylerin işletme içindeki belli bir grup tarafından belirli normları kabule zorlanmaları ile ortaya çıkan çatışma ise "*birey-grup çatışması*" olarak adlandırılmaktadır (KOÇEL, 2003, s.668). Çatışma bazı durumlarda da işletme içindeki örgütler arasında meydana gelir. İşçi ve işveren sendikaları arasında meydana gelebilecek çatışma, "*örgütler arası çatışma*"ya örnek olarak gösterilebilir (KOÇEL, 2003, s.668). İşletme yöneticisi olan işveren ve işveren vekillerinin, çatışmaların nedenlerini bulup ortaya çıkarabilme ve çatışmaların çözümü için uygun metodu ya da stratejiyi saptayabilme yeteneğine sahip olması gerekir. İşletmelerde çatışmaların

yönetilmesi, örgüt ve birey gelişimi için pozitif sonuçlara ulaşmayı ve negatif sonuçları engellemeyi amaçlar (TAŞTAN, Örgütsel Çatışma ve Çatışma Yönetimi, s.1). Modern yönetim anlayışı, çatışma yönetiminde bir çok farklı yöntem öngörmektedir³⁵.

Feshin son çare olması (ultima ratio) ilkesi gereğince işletme yöneticisi olan işveren ve işveren vekillerinin, çatışmanın taraflarından biri olan işçinin iş sözleşmesini derhal feshetmek yerine, işçiyi kendisiyle ya da diğer işçilerle çatışmaya iten örgütsel anlaşmazlıkların sebeplerini aramasının ve çatışmayı önleme yollarını öncelikle denemesinin doğru olacağı kanısındayız.

2. Öğretide ve Yargıtay Kararlarında Üzerinde Durulan Bazı Olumsuz Davranış Türleri

İş ilişkisi bir taraftan taraflara belli birtakım sıkıntılara katlanma yükümlülüğü, diğer taraftan birbirlerine daha özenli ve dikkatli davranma sorumluluğu yüklemektedir. (ÇELEBİ, 2006, s.696). İşverenin işçinin belirli süreli iş sözleşmesinin feshinde işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanma zorunluluğu, öğretide bu davranış türlerinin asgari ölçüde de olsa bir çerçevesini çizme gayreti uyandırmıştır. Bunun yapılmasının, uygulamada çok faydalı sonuçlar doğuracağı açıktır.

İş Kanunu'nun işverene haklı sebeple derhal fesih hakkı tanıyan 25/II maddesinde öngörülen işçinin “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan” davranışları ile 18. maddenin

³⁵ İşletme yöneticisi çatışmanın giderilmesinde çatışmaya doğrudan müdahale etmedeyip, tarafların sorunu zaman içinde çözecekleri düşüncesiyle çatışmayı görmezlikten gelebilir (Kaçınma Yöntemi); çatışan tarafların birbirlerinin olumlu yönlerini görmelerini sağlayarak daha çok anlaşabilecekleri ortak konular, görüşler ve ortak değerler üzerinde durabilir (Yumuşatma Yöntemi); çatışmaya sebep olan temel nedenlerin üzerine gidip bunları ortadan kaldırmayı amaçlayabilir (Problem Çözme Yöntemi), daha önemli ve kapsamlı amaçlar belirleyerek çatışan tarafların bu daha önemli amaçlar etrafında birleşmelerini sağlayabilir (Üstün Amaç Belirleme Yöntemi); gücünü ve otoritesini kullanarak çatışma konusu anlaşmazlığı çözümlene yoluna gidebilir (Güç Kullanma Yöntemi). Ayrıca yönetici, tarafların kendi aralarında anlaşamaması halinde tarafsız bir kişinin hakem olarak belirlenmesi ve onun vereceği karar doğrultusunda anlaşmazlığın giderilmesini (Hakeme Başvurma Yöntemi) ya da çatışmaya taraf olan kişiler arasında anlaşmazlığa ilişkin olarak bir oylama yapılması yoluyla çatışmanın giderilmesini deneyebilir (Oylama Yöntemi). Yönetici bazı durumlarda çatışmayı engelleyebilmek için çatışmaya taraf olan kişilerin örgüt içinde başka bölümlere nakledilmesini veya farklı görevlendirmelerin yapılmasını (Kişileri Değiştirme Yöntemi) deneyebileceği gibi, çatışmaya neden olan koşulların ve nedenlerin tümüyle ortadan kaldırılmasını da sağlayabilir (KOÇEL:s.674-677; AKAT/BUDAK/BUDAK, 1999, s.333-334; ŞAHİN Ali/EMİNİ Filiz Tufan/ÜNSAL, s.1)

gerekçesinde, öğretide ve yargı kararlarında öngörülen “geçerli sebep teşkil eden” davranışlarının birbirlerinden ayrılmasının her durumda çok kolay olmayacağı ve bu konuda yargısal ve doktriner tartışmaların her zaman var olacağı açıktır.

Öğretide işçinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep olarak, işçinin bağlılığının yeterli olmaması, geçimsiz olması, sık sık işe geç gelmesi, çalışma saatleri içinde tembellik etmesi, diğer çalışanlara cinsel taciz boyutuna ulaşmayan rahatsızlık verici davranışlarda bulunması, işçi hakkında işyerinin iş ilişkisi içinde olduğu kişi ve kuruluşlardan sık sık şikayetler gelmesi, işçinin işverenden izin almadan çalışma saatleri dışında işyerinde işverenin imkanlarını kullanarak ek iş yapması ya da kendi özel işlerini yürütmesi, işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemesi, işvereni yanıltması; işveren aleyhine sözler sarf etmesi³⁶ gibi farklı davranış örneklerine yer verildiği görülmektedir (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.197-202; DEMİR, Geçerli Sebep Fesih, 2006, s.476-484; SÜZEK, 2005, s.460-464; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, 2007, s.377-386).

Yargıtay’ın işçinin davranışlarından kaynaklanan fesih hallerine ilişkin olarak vermiş olduğu bazı kararları, hangi davranışların “haklı” hangi davranışların “geçerli” sebep teşkil edeceği konusunda aydınlatıcı niteliktedir. Bununla birlikte iş güvencesi kurumunun ülkemizde çok yeni olması ve yargı kararlarının henüz kökleşmemiş olması nedeniyle aynı konu için farklı mahkemelerden farklı ve çelişen kararlar çıkması muhtemeldir. Bu nedenle, böyle bir ihtimalin önüne geçebilmek amacıyla sınırlayıcı olmayacak şekilde ve yol gösterici nitelikte bazı saptamalarda bulunulması gereği ortaya çıkmıştır. Öğretide bu yönde saptamalar yapılırken çeşitli mahkemelerden verilen kararlar da dikkate alınmış, bunlar üzerinde durularak iş sözleşmesinin feshinde işçinin hangi davranışlarının geçerli sebep oluşturacağı tespit edilmeye çalışılmıştır.

³⁶ Bkz. 9. HD. E. 2004/31588 K.2005/641 T.13.01.2005: “...Mahkemece genel müdüre karşı "dosyalarımı imzalamıyorsunuz. İşlerimi engelliyorsunuz, ihaleleri geciktiriyorsunuz, bize dört yıl kaybettirdiniz, buna ne hakkımız vardır, böyle yöneticilik olur mu" şeklinde söylediği sözler nedeniyle feshin haklı olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının on yıldır davalı işyerinde çalıştığı, satın alma müdürü olduğu, toplantıda genel müdüre karşı söylediği bu sözlerin hakaret ya da saygısızlık niteliğinde olmadığı, kurumun ve işlerin yürüyüş tarzına yönelik eleştiri niteliğinde bulunduğu anlaşılmıştır. Böyle olunca feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmakla...” (www.kazanci.com erişim 26.12.2007).

Öğretide ve yargı kararlarında üzerinde sıkça durulan sözleşmenin feshinde geçerli sebep teşkil edebilecek bazı olumsuz davranışlar şu şekildedir:

- ***İşçinin işveren ve iş arkadaşları ile geçimsiz olması;***

İşçinin geçimsiz olması, işverenle ve işyerindeki diğer işçiler ile geçinememesi, uyumsuz davranışlar sergilemesi, iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep olarak gösterilebilir. Yargıtay konuyla ilgili bir kararında, işyeri servis aracında bir başka işçiyle kavga eden işçinin davranışını “geçerli fesih sebebi” olarak kabul etmeyen yerel mahkeme kararını, işyeri servis aracının İş Kanunu’nun 2. maddesi gereğince işyeri olarak kabul edilmesi gerektiği ve dolayısıyla işyerinde olumsuzluk yarattığını da vurgulayarak, “...*Servis aracı içinde gerçekleştirilen bu karşılıklı eylemler, işyerinde olumsuzluklara yol açabilecek bir nitelikte olup, iş ilişkisini etkilemektedir. Olaydan sonra darp nedeni ile rapor alınarak işe gelmeme, karşılıklı şikayetler bunun somut göstergeleridir. İş sözleşmesinin feshi için geçerli nedenler bulunmaktadır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalı bulunmuştur...*” gerekçesiyle bozmuş ve işe iade kararını ortadan kaldırmıştır³⁷. Kanımızca Yargıtay’ın bu kararı isabetli olduğu kadar emsal olaylar bakımından da yol gösterici niteliktedir.

9. Hukuk Dairesi’nin 2006 tarihli bir kararı ise işçinin davranışına dayanan fesih sebebinin geçerli olup olmadığının tespiti açısından aydınlatıcı niteliktedir. Yargıtay bu kararında, “...*Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre, davacı ile amiri konumundaki işçi arasında, amirin odasında ve kapalı odada gerçekleşen kavganın ne şekilde meydana geldiği, davacı ile diğer işçinin bu kavgadaki somut davranış ve sözlerinin ne olduğu, bu davranışlarının işyerinde ne şekilde olumsuzluklara yol açtığı, kavgayı başlatanın kim olduğu konularında olaya tanık olduğunu belirten ve işverene ihbar eden işveren çalışanı M. V. dinlenmeli, diğer delillerle birlikte değerlendirilmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır...*” şeklinde hüküm kurmak suretiyle, davaya bakan mahkemenin işçinin olumsuz davranışını tek başına değerlendirmek yerine olayı bütün halinde ele almasının

³⁷ Bkz. 9. HD E. 2004/19146 – K. 2004/25836 T.22.11.2004 (www.kazanci.com erişim 20.12.2007).

doğru olacağını ve işçinin bu davranışına sebep olacak diğer etkenlerin de birlikte değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır³⁸.

- ***İşçinin devamsızlığı, geç gelmesi ve işe yeterli ilgi göstermemesi; uyarılara rağmen görevini yerine getirmekten kaçınması veya eksik, kötü ya da yetersiz olarak yerine getirmesi;***

Yargıtay'ın iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinden önceki bazı kararlarında işe geç gelen ve bunu alışkanlık halinde getiren işçinin davranışı, 1475 Sayılı İş Kanununun 17/II-g bendinde öngörülen "işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması" halini oluşturacağından bahisle, "haklı fesih sebebi" olarak deđerlendirilmekteydi³⁹. Yargıtay'ın güncel bazı kararlarında ise işe geç gelmeyi alışkanlık halinde getiren, her defasında durumun tekrarlanmayacağını savunmasında belirtmesine rağmen, aynı tutumu sürdüren işçinin bu davranışının iş sözleşmesinin feshinde "geçerli sebebin oluşturacağına" hükmettiği görülmektedir⁴⁰. Kanımızca işçinin işe geç gelmesi somut olayın özelliklerine göre haklı sebep veya geçerli sebep olarak değerlendirilebilir. Örneğin zamanında yapılmaması halinde can ve mal güvenliğini ciddi şekilde tehlikeye düşürecek nitelikte bir işte çalışan işçinin işe

³⁸ Bkz. 9. HD E. 2006/25640 K. 2006/32379 T. 11.12.2006 (www.kazanci.com erişim 26.12.2007).

³⁹ Bkz. 9. HD E.1997/16236 K.1997/22238 T.23.12.1997: "...Öte yandan yukarıda belirtilen tarihlerden önce de işe geç geldiği kendisine uyarılar yapılmasına rağmen bu davranışını sürdürdüğu gözönünde tutulduğunda 1475 Sayılı İş Kanununun 17/II-g bendinde öngörülen "işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması" halinin oluştuğu görülmektedir. Önemle belirtmek gerekir ki banka gibi riski fazla olan işyerinde güvenlik görevlisi olarak çalışan bir kişinin bu görevi gereği çok daha dikkatli olması ve özellikle kendisine yapılan uyarılardan sonra durumunu düzeltmesi gerekirdi. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, feshin haklı nedene dayandığının kabulü ile ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmelidir..." (www.kazanci.com erişim 16.01.2008).

⁴⁰ Bkz. 9. HD E. 2006/7622 K. 2006/10469 T.18.04.2006: "...Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacı işçi 1997 yılında geç geldiği günler sebebiyle uyarılmış, 2004 yılında da yine geç geldiği günlerden dolayı iki kez savunması alınmıştır. Davacı işçi 2004 yılında vermiş olduğu her iki savunmasında da, mesai saatlerinin değişmesi sebebiyle servislerin saatini tam olarak bilemediği için geç kaldığını açıklamıştır. Son olarak davacı işçi, 18 ve 19 Ekim 2005 tarihlerinde saat 8.00 da başlaması gereken mesaiye saat 9.30 da gelmiş ve olaya dair savunmasında, oturduğu semtte yol yapım çalışmaları sebebiyle servis gidiş geliş saatlerinin aksadığını ve bu nedenle servisi kaçırdığını belirtmiştir. Davacının çalıştığı süre içinde işyerine geç geldiği günler sadece 4 günle sınırlı değildir. Her defasında birden fazla günler için savunması alınmış ve durumun tekrarlanmayacağını savunmasında belirtmesine rağmen, davacı aynı tutumunu sürdürmüştür. Son olarak 2 gün süreyle mesaiye 9.30'da gelinmesinin iş düzenini bozduğu aşırtır. Davacı işçi geç kaldığı dönemlerde akşamları geç çıkmak suretiyle çalışma yaptığını ileri sürmüşse de bunu yöntemince kanıtlanamamıştır. Mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde isteğin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." ; Bu konuda ayrıca bkz. 9. HD. E. 2006/4727 K.2006/8246 T.03.04.2006 (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.674-676).

gecikmesi, üstelik de uyarılara rağmen bunu sık sık tekrarlaması, elbette sözleşmenin İş Kanunu 25/II-h maddesi doğrultusunda haklı sebeple feshine olanak tanınmalıdır. Bununla birlikte, ağır sonuçlar doğurmayan, yalnızca işin düzenini bozucu nitelikteki gecikmelerin, iş sözleşmesinin feshinde ancak geçerli neden olarak kabul edilmesi gerektiği görüşünderiz.

Yargıtay'a göre işçinin işi olumsuz etkileyecek şekilde ve haklı bir mazereti olmaksızın devamsızlık yapması da, işveren için iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep teşkil eder⁴¹. Diğer bir kararında ise Yargıtay, iş sözleşmesinde işyerinin değiştirilmesini kabul etmiş olan ancak atandığı yeni işyerinde göreve başlamayan işçinin bu davranışını geçerli fesih sebebi olarak kabul etmiştir⁴². Bununla birlikte, iş koşullarının işveren tarafından esaslı olarak değiştirilmesi halinde işçinin bu yeni durumu kabullenmesi ve işe başlaması zorunluluğu bulunmadığından, işverenin işe başlamadığından bahsederek işçi hakkında devamsızlık tutanağı düzenlemesi halinde bu tutanaklara itibar edilerek "feshin geçerli sebebe dayandığı" sonucuna varılamaz⁴³.

İşçinin işini yapmadığı iddiasının teknik işlerde mevcut olması halinde, sözkonusu işin işçinin görevi olup olmadığı, görevi ise yazılı uyarılara rağmen makul bir süre içinde

⁴¹ Bkz. 9. HD. E. 2005/35871 K.2005/38686 T.05.12.2005: "...Davacının 20.06.2005, 23.06.2005 ve 25.06.2005 tarihleri arasında izinsiz ve mazeretsiz olarak işe gelmemesi nedeniyle davalı işverence iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-g maddesi uyarınca feshedilmiştir. Davacı, sadece 20.06.2005 günü için sağlık raporu ibraz etmiş, devamsızlık yaptığı diğer günler için haklı bir mazeretinin olduğunu ispat edememiştir. Daha önceleri de devamsızlık yaptığı ve bu nedenle uyarıldığı dosya içeriğinden anlaşılan davacının, 23.06.2005 ve 25.06.2005 günlerinde izinsiz ve haklı bir mazerete dayanmayan devamsızlığı 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-g maddesi anlamında haklı fesih nedeni olamazsa da, işin yürütümünü bozan bu davranışının fesih için geçerli neden olduğu açıktır. Bu nedenle, davacının işe iade isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde kabulü hatalıdır..." (www.kazanci.com erişim 26.12.2007);

⁴² Bkz. 9. HD E. 2005/9605 K. 2005/11820 T. 04.04.2005: "...Taraflar arasında düzenlenen 18.11.2003 tarihli iş sözleşmesinin 7/d maddesinde davacı işyerinin değiştirilmesini kabul etmiştir. Bu sözleşme gereği davacı Antalya'da çalıştığı işyerinden Batman'a atanmıştır. Davacı bu atamaya uyması gerekirken yeni görev yerine gitmemesi sebebiyle hizmet aktinin feshedildiği bununda geçerli bir fesih nedeni olduğu anlaşıldığından davacının işe iade davasının reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü yerinde görülmemiştir..." (www.kazanci.com, erişim 21.12.2007).

⁴³ Bkz. 9. HD E. 2004/7178 K. 2004/266665 T. 06.12.2004: "...Davacının hizmet sözleşmesinin 2-4.9.2003 tarihlerinde devamsızlık yaptığı gerekçesi ile feshedildiği davalı tarafça savunulmuş ise de; güvenlik görevlisi olarak çalışan davacı ve bir kısım arkadaşlarının ücretsiz izin dönüşü görev yerlerinin sevkıyat ve temizlik birimlerinde çalıştırılmak üzere değiştirilmek istendiği, davacı ve arkadaşlarının bu hususu kabul etmedikleri, bunun üzerine 01.09.2003 tarihinde fiilen işlerine son verildiği, davacı tarafın 02.09.2003 tarihinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne müracaatta bulunduğu, bu tarihten sonra tutulan devamsızlık tutanaklarına itibar edilemeyeceği..." (www.kazanci.com, erişim 21.12.2007).

yerine getirip getirmediği, işin yapılmamasında kusurunun bulunup bulunmadığı hususlarının teknik bilirkişi incelemesi yoluyla saptanması gerekir⁴⁴.

Uygulamada oldukça sık olarak “fazla mesai” ile ilgili sorunlarla karşılaşılmaktadır. Yargıtay, İş Kanunu’nun 41. maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan yönetmelik uyarınca fazla çalışma yaptırılabilmesi için her yıl yeniden işçinin muvafakatinin alınması gerektiği, bu nedenle işçinin fazla mesai yapmaya rıza gösterdiğine ilişkin sözleşme hükmünün ancak ilk yıl geçerli olacağı ve muvafakati alınmamış işçinin “fazla mesai yapmamasının fesih için geçerli sebep teşkil etmeyeceği” görüşündedir⁴⁵. Bazı işlerin niteliği gereği aciliyet ihtiva etmesi, bazı işlerin duruma göre zaman zaman fazla çalışmayı gerektirmesi kaçınılmazdır. Bu nedenle Yargıtay’ın her yıl yeniden işçinin muvafakatinin alınmasına ilişkin görüşünün her durum için katı biçimde uygulanamayacağı görüşündeyiz. İşçi, kanundan kaynaklanan bir hakkını kötüye kullanmamalı, işin gereklerini yerine getirmeye gayret göstermeli ve somut olayın özelliklerine uygun hareket etmelidir. İşin yerine getirilmesinde hayati nitelikte önem arzeden bir durumda başkaca bir mazereti olmaksızın ve sırf o yıl muvafakatname vermemiş olduğundan yola çıkarak fazla mesai yapmayı reddeden işçinin, yasal hakkını kötüye kullandığı kabul edilmelidir. Böyle bir durumda sözleşmenin işveren tarafından feshinde geçerli sebebin gerçekleşmiş olacağı kanısındayız.

- ***İşçinin iş güvenliği ve işçi sağlığı kurallarına uymaması, işverenin malına zarar vermesi;***

İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya

⁴⁴ Bkz. 9. HD E.2005/11972 K. 2005/40499 T.22.12.2005, (ÇANKAYA-GÜNAY-GÖKTAŞ, s.542).

⁴⁵ Bkz. 9. HD E. 2006/10028 K.2006/13006 T.08.05.2006: “...Taraflar arasında yapılmış olan iş sözleşmesinin “Özel Şartlar” başlığını taşıyan 8.2 maddesinde ‘işveren, gerekli gördüğü takdirde, işçi,iş saatleri dışında veya tatil günlerinde (bayram, genel tatil ve hafta tatili) çalışmayı kabul eder’ kuralına yer verilmiş ise de, fesih tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu’nun 41. maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan yönetmelik uyarınca fazla mesai için her yıl yeniden işçinin muvafakatinin alınması gerekir. Bu nedenle sözleşmede fazla mesai yapmaya davacının rıza gösterdiğine ilişkin hükmün ancak ilk yıl için geçerli olduğu kabul edilebilir. Davacının yapmadığı iddia edilen fazla mesainin zorunlu olmadığı ve ayrıca davacının diğer işçileri bu yönde teşvik veya tehdit ettiğine dair dosyada inandırıcı delil de bulunmadığı anlaşıldığından feshin geçerli neden olmadan feshedildiği kabul edilmelidir...” (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.696).

başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması, işveren bakımından iş sözleşmesinin haklı sebeple feshine olanak tanımaktadır (İş K. m.25/II-i). Yargıtay bu konu ile ilgili bir kararında, işçinin davranışı neticesinde meydana gelen bir hasarın 30 günlük ücretinden az olması halinde feshin haklı sebebe dayandırılmayacağına, bununla birlikte işçinin işverenin malına zarar vermiş olmasının ve işçi sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atmasının sözleşmenin feshinde geçerli sebep teşkil edebileceğine hükmetmiştir⁴⁶. İşçinin işverenin malına vermiş olduğu zararın taraflar arasında çekişmeli olması halinde, mahkeme öncelikle uzman bilirkişi vasıtasıyla zararın miktarını belirlemeli, haklı feshi gerektirecek miktarda bir zarar yok ise o halde geçerli sebeple fesih koşulları tartışılmalıdır⁴⁷.

- ***İşçinin arkadaşlarını işverene karşı kışkırtması;***

İşçinin arkadaşlarını işverene karşı kışkırtması, 4857 sayılı Kanun'un gerekçesinde de geçerli fesih sebebi örnekleri arasında sayılmaktadır. Yargıtay 2005 tarihli bir kararında, işverenin bazı işçileri işten çıkarması üzerine, işten çıkarılanları ve kendisinin de işten çıkarılıp çıkarılmadığını öğrenmek üzere, işverenin açıklama yapması için yemekhanede mesai bitiminden sonra toplanan işçinin bu hareketinin, sözleşmesinin feshi için haklı sebep teşkil edecek ağırlıkta olmamakla birlikte, geçerli sebep sayılabilecek nitelikte olduğunu kabul etmiştir⁴⁸. Yüksek mahkemenin bu kararında da,

⁴⁶ Bkz. 9. HD E. 2005/36747 – K. 2006/340 T.17.01.2006: "...Forklift kullanma yeterliliği olmamasına rağmen, kullanarak işçi sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atma, kalıp ve duvarlara zarar verme nedeni ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II.1 maddesi uyarınca" feshedilmiştir. Somut olayda davacı işçinin bu eylemi kendi savunması ve diğer deliller ile sabittir. Ancak meydana gelen zarar 30 günlük ücretinden azdır. İş sözleşmesinin feshedilmesi zararın 30 günlük ücretten az olması nedeni ile haklı nedene dayanmadığı doğru ise de, geçerli neden olmadığı ileri sürülemez..." (www.kazanci.com erişim 20.12.2007).

⁴⁷ Bkz. 9. HD E.2004/20194 K.2004/30074 "...Feshe dayanak olan kumaşın üretiminde hata olduğu davacının ve mahkemenin de kabülündedir. Davalı, hizmet sözleşmesinin feshinde "haklı" nedene dayandığını savunmaktadır. Öyleyse mahkemece yapılacak iş, öncelikle haklı fesih koşullarının bulunup bulunmadığını saptamak varsa ona göre karar vermek, haklı fesih koşulları oluşmamış ise o zaman geçerli fesih koşullarının bulunup bulunmadığını incelemek ve sonucuna göre karar vermek olmalıdır. Kusur ve zarar taraflar arasında çekişmelidir. Buna göre, İş Kanununun 25/II-ı maddesinde düzenlenen haklı fesih koşullarının bulunup bulunmadığı yönünden mahallinde uzman bilirkişi marifetiyle keşif yaparak davacının kusuru olup olmadığı, varsa oranı, zararın miktarı, bunun 30 günlük ücretini aşıp aşmadığı tespit edilerek rapor üzerinde bir değerlendirme yapıldıktan sonra sonuca gidilmesi gerekirken eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır..." (www.kazanci.com erişim 04.01.2008).

⁴⁸ Bkz. 9. HD E. 2005/12359 – K. 2005/15192 T.02.05.2005 "...Dosyadaki bilgi ve belgelere göre 01.10.2004 günü mesai bitiminde işverenin bazı işçileri işten çıkarması üzerine, davacının işten

işçinin mesaiden sonra yemekhanede toplanmış olmasının işi ne suretle olumsuz etkilediğini gerekçelendirmediği görülmekte, buna rağmen soyut bir biçimde “iş olumsuz etkilemiştir” ibaresi kullanılarak feshin geçerli kabul edildiği anlaşılmaktadır. İşçinin bu davranışının “arkadaşlarını işverene karşı kışkırtma” şeklinde değerlendirilip değerlendirilmediği de belirsizdir. Oysa ki feshin son çare olması ilkesi gereğince işverenin fesih hakkını “en son çare olarak” kullandığını, işçinin bu davranışının iş ilişkisinin devamını imkansız hale getirecek sonuçlara yol açtığını kanıtlaması beklenmelidir. Böyle bir durumda, işverenin menfaatlerini daha hafif önlemlerle gerçekleştirme olanağına sahip bulunup bulunmadığı tartışılmalı, iş ilişkisini sürdürmenin makul ölçüler içinde mümkün olmadığı, iş ilişkisinin çekilmez hale geldiği saptanmış ise iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebebin olduğu kabul edilmelidir (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.197). Ayrıca işveren, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini “davranışından” kaynaklanan bir sebebe dayanarak feshetme düşüncesinde ise doğrudan doğruya fesih yolunu kullanmadan önce işçiyi yeterli ölçüde uyarmalıdır. Bu nedenle Yargıtay’ın, mesai saatlerinden sonra işverenden açıklama beklemek için arkadaşları ile birlikte işyerinin yemekhanesinde toplanmış olan işçinin bu davranışını iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep kabul eden kararına katılmamız mümkün değildir. Aksi düşünce işverenin çeşitli durumlarda (özellikle işçinin sendika ve örgütlenme haklarına karşı) fesih hakkını çeşitli bahaneler öne sürerek kötüye kullanması kolaylaşacak, kanunun korumaya çalıştığı “iş güvencesi”nin gerçekleştirilmesi mümkün olmayacaktır.

- ***İşçinin işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkiye girmesi;***

Yargıtay konuyla ilgili bir kararında, evli olduğu halde işyerindeki bir diğer işçiyle birlikte olan ve onunla kaçan işçinin davranışını, geçerli fesih sebebi olarak kabul

çıkarılanları ve kendisinin de işten çıkarılıp çıkarılmadığını öğrenmek üzere işverenin açıklama yapması için yemekhanede yaklaşık 40 işçi ile mesai bitiminden saat 20.20'ye kadar toplandığı, bu konuda güvenlik güçleri tarafından tutanak tutulduğu, davacının savunmasının alındığı ve bu durumu kabul ettiği anlaşılmıştır. Bu durumda feshin haklı nedene dayanmadığı anlaşılmakla birlikte davacı ve arkadaşlarının kendi davranışlarından kaynaklanan nedenle işyerinin normal yürüyüşü aksamıştır. Bu davranış işyerinde olumsuzluklara neden olmuştur. Bu hali ile feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilerek dava reddedilmelidir” (www.kazanci.com erişim 24.12.2007).

etmiştir⁴⁹. Yargıtay bu kararında, işçinin aynı işyerinde çalışan evli bir bayanla birlikte olmasının, işyerinde olumsuzluklara yol açabilecek bir davranış olduğunu vurgulamıştır.

- ***İşçinin izinsiz olarak işyerinin bilgisayarlarını kullanması amirlerinin veya iş arkadaşlarının özel belgelerini incelemesi, bordrolarına bakması.***

Yargıtay bir kararında, şirket bilgisayarını mesai saatleri içinde kişisel amaçla kullandığı ve sendika ile ilgili bir haberi işyerinde çalışan birçok arkadaşının e-mailine gönderdiği anlaşılan işçinin bu davranışını, iş sözleşmesinin feshi bakımından geçerli fesih sebep olarak kabul etmiştir⁵⁰. Somut olayda, işverenin “sendikal faaliyette bulunan işçinin sözleşmesini feshetmek istediği ve bu feshi geçerli bir sebebe dayandırma gayretinde olduğu” şüphesinin bulunduğunu düşündüğümüzden, Yargıtay’ın bu kararına katılmıyoruz. Kanımızca mahkeme öncelikle, işyerindeki bilgisayar kullanımı ile ilgili kuralın işin yürütülmesi bakımından ne derece önemli olduğunu incelemeli, işçinin arkadaşlarına e-mail göndermesinin işin görülmesi bakımından ne kadar zamanını aldığını ve bu zaman periyodunun işini aksatması bakımından etkili olup olmayacağını belirlemeli, işyerinde sendikal amaçlı olmayan kişisel elektronik mesajlaşmalara göz yumulup yumulmadığını da araştırmalıdır. Ayrıca işverenin fesih

⁴⁹ Bkz. 9. HD E. 2004/17355 K. 2005/2619 T.31.01.2005: “...Dosya içeriğine göre, davacı işçi iş güvencesi kapsamında kalmakta olup, dava da süresinde açılmıştır. Davacı hakkında, evli olduğu halde işyerinde evli biri ile birlikte kaçması nedeni ile soruşturma başlatıldığı, savunmasının alındığı, ve Disiplin Kurulu kararı ile iş sözleşmesinin feshine karar verildiği, feshe yetkili makamın olayla ilgili belgeler gelmesi üzerine 6 günlük süre içinde fesih hakkını kullandığı anlaşılmaktadır. Zira soruşturma başlatılması ve süresi, hak düşürücü süreyi kesmektedir. Bu nedenle fesih hakkının 6 günlük süre içinde kullanılmadığı gerekçesi yerinde değildir. Somut olayda, evli olan davacının işyerinde evli bir bayanla birlikte iken kaçması ve birlikte olması, işçinin davranışlarından kaynaklanan ve işyerinde olumsuzluklara yol açan geçerli nedenlerdir...” (www.kazanci.com erişim 20.12.2007).

⁵⁰ Bkz. 9. HD E. 2006/30107 K. 2007/2011 T.05.02.2007: “...Somut uyuşmazlıkta davalı işveren tarafından yönetim hakkı çerçevesinde yayımlanan bilgisayar kaynaklarının amacına uygun kullanılması ile ilgili işyeri iç düzenlemesine ve buna aykırı davranışın disiplin cezası gerektirdiğini bilmesine rağmen, davacının şirket bilgisayarını mesai saatleri içinde kişisel mailinde kullandığı ve sendika ile ilgili bir haberi işyerinde çalışan birçok arkadaşının mailine gönderdiği anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı şirketin iç işleyişi ile ilgili düzenlenen kurala aykırı olduğu gibi, mesai saatleri içinde kişisel ihtiyaçlarında işyeri bilgisayarını kullanarak iş görme edimini yeterince yerine getirmediği, bu davranışının işyerinde olumsuzluklara neden olduğu, feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmaktadır. Esasen kabule göre geçerli neden mahkemenin de kabulündedir. Mahkeme davranışın doğru olmadığını, ancak haklı feshin ağır bir sonuç olduğunu belirtmiştir. İş sözleşmesinin haksız feshedildiği değerlendirilmesi yerinde olmakla birlikte, her haksız fesih geçersiz fesih değildir gerçeğinden hareketle, feshin davacının davranışlarından kaynaklanan nedene dayandığının kabul edilmesi gerekir. Davanın reddi yerine kabulü hatalıdır...” (www.kazanci.com erişim 20.12.2007).

ile MK 2. maddesindeki iyiniyet kuralını ihlal edip etmediği de tartışılmalıdır. Aksi takdirde işverenin, sendikal faaliyetten rahatsızlık duyması nedeniyle işçinin bu amaçla gönderdiği elektronik postaları bahane etmesi ihtimali ortaya çıkacak ve işçinin iş sözleşmesini adeta “fırsattan istifade ederek” feshetmesi kolaylaşmış olacaktır. Feshin son çare olması ilkesi gereğince, böyle bir feshin kolayca “geçerli” kabul edilmemesi gerektiği kanısındayız.

Yargıtay konuyla ilgili bir diğer kararında isabetli olarak, işyerindeki işverene ait bilgisayarı kullanarak günde birkaç kez internete girerek bahis oynayan, aşırı derecede borçlanan ve yazılı olarak uyarılmasına rağmen tutumundan vazgeçmeyen işçinin davranışını “geçerli fesih sebebi” olarak kabul etmiştir⁵¹.

- ***İşçinin İşverenin Diğer İşçilerine Sataşması, Cinsel Taciz Boyutuna Varmayan Rahatsızlık Verici Davranışlarda Bulunması;***

İşçinin işverenin diğer bir işçisine cinsel tacizde bulunması veya işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine ya da işverenin başka işçisine sataşması, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine olanak tanımaktadır (İş K. m.25/II-c-d). Bununla birlikte işçinin haklı sebep teşkil edecek ağırlıkta ve cinsel taciz boyutunda olmayan fakat “rahatsızlık verici” nitelikte davranışlar sergilemesi, sözleşmenin geçerli sebeple feshine olanak tanır. Yargıtay konuyla ilgili bir kararında, vardiya çıkışı görevi gereği evine bırakması gereken kadın işçiye araç içinde yalnızlarken evlilik ve cinsellik konusunda sözler söyleyen işçinin iş sözleşmesinin fesinde geçerli sebebin oluştuğuna hükmetmiştir⁵².

⁵¹ Bkz. 9. Hukuk Dairesi E. 2006/19150 K. 2006/26792 T. 10.10.2006: “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçi, 2003 yılından itibaren işyerindeki işverene ait bilgisayarı kullanarak günde birkaç kez internete girerek bahis oynamaktadır. Bu konuda ve aşırı borçlanması sebebiyle daha önce uyarıldığı yazılı belgeler ile davacının müfettişe verdiği savunma içeriğinden anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı sebebiyle aşırı derecede borçlandığı ve bir başka bankadan almış olduğu kredi kişi borcundan dolayı icraya maruz kaldığı da görülmektedir. Davacının mesai saatleri içinde bahis sitelerine girmek üzere internet kullanımlarının bazı günler birkaç saati bulduğu da dikkate alındığında, davacının söz konusu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı açıktır. Böyle olunca davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir. Davanın reddi gerekirken yazılı şekilde isteklerin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.706-707).

⁵² Bkz. E.2004/6529 K.2004/23507 T. 18.10.2004: “...Dosya içeriğine göre, davacı işçi iş güvencesi kapsamında kalmakta olup, dava da süresinde açılmıştır. Davacı hakkında, vardiya çıkışı görevi gereği evine bırakması gereken kadın işçiye ‘araç içinde yalnızlarken evlilik ve cinsellik konusunda sözler söylemesi’ nedeni ile soruşturma açılıp, savunmasının alındığı ve Disiplin Kurulu kararı ile iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı ve kadın işçi hem yazılı hem de Disiplin Kurulu

Yargıtay'ın işçinin davranışından kaynaklanan fesih sebeplerine ilişkin olarak vermiş olduğu diğer bazı kararlarında da, işçinin işyerinde ve iş saati içinde yapılan yazışmada işverene karşı argo ibareler içeren ifadeler kullanması⁵³; işçinin yakınlarını işe aldirmek için işyerinde şef olarak çalışan kişiye para vermesi⁵⁴; işçinin işverene ait aracı mesai saati içinde özel işlerinde kullanması⁵⁵; işçinin mesai saatleri içinde sık sık internette yaptığı iş ile ilgisi olmayan sitelere girmesi⁵⁶; işçinin müşterilere sert ve kırıcı davranması, işinde düzensiz olması ve karşı tarafı suçlayıcı davranışlarda bulunması, günlük raporları genel müdürlüğe göndermemesi, işyerinde gerginlik yaratması, bilgisayar konusunda deneyimi olmaması, çalışanlar ile agresif tutumlar içine girmesi, müşteri ile ilgilenmemesi⁵⁷, gibi davranışlar sözleşmenin işveren tarafından feshinde geçerli sebep olarak gösterilmiştir.

Belirtilen bu örneklerin arttırılması mümkün olmakla birlikte, kesin sınırlamalar yaratacak bir sayım yapmak da doğru olmayacaktır. Zira dikkat edileceği üzere, sayılan örneklerdeki işçi davranışlarının pek çoğu göreceli ve soyut ifadeler içermekte ve “haklı sebep” ile “geçerli sebep” ayrımı arasında belirsiz bir yerde durmaktadır. İş ilişkilerinin gelişmesi ile birlikte, psikolojik şiddet (mobbing) gibi geçmişte gündemde olmayan bazı yeni kavramlar da tartışmaya açılmakta, fiziksel olmayan fakat ekonomik, siyasal veya psikolojik birtakım etkileri olan davranışlar, çalışma hayatında son derece önemli etkilere sonuçlara neden olabilmektedir (TINAZ, 2007, s.8-9).

huzurunda sözlü beyanlarda bulunmuşlardır. Mahkemenin de kabulünde olduğu gibi söylenen sözlerin adap ve muaşeret kuralları ile bağdaştırılması mümkün değildir. Somut olayda araç içinde tanık bulunmaması sonuca etkili değildir. Zaten topluluk içinde bu tür sözlerin söylenmesi olağan değildir. Kaldı ki davacı da araç içinde kendisinden yaşça hayli küçük olan kadın işçi ile ailesi hakkında konuştuğunu kabul etmektedir. Davacı görevi kapsamında iş çıkışı servisle evine bıraktığı bir kadın işçiye sözle sataşmıştır...” (www.kazanci.com erişim 04.01.2008).

53 Bkz. 9. HD. 2005/35512 K.2005/39329 T.17.11.2005 (ÇANKAYA-GÜNAY-GÖKTAŞ, s.554);

54 Bkz. 9. HD. E. 2006/5563 K.2006/8467 03.04.2006 (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.676);

55 Bkz. 9. HD. E. 2006/20212 K.2006/29119 T.06.11.2006 (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.692-693).

56 Bkz. 9. HD. 2005/33598 K.2005/40399 T.21.12.2005 (ÇANKAYA-GÜNAY-GÖKTAŞ, s.543);

57 Bkz. 9. HD. E. 2005/22235 K. 2005/32793 T.10.10.2005 (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.704-705).

3. Fesih Hakkının Makul Süre İçinde Kullanılması

İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde yer alan, "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanan" bildirimsiz fesih hakkı, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı işgünü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz (İş K. m.26/I). Aynı kuralın, haklı sebep teşkil edecek ağırlıkta olmayan fakat "geçerli" sebep teşkil edebilecek işçi davranışları bakımından da uygulanıp uygulanmayacağı sorunu ortaya çıkmıştır. Yargıtay'a göre, iş sözleşmesinin 6 iş günlük hak düşürücü süre geçtikten sonra feshedilmesi halinde fesih haksız duruma gelmekte ve davacı diğer koşulları mevcutsa ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Ancak bu sürenin geçirilmiş olması, feshi aynı zamanda da "geçersiz" hale getirmez. Haklı nedene dayanmayan feshin, geçerli nedene dayanması mümkündür⁵⁸.

İş Kanunu'nun 26. maddesinde açıkça "24. ve 25. maddelerden" bahsedilmiş olması karşısında, genişletici bir yorum yapılarak geçerli fesih ile ilgili olarak da 6 günlük bir süre öngörülmesi doğru olmayacağından, Yargıtay'ın bu görüşüne katılıyoruz. Bununla birlikte, işverenin istediği zaman fesih hakkını kullanabileceğinin kabulü, bu durumun işçi üzerinde uzunca bir süre baskı unsuru olarak kullanılmasına izin vermek anlamına geleceğinden, objektif iyiniyet kuralları doğrultusunda, somut olayın özellikleri de dikkate alınarak, feshin "makul ve hakkaniyete uygun" bir süre içinde kullanılması gerekeceği açıktır (AVCI, 2007, s.93). Nitekim Yargıtay'da bir kararında "*İşverenin, işçinin iş sözleşmesinin feshini gerektiren nedeni öğrendikten sonra, haklı neden bulunduğu takdirde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesi uyarınca 6 günlük hakdüşürücü süre içinde fesih hakkını kullanması gerekir. Bu süre içinde kullanılmayan fesih hakkı, iş sözleşmesinin feshini haksız hale getirir. İşverenin bu süre geçtikten sonra iş sözleşmesini feshetmesi, haklı nedeni bertaraf etse de, geçerli nedeni ortadan kaldırmayacaktır. Ancak bu sürenin de objektif ve hakkaniyete uygun bir süre olması ve*

⁵⁸ Bkz. 9. HD E. 2006/28054 K. 2007/366 T. 22.01.2007 "*...İş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 26. maddesinde öngörülen 6 iş günlük hak düşürücü süre geçtikten sonra feshedilmesi halinde fesih haksız duruma gelmekte ve davacı diğer koşulları mevcutsa ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Ancak salt sözü edilen sürenin geçirilmiş olması, kural olarak, feshi geçersiz hale getirmez. Haklı nedene dayanmayan feshin geçerli nedene dayanması mümkündür. Dairemiz uygulamasına göre geçerli nedenle fesih için feshin makul bir süre içinde yapılmış olması yeterlidir. Bu nedenle, 6 iş günlük süre geçtiği gerekçesi ile feshin geçerli nedene dayanmadığı sonucuna varılmış olması doğru değildir...*" (www.kazanci.com erişim 21.12.2007).

uzun süre geçtikten sonra feshetme hakkının bir baskı unsuru olarak kullanılmaması gerekir. Bir başka anlatımla kişiler haklarını kullanırken dürüstlük kuralına uygun hareket etmelidir...” şeklinde hüküm kurmuştur⁵⁹.

IV GEÇERSİZ FESİH BİLDİRİMİNİN SONUÇLARI

A. İşçinin Mahkemeye - Hakeme Başvurması

Fesih bildirimine itiraz ve usulü, İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. İş sözleşmesi feshedilen işçi, “fesih bildiriminde sebep gösterilmediği” veya sebep gösterilmişse “gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı” iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde dava açabilir, ya da taraflar anlaşılırsa aynı süre içinde uyuşmazlığı özel hakeme götürebilir (İş K. m.20/I). İşçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya sebep gösterilmişse gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı, fesih bildiriminin yazılı yapılmadığı, İş Kanunu'nun 19/I maddesi uyarınca kendisine fesih nedeninin bildirilmediği veya 19/II maddesi uyarınca savunmasının alınmamış olduğu nedenlerine dayanarak da dava açabilir, feshin geçersizliğinin tespitini ve işe iadesini talep edebilir (SÜZEK, 2005, s.471; DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.233; MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.570; ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.231; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.173).

2821 sayılı Sendikalar Kanunu m. 32/III. gereğince, çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten doğan hususlarda işçileri temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil kılınmış olan sendikaların da, işçiyi temsilen feshin geçersizliği iddiasıyla iş mahkemesinde dava açması mümkündür.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle, işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi işinde, iş mahkemelerini görevli kılmıştır (İş Mah. K. m.1/I). İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerdeki bu davalara, o yerde görevlendirilecek mahkeme tarafından, temsilci üyeler alınmaksızın,

⁵⁹ Bkz. 9. HD E. 2006/17797 K. 2007/25426 T. 02.10.2006, (AVCI, 2007, s.90-93).

İş Mahkemeleri Kanunu'ndaki esas ve usullere göre bakılacaktır (İş Mah.K.1/III). Bu itibarla, işçinin feshin geçersizliği nedeniyle açacağı davada görevli mahkeme kuşkusuz ki iş mahkemeleridir.

İş Kanunu'nda, tarafların anlaşması halinde uyuşmazlığın aynı süre içinde özel hakeme götürülebileceği hüküm altına alınmıştır (İş K. m.20/I). Madde gerekçesinde, “iş mahkemelerinin çok fazla olan dava yükü nedeniyle, toplu iş sözleşmesi taraflarının öngörmesi veya işçi ile işverenin anlaşması durumunda uyuşmazlığın özel hakeme götürülebileceğinin kabul edildiği” şeklinde bir açıklama getirilmiştir. Tarafların özel hakeme gitme konusunda anlaşmaları halinde artık iş mahkemesi yolu kapalıdır (SÜZEK, 2005, s.472).

Bizim de katıldığımız bir görüşe göre, özel hakeme gidilebilmesi için tarafların bu konudaki anlaşmayı “iş sözleşmesinin feshinin ihbarından sonra” yapmış olmaları gerekir (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.175.; SÜZEK, 2005, s.472-473; YÜCEL, 2004, 1355). Bundan daha önce, yani iş sözleşmesi yapılırken veya sözleşmenin devamı süresince özel hakeme gidileceği yönünde yapılacak bir anlaşma geçersiz sayılmalıdır. İş ilişkisi kurulurken veya devam ederken ekonomik bakımdan güçsüz olan işçinin böyle bir koşulu serbest iradesi ile kabul ettiği söylenemeyeceğinden, uyuşmazlığın özel hakeme götürülmesi şartı ancak fesih bildiriminin tebliğinden sonraki “bir aylık süre içinde” kararlaştırılırsa geçerli kabul edilmelidir (SÜZEK, 2005, s. 472–473).

İşçinin iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği iddiasıyla açacağı davada yetkili mahkeme, davalının davanın açıldığı tarihteki ikametgâhı sayılan yer mahkemesi veya işçinin işini yaptığı işyerinin bulunduğu yerde bulunan mahkemedir (İş Mah.K.5/I). Kanun bu kurala aykırı sözleşmenin geçersiz olduğunu açıkça belirtmiş olduğundan taraflar arasında yetki sözleşmesi yapılması da mümkün değildir (İş Mah.K.5/II).

İş Kanunu'nun tarafların özel hakeme başvurusu ile ilgili düzenlemesi pek çok açıdan eleştiri almış, Türkiye Büyük Millet Meclisi Ana Muhalefet Partisi olan Cumhuriyet Halk Partisi, hükmün Anayasa'ya aykırılığı iddiasıyla 11.07.2003 tarihinde Anayasa

Mahkemesi'ne başvurmuştur⁶⁰. Başvuruda, kanunda öngörülen tahkim şartının ekonomik bakımdan zayıf durumda olan işçiyi “doğal yargıcı” olan iş mahkemesinden yoksun bıraktığı, toplu iş sözleşmesinde uyuşmazlığın hakeme götürüleceği yolunda bir hüküm bulunduğu, feshin haklı sebebe dayanıp dayanmadığına ilişkin anlaşmazlığın çözümü için özel hakeme gidilmesini zorunlu hale getirdiği, bunun hak arama özgürlüğü ve kanuni hakim güvencesiyle bağdaşmadığı, hak arama özgürlüğünün sınırlandırılmasının demokratik toplum düzeninin gerekleri ve ölçülülük ilkesi bakımından uygun olmadığı ve bu nedenle kanunun Anayasa'nın 2, 5, 13, 36. ve 37. maddelerine aykırı olduğu iddia edilmiştir. Yüksek Mahkeme, yapmış olduğu yargılama sonucunda verdiği 19.10.2005 tarihli kararında; “*İşçinin, 20. maddenin birinci fıkrasındaki uyuşmazlığı özel hakeme götürme konusunda işverenle anlaşabilmesi yalnızca kendi iradesine ilişkindir. İşçi ancak özel hakeme gitme konusundaki iradesini kullandığında, dava açma seçeneğinden vazgeçmiş olacağından Anayasa'nın 36. maddesine aykırılıktan söz edilemez. Bu nedenlerle, kuralın "... taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür" bölümü Anayasa'nın 36. maddesine aykırı değildir, iptal isteminin reddi gerekir*” gerekçesiyle özel hakeme ilişkin madde hükmünün Anayasa'ya aykırı olmadığına ve bu yöndeki talebin reddine karar vermiştir. Bununla birlikte Anayasa Mahkemesi, madde metninde yer alan “*Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa*” şeklindeki ibarenin Anayasa'nın 36. maddesine aykırı olduğu sonucuna vararak bu ibarenin iptaline karar vermiştir⁶¹. Ayrıca, 20. maddenin son fıkrasında yer alan özel hakemin oluşumu, çalışma esas ve usullerinin çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceğine ilişkin hüküm de, “*bu hususların yönetmeliğe bırakılmayıp yasa ile düzenlenmesinin adil yargılanma hakkının sağlanabilmesi için zorunlu olduğu*” gerekçesi ile iptal edilmiştir⁶². Anayasa Mahkemesi'nin kararı 24.11.2007 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiş, aynı karar dahilinde

⁶⁰ Anayasa Mahkemesi E.2003/66 K.2005/72 T. 19.10.2005 (www.kazanci.com, erişim 02.01.2008)

⁶¹ Yüksek Mahkeme (E.2003/66 K.2005/72 T. 19.10.2005) sayılı kararının iptal gerekçesinde “*Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrasına göre, herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı olarak iddiada bulunmak ve adil yargılanmak hakkına sahiptir. İptali istenilen kuralın, "Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya" bölümüyle, toplu iş sözleşmesinin bu konudaki hükümlerine yasa hükmü gibi bağlayıcılık kazandırılmaktadır. Özel hakem kararları ancak Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 533. maddesinde yer alan ve esas yönünden denetime olanak vermeyen nedenlerle temyiz edilebiliyor ise de, iptali istenilen kuralda yargı önünde davacı olarak esas yönünden iddiada bulunulmasına olanak verilmemiş olması hak arama özgürlüğünü sınırlamaktadır*” açıklamasını getirmiştir (www.kazanci.com, erişim 02.01.2008).

⁶² Bkz. AYM E.2003/66 K.2005/72 T.19.10.2005, (www.kazanci.com, erişim 02.01.2008)

verilen 111. maddenin iptaline ilişkin hükmün ise yayın tarihinden 6 ay sonra yürürlüğe girmesine karar verilmiştir.

Yargıtay, 4857 sayılı İş Kanun'un iş güvencesi hükümlerine ilişkin olarak getirdiği tahkim şartı dışındaki "diğer iş uyuşmazlıklarının, özel hakem yolu ile çözümlenmesinin mümkün olmadığı" konusundaki görüşünü sürdürmektedir (DEMİR, Geçerli Sebep Fesih, 2006, s.233)⁶³.

Yargıtay, birden fazla işçinin açacağı işe iade davalarının birlikte görülmesinin de mümkün olmadığı görüşündedir⁶⁴. Yargıtay'a göre bu davalarda iş güvencesinden yararlanma koşullarının, geçerli neden kavramı ile işe başlatmama tazminatının her bir işçi yönünden ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Bu nedenle davaların birlikte açılmış olması halinde tefriki gerekecektir.

1. Başvuru Süresi

Fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığını iddia eden işçi, fesih bildirimimin kendisine tebliği tarihinden itibaren "bir ay içinde" iş mahkemesinde dava açabilir ya da işveren ile bu konuda anlaşır anlaşılırsa aynı süre içinde uyuşmazlığı özel hakeme götürebilir (İş K. m.20/I).

⁶³ Bkz. 9.HD E.2004/5846 K.2004/5621 (DEMİR Fevzi: Geçerli Sebep Fesih Kavramı ve Uygulama s.233), 9. Hukuk Dairesi, anılan kararında Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 18.11.1964 gün ve 1964/251 Esas. 1964/506 Karar sayılı kararına da atıf yapmaktadır.

⁶⁴ Bu konuda bkz. 9. HD E. 2006/8221 K. 2006/13053 T. 9.5.2006: "...Davacı ve 6 arkadaşı tarafından davalı işveren aleyhine ayrı ayrı işe iade davaları açılmış, mahkemece davaların birleştirilmesine karar verilerek yargılama yapılmak suretiyle sonuca gidilmiştir. Bir kısım davacı işçiler yönünden işverence yapılan feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadelerine, diğerleri yönünden ise davanın reddine karar verilmiştir. Mahkemece bu ayrıma gidilirken kararda gerekçeye de yer verilmemiştir. Davacı işçilerin iş sözleşmeleri aynı gün, ancak birbirinden farklı nedenlerle feshedilmiştir. Bu nedenle davaların birlikte görülmesi doğru olmaz. İşe iade davalarının özelliği gereği iş güvencesinden yararlanma koşullarının, geçerli neden kavramı ile işe başlatmama tazminatının her bir işçi yönünden değerlendirilmesi gerekir. Temyiz incelemesi sırasında kararın denetimindeki güçlüklerin yanında, her bir işçi yönünden hükmün infazı da sorun oluşturmaktadır. Bu nedenle, davaların tefrikine karar verilerek ayrı ayrı yapılacak yargılama sonucuna göre hüküm kurulmak üzere kararın bozulması gerekmiştir"; Aynı konuda bkz. 9. HD E. 2006/1999 K. 2006/5479 T. 6.3.2006 (www.kazanci.com, erişim 20.12.2007).

Kanunda sürenin gün olarak değil ay olarak tespit edildiği görülmektedir. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun "Müddet hafta veya ay olarak tâyin edilmiş ise başladığı güne son hafta veya ayda tekabül eden günün tatil saatinde biter" hükmü gereğince, bir aylık süre, işçiye fesih bildirimini tebliğ edildiği günü takip eden ayın aynı günü mesai saatinde sona erer (HUMK 161/II). 2 Ocak günü feshin ihbarı kendisine tebliğ edilen işçi için dava süresi 2 Şubat günü mesai saati sonunda dolacaktır. Fesih bildirimini ay sonuna doğru gerçekleşmesi ve bir sonraki ayda olmayan bir günde yapılması halinde ise süre sonraki ayın son günü mesai saati sonunda sona erer (HUMK 161/II). Örneğin fesih bildirimini 30 Ocak günü yapılması halinde bir sonraki ayın 30. günü olmadığından, dava açma süresi Şubat'ın son günü (28 veya 29 Şubat'ta) sona erecektir. Kanunun açık hükmü gereğince bir aylık süre, fesih bildirimini işçiye tebliği tarihinde başlar. Bir aylık süre "hak düşürücü" niteliktedir ve mahkeme, davanın süresinde açılıp açılmadığını kendiliğinden gözetmelidir (ÖZEKES, Değerlendirme, 2004, s.483;DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.235; MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.571)⁶⁵. Bu sürenin geçirilmesi halinde işçi artık "işe iadesini" isteyemeyecek ancak şartları varsa ihbar ve kıdem tazminatı ile maddi ve manevi tazminat talepleri ile ilgili olarak dava açabilecektir (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.235)⁶⁶.

İşverence yazılı bir fesih bildirimini yapılmadıkça, süre işlemeye başlamaz ve sürenin geçtiğinden söz edilemez (ÖZEKES, Uygulama Sorunları, 2005, s. 134)⁶⁷. Bir görüşe

⁶⁵ Ayrıca bu konuda bkz. 9. HD E.2005/14296 K. 2005/20281 T.06.06.2005: "...Somut olayda, iş akdi davacıya 20.8.2004 de tebliğ edilen fesih bildirimini ile ihbar öneli verilerek feshedilmiştir. Dava ise 11.11.2004 tarihinde açılmakla bir aylık hak düşürücü sürenin geçtiği anlaşılmaktadır. Açıklanan bu nedenle davacı iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. Davanın reddi gerekir", 9. HD E.2007/6445 K. 2007/15616 T.21.05.2007: "4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca, iş sözleşmesi feshedilen işçinin, feshin geçersizliği ve işe iade davasını fesih bildirim tarihinden itibaren bir ay içinde açması gerekir. Bu süre hak düşürücü süredir. Dosya içeriğine göre, davalı İşveren tarafından davacının iş sözleşmesinin feshedildiğinin 16.06.2006 tarihinde bildirildiği, davacının bu fesih bildiriminden sonra 20.06.2006 tarihinde 20 günlük ve takip eden 10.07.2006 tarihinde bir kez daha 20 günlük rapor aldığı, davanın ise bir aylık süre geçtikten sonra 08.08.2006 tarihinde açıldığı anlaşılmaktadır. İstirahat raporu alınması hak düşürücü süre olan dava süresinin kesilmesine ve durmasına neden olmaz. Hak düşürücü süre içinde açılmayan davanın reddi gerekir. Yazılı şekilde kabulü hatalıdır..." (www.kazanci.com, erişim 28.12.2007).

⁶⁶ Ayrıca bu konuda bkz. 9. HD E. 2006/17014 K. 2007/957 T. 29.1.2007: "...Fesih tarihinde 4773 sayılı Yasa ile değişik 1475 Sayılı İş Kanunu yürürlükte olup davalı Belediye de 30'dan fazla işçi çalıştığı ve işyerinin iş güvencesi kapsamında kaldığı davacının da bu hükümlerden faydalandığı anlaşılmaktadır. Ancak feshin geçersizliği ve işe iade istemeyen davacı iş güvencesi tazminatı isteyemez. Zira feshin geçersizliği ve işe iade istenmediği durumlarda iş sözleşmesi geçerli nedenlerle feshedilmiş sayılır. İş güvencesi tazminatının bu nedenle reddi gerekir..." (www.kazanci.com, erişim 26.11.2007).

⁶⁷ Ayrıca bu konuda bkz. 9. HD E. 2007/8006 K. 2007/18359 T. 11.6.2007: "...Dosya içeriğine göre, 23.12.2005 tarihinde güvenlik görevlisi olarak işe giren davacının iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından. 15.06.2006 tarihli bildirimle görev yapmakta olduğu Hürriyet Firuzköy Depo projesi

göre işverenin fesih bildiriminde bulunmuş, ancak bunu tebliğ etmemiş olması durumunda, işçi, “işvereni resmi bir şekilde ilgili kurumlara şikayet etmek” gibi fesih bildirimini yapıldığı tarihi “kesin olarak” belirleyecek bir işlem yapmışsa, iyi niyet kuralları çerçevesinde artık bu tarihin esas alınması uygun olacaktır (ÖZEKES, Değerlendirme, 2004, s.483).

Öğretide fesih bildirimini “ihbar önellerinin kullandırılması” suretiyle yapılması halinde bir aylık dava açma süresinin hangi tarihte başlayacağı konusu tartışmalıdır. Bir görüşe göre fesih bildirimini ihbar önellerinin kullandırılması suretiyle yapılması halinde bir aylık dava açma süresinin, sözleşmenin sona ereceği “önel süresinin bitiminde” başlatılması doğru olur. Diğer bir deyişle, işe iade taleplerinde dava açma süresini, her türlü feshi kapsayacak şekilde, iş ilişkisinin hukuken ve fiilen sona erdiği tarihi takiben başlatmak gereklidir (UÇUM, İşe İade, 2004, s.1303; DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.233). Bu görüşe göre henüz iş sözleşmesi sona ermeden dava açma süresinin başlaması hüküm içinde tutarsızlık yaratmaktadır. İş Kanunu. m. 17/II’de açıkça yer aldığı üzere "sürelî fesihlerde iş sözleşmesi ancak bildirim sürelerinin sonunda feshedilmiş sayılır". Bu durumda hükmün bir bölümü dava açma süresini başlatırken, diğer bölümü dava hakkının doğumunu geciktirmektedir. Zira işçi, iş ilişkisi devam ederken dava açtığında henüz sözleşmesi feshedilmiş konumunda değildir (UÇUM, İşe İade, 2004, s.1303; DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.233-234). DEMİR’e göre, dava açma süresinin önel süresinin bitiminde değil de feshin işçiye bildirildiği tarihten itibaren başlatılması, hem işçiyi koruma amacını taşıyan iş hukukuna hem de kamu düzenini sağlayan usul hukukuna aykırılık teşkil edecektir (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.234).

Öğretide ağırlıklı olarak kabul gören diğer görüşe göre ise, yasa metnindeki “tebliği tarihinden itibaren” ibaresi nedeniyle, fesih bildirimini ihbar önellerinin kullandırılması suretiyle yapılması halinde dahi bir aylık hak düşürücü sürenin

satıldığı. 15 gün önel verildiği. 30.06.2006 tarihinde iş sözleşmesinin sona ereceğinin belirtildiği, davacının yapılan yazılı bildirimini imzalamadığının açıklandığı, ancak yapılan fesih bildiriminde fesih ihbar tarihinin 01.06.2006, fesih tarihinin 30.06.2006 tarihi olduğunun belirtildiği, bu yazılı bildirim kendinde çelişki taşıdığı gibi, iş sözleşmesinin 30.06.2006 tarihinde değil, 11.07.2006 tarihinde feshedildiği, bu nedenle 15.06.2006 tarihli fesih bildirimine itibar edilmemesi gerektiği anlaşılmaktadır. 11.07.2006 tarihli fesih bildirimine göre 28.07.2006 tarihinde açılan dava, bir aylık hak düşürücü süre içinde açılmıştır. Mahkemece aksi düşünce ile davanın reddi hatalıdır. Diğer taraftan 11.07.2006 tarihinde davalı işveren tarafından yazılı bir fesih bildiriminde bulunulmadığı, feshin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından davanın kabulü gerekmiştir...” (www.kazanci.com, erişim 28.12.2007).

hesaplanmasında “iŒiye feshin bildirildiği tarih” esas alınmalıdır (EYRENCİ/TAŒKENT/ULUCAN, 2006, s.173; MOLLAMAHMUTOğLU, 2004, s.571; ŒELİK, İŒ Hukuku, 2007, s.231). Yargıtay da bu grŒ benimsenmektedir⁶⁸.

Yargıtay güncel bir kararında, “iŒçinin dava aĒma süresi içinde istirahat raporu almasının hak dŒrc süre olan dava süresini kesmeyeceğine, hak dŒrc süre içinde açılmayan davanın reddine karar verilmesi gerektiğine” hkmetmiŒtir⁶⁹.

2. Yargılama Usulü

Kural olarak, iŒ davalarında uygulanacak yargılama usulü “sözlü yargılama usulü”dr (İŒ Mah. K. m.7/I). Bununla birlikte, İŒ Kanunu m. 20/3’te, feshin geçersizliğine iliŒkin davanın seri muhakeme usulüne göre görüleceği belirtilmektedir. Bu durumda, iŒ mahkemelerinin genel yargılama usulünden uzaklaŒılarak, kanunda bu davalar için getirilen özel hüküm gereğince iŒe iade davalarında seri yargılama usulü uygulanacaktır.

Öğretide seri yargılama usulünün, asliye hukuk mahkemelerinde uygulanan yazılı yargılama usulünün biraz daha abuklaŒtırılmıŒ Œekli olduğu dile getirilmiŒtir

⁶⁸ Bu konuda bkz. 9. HD E. 2006/4980 K. 2006/8257 T. 3.4.2006: “...Dosya içeriğine göre, davacının iŒ szleŒmesi 07.10.2005 tarihli fesih yazıtı ile 13.10.2005 tarihi itibari ile feshedilmiŒtir. Davalı iŒverence hazırlanan fesih yazıtında, davacının imzası bulunmakta, ancak bu yazıtın hangi tarihte tebliğ edildiği anlaŒılmamaktadır. Davacı, fesih bildirimimin fesih tarihi olan 13.10.2005 tarihinde yapıldığını iddia etmektedir. Mahkemece bu olgu araŒtırılmadan sonuca gidilmiŒtir. Belirtmek gerekir ki, feshin geçersizliği ve iŒe iade istemli davalarda, davanın bir aylık hak dŒrc süre içinde açılıp aılmadığının saptanması için, fesih bildirim ulaŒma tarihinin araŒtırılması gerekir. İŒ szleŒmesinin feshini içeren yazıtın tanzim edildiği tarih değil, bu yazıtın tebliğ edildiği tarih önem kazanmaktadır. O halde, iŒ szleŒmesinin feshini içeren yazıtın davacıya tebliğ edildiği tarih araŒtırılmalı, tarafların bu konudaki kanıtları toplanmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir. Yazılı Œekilde davanın reddi hatalıdır...”; Ayrıca aynı konuda bkz. 9. HD E.2003/20424 K. 2003/20629 T.11.12.2003, (MOLLAMAHMUTOğLU, s.571).

⁶⁹ Bkz. 9. HD E.2003/20424 K. 2003/20629 T.11.12.2003: “...4857 sayılı İŒ Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca, iŒ szleŒmesi feshedilen iŒçinin, feshin geçersizliği ve iŒe iade davasını fesih bildirim tarihinden itibaren bir ay içinde açması gerekir. Bu süre hak dŒrc süredir. Dosya içeriğine göre, davalı İŒveren tarafından davacının iŒ szleŒmesinin feshedildiğinin 16.06.2006 tarihinde bildirildiği, davacının bu fesih bildiriminden sonra 20.06.2006 tarihinde 20 günlük ve takip eden 10.07.2006 tarihinde bir kez daha 20 günlük rapor aldığı, davanın ise bir aylık süre geçtikten sonra 08.08.2006 tarihinde açıldığı anlaŒılmaktadır. İstirahat raporu alınması hak dŒrc süre olan dava süresinin kesilmesine ve durmasına neden olmaz. Hak dŒrc süre içinde açılmayan davanın reddi gerekir. Yazılı Œekilde kabulü hatalıdır...” (www.kazanci.com, eriŒim 02.12.2007).

(KURU/YILMAZ/ARSLAN, 2007, s.801; KORKUSUZ, 2005, s.302). Bu usulün en önemli özelliği, sürelerin kısaltılmış olmasıdır.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 505. maddesine göre, seri yargılama usulü ile görülecek olan işe iade davasında davalı taraf olan işverenin davaya cevap verme süresi, dava dilekçesinin kendisine tebliğinden itibaren yedi gündür. Feshin geçersizliğini iddia ve dava eden işçinin bu cevaba karşı cevap verme süresi (replik) ile işverenin cevaba cevap verme süresi (düplik) ise beşer gündür.

Seri yargılama usulünün amacı davanın en kısa sürede sonuçlandırılmasını sağlamaktır. Bu nedenle Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda, mahkemenin duruşmayı en yakın güne koyması gerektiği hüküm altına alınmış (HUMK m. 505), ayrıca her iki tarafın da muvafakat etmesi hali müstesna olmak üzere taraflara delillerini sunmaları için ancak bir defa süre verilebileceği belirtilmiştir (HUMK m. 504).

İş Kanunu'nda, feshin geçersizliği iddiasıyla açılacak davaların iki ay içinde sonuçlandırılacağı, verilen kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay'ın bir ay içinde kesin olarak karar vereceği hüküm altına alınmıştır (İş K. m.20/III). Bu süre mahkemeye hitap eden bir süre olduğundan düzenleyici nitelikte olup, mahkemenin bu süreden sonra verdiği kararlar da geçerlidir (ÖZEKES, Uygulama Sorunları, 2005, s. 144). Öğretide davanın sonuçlandırılması ve temyiz için öngörülen sürelerin, gerçekçi olmadığı belirtilmiş ve bu kadar kısa sürelerde yargılamanın sonuçlandırılmayacağı, kanunlara bu şekilde uygulanamayacak sürelerin konulmasının hukuka ve yargı organlarına duyulan güveni zedeleyeceği eleştirisi getirilmiştir (MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.572; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.174; ÖZEKES, Uygulama Sorunları, 2005, s. 144; DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.236).

İşçinin feshin geçersizliğine dayanarak açmış olduğu işe iade davasının seri yargılama usulüne tabi kılınması, uygulamada bazı tartışmalara da yol açmıştır. İşe iade davalarının seri yargılama usulüne tabi olması nedeni ile işçinin bu davada işçilikten doğan tazminat ve alacaklarını da dava edip edemeyeceği sorunu ortaya çıkmıştır. Yargıtay'ın da benimsediği bir görüşe göre, sözlü yargılama usulüne tabi olan tazminat ve alacak taleplerinin, seri yargılama usulüne tabi olan işe iade davası ile birlikte ileri

sürülmesi mümkün değildir (EKMEKÇİ, Değerlendirme, 2004, s.170)⁷⁰. İşçilikten doğan bu talepler için ayrı bir dava açılması, işe iade ile birlikte diğer işçilik haklarının da dava edilmiş olması halinde ise bu davaların ayrılmasına karar verilmesi gerekir (ÇELİK, İş Hukuku, 2007, s.235).

Bir görüşe göre Yargıtay'ın bu yola gitmesinin nedeni pratik ihtiyaçlardan kaynaklanmakta olup, işe iade davalarının diğer talepler ile birlikte görülmesi durumunda Yargıtay'ın bir ayda değil bir yılda dahi karar vermesi zorlaşacaktır. Halbuki iş güvencesinin amacı işçinin işinin korunması, işe iadesidir (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, 2007, s.478).

Aksi görüşe göre ise farklı yargılama usullerine ilişkin taleplerin aynı davada görülemeyeceğine ilişkin uygulama, farklı yargılama alanlarını (adli yargı-idari yargı gibi) ilgilendirmekte olup, adli yargı alanına giren birbiriyle bağlantılı taleplerin aynı davada istenmesi, hatta davalar ayrı ayrı açılmışsa davaların birleştirilmesi dahi HUMK 44. maddesi uyarınca mümkündür. Ayrıca bu durum usul ekonomisinin de bir gereğidir (ÖZEKES, Uygulama Sorunları, 2005, s. 140; DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.236). Bu görüş doğrultusunda, farklı talepler bakımından aynı mahkemenin görevli olduğu, hatta konu itibarıyla temyiz mercinin dahi aynı olduğu göz önünde tutularak, İş Kanununun 20/III. maddesinde öngörülen "seri muhakeme" usulünün tüm talepler için yürütülmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu görüşe göre işe iade ve tazminat talepleri terditli olarak öne sürülebilir ve aynı anda istenmemiş, biri olmazsa diğerine karar verilmesi talep edilmiş olmakla bu talepler birbirleriyle çelişmez.

Yargıtay, iş güvencesinin kurumunun ülkemizde yasalaşmasından önceki dönemde işe iade hakkı bulunan sendika temsilcisi işçinin, işe iade kararı verilmeden önce kıdem tazminatı için dava açmış olmasını, "işe iade hakkından vazgeçme" olarak kabul etmiştir⁷¹. Bu kararın iş güvencesi kapsamında açılacak işe iade davaları bakımından da uygulanacağı kanısındayız.

70 Bkz. 9. HD E.2003/14994 K. 2003/14267 T.11.09.2003, (YKD, Nisan 2004).

71 Bkz. HGK E. 1984/9-361 K. 1985/1099 T. 18.12.1985: "...İşyeri Sendika Temsilcisinin işine işverence son verilmesinden sonra İl Hakem Kurulu işçinin işine iadesine karar verirse işveren sözü edileni işine iade etmek zorundadır. Aksi halde Sendikalar Kanununun 20/5 maddesi uyarınca işinden çıkarıldığı tarihten itibaren Sendika Tüzüğünde belirtilen temsilcilik süresinin devamınca iş gördürülmemiş olsa bile ücreti ve diğer bütün haklarını işveren ödemekle yükümlüdür. Ancak olayda davacı işçi işveren aleyhine

İşçinin feshin geçersizliğine dayanarak açmış olduğu işe iade davasının daha sonradan işçinin işe dönme isteğini kaybetmesi ya da diğer bir sebeple kıdem tazminatı veya işçi alacağı davasına çevrilmesinin mümkün olup olmayacağı sorusu, Yargıtay'ın 2007 tarihli bir kararıyla cevabını bulmuştur⁷². Yargıtay kararında, ıslahın diğer tarafın rızası olmaksızın davanın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağının istisnası olduğu, karşı tarafın ve mahkeme hakiminin kabulüne bağlı olmadığı gerekçesiyle “işe iade davasının ıslah yolu ile alacak ve tazminat davasına çevrilebileceğine” hükmetmiştir. Yargıtay'ın bu konudaki kararını usul ekonomisi bakımından isabetli buluyoruz.

Yargıtay, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshinde doğrudan sendikal tazminat talep edilmesinin mümkün olmadığı görüşündedir⁷³. Zira feshin geçersizliğini öne sürerek işe iade talebinde bulunulması mümkün iken tazminat talep edilmesi, iş güvencesi kurumunun amacına aykırı olacaktır.

ihbar ve kıdem tazminatı davası açmış bulunduğu ve tazminata da hükmedildiğine göre feshi kabullenmiş ve dolayısıyla 20/5. madde ile öngörülen haktan yararlanır. O halde, mahkemece fesih tarihinden ihbar, kıdem tazminatı davası tarihine kadar gerçekleşen haktan ödenen kısım indirilerek geriye bir miktar kalmışsa onun tahsiline karar verilmek icabederken bu esasa aykırı düşen önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Direnme kararı bozulmalıdır” (www.kazanci.com, erişim 10.12.2007).

⁷² Bkz. 9. HD E.2006/34954 K. 2007/5758 T.05.03.2007: “...Somut olayda, tespit niteliğinde olan feshin geçersizliği ve işe iade istemi, ıslah yolu ile kıdem tazminatı ve fazla mesai ücret alacağını tahsiline çevrilmiştir. Ortada davanın tamamen ve talep sonucunun ıslahı vardır. Islah diğer tarafın rızası olmaksızın davanın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağının istisnası olarak, düzenlenmiştir. Karşı taraf ve mahkeme hakiminin kabulüne bağlı değildir. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 83. ve devamı maddelerine uygun yapıldığı sürece, ıslah işleminin reddi doğru değildir” (www.kazanci.com, erişim 28.12.2007).

⁷³ Bkz. HGK E. 2006/9-169 K. 2006/221 T. 19.4.2006: “...2821 sayılı Yasanın 4773 sayılı Yasa ile değişik 31. maddesine göre, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshinde doğrudan sendikal tazminat talep edilmesi mümkün değildir. Gerçekten iş güvencesi kapsamında olan işçiler için anılan yasaya göre feshin geçersizliğinin tespitinin istenmesi gerekir. Davacı işçi bu yola gitmemiş, doğrudan sendikal tazminat davası açmıştır. Çalışan işçi sayısı itibarıyla işyerinin iş güvencesi kapsamında olduğu dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. 2821 sayılı Yasanın 31. maddesine göre davacının sendikal tazminat istemesine olanak bulunmamaktadır. Anılan isteğin reddine karar verilmelidir. ... Sendikalar Kanununun 31. maddesinde tanımlanan "sendikal" tazminat, sadece iş ilişkisinin devamı sırasında, işin sevk ve idaresi, dağıtımı ve tüm çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin uygulanmasında sendikal nedenlerle ayırım yapan veya farklı işlemlerde bulunan işveren davranışları için öngörülmüş olup, anılan maddenin sendikal sebepli fesih iddiaları karşısında uygulanma olanağı kalmamıştır. Sendikal nedenlerle iş sözleşmesinin feshinde, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesinin yaptığı yollama nedeniyle İş Kanununun iş güvencesine ilişkin hükümlerin uygulanması zorunluluğu bulunmaktadır. Yukarıda belirtilen yasal ve maddi olgular dikkate alındığında, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır” (www.kazanci.com, erişim 20.12.2007).

3. İspat Yüğü

Medeni Kanun'un genel ispat yüğü kuralını düzenleyen 6. maddesinde, kanunda aksine bir hüküm olmadıkça taraflardan her birinin hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlü olacağı belirtilmektedir. Bununla birlikte 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nde, iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükünün işverene ait olduğu düzenlenmiş (m. 9/II-a), İş Kanunu da sözkonusu hükme paralel olarak, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğu, işçinin feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi halinde bu iddiasını ispatla yükümlü olacağı kuralını getirmiştir (İş K. m.20/II)⁷⁴.

Kanununun açık hükmü gereğince, Medeni Kanun'un 6. maddesindeki genel ispat yüğü kuralı işveren aleyhine değişmiş, aksini iddia eden işçi olduğu halde, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yüğü işverene verilmiştir. Bununla birlikte, işe iade istemiyle açılacak davada, taraflar arasında bir iş sözleşmesinin mevcut olduğunu, çalıştığı işyerinin feshe karşı koruma kapsamında bir işyeri olduğunu, işverenin bir fesih bildiriminde bulunduğunu ve feshin geçerli bir sebebe dayanmadığı ya da işveren tarafından herhangi bir sebep gösterilmediğini iddia yüğü işçiye aittir. Çünkü bunlar işçinin lehine hak çıkarabilmesi için kanunda belirlenmiş koşul vakıalardır (ÖZEKES, Uygulama Sorunları, 2005, s.145). İşverenin inkarı halinde, bu vakıalardan aradaki ilişkinin iş sözleşmesi olduğunu işçi ispat etmelidir.

İspat yükünün işverene ait olması kuralı, İş Kanunu'nun 18. maddesinde öngörülen iş güvencesi kapsamına giren işçiler için söz konusudur (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.175-176; DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.237). Bununla birlikte işçi iş güvencesi kapsamı dışında kalsa dahi iş sözleşmesinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerinden dolayı feshi halinde, açılacak davada ispat yüğü

⁷⁴ Fransız Hukuku'nda feshin geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığını ispat yükümlülüğü taraflardan herhangi birine yüklenmemiştir. Mahkeme kararını, işveren ve işçi tarafından sunulan unsurlar ve gerektiği takdirde yapacağı tahkikat çerçevesinde vermektedir. Yargıcın taraflarca gündeme getirilmeyen unsurları da resen inceleme ve göz önünde bulundurma yetkisi vardır. İşçinin, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi halinde, bu iddianın incelenmesi görevi de mahkemeye aittir. İngiltere'de ise, pek çok ülkedeki uygulamanın tersine birincil ispat yüğü işçidedir. İşçi, öncelikle işten çıkarmanın gerçekleştiğini ispatlar, ardından geçerli nedenin gösterilmesine ilişkin ispat yüğü işverene geçer (TANTEKİN, s. 10, 33)

yine işverene ait olacaktır (Sen. K. m.31/VII (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.175-176).

İş Kanunu'nda, işçinin feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi halinde bu iddiasını ispatla yükümlü olacağı da hüküm altına alınmıştır (İş K. m.20/II). Bu bağlamda, işveren, gerek fesih bildiriminde gerekse buna paralel olarak davaya karşı verdiği cevapta bildirdiği fesih sebebinin geçerliliğini ispatla yükümlü olmakla birlikte, işçinin bu sebeplerin gerçek olmadığını, asıl fesih sebebinin başka vakılardan kaynaklandığını iddia etmesi durumunda, bu yeni durumu ispat yükü işçiye aittir. Diğer bir deyişle, işveren feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat ederse, işçi feshin işverenin iddia ve ispat ettiği sebep dışında başka bir sebebe dayandığını iddia edebilir. Böyle bir durumda bu yeni vakıyı ispat yükü işçiye ait olacaktır (ÖZEKES, Değerlendirme, 2004, s.491; ÇELİK, Eşit Davranma Borcu, s.10).

İşverenin geçerli sebebin varlığını iddia etmesi ya da işçinin, feshin işverenin gösterdiği sebep dışında bir sebebe dayandığını ileri sürmesi durumlarında, bu vakıalar, hukuki bir işlem olmadığından, takdiri delillerle de ispat edilebilir (ÖZEKES, Uygulama Sorunları, 2005, s.146).

Öğretide mahkemenin, işçinin dört aya kadar çalıştırılmadığı süre için ücret ve haklarına karar verebilmesi için, (bu ücretin işe iadenin alternatifi olan tazminattan farklı olarak çalışılmayan, boşa geçen süreye ilişkin işçiye tanınmış bir hak olması nedeniyle) işçinin başka bir işte çalışıp çalışmadığını, çalışmışsa bunun süresini ayrıca araştırması gerekeceği öne sürülmüştür (ÖZEKES, Uygulama Sorunları, 2005, s.146). Bu görüşe kısmen katılmakla birlikte, kanunda açıkça belirtilmiş olmaması nedeniyle bu durumun mahkeme tarafından re'sen araştırılmayacağı ve işçinin başka bir işte çalıştığı iddiasını işveren öne sürer ise mahkemenin bu konuda inceleme yapması gerekeceği kanısındayız. Görüşümüze göre, bu halde iddiasını ispat yükünün de yine işverende olduğu kabul edilmelidir.

Yasa gereğince işverenin iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçinin iş sözleşmesini dürüstlük kuralına aykırı biçimde ve işten çıkarma hakkını kötüye kullanmak suretiyle feshettiği durumlarda, işçiye ihbar ve kıdem tazminatları dışında, ihbar önellerine ait

ücretin (ihbar tazminatının) üç katı tutarında bir "kötüniyet tazminatı" ödemek zorunda kalacaktır (İş K. m.17/VI)⁷⁵. Ancak, böyle bir durumda, işverenin kötüniyetli olduğunu ispat yükü işçiye aittir (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.237).

4. Mahkemenin Kararı ve Niteliği

Yapılacak yargılamanın sonucunda davaya bakan mahkeme davanın esas bakımından kabulüne veya reddine karar verebileceği gibi, davanın iş mahkemesinde (veya iş mahkemesi olmayan yerlerde iş davalarına bakmakla görevlendirilecek mahkemede) açılmamış olması nedeniyle görevsizlik, davalının ikametgahında ya da dava konusu işin yapıldığı işyerinin bulunduğu yerde açılmamış olması halinde yetkisizlik kararı verilebilir. Ayrıca bazı durumlarda davanın açılmamış sayılması veya davanın konusuz kalması da söz konusu olabilir⁷⁶.

⁷⁵ İş güvencesi kapsamındaki işçinin kötüniyet tazminatı isteyemeyeceğine ilişkin bkz. 9.HD E.2006/22213 K.2006/24598 T. 25.9.2006: "...4857 sayılı İş Kanunu'nun 17/4. maddesinde 18. maddelerin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19,20 ve 21.maddelerinin uygulanma alanı dışında olan 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 tazminat ödenmesini gerektirir düzenlemesi de yer verilmiştir. Bu kural gereği, işçi iş güvencesi kapsamında kalıyor ise, feshin geçersizliği ve işe iade olanağından yararlandığından kötü niyet tazminatı isteminde bulunamayacaktır. Somut olayda davalı işverenin iş güvencesi kapsamında kaldığı davacının da 4857 sayılı İş Kanununun 18, 19,20 ve 21. maddelerinin uygulanma alanı içinde bulunduğu tartışmalıdır. İş güvencesi uygulama alanı içinde olan ve feshin geçersizliğini ileri sürmeyen işçi kötü niyet tazminatı isteyemez. Bu isteğin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" (www.kazanci.com, erişim 20.12.2007).

⁷⁶ İşçinin davanın devamı sırasında işe dönmesi halinde dava bu yönüyle konusuz kalır ve böyle bir durumda mahkemenin işe iadeye ve işe iade gerçekleşmezse iş güvencesi tazminatının belirlenmesine karar vermesi mümkün olmayacağından, sadece feshin geçersizliğine karar verip işe iade ve tazminat bakımından karar vermeye gerek olmadığı belirtilmelidir. İşyerinin kapanması ve işçinin ölümü hallerinde de dava konusuz kalacak olmakla birlikte bu durumlarda yargılama giderleri ve boşta kalan süre için davaya devam edilebilir. (Bkz.ÖZEKES, Uygulama Sorunları, s.146); Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında, mahkemenin nihai kararını kurarken, davacının her bir talebi konusunda olumlu ya da olumsuz bir karar vermesi gerektiğini, davacının tüm talepleri karşılanmadan davanın konusuz kalmasının sözkonusu olmayacağını belirtmiştir (HGK 25.01.2006 T. 2005/10-766 E. 2006/16 K., İz.BD, Y.72, S.4, 2007, s.286-290); Davanın konusuz kalması konusunda aksi görüş için bkz. EKMEKÇİ, Değerlendirme, 2004, s.173-174); Davanın devamı sırasında işverenin işçiye ihtar çekerek işe dönmesini istemesi davanın reddi için geçerli sebep oluşturmaz. Fesih bildirimini bozucu yenilik doğurucu nitelikte bir hak olduğundan, karşı tarafa varmakla hüküm ve sonuçlarını doğurur. Bundan sonra tek taraflı irade beyanı ile geri alınmaz. Mahkemenin bu nedenle işe iade kararı vermesi gerekir (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, 2007, s.483); Bu konuda ayrıca bkz. 9. HD E. 2006/26675 K. 2006/33403 T. 18.12.2006: "...Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesinin 18.10.2005 tarihinde davalı işverence feshedildiği, davacı işçi tarafından dava açıldıktan sonra işverence 26.12.2005 ve 18.1.2006 tarihli noter ihtarnameleri davacının 7 gün içinde işe başlamasının istendiği, ancak davacının işbaşı yapmadığı anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde belirtilen iş güvencesi hükümlerinin amacı, işverenin iş sözleşmesini meşru ve makul görülebilecek bir neden olmaksızın keyfi

Davanın esas bakımından reddine karar verilmesi halinde, işverenin sözleşmeyi feshetmekte geçerli bir sebebe dayandığı kabul edilmiş olacaktır. Bu şekilde verilecek mahkeme hükmü, işçinin davasında haksız, işverenin ise haklı olduğunu gösteren bir “tespit hükmü” niteliğindedir (ÖZEKES, Değerlendirme, 2004, s.493). Bununla birlikte, işçinin işe iadesi ve çalıştırılmadığı süre için kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ödenmesine ilişkin hükümlerin niteliği tartışmalıdır (ÖZEKES, Değerlendirme, 2004, s.493). Yargıtay’a göre, feshin haklı sebebe değil geçerli sebebe dayandığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararı, ihbar ve kıdem tazminatı için açılan davada kuvvetli delil teşkil edecektir⁷⁷.

5. Kanun Yolları

İş mahkemeleri tarafından verilecek kararlar, kararın taraflara tefhim ya da tebliğinden itibaren 8 gün içinde temyiz edilebilir (İş Mah.K. m. 8/I)⁷⁸. İşe iade davaları neticesinde

olarak sone erdirmesinin engellenmesi, dolayısıyla iş ilişkilerinde sürekliliğin sağlanmasıdır. Sözü edilen düzenlemeler, işverene emredici kurullarla bir takım yükümlülükler getirmekle birlikte, işçinin de yasanın bu korumasından yararlanması için dürüstlük kurallarına uygun davranması gerekir. Başka bir anlatımla iş ilişkisinde sürekliliğin sağlanması noktasında işçi de iyi niyet kurallarına uygun olarak kendisinden beklenen davranışları ortaya koymalıdır. Bu nedenle, işe iade davasında hedef, işe başlatılma olmalıdır. Somut olayda, davalı işveren fesihden sonra davacıyı işe başlaması için çağrıda bulunmasına rağmen davacı işçi, boşta geçen süre ücreti ile ilgili bir açıklamada bulunmadığı gerekçesi ile işverenin bu davetine icabet etmemiştir. İşverence işe davet ihtarnamesinde boşta geçen süre ücreti ile ilgili bir açıklamada bulunmamış olması işçinin işe başlamaması için haklı bir neden olamaz. Zira, yargılama devam ederken işçinin işe başlatılması halinde Dairemiz uygulamasına göre çalıştırılmadığı en çok dört aylık ücret alacağı hüküm altına alınabilmektedir. Davacının işe davete icabet etmemesi, iş ilişkisinin devamı ile ilgili talebinde samimi olmadığını, nihai hedefinin boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatını almak olduğunu göstermektedir. Ne var ki, bu amaca yönelik talebin iş güvencesi hükümlerince korunması mümkün değildir. Davacı bu davranışı ile işverence yapılan feshi geçerli hale getirmiştir. Bu nedenle, mahkemece davanın reddine karar verilmiş olması isabetlidir. Ancak, dava açılmasına işveren sebebiyet vermiş olduğundan yargılama gideri ve vekalet ücretinden davalı işveren yerine davacının sorumluluğuna karar verilmesi hatalıdır” (www.kazanci.com, Erişim 29.12.2007).

⁷⁷ 9. HD E. 2006/3008 K. 2006/24492 T. 21.9.2006 “...Davacının davalı aleyhine açtığı işe iade davası sonucunda mahkemece verilen karar feshin haklı olduğu kabul edilerek reddedilmiştir. Ancak davacının temyizi üzerine Dairemizce feshin haklı olmayıp geçerli nedene dayandığı kararda gösterilmek suretiyle onama kararı verilmiştir. Taraflar arasında kuvvetli bir delil olarak nitelendirilecek işe iade davası gerekçeli onama kararı esas alınarak geçerli feshin sonucu ihbar ve kıdem tazminatına karar verilmesi gerekir” (www.kazanci.com, Erişim 20.12.2007).

⁷⁸ Bilindiği üzere 5236 sayılı Kanun ile Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nda bazı değişiklikler yapılmış ve yerel mahkeme kararlarına karşı istinaf yolu açılmıştır (HUMK m.426/a-426/U). (Ayrıca Bkz. Bölge Adliye Mahkemelerinin kurulmasına ilişkin 5235 sayılı Adli Mahkemeler Kanunu) Buna paralel olarak İş Mahkemeleri Kanunu’nun 8. maddesinde 5308 sayılı yasa ile değişiklik yapılmış ve iş mahkemelerince verilen nihai kararlara karşı istinaf yoluna başvurulabilmesi mümkün hale getirilmiştir. Yasaya göre, para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki kararlar hariç, miktar veya değeri bin

verilecek yerel mahkeme kararlarının temyizi mümkün olup taraflardan birinin veya her ikisinin de kararı temyiz etmeleri halinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak kararını verecektir (İş K. m.20/III).

Yasa maddesinde “Yargıtay bir ay içinde kesin olarak kararını verir” hükmü yer aldığı için temyiz incelemesini yapan Yargıtay Dairesi’nin yerel mahkeme kararını bozması halinde dosya mahkemesine iade edilmeyecek, Yargıtay dairesi davayı esastan ele alıp kesin olarak karara bağlayacaktır (MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.572; ÖZEKES, Uygulama Sorunları, 2005, s. 161). Nitekim Yargıtay da kararlarında bu hükme uygun hareket etmekte ve yerel mahkeme kararlarını bozduğu durumlarda dosyayı esastan inceleyerek hüküm kurmaktadır⁷⁹. Ancak bu durum farklı bir tartışmayı da gündeme getirmiştir. Yerel mahkeme tarafından yapılacak yargılama sırasında delillerin tam olarak toplanmamış olması halinde, dosya üzerinden yapacağı incelemede kesin olarak karar vermesi beklenen Yargıtay Dairesi nasıl karar verecektir? Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında isabetli olarak, “*Yargıtay kesin olarak karar verir*” kuralından yola çıkılarak uyuşmazlığın “eksiklikler de içerse her halükarda Yargıtay Özel Dairesi’nce sonuçlandırılmasını beklemenin doğru olmadığını” vurgulamış ve temyiz nedeniyle kararı inceleyen Yargıtay Dairesi’nin “dosya içeriğini kendisini sonuca götürecek mahiyette gördüğü takdirde” kararını kesin olarak vereceğine, ancak, “dosya içeriğini, kesin olarak karar vermeye yeterli bulmadığında” hükmü bozarak eksikliklerin

lirayı geçmeyen davalar hakkındaki nihai kararlar kesindir. İstinaf yoluna başvurma süresi, maddenin önceki halinde temyiz için öngörülen süre ile aynı şekilde tefhim veya tebliğden itibaren 8 gün olarak belirlenmiştir Kanunda ayrıca Bölge adliye mahkemesinin para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki kararları ile miktar veya değeri beşbin lirayı geçen davalar hakkındaki nihai kararlara karşı tebliğ tarihinden başlayarak sekiz gün içinde temyiz yoluna başvurulabileceği de belirtilmektedir. Bununla birlikte, İş Mahkemeleri Kanunu’nun Geçici 1. maddesi gereğince, Bölge Adliye Mahkemelerinin, 26.9.2004 tarihli ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun’un geçici 2. maddesi uyarınca Resmi Gazete’de ilan edilecek göreve başlama tarihinden önce verilen kararlar hakkında yapılan temyiz başvuruları kesinleşinceye kadar Yargıtay tarafından sonuçlandırılacağı belirtilmiş olduğundan, bu kararlar hakkında İş Mahkemeleri Kanununun, değişiklikten önceki temyize ilişkin hükümleri uygulanmaya devam edilmektedir. (İstinaf konusunda Bkz. KURU/YILMAZ/ARSLAN, s.635-652; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, 2006, s.569-587; Ayrıca, Hukuk Muhakemesinde İstinaf El Kitabı, Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü Yayını Ankara, Şubat 2007).

⁷⁹ Yargıtay’ın bu konudaki kararları ile ilgili örneğin, 9. HD E.2004/3377 K.2004/15404 T.21.06.2004, 9. HD E.2003/18040 K.2003/18119 T.27.10.2003; 9. HD E.2004/4501 K.2004/4971 T.15.03.2004 (<http://www.genel-is.org.tr/yargikararlari.htm> erişim 04.01.2008);, 9. HD E.2005/26187 K.2005/30576 T.19.09.2005, 9. HD E.2004/3377 K.2004/15404 T.21.06.2004, www.kazanci.com, erişim 04.01.2008.

giderilmesini yerel mahkemeden isteyebileceğine hükmetmiştir⁸⁰. Yargıtay aynı kararında, Yargıtay Özel Daire kararının direnmeye konu edilemeyeceğini ve kanunun açıkça bozma kararına karşı “direnme yolunu kapatmış olduğuna” da ayrıca hükmetmiştir⁸¹.

İş mahkemelerinde görülen davalara, dolayısıyla işe iade davalarına ilişkin Yargıtay kararlarına karşı karar düzeltme talep olunması mümkün değildir (İş Mah. K. m. 8/III)⁸².

5308 sayılı Yasa ile İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. maddesinde yapılan değişiklik sonucunda “iş mahkemelerince verilen nihai kararlara karşı istinaf yolu açılmıştır. Her ne kadar, İş Mahkemeleri Kanunu'nun Geçici 1. maddesi gereğince (Bölge Adliye Mahkemelerinin, 26.9.2004 tarihli ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri

⁸⁰ Yargıtay bu kararında, HGK E. 2004/9-643 K.2004/642 T.01.12.2004: “...Şu hususta kuşku duyulmaması gerekmektedir; temyiz üzerine önüne gelen kararı inceleyen Özel Daire, dosya içeriğini kendisini sonuca götürecektir mahiyette gördüğü takdirde kararını kesin olarak verecektir. Ancak, Özel Daire dosya içeriğini, kesin olarak karar vermeye yeterli bulmadığında eksikliklerin giderilmesi amacıyla hükmü bozacak ve giderilmesini yerel mahkemeden isteyebilecektir. Bir başka anlatımla, Yargıtay Özel Dairesi'nin bu uyuşmazlığı nihai olarak neticelendirebilmesi için, iş akdinin feshinin haklı bir sebebe dayanıp dayanmadığı olgusunun, dosya içeriğinden tam olarak anlaşılır olması gerekir. Madde ile kesin olarak karar vermeden amaçlanan, yerel mahkemenin dosyasının içeriğinin Özel Daire'yi karara götürecektir nitelikte olmasıdır. Çünkü Yasa, iş akdinin feshinin haklı bir sebebe dayanıp dayanmadığının belirlenebilmesi için taraflara kanıtlanma yükümlülüğü yüklemiştir. Önemli olan, tarafların iddia ve savunmaları doğrultusunda belirttikleri olguların, dayanakları olan bilgi ve belgelerin karara esas olmak üzere dosyaya yansıtılmış olmasıdır. Mahkemece, taraflarca ileri sürülen olgular ve dayanağı delillerin toplanması koşuluyla verilecek karar, Yargıtay'ca gerektiğinde tekrar ele alınıp kesin sonuca bundan sonra ulaşılabilir olacaktır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin, adil yargılanma hakkını düzenleyen 6. maddesi ile herkes, medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili uyuşmazlıklarda hakkaniyete uygun yargılama yapılmasını isteme hakkına sahiptir. İş hukuku çerçevesinde hak ve yükümlülükler, maddede belirtilen “medeni hak ve yükümlülükler” kapsamında ele alınmaktadır. Benzer nitelikteki düzenlemelere; 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 4. maddesi, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 3, 12, 15 ve 60. maddelerinde de yer verilirken iş hukukuna yön veren temel ilke ve düşüncelerden hareket edildiği, Hukuk Genel Kurulu'nun 13.03.1985 gün 1984/9-834 Esas ve 1985/201 Karar sayılı kararında da, benzer bir konunun ele alındığı görülmüş ve 2822 sayılı Kanun'un 15. maddesinde yer verilen “Yargıtay'ca ... kesin karara bağlanır.” hükmü ile yasa koyucunun burada bozma kararına karşı direnme yolunu kapamayı amaçladığının vurgulandığına işaret edilmiştir. Belirtilen nedenlerle; tarafların iddia ve savunmaları doğrultusunda ikame edilmek istenen kanıtlar dosyaya yansıtılarak, sonrasında hüküm kurulmasında yasal zorunluluk vardır. Ancak maddede yer alan, “Yargıtay... kesin olarak karar verir” kuralından hareketle uyuşmazlığın eksiklikler de içerse her halükarda Yargıtay Özel Dairesi'nce sonuçlandırılmasını beklemek doğru değildir. Açıklanan nedenlerle, kesin karar verme hususunun Yargıtay Özel Daire kararının kesin olduğunu amaçladığı, bunun için de direnmeye konu edilemeyeceğini kabul etmek gerekir. Yasa koyucu burada açıkça, “Yargıtay'ca kesin olarak karara bağlanır” demek suretiyle, bozma kararına karşı direnme yolunu kapamış bulunmaktadır. O halde Özel Daire'nin bozma kararına bu nedenle uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Direnme kararı bozulmalıdır...” şeklinde hüküm kurmuştur. (www.kazanci.com, erişim 04.01.2008).

⁸¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir başka kararında da benzer şekilde hüküm tesis etmiştir. Bkz. HGK E.2004/9-510 K.2004/557 T.20.10.2004, (www.kazanci.com, erişim 04.01.2008).

⁸² 5308 sayılı yasa ile yapılan değişiklikten sonra sonra m.8/V.

ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un geçici 2. maddesi uyarınca Resmi Gazetede ilan edilecek göreve başlama tarihinden önce verilen kararlar hakkında yapılan temyiz başvuruları kesinleşinceye kadar Yargıtay tarafından sonuçlandırılacağı belirtilmiş olduğundan), bu hüküm henüz uygulanmamakta ise de istinaf usulü uygulanmaya başlandığında birlikte işe iade davalarının temyizi ile ilgili bir tartışma yaşanması muhtemeldir. Değişiklikle birlikte iş mahkemelerince verilen nihai kararlara karşı istinaf yoluna başvurulabileceği kabul edilmişse de, İş Kanunu m. 20/III'te yer alan "Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir" hükmü değiştirilmemiştir. Her ne kadar HUMK m.426/A maddesinde, "diğer kanunlarda temyiz edilebileceği veya haklarında Yargıtay'a başvurulabileceği belirtilen ilk derece mahkemelerinin nihai kararlarına karşı bölge adliye mahkemelerine başvurulabileceği" belirtilmekte ise de temyize ilişkin muhtelif yasa maddeleri istinaf usulü doğrultusunda değiştirilirken, İş Kanunu'nun 20. maddesinde herhangi bir değişiklik yoluna gidilmemesi dikkat çekicidir. Bu nedenle, İş Kanunu'nun 20. maddesinde bu konuda açıkça bir değişiklik yapılmadıkça, 5235 sayılı Kanun gereğince kurulacak Bölge Adliye Mahkemeleri göreve başladıktan sonra dahi, işe iade davalarının temyizinde bir değişiklik olmayacağı ve bu davaların temyiz incelemesinin, Yargıtay tarafından yapılmaya devam edilmesi gerekeceği görüşünderiz.

B. Feshin Geçersizliğinin Yargı Kararı İle Tespiti

Mahkeme yapacağı yargılama neticesinde işverence geçerli sebep gösterilmediğini veya gösterilen sebebin geçerli olmadığını tespit ederse feshin geçersizliğine karar verir. Kararda, işe başlatılmaması halinde işçiye ödenecek en az dört aylık en çok sekiz aylık ücreti tutarındaki tazminatın miktarı da belirtilir(İş K. m.20/I).

Mahkeme öncelikle işçinin işe iadesine karar verecek, kararda ayrıca işe başlatılmaması halinde işçiye ödenecek iş güvencesi tazminatının miktarı da gösterilecektir. İş Kanunu, işçinin sadece "işe iade talebinde bulunabileceğini" belirtmiş, işçiye işe iade yerine tazminat istemesi olanağı tanımamıştır. Bu konuda seçim işverene bırakılmıştır (EKMEKÇİ, Değerlendirme, 2004, s.178; ÇELİK, İş Hukuku, s.237; SÜZEK, 2005,

s.485)⁸³. Bu nedenle, mahkeme feshin geçersizliği ve işe iade yerine sadece tazminata hükmedemez (SÜZEK, 2005, s.480). İşçinin kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesine ilişkin hüküm de kararda yer alacaktır.

Mahkemenin feshin geçersizliğine karar vermesi halinde, işçinin işe başlamak üzere kanunda belirtilen süre içinde işverene başvuruda bulunması gerekecektir.

1. İşçinin On Gün İçinde İşverene Başvurması Şartı

Davacı işçi, feshin geçersizliğine ilişkin kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak üzere işverene başvuruda bulunmak zorundadır (İş K. m.21/V). Öncelikle belirtmek gerekir ki kanunda “işgünü” ibaresi kullanılmış olduğundan, belirtilen sürenin hesabında sadece iş günleri dikkate alınacak, diğer günler hesaba katılmayacaktır (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, 2007, s.481).

İşyerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi varsa işçi bağlı olduğu işverene başvurmalıdır. İşçi alt işverenin işçisiyse alt işverene, asıl işverenin işçisiyse asıl işverene başvurmalıdır. İşyeri devredilmiş ise işyerini devralan yeni işverene başvurulması gerekir (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, 2007, s.481).

Mahkeme kararının kesinleşmesi iki yol ile olur. Bunlardan birincisi, her iki tarafın, karar kendilerine tefhim veya tebliğ edildikten itibaren 8 gün içinde temyiz yoluna başvurmamaları sonucunda gerçekleşir. Böyle bir durumda on iş günlük başvurma süresi, kararın taraflara tefhim veya tebliğinden itibaren 8 günün tamamlanmasından sonra işlemeye başlayacaktır.

Kararın taraflardan herhangi biri tarafından temyiz edilmesi halinde kesinleşme gerçekleşmeyeceğinden başvurma süresi başlamaz. Bu durumda, 10 iş günlük süre, Yargıtay tarafından kesin olarak verilecek kararının tebliğinden itibaren başlayacaktır.

⁸³ MOLLAMAHMUTOĞLU'na göre ise işverene bu konuda bir seçim hakkı bırakıldığı söylenemez. Çünkü kanunda açıkça işçinin işe başlatılması “zorunluluğu”ndan bahsedilmektedir. Tazminat ise bu yükümlülüğe karşı bir yaptırım olarak öngörülmüştür.(MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.574).

Burada sözkonusu olan tebligatın, başvurma konusunda yükümlülük sahibi olan işçiye yapılacak olan tebligat olduğu görüşünderiz⁸⁴. İşverene işçiden önce yapılacak tebligatın işçi açısından süreyi başlatması düşünülemez. Bununla birlikte, işverene tebligatın işçiden daha sonra yapılması halinde dahi bu durumun süre başlangıcında dikkate alınmaması gerektiği kanısındayız. Zira Yargıtay'ın bu konuda vereceği karar kesin olup karar düzeltme talep edilmesi de mümkün değildir (İş.Mah.K.m. 8/son). Dolayısıyla işverene yapılacak tebligat, kararın kesinleşmesi açısından etkili değildir.

İş Kanunu'nun 21/V maddesinin ifade bakımından hatalı olduğu kanısındayız. Yasa metninde "...kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır" şeklinde bir ifade kullanılmışsa da, -kararın tefhim edildiği haller ayrı olmak kaydıyla- böyle bir durumun mümkün olmayacağı açıktır. Usul gereği, karar taraflara tefhim edilmemiş ise temyiz süresi gerekçeli kararın tebliği ile birlikte başlar⁸⁵. Böyle bir durumda kararın taraflara henüz kesinleşmeden tebliğ edileceği şüphesizdir. Burada taraflara tebliğden amaç, zaten temyiz süresinin başlatılması ve kararın kesinleştirilmesidir. Kararın kesinleşmesi, "temyiz süresinin geçirilmesi" ya da "Yargıtay kararının tebliği" ile birlikte gerçekleşeceğinden, taraflara mahkemenin "kesinleşmiş" kararının tebliği hiçbir zaman sözkonusu olmayacaktır. Bu nedenle, kanunda yer alan "*kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren*" ibaresinin "kararın temyiz edilmemesi halinde temyiz süresinin dolmasından, temyiz edilmesi halinde Yargıtay'ca verilecek kesin hükmün işçiye tebliğinden itibaren" olarak algılanması doğru olacaktır.

Kanunda işçiye tanınmış olan on iş günlük başvuru süresi, dava açma süresi gibi "hak düşürücü" nitelikte bir süredir (ÖZEKES, Uygulama Sorunları, 2005, s. 166; DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.239; MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.575). Bu nedenle, işçinin on iş günlük süre içinde işverene başvurmaması halinde işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih haline gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur

⁸⁴ Aynı görüş için, bkz. KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.480.

⁸⁵ ÖZEKES'e göre, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu sistemi içerisinde "süre tutum" kurumu bulunmadığından, ister genel olarak red veya kabul kararı verilsin ister açık şekilde hüküm fıkrası belirtilsin, HUMK m. 388'e göre bütün unsurlarıyla bir karar verilip tefhim edilmedikçe, temyiz süresi işlemeye başlamaz. Böyle bir durumda temyiz süresi kararın gerekçeli şekilde yazılıp tebliği ile birlikte işlemeye başlar, daha önce bir süre tutum dilekçesi vermeye gerek yoktur, böyle bir dilekçe verilmemişse sürenin geçtiğinden de söz edilemez (ÖZEKES, Uygulama Sorunları, s.160-161).

(İş K. m.21/V). Böyle bir durumda fesih, “yapıldığı andan itibaren” geçerli hale geleceğinden, işverenin işçiyi işe başlatma zorunluluğu ortadan kalkacağı gibi, mahkemenin kararında hükmedeceği işe başlatmama halinde dört aya kadar ücret ve diğer hakları ile 4-8 aylık ücret tutarındaki iş güvencesi tazminatı yükümlülüğü de ortadan kalkar. Ancak, feshin geçerli hale gelmesi “haklı sebeple fesih” ile karıştırılmamalıdır. Feshin geçerli hale gelmesi ile birlikte işverenin işçiye karşı olan ihbar ve kıdem tazminatı ile maddi ve manevi tazminat yükümlükleri devam eder (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.239).

Uygulamada işçinin işverene ne şekilde başvuracağı konusu tartışma yaratmış, kanunda bu konuda herhangi bir koşul yer almadığından, başvurunun nasıl yapılacağı sorunu ortaya çıkmıştır. Kanunda herhangi bir şekil şartı getirilmediğinden, işçi işverene yazılı ya da sözlü olarak başvuruda bulunabilir (MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.575). Ancak sözlü başvuru yapılması halinde, başvurunun hakdüşürücü süre içinde yapıp yapılmadığı konusu tartışmaya neden olabileceğinden sözlü başvuru yöntemi, tercih edilmemesi gereken bir yöntemdir. Bu nedenle işçinin işverene yazılı olarak başvuruda bulunması, mümkün ise başvuruyu iadeli taahhütlü mektup veya daha etkili olarak noter vasıtası ile yapması uygun olur (ÖZEKES, Uygulama Sorunları, 2005, s. 167; DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.240). Bizim de katıldığımız bir görüşe göre böyle bir durumda başvurunun, işçinin tebligat amacıyla noter, taahhütlü posta veya Bölge Çalışma Müdürlüğü gibi diğer resmi yerlere başvurduğu tarihte yapıldığı kabul edilmelidir (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.240). Aksi halde başvurunun posta ya da noterdeki gecikmelerden dolayı on iş günlük süre içinde yetiştirilememe ihtimali ortaya çıkacak, işçi açısından “kendi elinde olmayan” sebeplerden dolayı başvuru imkansızlığı doğacaktır.

2. İşverenin İşçiyi Yeniden İşe Başlatması

İşveren işe başlamak için 10 işgünü içinde kendisine başvuran işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır⁸⁶. Aksi halde işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti

86 Bkz. 9. HD 9. HD E. 2006/16730 K. 2007/1129 T. 29.1.2007: “...Davacının iş aktine haklı neden olmadan son verildiğini iddia ederek açtığı işe iade davası kabul edilmiş ve Dairemizin 9.12.2004 tarih ve 28516/26956 sayılı ilamı ile onanmıştır. Davacı süresi içerisinde davalıya işe başlatılması için

tutarında tazminat ödemekle yükümlü olacaktır (İş K. m.21/I). Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler (İş K. m.21/II).

Feshin geçersizliğine karar verilmesi ile birlikte, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücreti ve diğer işçilik hakları işçiye ödenir (İş K. m.21/3). Bu hüküm işverenin işçiyi işe başlatıp başlatmamasına bakılmaksızın her iki durumda da uygulanır. Burada dikkate alınması gereken, işçinin on işgünü içinde işverene başvurmuş olması hususudur (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.245). Mahkemenin çalıştırılmadığı dönem için işçiye ödenecek ücret ve diğer işçilik haklarının mahkeme hükmünde belirlenmesi için işçinin işe iadeyi istemiş olması yeterlidir, bu haklarını ayrıca talep etmiş bulunması gerekmez (DEMİR, 2005, s.245-246).

Söz konusu ücret ve diğer haklara, işçinin işverene süresi içinde yapmış olduğu başvuru tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir. Zira işverenin ödeme yükümlülüğü işçinin müracaat tarihinde doğar (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.246; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, 2006, s.297; MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.579).

Kanunda “en çok dört ay” ifadesi kullanılmış olduğundan, yargı kararının dört aydan daha kısa sürede kesinleşmesi halinde ücret bu süre için belirlenir. Bununla birlikte, mahkeme kararını verdiği sırada dosyanın temyiz sürecinin ne kadar süreceğini bilemeyeceğinden bu sürenin önceden hesaplanması ve hükmünde yer alması mümkün değildir. Bu nedenle mahkeme kararında da muayyen bir süre yerine “en çok dört aya kadar doğmuş ücreti ve diğer hakları” ifadesinin kullanılması doğru olur.

başvurduğu halde, davalı yasal süre olan bir ay içinde işe başlatma konusunda kararını bildirmemiştir. Dolayısıyla zımni olarak işe iade etmeyeceğini belirtmiş olduğundan kesinleşen kararda hükmedilen tazminat ve boşta geçen süre ücretinin ödenmesi gerekmektedir. Davacının işe başlatılma talebinde bulunduğu tarihte muvazaf askerlik görevini ifa ediyor olmasının davacı için ifade imkansızlık olarak kabulü hatalıdır. İşveren askerlik sonrası işe alacağına dair bir ifade beyanında da bulunmamıştır. İşverenin gerçek iradesi işe başlatmamaktadır. Kaldı ki işverenin işe başlatmama tarihinde işçinin askerliği sona ermiştir. Ortada uyulması gereken kesin bir hüküm vardır. Mahkemece isteklerin karar altına alınması gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır...” (www.kazanci.com, erişim 20.12.2007).

İşçinin başvuracağı ana kadar geçersizliğin hükmü askıdadır. Başvuru ile birlikte sözkonusu fesih hükümsüz hale geleceğinden, iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi bir durum ortaya çıkar (MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.574). İşçi yeniden işe başlatıldığında yeni bir işçi gibi nitelendirilmeyecektir, işe iade sürecinde işyerinde gerçekleşen ücret artışlarından yararlanacaktır (ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, 2006, s.297). Bu durumda işçinin çalıştırılmadığı süre içinde sigortalı sayılıp sayılmayacağı, sayılacaksa ne kadar süre için sigorta primi ödeneceği sorunu ortaya çıkacaktır. Uygulamada SSK'nın işçinin çalıştırılmadığı döneme ilişkin “dört aya kadar olan ücret” üzerinden prim tahsil etmekte olduğu görülmektedir (TANRIÖVER, 2005, s.102). Kanımızca, madde metninde yer alan “*en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları*” şeklindeki kısıtlama, işçinin sigortalılık haklarını kapsamaz. İşçinin işe iadesi halinde iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi kabul edileceğinden, işçinin çalıştırılmayan gerçek sürenin tamamında sigortalı kabul edilmesi ve işverenden de bu süre dahilinde prim tahsilatı yapılması doğru olur. Aksi düşünce sosyal devlet anlayışına aykırılık teşkil edecek, işçi, mahkeme kararı ile haklı görüldüğü ve hiçbir kusuru olmadığı halde sosyal güvenlik haklarından yoksun bırakılmış olacaktır⁸⁷.

Bununla birlikte feshin geçersizliği “mutlak anlamda bir geçersizlik” değildir. Feshin geçersizliğine karar verildiğinde, taraflar arasında mevcut olan iş sözleşmesinin “kesilme olmaksızın” devam ettiğinin, ancak bu durumda işçinin boşta geçen sürelerle ilişkin tüm ücreti ve diğer haklarını talep edilebilmesine yasayla belirli bir sınırlama getirildiğinin kabul edilmesi doğru olur (SÜZEK, 2005, s.482; MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.574). Aksi halde işçinin dava kesinleşinceye kadar boşta geçirdiği tüm sürelerle ilişkin ücret ve haklarının ödenmesi gerekirdi. Ancak kanunun açık hükmü gereğince bu süre ne kadar uzun olursa olsun, ödenecek ücret dört ayla sınırlanmıştır. Dolayısıyla feshin geçersizliği kararı ile birlikte iş ilişkisi hiç kesilmemiş gibi tüm hüküm ve sonuçlarını doğurmayacak, kanunun sınırladığı ölçüde hareket edilecektir. Bununla birlikte, bu hüküm işçinin kıdeminin de dört aylık süre ile sınırlandırıldığı anlamına gelmez. Sınırlandırma yalnızca işçinin çalıştırılmadığı ücret ve haklarının ödenmesine ilişkin süre bakımından getirilmiş olup, feshin geçersizliğine

⁸⁷ Yargıtay bir kararında, işe iade edilen işyeri sendika temsilcisinin işyerinde fiilen çalışmamış olmasının kendi iradesi dışında gerçekleştiğini vurgulayarak, işe başladığı tarihe kadar boşta geçen dönemi sigortalılık süresi olarak kabul etmiştir bkz 10.HD E.2000/2921 K.2000/4359 T.13.06.2000, (SÜMER, 2002, 839).

karar verilmesi halinde iş ilişkisi fesih hiç yapılmamış gibi kabul edilmeli, dört aylık sınırlama ücret dışındaki sair konularda dikkate alınmamalıdır (SÜZEK, 2005, s.482; DEMİR, 2005, s.245)

İşçiye ödenecek ücret ve diğer işçilik haklarının dört ay ile sınırlanmış olması, öğretide eleştiri konusu olmuştur. Nitekim mahkemelerin ve Yargıtay'ın yükü dikkate alındığında, böyle bir uyuşmazlığın ortalama olarak bir yılda çözümlenebileceği açıktır. İşçi işe iade edildiğinde iş ilişkisi hiç kesilmemiş sayılacağından, işçinin neden tüm boшта kaldığı sürenin değil de, sadece dört aylık ücretinin kendisine ödeneceği sorusu cevapsız kalacaktır (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.176)⁸⁸.

İş Kanunu'nda, işçinin işe başlatılması halinde, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ve kıdem tazminatının, işçiye yapılacak en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücreti ve diğer haklarına ilişkin ödemeden mahsup edileceği hüküm altına alınmıştır (İş K. m.21/IV). Diğer bir deyişle işveren iş sözleşmesini feshederken işçiye peşin olarak kıdem ve ihbar tazminatı ödemiş ise işçinin işe iade olup yeniden işe başlaması halinde ödemiş olduğu bu tazminatlar işçiye m.21/III gereğince ödenmesi gereken dört aya kadar boшта kalınan süreye ilişkin ücretten düşülecektir. İşçiye peşin olarak yapılmış olan tazminat ödemelerinin dört aya kadar olan ücretten mahsup edilememesi ya da ücretlerin bunları karşılamaya yetmemesi durumunda ne olacağı konusunda kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Bir görüşe göre, işe başlatılan işçinin sözleşmesinin feshi sırasında kendisine ödenmiş olan tazminatların işverene faizi ile birlikte geri ödemesi gerekir. Geri ödemenin mümkün olmadığı veya olamadığı hallerde, işveren ya dava veya icra yoluna başvurarak bunları tahsil yoluna gidebilecektir (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.241; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, 2006, s.297). Diğer bir görüşe göre ise ortalama bir yıl süreceği beklenen bir dava sonrasında, işçinin peşin olarak aldığı paraları faizi ile birlikte geri vermek zorunda bırakılması onun işe başlamaktan kaçınması, dolayısıyla getirilen güvence hükümlerinin işlevsiz kalması sonucunu doğuracağından, sözleşmenin feshi sırasında işçiye ödenenlerin iadesinde faiz

⁸⁸ Bu konuda farklı ülkelerde farklı uygulamalar göze çarpmaktadır. Avusturya'da işten çıkarma ile işe iade arasında geçen süredeki gelirler tümüyle telafi edilirken, Belçika ve Hollanda'da en fazla 6 aya kadar, Almanya'da 12 aya kadar, İsveç'te ise en fazla 32 aya kadar, ödeme yapılmaktadır (TANTEKİN, s.13).

işletilmemelidir (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.177). İşçinin ihbar ve kıdem tazminatından yapılan mahsuptan sonra geriye kalan miktarı haklı bir neden olmaksızın işverene geri ödememesi işveren bakımından haklı fesih nedeni sayılmasa bile, en azından iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir neden olarak kabul edilebilir. İşveren işe başlattığı işçisinin iş sözleşmesini bu nedene dayalı olarak feshederse, işçiye ikinci kez ihbar ve kıdem tazminatı ödemesi gerekmeyecek, ancak aradan geçen sürede işçinin kıdemini artması nedeniyle tazminatlarda ortaya çıkabilecek farkların, işçiye ayrıca ödenmesi gerekecektir (AKI, 2006, s.303).

İşveren, işçiyi işe başlatırken birtakım şartlar öne sürmemelidir. Örneğin “evvelce kendisine ödenen tazminatları iade ederse işe başlatılacağı” işçiye bildirilmesi usulüne uygun bir işe davet niteliğinde olmayacağından, böyle bir durumda işveren işçiyi işe başlatmamanın hukuki sonuçlarından sorumlu olur (ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, 2006, s.297).

İşveren feshin geçersizliğine karar verilmesi nedeniyle işe dönen işçiyi, mümkün ise eski işinde, mümkün değil ise unvan ve diğer özelliklerine uygun benzer bir işte ve aynı ücret ile çalıştırılmak zorundadır (ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, 2006, s.298; DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.242; KILIÇOĞLU/ ŞENOCAK, 2007, s.483). İşverenin işçiyi daha ağır iş koşullarında çalışmaya zorlaması, sözleşmeye aykırı talepler öne sürmesi, görev yerini kötünietli olarak değiştirmesi gibi durumlarda, işçinin işe başlatılmadığı sonucuna varılmalı ve dolayısı ile işveren de işçiyi işe başlatmama durumunun sonuçlarına katlanmalıdır (ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, 2006, s.298).

İşçinin işe iade olduktan sonra işveren tarafından yeniden işten çıkartılması yeni bir feshin sonuçlarını doğurur ve böyle bir durumda işçinin yeni bir işe iade davası açması mümkündür. Bu davada işe başlatmama tazminatının miktarı ilkinden daha fazla belirlenebilir (ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, 2006, s.298).

İşveren kanunun açık hükmü gereğince işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda olduğundan, bu sürenin geçirilmesi halinde işe iade ancak işçinin rızası ile mümkün olabilir (KILIÇOĞLU/ ŞENOCAK, 2007, s.483). Kanımızca süre geçmiş olsa dahi, işçinin rızasıyla yeniden işe başlaması makul bir süre içinde gerçekleşmiş ise taraflar

arasındaki sözleşmenin devam ettiği, ancak işçi aradan uzun bir süre geçtikten sonra işe başlamış ise taraflar arasında yeni bir sözleşmenin kurulduğu kabul edilmelidir.

3. İşverenin İşçiyi Yeniden İşe Başlatmaması

Her ne kadar İş Kanunu'nda işverenin "10 işgünü içinde kendisine başvuran işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda olduğu" belirtilmekte ise de bu durum mutlak anlamda bir "zorunluluk" değildir. Bu hüküm, işçinin işe iadesi konusunda verilen kararı işverenin gönüllü olarak yerine getirmemesi halinde zorla icrayı mümkün kılacak bir nitelikte değildir (ÖZEKES, Uygulama Sorunları, 2005, s. 164). Kanunda, işverenin işçiyi işe başlatmaması halinde "en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olacağı" belirtilmiş, bu suretle işverene işçiyi işe başlatıp başlatmama konusunda bir seçim hakkı tanınmıştır (İş K. m.21/I; EKMEKÇİ, Değerlendirme, 2004, s.178; ÇELİK, İş Hukuku, s.237; SÜZEK, 2005, s.480). İşveren hiçbir gerekçe göstermeden, yalnızca kararda belirtilen tazminatı ödemek kaydıyla işçiyi işe kabulden kaçınabilir. Bu nedenle maddede yer alan "işveren işçiyi işe başlatmak zorundadır" şeklindeki ifadeyi isabetli bulmuyoruz.

İşverenin işe başlatma zorunluluğuna aykırı davranması halinde, yaptırım olarak, işçiye en az dört aylık en çok sekiz aylık ücreti tutarında bir "iş güvencesi tazminatı" ödemesi gerekecektir (İş K. m.21/I)⁸⁹. Mahkeme veya özel hakem, feshin geçersizliğine ilişkin kararıyla birlikte işçinin işe başlatılmama olasılığını da gözönünde bulundurarak iş güvencesi tazminatının miktarını da belirlemelidir (İş K. m.21/II). Bu hüküm, işçinin işe başlatılmaması halinde ikinci bir davanın açılması ve zaman kaybını önlemek amacıyla getirilmiş olup, mahkeme, iş sözleşmesinin sona erdirilme nedenlerini ve işçinin kıdemini de göz önünde tutarak tazminatı takdir edecektir (MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.574). Yargıtay, ağırlıklı olarak kararlarında tazminatın belirlenmesinde işçinin kıdemini dikkate alınması yoluna gitmektedir⁹⁰ (SÜZEK, 2005, s.487).

⁸⁹ Eski İş Kanununda 4773 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ile iş güvencesi tazminatının miktarı işçinin en az altı ay, en çok bir yıllık ücreti tutarı olarak öngörülmüştü (1475 sayılı İş K. m.13/D-I).

⁹⁰ Bkz. 9. HD E. 2006/27913 K. 2007/343 T. 22.1.2007: "...4857 Sayılı Yasanın 21. maddesinin birinci fıkrasında işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırları gösterilmiş olup; bu sınırlar arasında işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi hususlar nazara alınarak bir belirleme yapılmalıdır. Dosya İçeriğine ve fesih nedenine göre söz konusu tazminatın davacının 4 aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesi uygun

Vereceği hükmün “tespit hükmü” niteliğinde olması nedeniyle, mahkeme iş güvencesi tazminatını belirlerken icrai nitelikte bir karar veremez, tazminatın miktarını rakamsal olarak belirleyemez (KILIÇOĞLU/ ŞENOCAK, 2007, s.484-485). Yargıtay, kararlarında tazminatın miktarını belirtmek yerine tazminata esas olan süreleri belirlemede, “...davacının yasal sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının, işçinin aylık ücreti olarak belirlenmesine” şeklinde hüküm kurmaktadır.

İş güvencesi tazminatı, işçinin çıplak brüt ücreti üzerinden hesap edilir. Zira kanun koyucu, geniş anlamda ücreti, ihbar ve kötü niyet tazminatının hesabında dikkate almışsa da (İş K. m.17/son), iş güvencesi tazminatı için böyle bir kural getirmemiştir (MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.574; (EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.178). Ayrıca iş güvencesi tazminatı “ücret” sayılabilecek bir kazanç olmayıp, işçinin himayesi amacıyla işverene verilen bir ceza nitindedir. Bu nedenle iş güvencesi tazminatının sigorta primine tabi tutulmaması gerekir (TANRIÖVER, 2005,s.102). Bununla birlikte bu tazminat niteliği itibariyle “vergi kesintisine tabi” bir ödeme olduğundan, gelir ve damga vergisi kesintisi yapılması gerekmektedir. Tazminatın vergilendirilmesinde vergi mükellefi işçi, vergi sorumlusu ise işveren olduğundan, işveren kaynakta kesinti yapma yükümlülüğü gereğince vergileri kesip işçiye net ödeme yapmalıdır. Aksi halde vergi kurumlarına karşı sorumluluğu devam edecektir (EKMEKÇİ/UÇUM, 2006, S.48).

İş güvencesi tazminatı, işçinin, bir aylık süre içinde işverence işe başlatılmaması halinde muaccel olur. Bu nedenle iş güvencesi tazminatı açısından faiz, işverene verilen bir

görülmüştür...”; 9. HD E. 2006/1589 K. 2006/4738 T. 27.2.2006:“...15 yıldan fazla hizmeti bulunan davacı için anılan tazminatın alt sınırdan belirlenmesine karar verilmesi hatalıdır. Dosya İçeriğine göre davacının 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi uygun görülmüştür...” 9. HD E. 2006/11496 K. 2006/16238 T. 5.6.2006: “15 yıldan fazla hizmeti bulunan davacı için anılan tazminatın alt şuurdan belirlenmesine karar verilmesi hatalıdır. Dosya içeriğine, fesih nedeni ve hizmet süresine göre işe başlatmama tazminatının 8 aylık ücret tutan olarak belirlenmesi uygun görülmüştür...”; 9. HD E. 2006/20351 K. 2006/23438 T. 18.9.2006: “...Yedi yıldan fazla hizmeti bulunan davacı için anılan tazminatın alt sınırdan belirlenmesine karar verilmesi hatalıdır. Dosya İçeriğine, fesih nedeni ve hizmet süresine göre işe başlatmama tazminatının 6 aylık ücret tutan olarak belirlenmesi uygun görülmüştür...” (www.kazanci.com erişim 24.12.2007).

aylık işe başlatma süresinin sona ermesinden itibaren işletilmelidir⁹¹ (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.246; MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.574).

Daha önce de belirttiğimiz gibi, çalıştırılmadığı süre için işçiye ödenecek ücret ve diğer işçilik alacakları bakımından, işçinin işe başlatılması ve başlatılmaması ihtimalleri arasında fark yoktur. İşçinin işe başlatılmaması halinde, en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarındaki iş güvencesi tazminatının yanısıra, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücreti ve diğer işçilik hakları da işçiye ayrıca ödenecektir.

İş güvencesi tazminatı, işçinin işe iade talebinin işverence kabul edilmemesinin bir sonucudur. Bu nedenle mahkemenin iş güvencesi tazminatına hükmedebilmesi için işçinin işe iadeyi istemiş olması yeterlidir, ayrıca bu tazminatı talep etmiş bulunması gerekmez. Kaldı ki kanun koyucu, mahkemenin işe başlatılmaması halinde işçiye ödenecek tazminatın miktarını da belirleyeceğini açıkça hüküm altına almıştır (SÜZEK, 2005 s.485). Aynı durum çalıştırılmadığı dönem için işçiye ödenecek ücret ve diğer işçilik hakları açısından da geçerlidir (DEMİR, 2005, s.245-246).

Yasal süresi içinde başvuruda bulunmasına rağmen işçinin işveren tarafından işe başlatılmaması halinde, fesih yapıldığı tarihten itibaren geçerli bir fesih haline gelmez. Fesih yargı kararıyla hükümsüz kılındığında taraflar arasındaki iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi olacağından, işverenin bir aylık süre içinde işçiyi işe başlatmaması, yeni bir fesih olarak kabul edilmelidir. Bu nedenle iş sözleşmesi, geçersiz feshin yapıldığı tarihte değil “işçinin işe başlatılmaması tarihinde” sona ermiş olacaktır (MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.574; SÜZEK, 2005, s.485; DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.245). Aynı şekilde, işverenin işe başlamak üzere işçiyi bir aylık süresi içinde davet etmesine rağmen işçinin -başka bir işe girmiş olması gibi nedenlerle- işe

91 Bkz. 9. HD E. 2006/21260 K. 2007/689 T. 24.1.2007: “...Davacının iş akdi işverence 7.7.2003 tarihinde geçersiz sebeple feshedilmiş, açılan işe iade davası kabulü sonuçlanıp onanarak kesinleşmiştir. Davacı vekili 11.12.2003 tarihinde süresi içinde işverene başvurarak müvekkilinin işe başlatılmasını istemiş, daha sonra davacının işyerine gitmesine rağmen davalı 9.1.2004 tarihinde işe başlatılmamıştır. İşverence davacının işe başlatılmama tarihi fesih tarihidir. Kıdem tazminatına bu tarihten itibaren faize karar vermek gerekirken daha önceki tarihten faize hüküm kurulması hatalıdır...” (www.kazanci.com erişim 24.12.2007).

başlamaması halinde, sözleşme bu tarihte işçi tarafından sona erdirilmiş sayılmalıdır (AKTAY, 2006, s.106-107)⁹².

İşveren bildirim sürelerine ilişkin ücreti ve kıdem tazminatını peşin olarak işçiye ödemiş ise işe başlatılmaması halinde bunlar işe başlatılmayan işçide kalır (SÜZEK, 2005, s.485). İşverenin işe başlatılmayan işçiye bildirim süresi vermemiş veya bildirim süresine ait ücretini peşin ödemiş olması halinde, bu süreler ait ücret tutarını ayrıca ödemesi gerekecektir (İş K. m.21/IV). Kanunda açıkça bahsedilmiş olmasa da, işe başlatılmamasıyla işçinin iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılacağından, evvelce ödenmemişse ve işçi bakımından yasal şartları oluşmuşsa, işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekeceği de tartışmasıdır.

İşe iadesine karar verilen işçi, geçersiz fesih bildirimiminin yapıldığı tarihten işverene verilen bir aylık işe başlatma süresinin sona erdiği tarihe kadar o işyerinin "işçisi" sayılır ve hem bireysel hem de toplu iş hukukunun uygulanmasında işçi sayısına dahil edilir. Ayrıca, sözleşmesinin feshi ile birlikte işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması halinde, işçi geçersiz fesih bildirimiminin yapıldığı tarihten, işverene verilen bir aylık işe başlatma süresinin sona erdiği tarihe kadar olan süreden kaynaklanan farkın da kendisine ödenmesini talep edebilir (DEMİR, İş Hukuku, 2005, s.244; MOLLAMAHMUTOĞLU, 2004, s.578; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 2006, s.178; AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR, s.154; AKI, 2006, s. 309). Zira bu süre dahilinde iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi kabul edileceğinden, işçinin kıdem tazminatı miktarının ve muhtemelen ihbar sürelerine ilişkin ücretinin artması sözkonusu olacaktır.

4. İlâmın İcrası

Kanunda, hakkında işe iade kararı verilen işçinin on işgünü içinde işverene başvurması gerektiği belirtilirken, bu başvuru için herhangi bir şekil şartı öngörülmemiştir. Bu nedenle işçi işverene yazılı ya da sözlü olarak başvuruda bulunabilir. İşçinin, işverene

⁹² Yargıtay'ın aksi yöndeki kararı için bkz. 9. HD E. 2005/20810 K. 2005/24800 T. 11.07.2005, (AKTAY, 2006, s.103-104)

bizzat başvurmak ya da noter kanalıyla veya iadeli taahhütlü bir mektupla başvurusunu iletme yerine mahkeme kararına dayanarak işe iade hakkında ilamlı icra yoluna başvurmak isterse, icra memuru bu talebi “ilamlı icra yoluna başvurmak konusunda hukuki yararın olmaması” sebebiyle reddetmeli ve icra emri göndermemelidir. Çünkü daha kolay ve basit bir yolla elde edilebilecek talepler için yargı organlarının uğraştırılmasında hukuki yarar bulunmamaktadır (ÖZEKES, Uygulama Sorunları, 2005, s. 134).

Hükümde işçinin işe başlatılmaması ihtimali çerçevesinde belirlenecek olan iş güvencesi tazminatı, icra takibine konu edilebilir. Ancak tespit niteliğinde olan ve işçinin işe başlatılmaması şartına bağlı olan bu hüküm ilamlı icraya konu edilemez. Zira ilamlı icranın konusu eda hükümleri olup, tespit hükümlerinin ilamlı icraya konu edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle iş güvencesi tazminatı ancak ilamsız icraya konu edilebilir. İşverenin ödeme emrine itiraz etmesi halinde işçinin bir itirazın iptali davası açması gerekecek, bu davada işçinin alacağı likit sayılacağından, işverenin yüzde kırk oranında icra inkar tazminatı ödemesi sözkonusu olacaktır (ÖZEKES, Uygulama Sorunları, 2005, s. 164-165).

Kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı en çok dört aylık süre için belirlenecek ücret ve diğer işçilik hakları ile ilgili olarak kurulacak hüküm de “tespit hükmü” niteliğindedir⁹³. Ayrıca bu hüküm de işçinin on işgünü içinde işverene başvurma şartına bağlanmaktadır. Bu nedenle iş güvencesi tazminatında olduğu gibi, bunların da ancak ilamsız icraya konu edilerek tahsili mümkündür.

⁹³ Aksi görüş için bkz. ÖZEKES, Uygulama Sorunları, 2005, s. 166.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UYGULAMADA İŞE İADE DAVALARI VE SONUÇLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

I. Araştırmanın Konusu

İş güvencesi konusu, hayata geçirilebildiği ve uygulanabildiği ölçüde anlam ifade edecek olan, son derece önemli bir konudur. İş güvencesine ilişkin kanun hükümlerinin yürürlüğe konmuş olması son derece önemli bir gelişme olsa da, yargısal anlamda iş güvencesinin fiilen uygulanmasının daha da büyük bir önem taşıdığı kanısındayız. Zira uygulanamayan kanun hükümlerinin hak sahipleri için hiçbir anlam ifade etmeyeceği açıktır. Ülkemizde iş güvencesinin uygulamaya konduğu 2003 yılından bu yana, iş mahkemelerinde feshin geçersizliğine ilişkin davalar açılmaktadır. Bu çalışma, açılan davaların gerçek anlamda iş güvencesini sağlayıp sağlamadığı, kanun hükümlerinin uygulamaya geçirilip geçirilmediği, kanunun öngördüğü sürelerle uyulup uyulmadığı ve diğer bağlantılı konularının irdelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

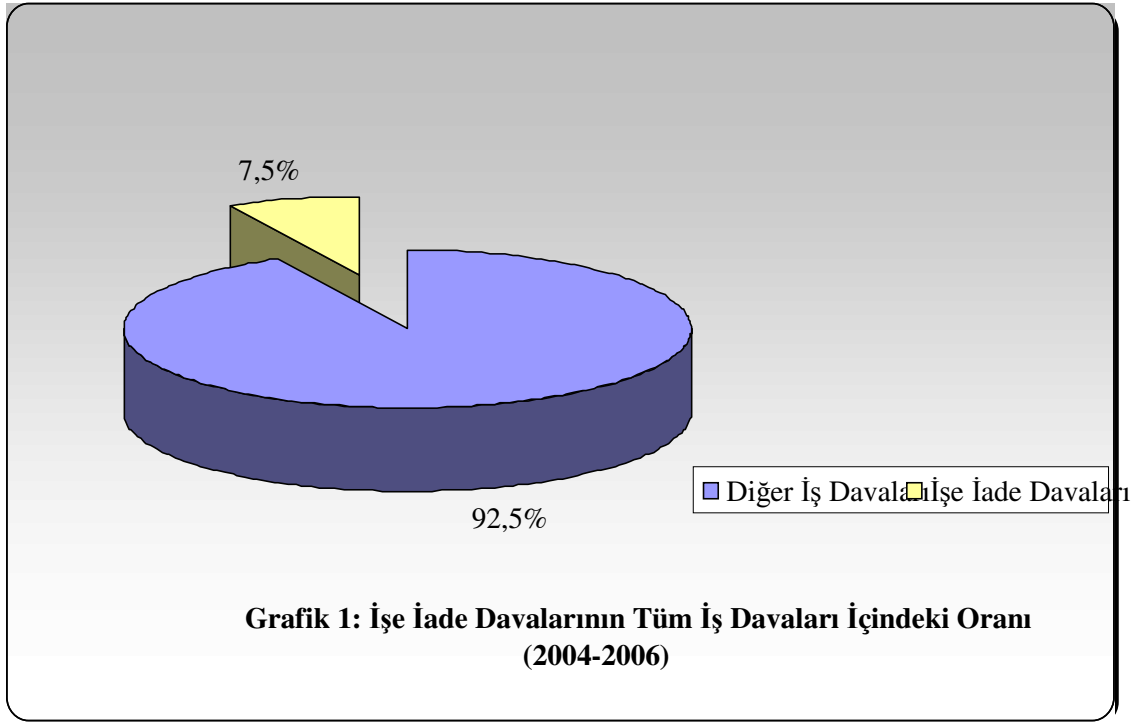
II. Araştırmanın Kapsamı

Çalışmamız, İzmir İş Mahkemeleri'nden alınan gerçek davalara ilişkin kayıtlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi için, farklı iş mahkemelerinden toplam 9513 adet "iş davası" ve bunların içinden toplam 714 adet "işe iade" davasının kayıtları işlenmiştir. İncelenen 9513 adet iş davası, 2004, 2005 ve 2006 yıllarında açılmış olan davalardır. 2003 yılı dosyaları, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe yeni girdiği günlerde açılmış olmaları nedeniyle ve oranlarda keskin değişimlere sebep olmaması nedeniyle; 2007 yılı dosyaları da çoğunluğu halen kesinleşmemiş olması nedeniyle inceleme kapsamı dışında bırakılmıştır. İncelenen 9513 adet dava, ilgili yıllara ilişkin toplam iş davalarının yaklaşık olarak %35'ini oluşturmaktadır. Araştırmamız bu oranın genel bir değerlendirme yapmak için uygun sayıda bir örneklem olduğu düşüncesiyle gerçekleştirilmiştir.

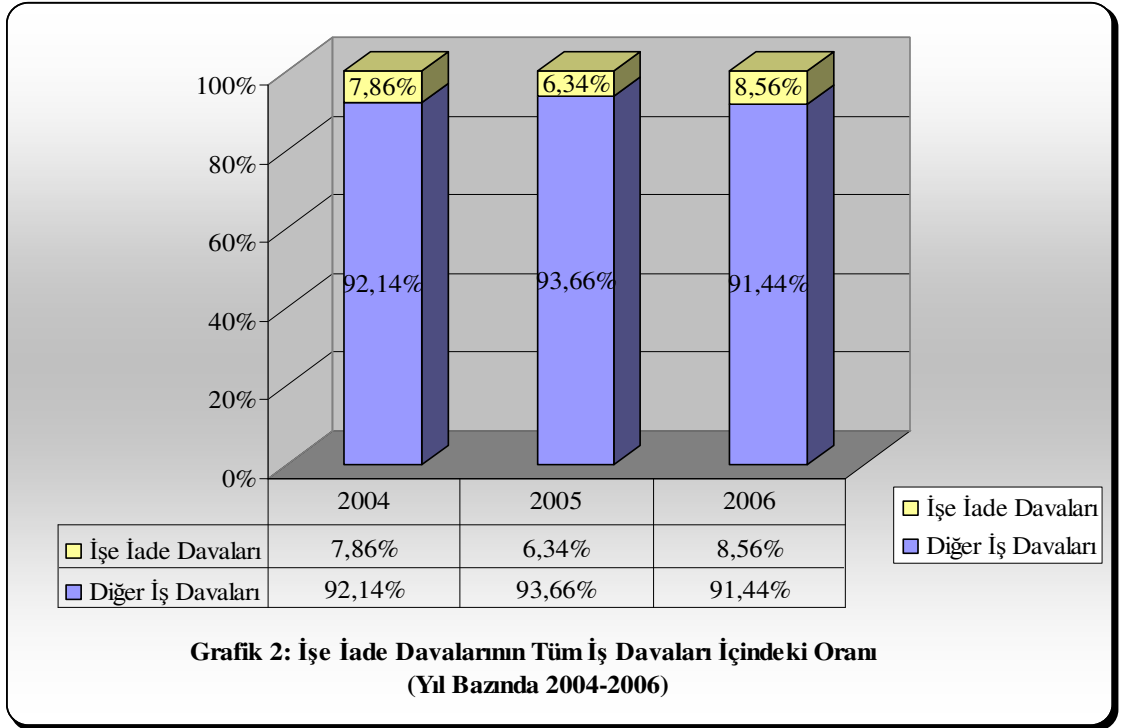
Araştırma verilerinin elde edildiği İzmir İli, Türkiye'nin üçüncü büyük şehri olması, sanayi bölgelerinin çokluğu, pek çok farklı yöreden göç alması gibi sosyal, ekonomik ve demografik yönlerden Türkiye geneli hakkında –kesin olmayan ve fakat- genelleme yapılabilecek ölçüde yaklaşık sonuçlar vermeye uygun görülmüştür. Bu nedenle araştırma sonuçlarımızda bölgesel değil, genel kanılara varılmıştır.

III. İnceleme Sonuçları

İncelememizde alınan örneklem içerisinde, işçinin feshin geçersizliğini öne sürerek açmış olduğu davaların diğer iş davalarına oranının %7,5 olduğu görülmüştür (Grafik-1). Örneklem içindeki diğer iş davaları arasında kıdem ve ihbar tazminatı davaları, işçilik alacaklarına ilişkin davalar, sigortalılık süresinin tespitine ilişkin davalar, kayıt düzeltme davaları gibi çok çeşitli nitelikte iş davalarının bulunduğu gözönüne alındığında, açılmış bulunan işe iade davalarının oranının ciddi boyutta olduğu söylenebilir. Bu da, işçilerin faal olarak iş güvencesi hükümlerinden faydalanmakta olduğunu, iş güvencesinin bilindiğini ve uygulanabilir olduğunu göstermektedir.



Örnekleme içerisindeki işe iade davalarının diğer iş davalarına oranı konusunda yıl bazında yapmış olduğumuz inceleme, 2004, 2005 ve 2006 yılları arasında ciddi bir oransal farkın bulunmadığını ortaya koymuştur. İşe iade davalarının diğer iş davalarına oranı 2004 yılında %7,86; 2005 yılında %6,34; 2006 yılında da 8,56 olarak belirlenmiştir (Grafik-2). Yıllardan yıla çok keskin artışların olmaması, feshe karşı koruma hakkının çalışanlara ilk günden itibaren iyi duyurulmuş olduğunu, sendikaların ve hukukçuların hak sahibi işçilere işe iade konusundaki yasal durumu iyi aktardıklarını göstermektedir.



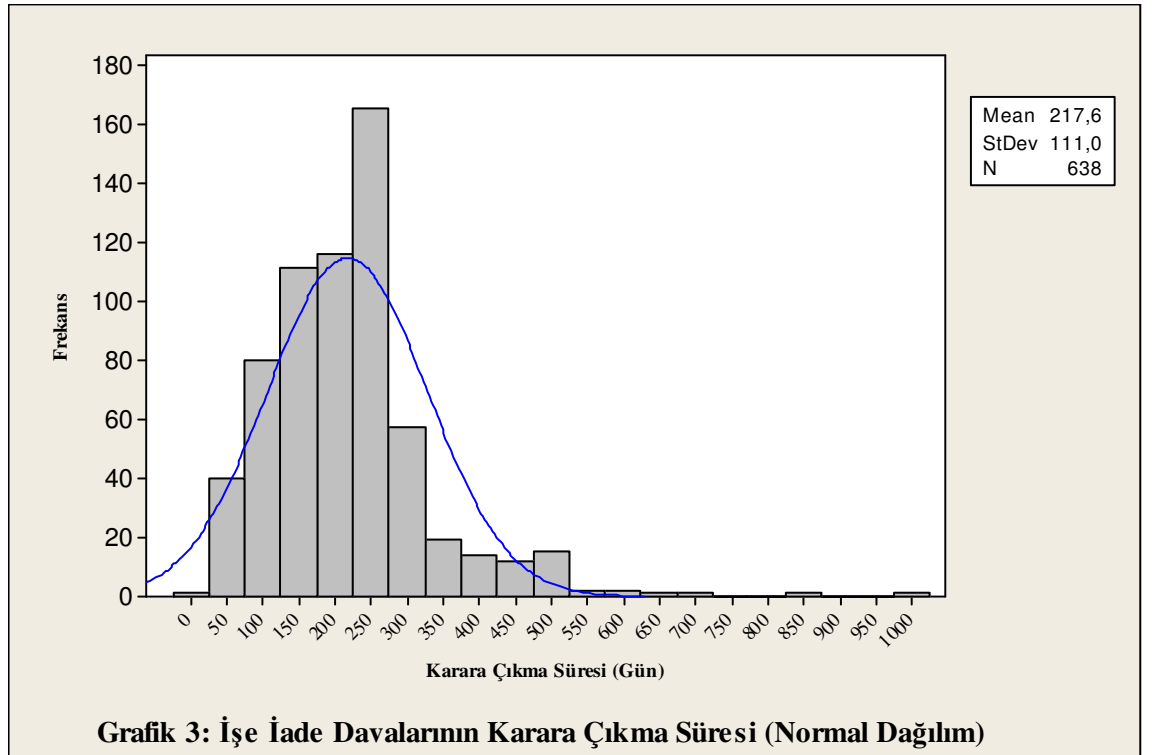
A. Sürelerin Değerlendirilmesi

Bilindiği üzere, İş Kanunu'nda, feshin geçersizliği iddiasıyla açılacak davaların seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılacağı, verilen kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay'ın bir ay içinde kesin olarak karar vereceği hüküm altına alınmıştır (İş K. m.20/III). Bu nedenle araştırmamızda davaların ne kadar sürede sonuçlandırıldığı, karara çıkan dosyaların ne sürede Yargıtay'a sevk edildiği, temyiz sürecinin ne kadar

sürdüğü ve en nihayetinde davaların açıldığı tarihten kesinleştiği güne kadar ortalama olarak ne kadar süre geçtiği konularını üzerinde ayrı ayrı durulması gerekmiştir.

1.Karar Süresi

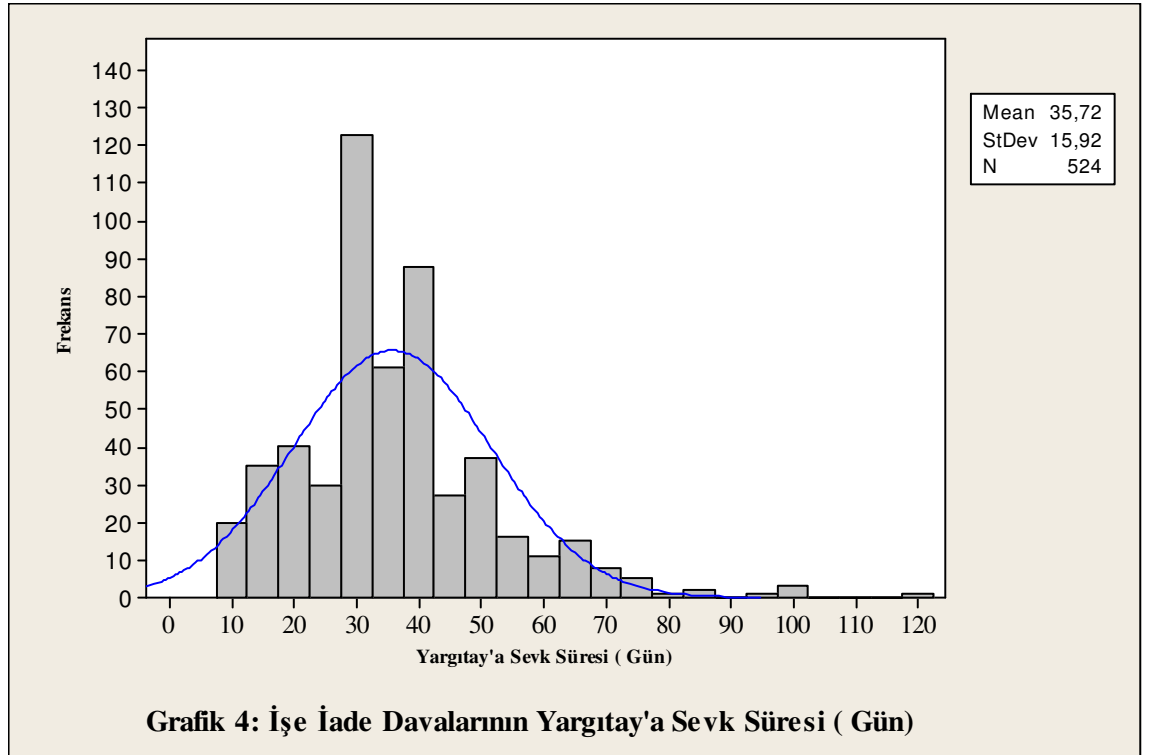
Araştırmamız sonucunda, örneklem içindeki işe iade dosyalarının büyük çoğunluğunun, 40 gün ile 550 gün arasındaki değişken sürelerde karara çıktığı görülmüştür (Grafik-3). Davaların bazılarının 40 gün gibi kısa bir süre içinde sonuçlandırılmış olması ne yazık ki yargılamanın hızından değil bu dosyaların feragat nedeniyle sonuçlanmış olmasından kaynaklanmaktadır. Genele baktığımızda ise karar verme süresinin ortalama 217,6 gün olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç, uygulamadaki gerçek durumun, iki aylık kanuni sürenin çok uzağında olduğunu ortaya koymaktadır. Dosyaların çok büyük bir çoğunluğu 200 günden fazla sürelerde karara çıkartılabilmektedir.



2. Yargıtay'a Sevk Süresi

Yerel mahkeme kararlarının temyiz edilmesi halinde kararı veren mahkeme dosyayı temyiz incelemesi için Yargıtay'a sevk etmektedir. Mahkemenin nihai kararını vermesi ile gerekçeli kararların taraflara tebliği ve temyiz sürelerinin dolması elbette ki belli bir zaman sürecini gerektirmektedir.

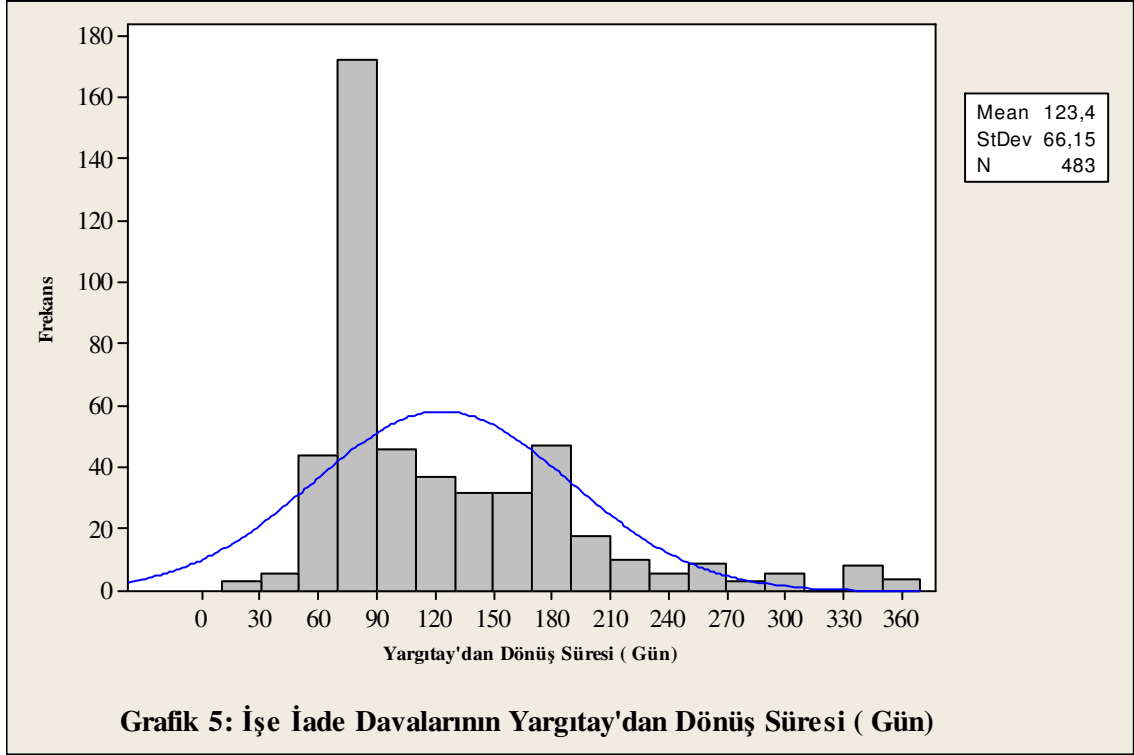
Örnekleme üzerinde yapmış olduğumuz incelemede, dosyaların Yargıtay'a sevk süresinin ortalama olarak 35 gün olduğu görülmüştür (Grafik-4). Kanunun getirdiği işe iade davalarının en çok 3 aylık bir süre içinde kesinleştirilmesi yönündeki kuralın gerçekçilikten ne derece uzak olduğu, bu veriler ile daha da net ortaya çıkmıştır. Nitekim dosyaların Yargıtay'a sevk süresi 10 gün ile 80 gün arasındaki bir değişkenlikte gerçekleşmektedir. Veriler, dosyaların çok büyük bir çoğunluğunun 30 günden fazla sürelerde Yargıtay'a sevk edilebildiğini ortaya koymuştur. Bu durumun en temel sebebi kuşkusuz ki hakim ve memur sayısının azlığıdır. Somut yetersizliklerin soyut kanun kuralları ile değiştirilemeyeceği bu sonuçlarla daha da net görülmüştür.



3. Temyiz İncelemesi Süresi

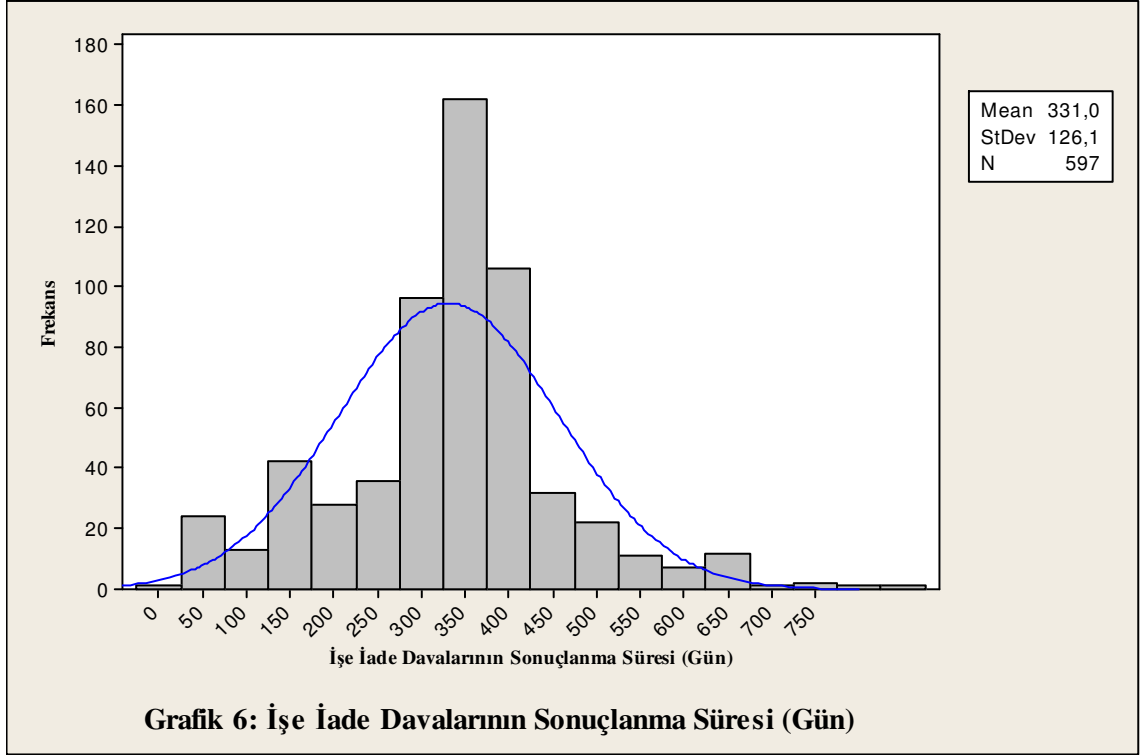
Yargıtay'ın mevcut durumda iş yükünü karşılayamayacak hale geldiği, daire sayısının yetersiz olduğu, dosyaların yıllarca temyiz incelemesi için beklediği bugün herkes tarafından bilinen bir gerçektir. Bilindiği üzere 5236 sayılı Kanun ile Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda bazı değişiklikler yapılmış ve yerel mahkeme kararlarına karşı istinaf yolu açılmıştır. Buna paralel olarak İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. maddesinde 5308 sayılı yasa ile değişiklik yapılmış ve iş mahkemelerince verilen nihai kararlara karşı istinaf yoluna başvurulabilmesi mümkün hale getirilmiştir. Bununla birlikte İstinaf Mahkemelerinin, Resmi Gazete'de ilan edilecek göreve başlama tarihinden önce verilen kararlar hakkında yapılan temyiz başvurularının Yargıtay tarafından sonuçlandırılacağı belirtilmiş olduğundan, bu kararlar hakkında İş Mahkemeleri Kanununun, değişiklikten önceki temyize ilişkin hükümleri uygulanmaya devam edilmektedir. İstinaf yargılamasının fiilen hayata geçmesinden sonra da iş davaları bakımından temyiz sürecinin kısaldığı kısılmayacağı belirsizdir.

Örnekleme üzerinde yapmış olduğumuz incelemede, işe iade davalarına ilişkin dosyaların sevk tarihinden itibaren ortalama olarak 123,4 günde Yargıtay'dan döndüğünü ortaya koymuştur (Grafik-5). Bu süre, kanunda belirtilen bir aylık sürenin yaklaşık olarak dört katı kadardır. Dosyaların çok büyük bir kısmının 90 günden daha fazla süre sonunda Yargıtay'dan döndüğünü dikkate aldığımızda, kanuni sürelerin ne derece anlamsız hale geldiği daha net görülmektedir.



4. Toplam Süre

Açılan davalarda yerel mahkemenin karar vermesi, dosyanın Yargıtay'a sevki ve temyiz incelemesi sonucunda kararın kesinleşmesine kadar olan süreci incelediğimizde, davaların açılmasından kesinleşmesine kadar olan süre ortalama olarak 331 gün olarak tespit edilmiştir (Grafik-6). Ne yazık ki kararların büyük bir çoğunluğunun kesinleşmesi toplamda 300 günden daha uzun bir sürede gerçekleştirilebilmektedir. Pek çok davanın 500 ile 600 gün arasında sonuçlandırılabilirdiği görülmektedir. İşçinin dava sürecinde en çok dört aya kadar olan ücret ve diğer haklarını isteyebildiği düşünüldüğünde, uzun dava sürecinde işçinin yeni bir işe girmeden feshin geçersizliği ile ilgili iddiasının sonucunu beklemesi imkansız görünmektedir. Bu durum iş güvencesinin sadece kanuni düzenlemeyle gerçekleştirilemeyeceğini, geniş anlamda bir yargı reformuna ihtiyaç duyulduğunu açıkça ortaya koymaktadır.



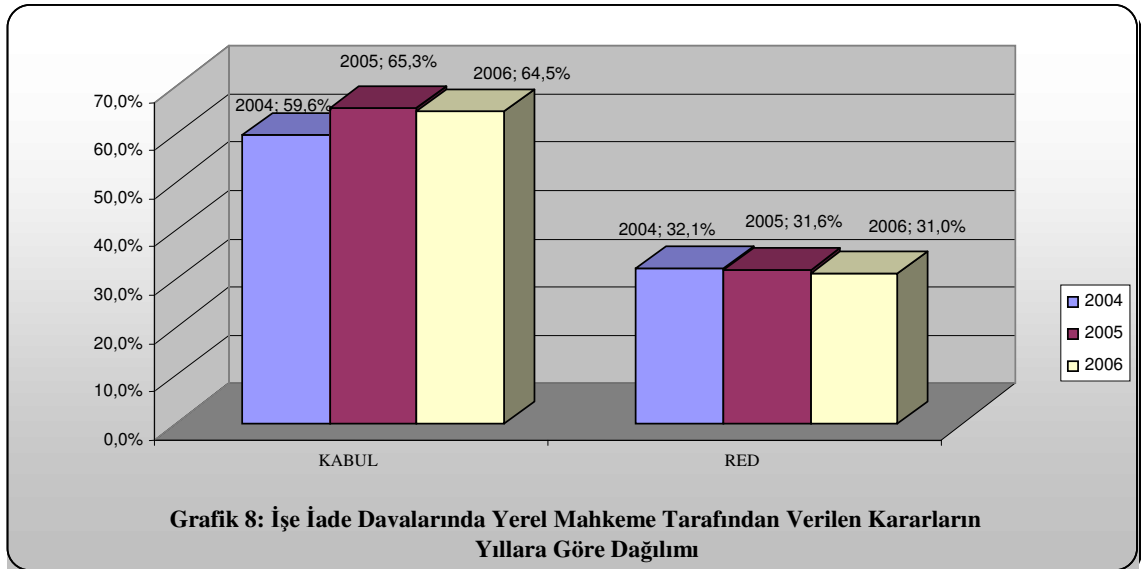
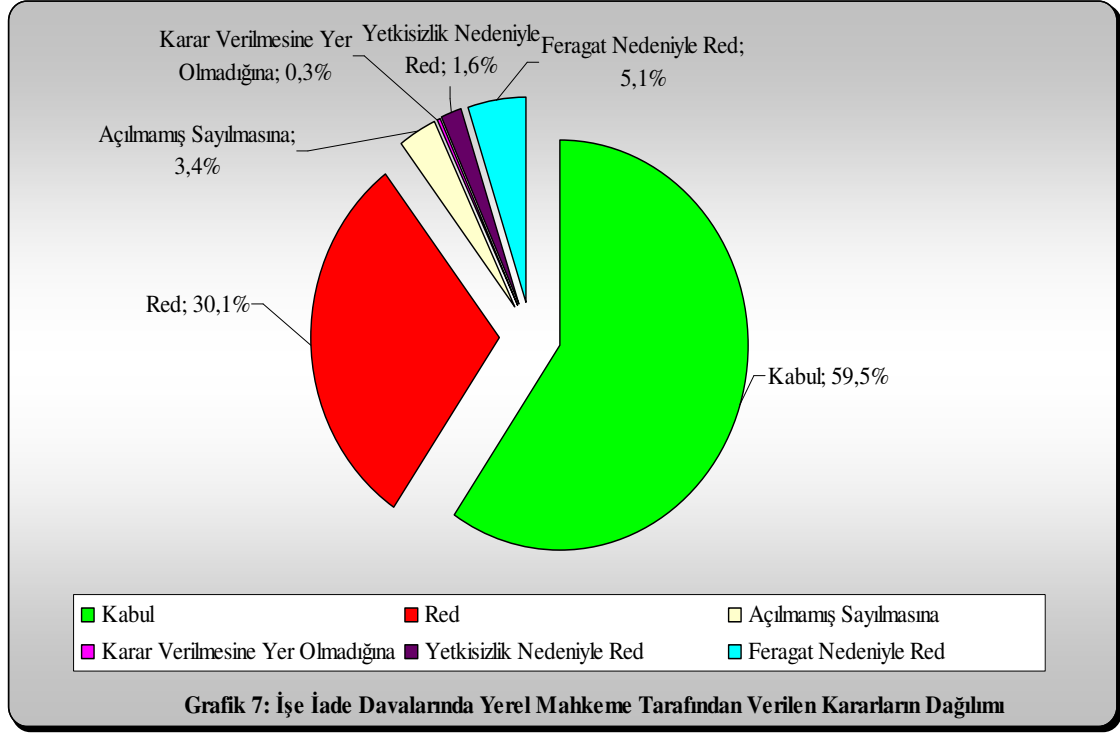
B. İşe İade Davalarının Sonuçlarının İncelenmesi

1. Yerel Mahkemeler Tarafından Verilen Kararların Dağılımı

Araştırmamızda işe iade davalarının çoğunluğunun kabul kararı ile sonuçlandığı görülmüştür. Kabul kararlarının diğer sonuçlara oranı %59,5 olarak gerçekleşmiştir. Davaların %30,1'i esas bakımından red; %1,6'sı yetkisizlik nedeniyle red; %5,1'i feragat nedeniyle red kararıyla sonuçlanırken, %0,3'ünde karar verilmesine yer olmadığına; %3,4'ünde ise davanın açılmamış sayılmasına karar verilmiştir (Grafik-7).

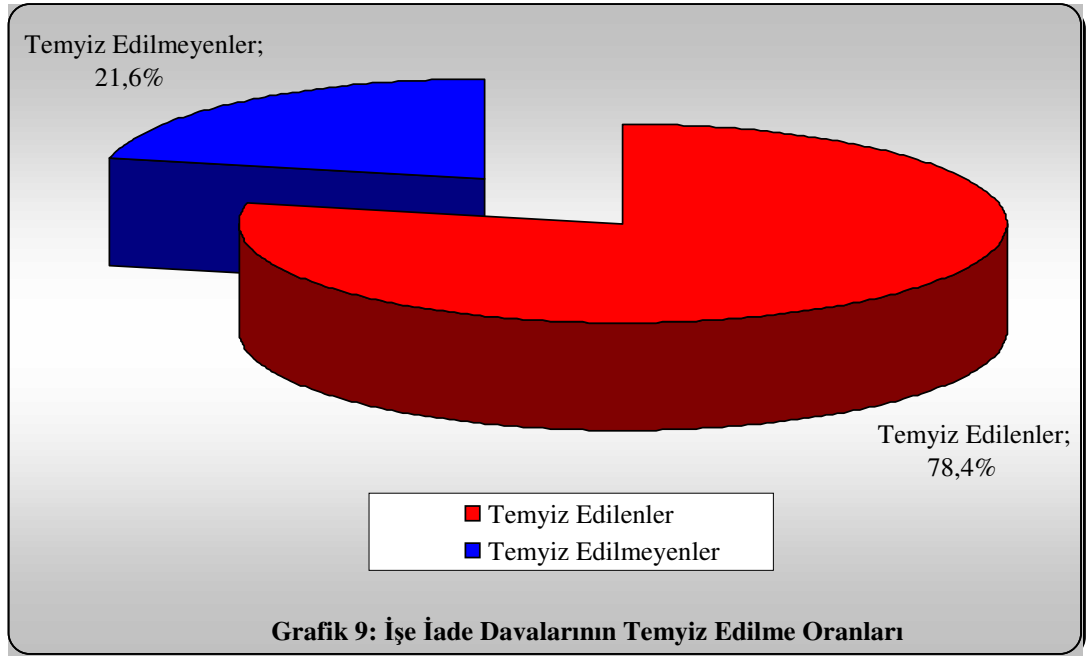
Davaların yüksek oranda kabul kararı ile sonuçlanması, ülkemizde işverenin eski alışkanlıklarına devam ile sebep göstermeden ya da şekil kurallarına uymadan iş sözleşmelerini feshettiğini göstermektedir. Nitekim kararların yıllara göre dağılımı incelendiğinde, kabul oranlarının 2004 yılında %59,6, 2005 yılında %65,3 ve 2006

yılında %64,5 olarak gerçekleşmiştir (Grafik-8). Bu durum geçen süre içinde işverenin iş güvencesi kurumuna bakışında bir değişiklik olmadığını göstermektedir.



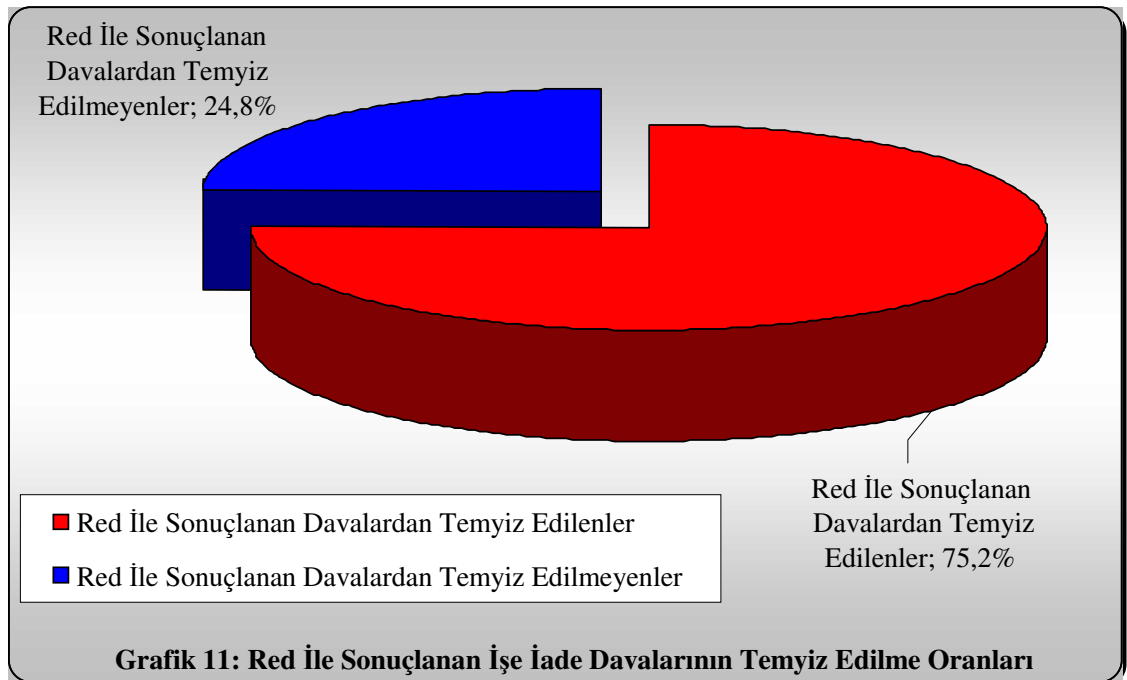
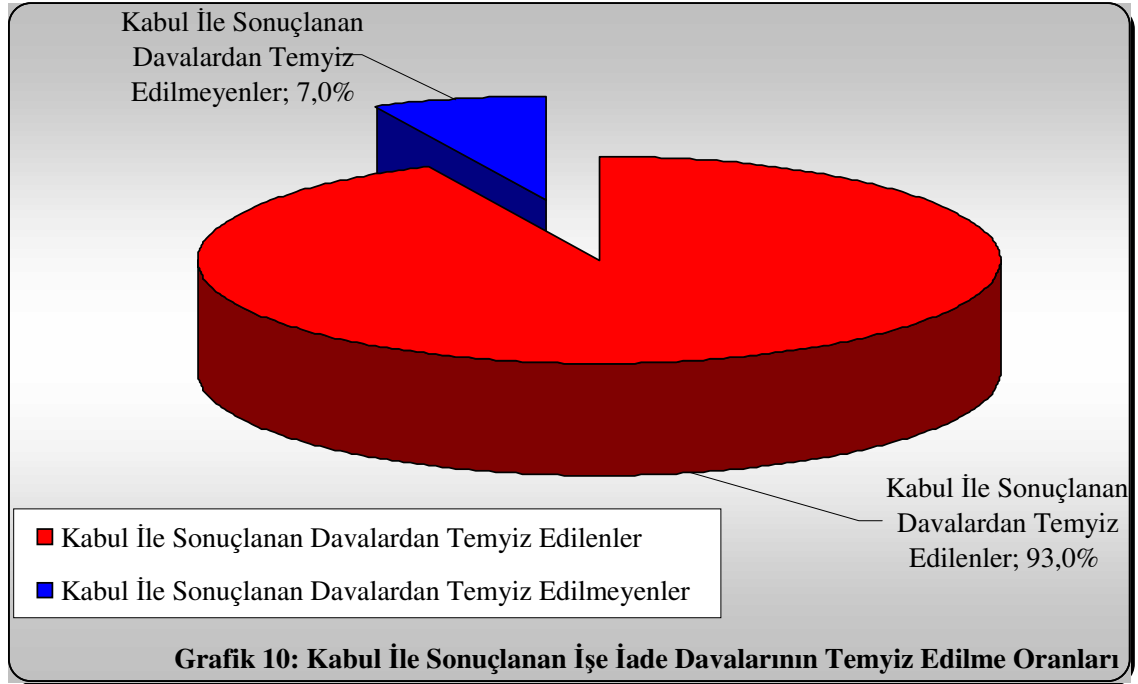
2.Temyize İlişkin Değerlendirme

İşçi ve işverenin, yerel mahkemelerce işe iade konusunda verilen nihai kararlara karşı temyiz yoluna gitmesi mümkündür. Araştırma verilerinin incelenmesinde, yerel mahkemelerce verilen kararların %78,4'ünün temyiz edildiğini, %21,6'sının ise temyiz edilmeksizin kesinleştiğini görmekteyiz (Grafik-9) . Bu durum, tarafların temyiz haklarını yüksek oranda kullandıklarını ortaya koymaktadır.

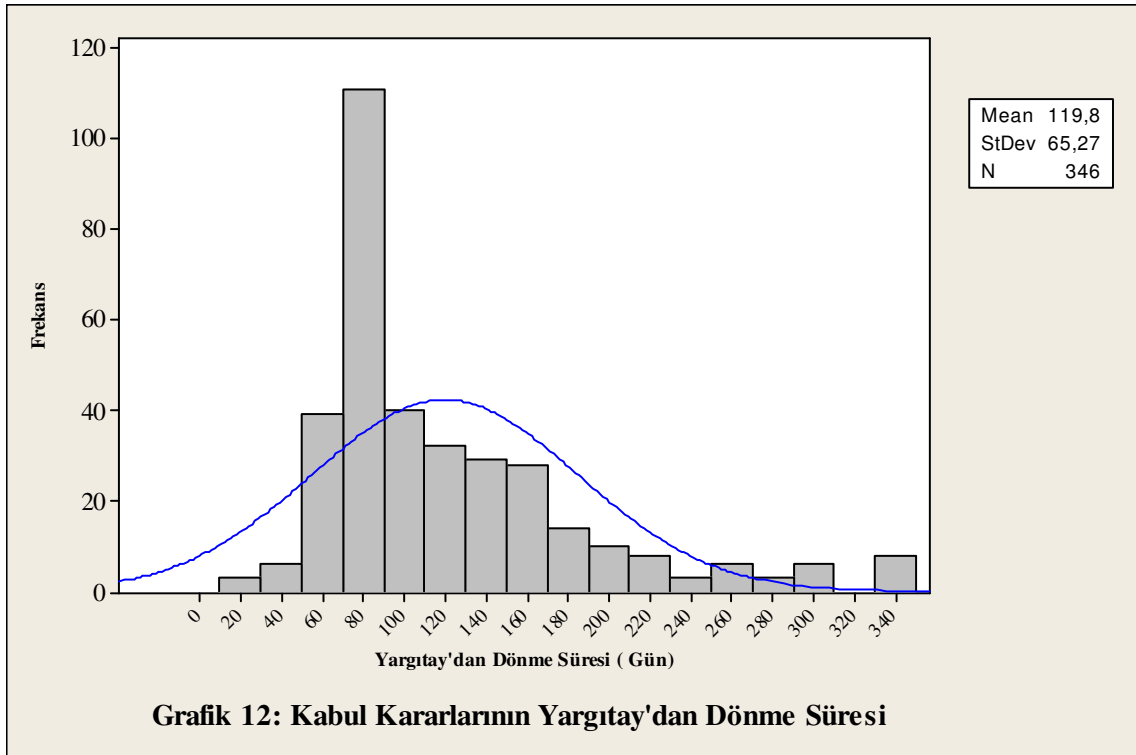


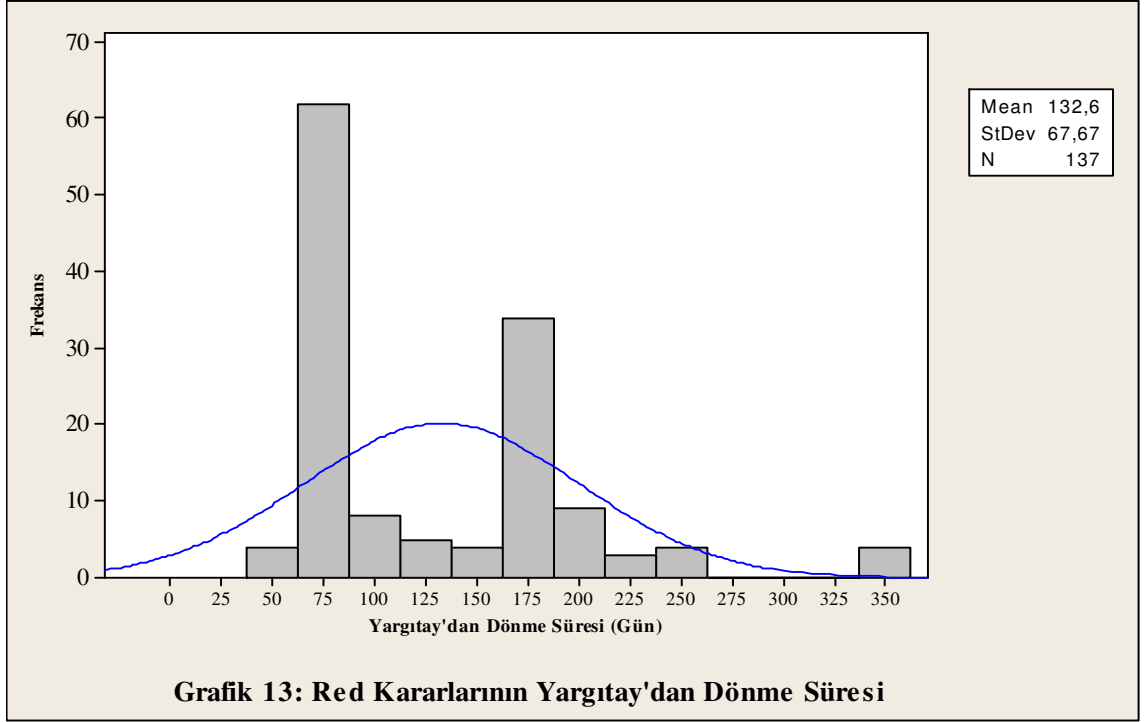
Temyiz edilme oranlarını kabul ve red kararları bakımından ayrı ayrı incelediğimizde ise, kabul ile sonuçlanan davalarda temyiz oranının %93 olduğunu (Grafik-10), red ile sonuçlanan davalarda ise temyiz oranının %75,2 oranında olduğunu görmekteyiz (Grafik-11). Kabul ve red kararlarının temyizi bakımından ortaya çıkan bu büyük oransal fark, işverenin temyiz yolunu işçiden daha fazla kullandığını ortaya koymaktadır. Kanımızca bunun sebebi, davası reddolunan işçinin, zaten yeterince uzun süren dava sürecinden beklediği sonucu alamayacağı düşüncesine kapılması, umudunu yitirmesi yahut yeni bir işe başlayarak işe iade talebinden vazgeçmesidir. Buna karşılık

davayı kaybetmesi halinde ciddi bir ücret ve tazminat talebi ile karşılaşacak olan işveren, en azından süre kazanmak bakımından aleyhine verilen yerel mahkeme kararını temyiz etme yoluna gitmektedir.

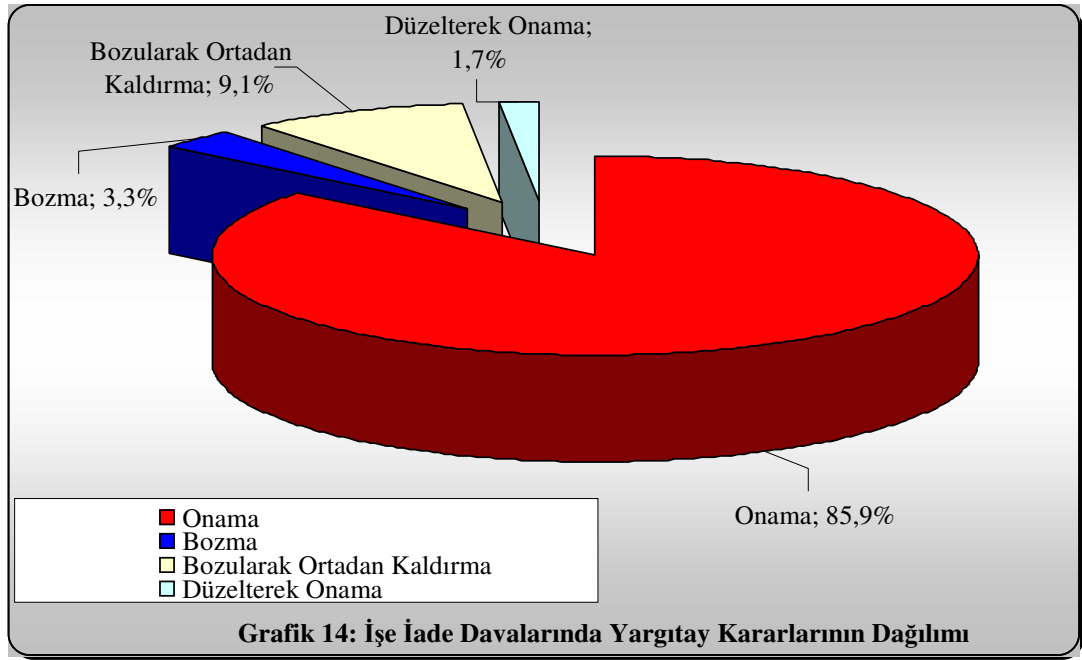


Kabul ve red kararlarının temyiz incelemesi sürelerinin birbirleriyle çok büyük farklılıklar göstermemediği saptanmıştır. Örneklemdaki kabul kararlarının ortalama olarak 119,8 günde Yargıtay'dan döndüğü (Grafik-12) red kararlarının Yargıtay'dan dönüş süresinin ise ortalama 132,6 gün olduğu belirlenmiştir (Grafik-13). Aradaki farkın herhangi bir objektif farklılığın göstergesi olamayacak kadar düşük olduğu söylenebilir.

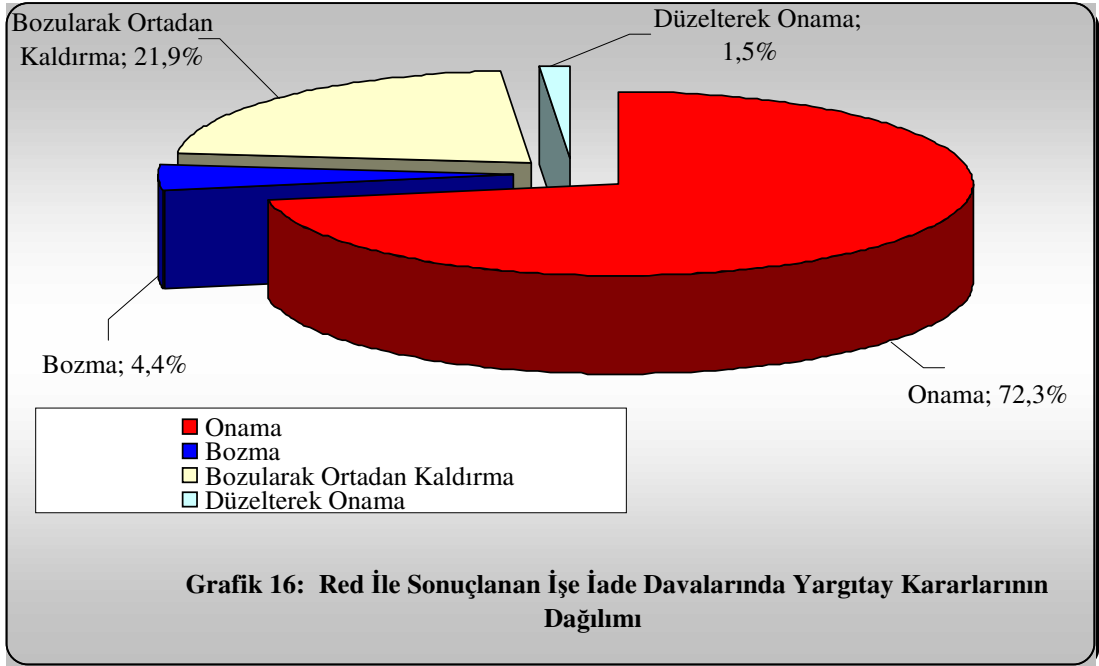
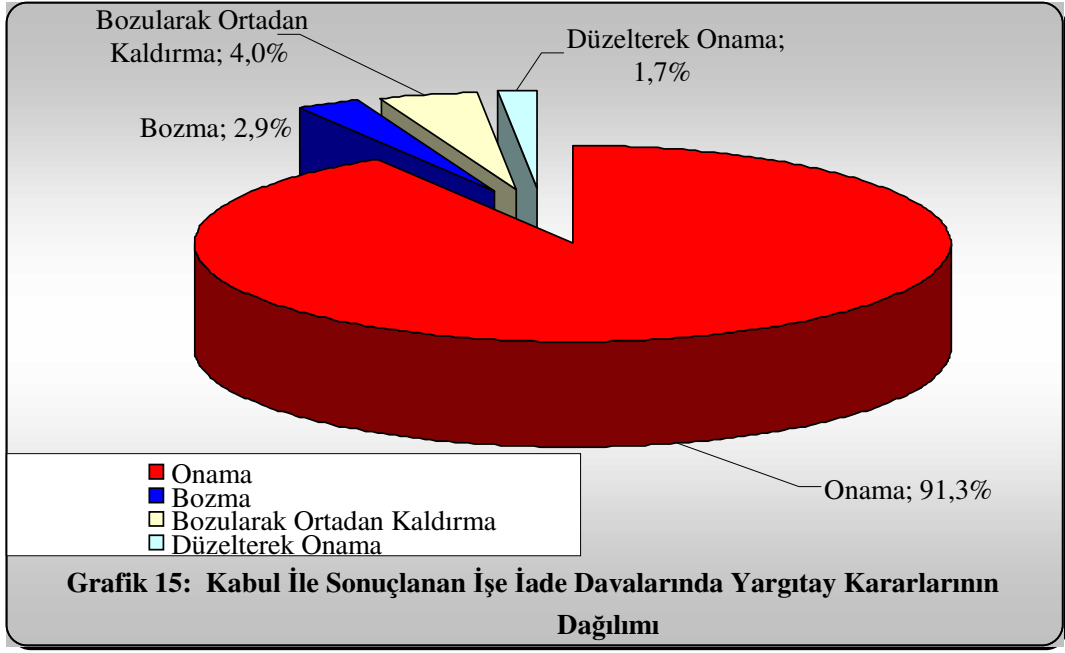




Örnekleme üzerindeki incelememizde, yerel mahkeme kararlarının Yargıtay'ca %85,9 oranında onandığını göstermektedir (Grafik-14). Yargıtay'ın temyiz incelemesi sonucunda verdiği kararların %9,1'inin bozularak ortadan kaldırma, %3,3'ünün bozma ve %1,7'sinin düzelterek onama olduğu belirlenmiştir (Grafik-14). Düzelterek onama kararları da hesaba katıldığında, onanan dosyaların oranı %87,6'ya ulaşmakta ve bozularak ortadan kaldırılan veya bozulan dosyalar ile onanan dosyalar arasında ciddi bir fark ortaya çıkmaktadır (Grafik-14).. Bu durum, yerel mahkemelerin işe iade davalarındaki kararlarında Yargıtay içtihatlarına uygun hükümler kurduğunu göstermektedir.



Yargıtay kararlarının, kabul ile sonuçlanan davalar ve red ile sonuçlanan davalar bakımından ayrı ayrı incelenmesinde ise ilginç bir sonuç karşımıza çıkmıştır. Buna göre, verilen kabul kararlarının onanma oranı %91,3 ve bozularak ortadan kaldırma oranı %4 iken (Grafik-15); verilen red kararlarının onanma oranı 72,3 ve bozularak ortadan kaldırma oranı 21,9 olarak belirlenmiştir (Grafik-16). Bu durum, işçi lehine verilen yerel mahkeme kararlarının Yargıtay tarafından daha yüksek bir oranda haklı bulunduğunu, işçi aleyhine verilen kararların ise nispeten daha düşük bir oranda haklı görüldüğünü ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, Yargıtay'ın işe iade taleplerinde işçi lehine yorum ilkesini ön planda tuttuğunu ve işverenin fesih hakkını kullanma konusundaki özgürlüğünü daha kısıtlı olarak değerlendirme eğiliminde olduğunu göstermektedir.



IV. Değerlendirme

Yaptığımız araştırmada, iş güvencesi uygulaması hakkında çarpıcı sonuçlar elde edilmiştir.

Elde edilen sonuçlar:

- İşe iade davalarının diğer iş davalarına olan oranının oldukça yüksek olduğunu;
- İşçilerin faal olarak iş güvencesi hükümlerinden faydalanmakta olduğunu;
- İş güvencesinin uygulanabilir olduğunu;
- Davaların yüksek oranda kabul kararı ile sonuçlandığını, işverenin eski alışkanlıklarına devam ettiğini ve iş sözleşmelerini büyük oranda geçerli bir sebebe dayanmaksızın ya da kanunun gösterdiği şekil kurallarına uymaksızın feshetmekte olduğunu;
- Davaların kanunda belirtilenlerden çok daha uzun sürelerde karara çıktığını;
- İşçi lehine verilen yerel mahkeme kararlarının Yargıtay’ca yüksek bir oranda haklı bulunduğunu, işçi aleyhine verilen kararların ise nispeten daha düşük bir oranda haklı görüldüğünü;
- Yargıtay’ın işe iade taleplerinde işçi lehine yorum ilkesini ön planda tuttuğunu ve işverenin fesih hakkını kullanma konusundaki özgürlüğünü daha kısıtlı olarak değerlendirdiğini;
- Davaların sonuçlanma süresinin iş güvencesi kurumunun amaçlarını ortadan kaldıracak ve yargıya duyulan güveni sarsacak kadar uzun olduğunu;

- Somut yetersizliklerin soyut kanun kuralları ile giderilemeyeceğini ve ciddi bir yargı reformuna ihtiyaç duyulduğunu;

Ortaya koymuştur. Bu sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde ise, iş güvencesi hükümlerinin uygulamada kendine yer bulduğunu, ancak fiili durum gözönüne alındığında uzun yargılama sürelerinin gerçek bir iş güvencesi sistemi yaratmanın önünde ciddi bir engel teşkil ettiğini söylemek mümkündür. Nitekim ülkemizde işçilerin iş güvencesi kurallarını bir “tazminat olanağı” olarak görmesi, gerçek anlamda işe iade fırsatı olarak değerlendirememesi de bunun bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İşçilerin pek çoğunun işe iade davalarını açarken işe iadeden çok “iş güvencesi tazminatını” hedefledikleri, dava kazanılsa bile fiilen eski işlerine dönmeyi düşünmedikleri ve mümkün olması halinde dava devam ederken yeni bir işe girdikleri bilinen gerçeklerdir.

SONUÇ

Ülkemizde uzun yıllar belirsiz süreli iş sözleşmeleri, işveren tarafından sebep gösterilmeksizin ve ihbar önelli olarak feshedilebilmiş, pek çok gelişmiş ülkenin aksine feshe karşı koruma müessesesi ülkemizde gecikmeli olarak yasalaşabilmiştir. İş güvencesine ilişkin kanun hükümlerinin yürürlüğe girmesi sonrasında, öğretide ve yargı kararlarında uygulamaya yönelik pek çok sorunla karşılaşılmış, özellikle soyut kavramlar içeren kanun maddelerinin nasıl yorumlanması gerektiği ve her biri farklı özellikler taşıyan somut olaylara nasıl uygulanacağı tartışılmıştır.

“Davranış” ve “yeterlilik” kavramları, coğrafyaya, zamana, kişiye, sosyo-ekonomik duruma ve ihtiyaçlara göre değişebilecek son derece göreceli kavramlardır. Bu nedenle, kanun metni çok açık ve anlaşılır görünmekle birlikte, uygulamada davranış ve yeterlilik kavramları üzerinde çözümü kolay olmayan bazı sorunlarla karşılaşılmaktadır.

İşverenin fesih hakkını sınırsızca ve serbestçe kullanması, iş ilişkisinin güçsüz tarafı olan işçinin işini kolayca kaybetmesi, dolayısıyla sağlıksız iş ilişkilerinin ortaya çıkması anlamına gelir. Bu, sosyal sonuçları olan ve sadece üretim maliyeti bakımından ele alınamayacak ciddi bir durumdur. Toplumun büyük çoğunluğunu oluşturan çalışan kesim tedirgin yaşadıkça, toplumsal barışın sağlanmasının mümkün olamayacağı da açıktır.

15.08.2002 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak 15 Mart 2003 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yürürlüğe giren 4773 sayılı Kanun ile 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren halen yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu, içerdikleri iş güvencesi hükümleri ile işverenin fesih özgürlüğünü belli ölçüde kısıtlamıştır. Kanunda; işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanması zorunluluğu getirilmiştir.

İş Kanunu’nun işveren tarafından yapılacak ihbar önelli fesihlerin geçerli bir nedene dayandırılması konusunda getirdiği kural ile birlikte “haklı sebep” ve “geçerli sebep” kavramlarının birbirlerinden belli çizgilerle ayrılması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Aralarında ağırlık farkı bulunan geçerli fesih nedenleri ile İş Kanununun 25.

maddesinde öngörülen bazı haklı fesih nedenlerinin birbirinden ayrılması her zaman çok kolay değildir. İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde yer alan haklı fesih nedenleri ortaya çıkmışsa, lehine fesih hakkı doğan tarafın bildirim sürelerini beklemeksizin iş sözleşmesini derhal feshedebilmesi mümkündür. Bununla birlikte “geçerli sebepler” 25. maddede sayılan haklı nedenler kadar ağır olmayan, işveren bakımından “sürelili fesih bildirim” yoluyla sözleşmenin feshine olanak tanıyan nedenlerdir.

İşçinin davranışları nedeniyle yapılan fesihlerle ilgili olarak madde gerekçesinde bazı örnekler verilmişse de, bu örnekler öğretide “geçerli fesih” ve “haklı fesih” kavramları arasındaki farkı, hukukumuz bakımından belirsiz bir noktaya taşıdığı yönünden eleştirilmektedir. İş güvencesine ilişkin hükümler getiren 4857 sayılı Kanun'da, “haklı sebeple fesih” müessesesinin baştan sona ve daha çağdaş bir anlayış çerçevesinde yeniden düzenlenmemiş olması, ciddi bir eksiklik olarak görülmüştür. İki kurum arasındaki fark, bu konudaki yargı kararları arttıkça netleşecektir.

Öğretide istikrarlı biçimde, işçinin davranışının ve yetersizliğinin işveren tarafından iş sözleşmesinin feshine sebep olarak gösterilebilecek nitelikte olabilmesi için, bunların “işyerinde olumsuzluklara yol açıyor olması” gerektiği görüşü hakimdir. İncelediğimiz pek çok kararda yargının da bu görüşe uygun hareket ettiği ve bu konuda içtihat birliği olduğu görülmüştür. Yine de, işyerinde olumsuzluklara sebep olma kuralının bazı durumlarda çok dar, bazı durumlarda geniş yorumlandığı anlaşılmaktadır. Nitekim “işyerinde olumsuzluklara yol açma” koşulu her ne kadar genel kuralı daraltıcı nitelikte olsa da yine de soyut bir kuraldır ve her bir somut olay bakımından yeniden yorumlanmaya muhtaçtır. Kanımızca işyerinde olumsuzluklara yol açma koşulu somut olay bakımından mümkün olduğunca işçi lehine yorumlanmalı ve işverenin, işçinin davranışı ve yeterliliği ile ilgili her olayı fesih için bir fırsat olarak görmesine izin verilmemelidir.

İşverenin iş sözleşmesinin feshini ihbar etmeden önce iş ilişkisinin sürdürülmesini sağlayacak birtakım uygulama ve girişimlerde bulunması gerektiği, bunlardan bir sonuç alınamaması halinde son çare olarak fesih yoluna gidebileceği konusu da öğretide ve yargı kararlarında ağırlıklı olarak kabul görmektedir. Feshin son çare olarak görülmesi ilkesi kanunda açıkça yer almamakla birlikte, madde gerekçesinde yer almış, gerekçede

işverenden beklenenin feshe en son çare olarak bakması olduğu, bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihden kaçınma olanağının olup olmadığının araştırılması gerektiği vurgulanmıştır. Bu açıklama, 158 sayılı ILO sözleşmesinin amaç ve ruhuna da uygun düşmektedir.

Son çare ilkesi öğretide genel olarak “işyerinden kaynaklanan fesih sebepleri” açısından değerlendirilmekte ise de, somut olayın özelliklerine göre işçinin performansı ve uyumu başta olmak üzere işçinin davranışı ve yeterliliğinden kaynaklanan fesih sebepleri bakımından da mutlaka dikkate alınmalıdır.

Kanunda açıkça yer verilmiş olmamakla birlikte, öğretide ağırlıklı olarak kabul gören diğer bir konu da, işverenin davranışı veya yeterliliğinden kaynaklanan bir sebeple sözleşmeyi feshetmeden önce işçiyi uyarması gerekliliğidir. ILO'nun 166 sayılı Tavsiye Kararı'nda da, iş sözleşmesinin işçinin kusurlu davranışı bir veya daha fazla defa tekrarlanmadıkça feshedilmemesi gerektiği, evvelce işçiye bu davranışı ile ilgili uygun şekilde yazılı olarak uyarı verilmesi gerekeceği açıkça belirtilmektedir. Bununla birlikte uygulamada bu kurala sıkı biçimde uyulduğunu ve mahkemelerin işçinin ihtar edilmiş olmasını sözleşmenin geçerli olarak feshinde bir koşul olarak gördüklerini söylemek mümkün değildir. Yargıtay'ın kararlarında ağırlıklı olarak işçinin savunmasının alınmasının üzerinde durulduğu, işçinin olumsuz davranışı ile ilgili ihtar edilip edilmediğinin yeterince irdelenmediği görülmektedir. Savunma alınması konusu açık kanun hükmünden kaynaklanmakta olduğundan bu durum olağan görünse de, iş güvencesi kurumunun gerçek bir teminat olabilmesi için işçinin ilk hatasında işini kaybetmemesi, kendisine hatasını telafi edebileceği ikinci bir şansın mutlaka verilmesi gereklidir.

İş Kanunu'nda işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde işçinin yeterliliğinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanabileceğinin belirtilmiş olması karşısında, performans değerlendirmesi konusu çok önemli hale gelmiştir. İş güvencesine ilişkin kanun hükümlerinin yürürlüğünden önce işletmeler bakımından ağırlıklı olarak iş verimi, motivasyon, ücret artışı gibi konularda ihtiyaç duyulan performans değerlendirmesi, iş güvencesi hükümlerinin yasalaşmasıyla birlikte işten çıkarma bakımından da büyük önem kazanmıştır. Zira işçinin işini yerine getirmesinde yetersiz

olduğu iddiasına dayanan fesihlerde, işverenin bu yetersizliği somut biçimde ispat etmesi de gerekecektir. Bu aşamada usulüne uygun ve tarafsızca yapılacak performans değerlendirmesi sonuçları, feshin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı konusunda yeterli delil teşkil edebilecektir. Bu durum özellikle büyük ölçekli işletmelerdeki insan kaynakları departmanlarını çok önemli hale getirmiştir. Günümüz insan kaynakları yöneticilerinin, iş mevzuatına, performans değerlendirmesi yöntemlerine ve davranış bilimlerine hakim kişilerden seçilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Ülkemizde yargıya verilen önemin gelişmiş batılı ülkelerdekiyle kıyaslanmayacak düzeyde yetersiz olduğu açıktır. Bu durum yıllardır çeşitli platformlarda tartışılmakta, ancak somut çözümler bir türlü uygulamaya konmamaktadır. Mahkemelerin sayıca yetersizliği, hakim, savcı ve personel eksikliği, ücretlerin düşüklüğü yargıda çok ciddi sorunlara yol açmakta, bu şartlar altında adil yargılama yapmak git gide güçleşmektedir. Nitekim yapmış olduğumuz araştırmada bu sorun somut biçimde ortaya konmuş, seri yargılama usulüne tabi olan işe iade davalarının pek de seri olarak sonuçlandırılmadığı görülmüştür. Çalışmamızın son bölümündeki verilerden de açıkça anlaşılacağı üzere, kanunun azami üç aylık bir süre içinde bitirilmesini öngördüğü işe iade davalarının, ortalama olarak bir yıla yakın bir sürede bitirilebildiği, istisna olarak kabul edilemeyecek kadar çok sayıdaki dosyanın da bir yılı bile aşan sürede kesinleştiği anlaşılmaktadır. Bu durum yargıya olan güveni sarsmakta, iş güvencesi kurumunun da gerçek anlamda işlevini yerine getirememesine sebep olmaktadır. Nitekim kanun işçinin çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar ücret ve haklarının ödenmesine hükmetmiş, davaların çok daha uzun sürmesi halinde işçinin karşılaşılabileceği sosyal ve ekonomik sorunlar bakımından tedbir getirmemiştir. Bu süre için işçinin sosyal güvencesi ile ilgili bir düzenlemenin de olmaması, ülkemizdeki iş güvencesi kurumunun gerçekten bir güvence olup olmadığı konusunda soru işaretlerine yol açmaktadır.

KAYNAKÇA

1. AĞER, İlker, Türk Çalışma Yaşamında İş Güvencesi, Ankara, 2006.
2. AKAT İlter/BUDAK Gönül/BUDAK Gülay, İşletme Yönetimi, 3. Baskı, İzmir, 1999.
3. AKI, Erol: “İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006.
4. AKI Erol/ALTINTAŞ H. Olcay/BAHÇIVANCILAR İbrahim, Uygulamada İş Güvencesi, İstanbul, 2005.
5. AKTAY, Nizamettin: “İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi”, Sicil, Y.1, S.3, İstanbul, 2006.
6. ALDEMİR Ceyhan/ATAOL Alpay/BUDAK Gönül, İnsan Kaynakları Yönetimi, İzmir, 2001.
7. ALPAGUT, Gülsevil: “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, Sicil, Y.1, S.1, İstanbul, 2006.
8. ARSLAN Akın: “360 Derece Değerlendirme Bireysel Performanstan Kurumsal Performansa Geçişte Etkili Bir Araç”, http://www.kalder.org.tr/preview_content.asp?contID=716&tempID=1®ID=2 Erişim 03.01.2008.
9. ATABEK, Reşat, İş Aktinin Feshi, İstanbul, 1938.
10. AVCI, Mustafa: “Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre”, Sicil, Y.2, S.5, İstanbul, 2007.
11. BARUTÇUGİL, İsmet, Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, 2004.
12. BAŞTERZİ, Süleyman: “Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.3, Ankara, 2005.
13. BİNGÖL, Dursun, İnsan Kaynakları Yönetimi, 5. Bası, İstanbul, 2003.
14. BÜLBÜL, Şehnaz: “Belirli-Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Doğurduğu Sorunlar”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof.Dr.Kudret Ayiter Armağanı, Ankara, 1988.

15. ÇAKIR, Özlem: “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, Çalışma Toplum, S.12, 2007, <http://www.calismatoplum.org/sayi12/Cakir.pdf>, Erişim 25.12.2007.
16. ÇANKAYA Osman Güven/GÜNAY Cevdet İlhan/GÖKTAŞ Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, 2. Baskı, Ankara, 2006.
17. ÇELEBİ, Özgün, “İş ilişkisinde Manevi Taciz”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Erden Kuntalp’e Armağan, C.1, İstanbul, 2006.
18. ÇELİK, Nuri: “İşçinin Feshe Karşı Korunması”, Ord. Prof. Reşat Kaynar’a Armağan, İstanbul, 1981.
19. ÇELİK, Nuri: “İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekleri Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Eşit Davranma Borcu”, Sicil, Y.1, S.4, İstanbul, 2006. (Anılış: Eşit Davranma Borcu)
20. ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, 20. Bası, İstanbul, 2007. (Anılış: İş Hukuku)
21. DEMİR, Fevzi: “Bireysel Çalışma İlişkilerinde Güncel Sorunlar”, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Ankara, 1998. (Anılış: Güncel Sorunlar)
22. DEMİR Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 4. Bası, İzmir, 2005. (Anılış: İş Hukuku)
23. DEMİR, Fevzi “Geçerli Sebep Fesih Kavramı ve Uygulama”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.3, S.10, İstanbul, 2006. (Anılış: Geçerli Sebep Fesih)
24. DEMİR Fevzi, İş Güvencesi Hukuku, 2. Baskı, İzmir, 1999. (Anılış: İş Güvencesi)
25. EGEMEN, Erdal: “Rekabet Gücü, Ekonomik Etkinlik ve İş Güvencesi”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Ankara, 2000.
26. EKMEKÇİ, Ömer: “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul, 2/2004. (Anılış: Ödünç İş)
27. EKMEKÇİ Ömer: “Yargıtay’ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi” Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.1, İstanbul, 2004. (Anılış: Değerlendirme)
28. EKMEKÇİ Ömer/ UÇUM Mehmet: “İş Güvencesi Tazminatı Gelir Vergisi Kesintisine Tabi midir?”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi C.3, S.9, İstanbul 2006.
29. EYRENCİ Öner/TAŞKENT Savaş/ULUCAN Devrim, Bireysel İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul, 2006.

30. EVCİMEN Tunç: “Çatışma Yönetimi”, <http://www.evcimen.com/wht004.htm>, Erişim 05.01.2008.
31. GÜNAY Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması, Ankara, 2007.
32. KANDEMİR, Murat: “İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi”, Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, Prof. Dr. Hüseyin Hatemi’ye Armağan, Diyarbakır, 2005.
33. KILIÇOĞLU, Mustafa: “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun 18. Maddesinin Analitik Yorumu”, Yargıtay Dergisi, C.31, S.3 Ankara, 2005.
34. KILIÇOĞLU Mustafa/ŞENOCAK Kemal, İş Güvencesi Hukuku, İstanbul, 2007.
35. KOÇEL Tamer, İşletme Yöneticiliği, 9. Bası, 2003, İstanbul.
36. KORKUSUZ Refik: “İşe İadeye İlişkin Yargılama Yöntemi ve Türk Hukukundaki Uygulaması”, Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, Prof. Dr. Hüseyin Hatemi’ye Armağan, Diyarbakır, 2005.
37. KURU Baki/YILMAZ Ejder/ARSLAN Ramazan, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Ankara, 2007.
38. MATHIS, L.Robert/JACKSON, H.John, Human Resource Management, 8. Edition, 1997, USA.
39. MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, Ankara, 2004. (Anılış: İş Hukuku)
40. MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun Getirdiği Bazı Yenilikler”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S.4, Ankara, 2004. (Anılış: Yenilikler)
41. ODAMAN, Serkan: “Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep – Haklı Sebep Ayrımı”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S.2, Ankara, 2003.
42. ÖZEKES Muhammet: “Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005. (Anılış: Uygulama Sorunları)
43. ÖZEKES Muhammet: “İş Kanunu’nun 20. ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara, 2004. (Anılış: Değerlendirme)

57. TUNCAY, Can: “İşe İadede 30 İşçi Ölçütünün Yorumu”, Sicil, Y.2, S.6, İstanbul 2007.
58. TUNÇOMAĞ Kenan/CENTEL Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul,1999.
59. UÇUM, Mehmet: “Yeni İş Kanunu Hükümlerine Göre İş Güvencesi”, Legal Hukuk Dergisi, C.1, S.6, İstanbul, 2003. (Anılış: İş Güvencesi)
60. UÇUM, Mehmet: “İşe İade Taleplerinde Dava Açma Süresinin Başlangıcına İlişkin Sorunlar”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.1, S.4, İstanbul, 2004.(Anılış: İşe İade)
61. ULUCAN, Devrim: “Çalışma Hakkı ve İş Güvencesi”, Prof. Dr. Ümit Yaşar Doğanay’ın Anısına Armağan, C. II, İstanbul, 1982.
62. YAVUZ, Cevdet, Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler), 2. Baskı, İstanbul, 2001.
63. YILDIZ, Gaye Burcu: “İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanmasında Otuz İşçi Ölçütünün Nispi Emredici Niteliği”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.3, S.11, İstanbul, 2006.
64. YÜCEL, Müjgan: “İş Güvencesi Kapsamında “Özel Hakem Şartı”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.1, S.4, İstanbul, 2004.
65. ZEVKLİLER, Aydın, Özel Borç İlişkileri, Ankara, 2004.

YARARLANILAN DİĞER KAYNAKLAR

1. Kazancı İçtihat Bilgi Bankası
2. Yargıtay Kararları Dergisi
3. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
4. Sicil
5. Mercek
6. Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
7. Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi

EK-1: ARAŞTIRMA VERİLERİ

#	DAVA TARİHİ	KARAR TARİHİ	YARGITAYA SEVK TARİHİ	YARGITAYDAN DÖNÜŞ TARİHİ	KARAR	YARGITAYIN KARARI
1	26.12.2004	17.06.2005	21.07.2005	27.12.2005	KABUL	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
2	02.01.2004	06.09.2004			ACILMAMIS SAYILMASINA	
3	16.01.2004	12.05.2004	15.06.2004	17.01.2005	KABUL	ONAMA
4	30.01.2004	05.05.2004			RED	
5	30.01.2004	05.05.2004			RED	
6	30.01.2004	05.05.2004			RED	
7	30.01.2004	05.05.2004			RED	
8	30.01.2004	05.05.2004			RED	
9	30.01.2004	05.05.2004			RED	
10	30.01.2004	08.12.2004	07.01.2005	07.11.2005	KABUL	ONAMA
11	30.01.2004	08.12.2004	07.01.2005	07.11.2005	KABUL	ONAMA
12	30.01.2004	26.05.2005			ACILMAMIS SAYILMASINA	
13	30.01.2004	07.02.2005	15.04.2005	26.07.2005	KABUL	ONAMA
14	06.02.2004	01.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	ONAMA
15	06.02.2004	05.05.2004			RED	
16	09.02.2004	17.06.2004	19.07.2004	07.02.2005	KABUL	ONAMA
17	12.02.2004	22.09.2004	01.11.2004	07.02.2005	KABUL	ONAMA
18	24.02.2004	14.10.2004	05.11.2004	29.03.2005	KABUL	ONAMA
19	24.02.2004	14.10.2004	05.11.2004	29.03.2005	KABUL	ONAMA
20	26.02.2004	21.06.2004	21.07.2004	16.02.2005	KABUL	ONAMA
21	27.02.2004	03.03.2005			ACILMAMIS SAYILMASINA	
22	05.03.2004	14.10.2004	05.11.2004	29.03.2005	KABUL	ONAMA
23	05.03.2004	09.09.2004	08.10.2004	16.02.2005	KABUL	ONAMA
24	12.03.2004	12.07.2004	05.08.2004	24.01.2005	KABUL	ONAMA
25	12.03.2004	12.07.2004	05.08.2004	24.01.2005	KABUL	ONAMA
26	12.03.2004	12.07.2004	05.08.2004	24.01.2005	KABUL	ONAMA
27	12.03.2004	12.07.2004	05.08.2004	24.01.2005	KABUL	ONAMA
28	12.03.2004	12.07.2004	05.08.2004	24.01.2005	KABUL	ONAMA
29	12.03.2004	12.07.2004	05.08.2004	24.01.2005	KABUL	ONAMA
30	12.03.2004	12.07.2004	05.08.2004	24.01.2005	KABUL	ONAMA
31	12.03.2004	12.07.2004	05.08.2004	24.01.2005	KABUL	ONAMA
32	22.03.2004	29.12.2004	25.02.2005	04.05.2005	KABUL	ONAMA
33	23.03.2004	20.12.2004	22.02.2005	12.05.2005	RED	ONAMA
34	23.03.2004	20.12.2004	22.02.2005	12.05.2005	RED	ONAMA
35	23.03.2004	20.12.2004	22.02.2005	12.05.2005	RED	ONAMA
36	23.03.2004	20.12.2004	22.02.2005	12.05.2005	RED	ONAMA
37	23.03.2004	20.12.2004	22.02.2005	12.05.2005	RED	ONAMA
38	23.03.2004	20.12.2004	22.02.2005	12.05.2005	RED	ONAMA
39	23.03.2004	20.12.2004	22.02.2005	12.05.2005	RED	ONAMA
40	01.04.2004	31.12.2004	08.02.2005	02.12.2005	KABUL	ONAMA
41	05.04.2004	16.09.2004	08.10.2004	24.02.2005	KABUL	ONAMA
42	05.04.2004	16.09.2004	08.10.2004	24.02.2005	KABUL	ONAMA
43	05.04.2004	16.09.2004	08.10.2004	24.02.2005	KABUL	ONAMA
44	05.04.2004	16.09.2004	08.10.2004	24.02.2005	KABUL	ONAMA
45	05.04.2004	16.09.2004	08.10.2004	24.02.2005	KABUL	ONAMA
46	05.04.2004	16.09.2004			RED	

47	13.04.2004	30.12.2004	16.02.2005	09.05.2005	KABUL	ONAMA
48	13.04.2004	30.12.2004	16.02.2005	09.05.2005	KABUL	ONAMA
49	13.04.2004	17.12.2004	14.01.2005	26.09.2005	KABUL	ONAMA
50	16.04.2004	20.05.2004			RED	
51	20.04.2004	27.12.2004	16.02.2005	13.04.2005	RED	ONAMA
52	30.04.2004	06.10.2004	26.10.2004	05.04.2005	KABUL	ONAMA
53	13.05.2004	06.09.2004	21.09.2004	06.01.2005	KABUL	ONAMA
54	13.05.2004	27.09.2004	05.11.2004	07.02.2005	KABUL	ONAMA
55	13.05.2004	27.09.2004	05.11.2004	07.02.2005	KABUL	ONAMA
56	18.05.2004	27.12.2004	08.02.2005	05.05.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
57	20.05.2004	27.01.2005	03.03.2005	04.02.2006	KABUL	ONAMA
58	24.05.2004	15.12.2004	12.01.2005	24.03.2005	KABUL	ONAMA
59	24.05.2004	15.12.2004	12.01.2005	24.03.2005	KABUL	ONAMA
60	02.06.2004	11.11.2004	14.12.2004	28.04.2005	KABUL	ONAMA
61	07.06.2004	02.11.2004			ACILMAMIS SAYILMASINA	
62	16.06.2004	10.02.2005	10.03.2005	24.05.2005	KABUL	ONAMA
63	16.06.2004	22.12.2004	08.02.2005	31.03.2005	KABUL	ONAMA
64	30.06.2004	13.03.2006			KABUL	
65	07.07.2004	14.04.2005	03.05.2005	19.07.2005	KABUL	ONAMA
66	07.07.2004	14.04.2005	03.05.2005	19.07.2005	KABUL	ONAMA
67	08.07.2004	17.02.2005	15.03.2005	24.05.2005	KABUL	ONAMA
68	13.07.2004	23.12.2004	04.02.2005	21.04.2005	KABUL	ONAMA
69	27.07.2004	06.09.2004			YETKISIZLIK NEDENIYLE RED	
70	27.07.2004	06.09.2004			YETKISIZLIK NEDENIYLE RED	
71	29.07.2004	14.02.2005			KABUL	
72	06.08.2004	02.03.2005	22.03.2005	31.05.2005	KABUL	ONAMA
73	12.08.2004	01.03.2005	22.03.2005	16.06.2005	RED	ONAMA
74	26.08.2004	18.11.2004	14.12.2004	12.01.2005	KABUL	ONAMA
75	26.08.2004	18.11.2004	14.12.2004	12.01.2005	KABUL	ONAMA
76	26.08.2004	18.11.2004	14.12.2004	12.01.2005	KABUL	ONAMA
77	19.10.2004	26.05.2005	24.06.2005	22.11.2005	KABUL	DUZELTEREK ONAMA
78	25.10.2004	04.04.2005			KABUL	
79	05.11.2004	09.05.2005	09.06.2005	16.09.2005	KABUL	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
80	05.11.2004	09.05.2005	09.06.2005	16.09.2005	KABUL	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
81	05.11.2004	09.05.2005	09.06.2005	16.09.2005	KABUL	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
82	08.11.2004	31.12.2004			KABUL	
83	12.11.2004	31.03.2005			ACILMAMIS SAYILMASINA	
84	12.11.2004	07.04.2005	06.05.2005	15.07.2005	KABUL	ONAMA
85	23.11.2004	11.05.2005	24.05.2005	13.12.2005	KABUL	ONAMA
86	23.11.2004	11.05.2005	24.05.2005	13.12.2005	KABUL	ONAMA
87	29.11.2004	27.06.2005	05.08.2005	22.11.2005	KABUL	ONAMA
88	30.11.2004	30.12.2004	05.02.2005	11.04.2005	RED	BOZMA
89	03.12.2004	09.06.2005	15.07.2005	14.10.2005	KABUL	ONAMA
90	09.12.2004	08.09.2005	11.11.2005	23.01.2006	RED	ONAMA
91	07.12.2004	20.07.2005	21.09.2005	12.12.2005	KABUL	ONAMA
92	21.12.2004	02.06.2005	05.07.2005	07.11.2005	KABUL	ONAMA
93	21.12.2004	02.06.2005	05.07.2005	07.11.2005	KABUL	ONAMA
94	21.12.2004	02.06.2005	05.07.2005	07.11.2005	KABUL	ONAMA
95	22.12.2004	06.06.2005	24.06.2005	14.10.2005	RED	ONAMA
96	24.12.2004	28.02.2005			KABUL	
97	24.12.2004	16.06.2005	22.07.2005	15.11.2005	KABUL	ONAMA

98	24.12.2004	10.11.2005			KABUL	
99	27.12.2004	27.06.2005	05.08.2005	22.11.2005	KABUL	ONAMA
100	27.12.2004	27.06.2005	05.08.2005	22.11.2005	KABUL	ONAMA
101	29.12.2004	26.05.2005			KABUL	
102	30.12.2004	06.10.2005	15.11.2005	31.01.2006	KABUL	ONAMA
103	12.01.2005	20.07.2005			KABUL	
104	14.01.2005	23.05.2005	17.06.2005	16.09.2005	KABUL	ONAMA
105	19.01.2005	13.06.2005	15.07.2005	07.11.2005	KABUL	ONAMA
106	24.01.2005	18.07.2005	23.09.2005	15.06.2006	KABUL	ONAMA
107	28.01.2005	01.12.2005	31.01.2006	23.06.2006	KABUL	ONAMA
108	28.01.2005	08.09.2005	21.09.2005	28.11.2005	KABUL	ONAMA
109	02.02.2005	10.11.2005	25.11.2005	31.10.2006	KABUL	ONAMA
110	02.02.2005	10.11.2005	25.11.2005	31.10.2006	KABUL	ONAMA
111	02.02.2005	10.11.2005	25.11.2005	31.10.2006	KABUL	ONAMA
112	02.02.2005	10.11.2005	25.11.2005	31.10.2006	KABUL	ONAMA
113	02.02.2005	10.11.2005	25.11.2005	31.10.2006	KABUL	ONAMA
114	02.02.2005	10.11.2005	25.11.2005	31.10.2006	KABUL	ONAMA
115	02.02.2005	08.09.2005	11.10.2005	29.06.2006	RED	ONAMA
116	09.02.2005	01.12.2005	03.01.2006	06.03.2006	KABUL	ONAMA
117	09.02.2005	01.12.2005	03.01.2006	06.03.2006	KABUL	ONAMA
118	09.02.2005	01.12.2005	03.01.2006	06.03.2006	KABUL	ONAMA
119	09.02.2005	01.12.2005	03.01.2006	06.03.2006	KABUL	ONAMA
120	09.02.2005	01.12.2005	03.01.2006	06.03.2006	KABUL	ONAMA
121	09.02.2005	23.06.2005	29.07.2005	15.11.2005	KABUL	ONAMA
122	17.02.2005	10.11.2005	09.12.2005	22.02.2006	KABUL	DUZELTEREK ONAMA
123	18.02.2005	24.06.2005			ACILMAMIS SAYILMASINA	
124	21.02.2005	06.10.2005	22.11.2005	05.02.2006	KABUL	ONAMA
125	04.03.2005	25.07.2007	18.09.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
126	11.03.2005	24.04.2006	09.06.2006	13.11.2006	KABUL	ONAMA
127	23.03.2005	12.09.2006			ACILMAMIS SAYILMASINA	
128	28.03.2005	11.09.2006			RED	
129	28.03.2005	12.12.2005	23.12.2005	06.03.2006	RED	ONAMA
130	30.03.2005	07.11.2005	26.12.2005	05.04.2006	KABUL	ONAMA
131	01.04.2005	05.05.2005			YETKISIZLIK NEDENIYLE RED	
132	11.04.2005	03.04.2006	01.06.2006	03.08.2006	KABUL	ONAMA
133	21.04.2005	01.12.2005	03.01.2006	06.03.2006	KABUL	ONAMA
134	02.06.2005	26.01.2006	10.03.2006	23.06.2006	KABUL	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
135	19.07.2005	09.02.2006			KABUL	
136	26.07.2005	26.01.2006	24.02.2006	23.06.2006	KABUL	ONAMA
137	29.07.2005	08.03.2006	29.03.2006	10.07.2006	KABUL	ONAMA
138	24.08.2005	15.02.2006	12.05.2006	03.08.2006	KABUL	ONAMA
139	02.09.2005	27.09.2006	03.11.2006	23.03.2007	KABUL	ONAMA
140	13.09.2005	23.03.2006	12.05.2006	03.08.2006	KABUL	ONAMA
141	14.09.2005	18.12.2006	30.01.2007	18.06.2007	RED	ONAMA
142	20.09.2005	02.03.2006	17.03.2006	23.06.2006	KABUL	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
143	26.09.2005	01.05.2006	24.05.2006	16.08.2006	RED	ONAMA
144	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
145	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
146	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
147	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
148	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA

149	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
150	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
151	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
152	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
153	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
154	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
155	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
156	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
157	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
158	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
159	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
160	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
161	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
162	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
163	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
164	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
165	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
166	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
167	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
168	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
169	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
170	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
171	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
172	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
173	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
174	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
175	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
176	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
177	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
178	29.09.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
179	03.10.2005	11.05.2006			KABUL	
180	04.10.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
181	04.10.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
182	04.10.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
183	04.10.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
184	04.10.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
185	04.10.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
186	04.10.2005	19.06.2006	28.07.2006	11.10.2006	KABUL	ONAMA
187	07.10.2005	11.05.2006			KABUL	
188	11.10.2005	28.06.2006	16.08.2006	19.01.2007	KABUL	ONAMA
189	26.10.2005	29.05.2006	04.07.2006	27.12.2006	KABUL	ONAMA
190	27.10.2005	18.05.2006	30.06.2006	25.12.2006	KABUL	ONAMA
191	31.10.2005	28.06.2006	16.08.2006	19.01.2007	KABUL	BOZMA
192	31.10.2005	18.05.2006	30.06.2006	05.04.2007	KABUL	ONAMA
193	17.05.2006	12.07.2007			ACILMAMIS SAYILMASINA	
194	22.05.2006	28.12.2006	23.02.2007	26.07.2007	KABUL	DUZELTEREK ONAMA
195	24.05.2006	06.12.2006	08.01.2007	20.07.2007	KABUL	ONAMA
196	26.05.2006	04.07.2007	16.08.2007	DONMEDI	RED	DONMEDI
197	05.06.2006	12.04.2007	12.06.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
198	03.07.2006	28.06.2007			KABUL	
199	04.07.2006	26.07.2007	13.08.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
200	05.07.2006	17.12.2006			KABUL	

201	05.07.2006	17.12.2006			KABUL	
202	05.07.2006	17.12.2006	16.02.2007	06.08.2007	KABUL	ONAMA
203	05.07.2006	17.12.2006			RED	
204	05.07.2006	17.12.2006			RED	
205	05.07.2006	17.12.2006			RED	
206	05.07.2006	17.12.2006			RED	
207	05.07.2006	17.12.2006			RED	
208	05.07.2006	17.12.2006			RED	
209	05.07.2006	17.12.2006			RED	
210	05.07.2006	17.12.2006			RED	
211	05.07.2006	17.12.2006			RED	
212	05.07.2006	17.12.2006			RED	
213	05.07.2006	17.12.2006			RED	
214	05.07.2006	17.12.2006			RED	
215	05.07.2006	17.12.2006			RED	
216	07.07.2006	17.12.2006			RED	
217	07.07.2006	17.12.2006			RED	
218	07.07.2006	17.12.2006			RED	
219	07.07.2006	17.12.2006			RED	
220	07.07.2006	17.12.2006			RED	
221	07.07.2006	17.12.2006			RED	
222	07.07.2006	17.12.2006			KABUL	
223	07.07.2006	17.12.2006			KABUL	
224	17.07.2006	02.07.2007			ACILMAMIS SAYILMASINA	
225	18.07.2006	11.09.2006	10.11.2006	06.08.2007	KABUL	ONAMA
226	20.07.2006	07.05.2007	12.06.2007	DONMEDI	KABUL	
227	15.08.2006	22.03.2007	01.05.2007	04.07.2007	KABUL	ONAMA
228	15.08.2006	22.03.2007	01.05.2007	04.07.2007	KABUL	ONAMA
229	15.08.2006	22.03.2007	01.05.2007	04.07.2007	KABUL	ONAMA
230	15.08.2006	22.03.2007	01.05.2007	04.07.2007	KABUL	ONAMA
231	15.08.2006	22.03.2007	01.05.2007	04.07.2007	KABUL	ONAMA
232	15.08.2006	22.03.2007	01.05.2007	04.07.2007	KABUL	ONAMA
233	24.08.2006	21.06.2007	03.08.2007	DONMEDI	KABUL	
234	25.08.2006	26.04.2007	01.06.2007	DONMEDI	KABUL	
235	16.01.2004	23.02.2004			KABUL	
236	30.01.2004	17.06.2004	02.07.2004	26.01.2005	RED	ONAMA
237	06.02.2004	24.06.2004	13.07.2004	01.02.2005	RED	ONAMA
238	06.02.2004	24.06.2004	13.07.2004	01.02.2005	RED	ONAMA
239	10.02.2004	25.10.2004	25.11.2004	10.01.2005	KABUL	ONAMA
240	10.02.2004	25.10.2004	25.11.2004	10.01.2005	KABUL	ONAMA
241	23.02.2004	27.09.2004	14.10.2004	28.03.2005	KABUL	ONAMA
242	23.02.2004	27.09.2004	14.10.2004	28.03.2005	KABUL	ONAMA
243	23.02.2004	27.09.2004	14.10.2004	28.03.2005	KABUL	ONAMA
244	26.02.2004	27.04.2005	27.05.2005	17.03.2006	KABUL	BOZMA
245	26.02.2004	21.06.2004	13.07.2004	25.02.2005	KABUL	ONAMA
246	26.02.2004	21.06.2004	13.07.2004	25.02.2005	KABUL	ONAMA
247	05.03.2004	09.12.2004	25.01.2005	11.04.2005	KABUL	ONAMA
248	15.03.2004	04.07.2004	18.08.2004	23.05.2005	KABUL	ONAMA
249	22.03.2004	14.04.2005	03.06.2005	05.08.2005	KABUL	ONAMA
250	24.03.2004	29.09.2004	19.10.2004	11.04.2005	RED	ONAMA
251	24.03.2004	29.09.2004	19.10.2004	11.04.2005	RED	ONAMA
252	24.03.2004	29.09.2004	19.10.2004	11.04.2005	RED	ONAMA

253	24.03.2004	29.09.2004	19.10.2004	11.04.2005	RED	ONAMA
254	24.03.2004	29.09.2004	19.10.2004	11.04.2005	RED	ONAMA
255	24.03.2004	29.09.2004	19.10.2004	11.04.2005	RED	ONAMA
256	24.03.2004	29.09.2004	19.10.2004	11.04.2005	RED	ONAMA
257	05.04.2004	12.05.2004			YETKISIZLIK NEDENIYLE RED	
258	05.04.2004	11.11.2004	10.12.2004	28.03.2005	KABUL	ONAMA
259	05.04.2004	11.11.2004	10.12.2004	28.03.2005	KABUL	ONAMA
260	05.04.2004	11.11.2004	10.12.2004	28.03.2005	KABUL	ONAMA
261	05.04.2004	11.11.2004	10.12.2004	28.03.2005	RED	ONAMA
262	09.04.2004	13.05.2004	28.05.2004	01.02.2005	KABUL	ONAMA
263	09.04.2004	11.11.2004	28.11.2004	28.03.2005	KABUL	ONAMA
264	03.04.2004	08.09.2004	28.09.2004	01.03.2005	KABUL	ONAMA
265	21.04.2004	22.11.2004	10.12.2004	16.03.2005	KABUL	ONAMA
266	07.05.2004	16.06.2004	13.07.2004	10.01.2005	RED	ONAMA
267	13.05.2004	30.12.2004	01.02.2005	11.04.2005	KABUL	ONAMA
268	13.05.2004	30.12.2004	01.02.2005	11.04.2005	KABUL	ONAMA
269	13.05.2004	30.12.2004	01.02.2005	11.04.2005	KABUL	ONAMA
270	21.05.2004	28.02.2005	11.03.2005	23.05.2005	RED	ONAMA
271	21.05.2004	10.02.2005	11.03.2005	13.06.2005	KABUL	ONAMA
272	26.05.2004	24.06.2004			RED	
273	26.05.2004	23.12.2004			RED	
274	04.06.2004	28.04.2005	10.05.2005	05.08.2005	KABUL	BOZMA
275	08.06.2004	28.12.2004	15.02.2005	02.05.2005	KABUL	ONAMA
276	11.06.2004	30.05.2005	24.06.2005	01.08.2005	KABUL	DUZELTEREK ONAMA
277	11.06.2004	18.10.2004	04.11.2004	11.02.2005	KABUL	ONAMA
278	18.06.2004	30.05.2005	24.06.2005	10.11.2005	KABUL	DUZELTEREK ONAMA
279	23.06.2004	09.09.2004			YETKISIZLIK NEDENIYLE RED	
280	01.07.2004	03.11.2004			RED	
281	07.07.2004	21.02.2005	25.03.2005	06.06.2005	KABUL	ONAMA
282	07.07.2004	30.05.2005	24.06.2005	01.08.2005	KABUL	DUZELTEREK ONAMA
283	08.07.2004	21.04.2005			KABUL	
284	13.07.2004	02.05.2007	29.06.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
285	27.07.2004	08.09.2004			YETKISIZLIK NEDENIYLE RED	
286	27.07.2004	08.09.2004			YETKISIZLIK NEDENIYLE RED	
287	29.07.2004	12.05.2005	21.06.2005	26.10.2005	KABUL	ONAMA
288	09.08.2004	09.05.2005	10.06.2005	07.04.2006	KABUL	ONAMA
289	18.08.2004	04.07.2005	09.09.2005	10.11.2005	KABUL	ONAMA
290	27.08.2004	17.03.2005			KABUL	
291	22.09.2004	30.12.2005	10.03.2006	11.07.2006	KABUL	ONAMA
292	04.10.2004	14.04.2005			RED	
293	08.10.2004	30.06.2005	10.08.2005	10.11.2005	KABUL	ONAMA
294	19.10.2004	08.06.2005	19.07.2005	26.10.2005	KABUL	ONAMA
295	19.10.2004	08.06.2005	19.07.2005	26.10.2005	KABUL	ONAMA
296	25.10.2004	16.03.2005			KABUL	
297	08.11.2004	28.07.2005	10.08.2005	04.10.2005	RED	ONAMA
298	08.11.2004	28.07.2005	10.08.2005	04.10.2005	RED	ONAMA
299	08.11.2004	28.07.2005	10.08.2005	04.10.2005	RED	ONAMA
300	10.11.2004	06.06.2005	12.07.2005	26.10.2005	RED	BOZMA
301	12.11.2004	15.06.2005	05.08.2005	01.12.2005	KABUL	ONAMA
302	19.11.2004	03.07.2006			ACILMAMIS SAYILMASINA	
303	23.11.2004	07.07.2005	01.09.2005	19.10.2005	KABUL	ONAMA

304	25.11.2004	27.10.2005			KABUL	
305	26.11.2004	04.05.2005	03.06.2005	10.08.2005	KABUL	ONAMA
306	09.12.2004	15.06.2005	05.08.2005	01.12.2005	KABUL	ONAMA
307	20.12.2004	26.10.2005	29.11.2005	10.02.2006	RED	DUZELTEREK ONAMA
308	21.12.2004	07.04.2005	06.05.2005	06.07.2005	KABUL	ONAMA
309	21.12.2004	07.04.2005	06.05.2005	06.07.2005	KABUL	ONAMA
310	21.12.2004	01.06.2005			ACILMAMIS SAYILMASINA	
311	22.12.2004	06.06.2005	15.07.2005	26.11.2005	RED	ONAMA
312	23.12.2004	15.06.2005	03.08.2005	10.11.2005	KABUL	ONAMA
313	23.12.2004	27.12.2004			YETKISIZLIK NEDENIYLE RED	
314	23.12.2004	30.12.2005	20.02.2006	29.05.2006	KABUL	ONAMA
315	07.01.2005	15.06.2005	03.08.2005	10.11.2005	KABUL	ONAMA
316	12.01.2005	14.04.2005	27.05.2005	01.09.2005	KABUL	ONAMA
317	14.01.2005	29.09.2005	15.11.2005	10.02.2006	KABUL	ONAMA
318	14.01.2005	01.07.2005	01.09.2005	10.11.2005	KABUL	ONAMA
319	19.01.2005	16.11.2005			RED	
320	26.01.2005	10.10.2005	07.11.2005	16.01.2006	RED	ONAMA
321	28.01.2005	02.03.2005			KABUL	
322	28.01.2005	25.07.2005	09.09.2005	22.11.2005	KABUL	ONAMA
323	01.02.2005	20.12.2005	08.02.2006	21.04.2006	KABUL	ONAMA
324	02.02.2005	11.07.2005	01.09.2005	26.10.2005	KABUL	ONAMA
325	02.02.2005	11.07.2005	01.09.2005	26.10.2005	KABUL	ONAMA
326	02.02.2005	11.07.2005	01.09.2005	26.10.2005	KABUL	ONAMA
327	02.02.2005	11.07.2005	01.09.2005	26.10.2005	KABUL	ONAMA
328	02.02.2005	11.07.2005	01.09.2005	26.10.2005	KABUL	ONAMA
329	02.02.2005	11.07.2005	01.09.2005	26.10.2005	KABUL	ONAMA
330	09.02.2005	29.11.2005	14.02.2006	03.07.2006	KABUL	ONAMA
331	09.02.2005	29.11.2005	14.02.2006	03.07.2006	KABUL	ONAMA
332	09.02.2005	29.11.2005	14.02.2006	03.07.2006	KABUL	ONAMA
333	09.02.2005	29.11.2005	14.02.2006	03.07.2006	KABUL	ONAMA
334	09.02.2005	29.11.2005	14.02.2006	03.07.2006	KABUL	ONAMA
335	11.02.2005	27.04.2006	24.05.2006	28.04.2007	KABUL	ONAMA
336	15.02.2005	06.11.2006	06.03.2007	25.05.2007	RED	ONAMA
337	18.02.2005	16.11.2005	16.12.2005	06.03.2006	KABUL	ONAMA
338	18.02.2005	22.09.2005	15.11.2005	10.02.2006	KABUL	ONAMA
339	19.02.2005	09.12.2005	19.03.2006	24.05.2006	KABUL	ONAMA
340	09.03.2005	16.11.2005	16.12.2005	06.03.2006	KABUL	ONAMA
341	30.03.2005	26.04.2006			RED	
342	31.03.2005	21.11.2005	16.12.2005	17.03.2006	KABUL	ONAMA
343	31.03.2005	21.11.2005	16.12.2005	17.03.2006	KABUL	ONAMA
344	31.03.2005	15.06.2005			RED	
345	01.04.2005	30.12.2005	08.02.2006	09.06.2006	RED	ONAMA
346	04.04.2005	07.09.2005	13.10.2005	19.12.2005	KABUL	ONAMA
347	05.05.2005	07.03.2006	30.03.2006	03.07.2006	KABUL	ONAMA
348	20.05.2005	30.03.2006	24.05.2006	28.08.2006	KABUL	ONAMA
349	24.05.2005	27.10.2005			RED	
350	26.05.2005	30.12.2005	08.02.2006	21.04.2006	RED	DUZELTEREK ONAMA
351	23.06.2005	19.12.2005			KABUL	
352	29.06.2005	28.12.2005	08.02.2006	01.05.2006	KABUL	ONAMA
353	29.06.2005	28.12.2005	08.02.2006	01.05.2006	KABUL	ONAMA
354	29.06.2005	28.12.2005	08.02.2006	01.05.2006	KABUL	ONAMA
355	29.06.2005	28.12.2005	08.02.2006	01.05.2006	KABUL	ONAMA

356	29.06.2005	28.12.2005	08.02.2006	01.05.2006	KABUL	ONAMA
357	29.06.2005	28.12.2005	08.02.2006	01.05.2006	KABUL	ONAMA
358	29.06.2005	30.09.2005			ACILMAMIS SAYILMASINA	
359	07.07.2005	24.04.2006	24.05.2006	25.12.2006	KABUL	ONAMA
360	14.07.2005	07.09.2005			KABUL	
361	18.07.2005	30.12.2005			ACILMAMIS SAYILMASINA	
362	12.08.2005	14.03.2006	28.04.2006	28.08.2006	KABUL	ONAMA
363	19.08.2005	20.02.2006			RED	
364	24.08.2005	26.12.2005	14.01.2006	20.06.2006	KABUL	ONAMA
365	31.08.2005	29.05.2006	29.06.2006	09.01.2007	KABUL	ONAMA
366	01.09.2005	08.05.2006	22.06.2006	04.12.2006	KABUL	ONAMA
367	02.09.2005	20.04.2006	14.06.2006	05.01.2007	RED	BOZMA
368	13.09.2005	10.02.2006			ACILMAMIS SAYILMASINA	
369	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
370	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
371	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
372	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
373	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
374	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
375	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
376	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
377	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
378	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
379	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
380	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
381	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
382	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
383	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
384	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
385	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
386	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
387	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
388	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
389	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
390	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
391	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
392	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
393	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
394	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
395	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
396	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
397	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
398	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
399	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
400	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
401	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
402	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
403	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
404	29.09.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
405	03.10.2005	18.12.2006	01.02.2007	11.07.2007	RED	ONAMA
406	04.10.2005	22.11.2005			RED	

407	04.10.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
408	04.10.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
409	04.10.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
410	04.10.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
411	04.10.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
412	04.10.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
413	04.10.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
414	04.10.2005	17.05.2006	14.06.2006	31.08.2006	RED	ONAMA
415	07.10.2005	20.09.2007	25.10.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
416	14.10.2005	24.12.2006	06.03.2007	27.09.2007	RED	ONAMA
417	18.10.2005	15.06.2006	21.07.2006	09.01.2007	KABUL	ONAMA
418	20.10.2005	05.10.2006	24.11.2006	03.05.2007	KABUL	ONAMA
419	26.10.2005	06.07.2006	31.08.2006	12.02.2007	KABUL	ONAMA
420	27.10.2005	20.04.2006	24.05.2006	14.11.2006	KABUL	ONAMA
421	22.05.2006	16.07.2007			RED	
422	30.06.2006	19.12.2006	07.02.2007	24.07.2007	KABUL	ONAMA
423	30.06.2006	19.12.2006	07.02.2007	24.07.2007	KABUL	ONAMA
424	30.06.2006	14.12.2006	06.03.2007	24.07.2007	KABUL	ONAMA
425	30.06.2006	12.09.2007	25.10.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
426	06.07.2006	04.07.2007	20.07.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
427	07.07.2006	13.11.2007	14.12.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
428	26.07.2006	12.03.2007	10.05.2007	04.12.2007	KABUL	ONAMA
429	08.08.2006	12.03.2007	27.04.2007	21.11.2007	RED	ONAMA
430	08.08.2006	11.07.2007	10.09.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
431	14.08.2006	18.04.2007	25.05.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
432	15.08.2006	26.09.2007	10.10.2007	DONMEDI	RED	DONMEDI
433	15.08.2006	21.06.2007	20.07.2007	15.10.2007	KABUL	ONAMA
434	15.08.2006	21.06.2007	20.07.2007	15.10.2007	KABUL	ONAMA
435	15.08.2006	21.06.2007	20.07.2007	15.10.2007	KABUL	ONAMA
436	15.08.2006	21.06.2007	20.07.2007	15.10.2007	KABUL	ONAMA
437	15.08.2006	21.06.2007	20.07.2007	15.10.2007	KABUL	ONAMA
438	15.08.2006	21.06.2007	20.07.2007	15.10.2007	KABUL	ONAMA
439	24.08.2006	14.03.2007	10.05.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
440	16.01.2004	25.03.2004	06.04.2004	07.01.2005	KABUL	ONAMA
441	21.01.2004	25.03.2004	06.04.2004	21.12.2004	KABUL	ONAMA
442	28.01.2004	15.03.2004	13.04.2004	03.04.2005	RED	ONAMA
443	28.01.2004	01.04.2004	13.04.2004	03.04.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
444	28.01.2004	01.04.2004	13.04.2004	03.04.2005	RED	BOZULARAK RTADAN KALDIRMA
445	28.01.2004	01.04.2004	13.04.2004	03.04.2005	RED	ONAMA
446	06.02.2004	07.06.2004	18.06.2004	24.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
447	06.02.2004	07.06.2004	18.06.2004	24.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
448	10.02.2004	14.05.2004	25.05.2004	07.02.2005	KABUL	ONAMA
449	18.02.2004	22.04.2004	14.05.2004	17.01.2005	RED	ONAMA
450	23.02.2004	17.09.2004	21.10.2004	15.03.2005	KABUL	ONAMA
451	24.02.2004	12.04.2004	29.04.2004	16.02.2005	KABUL	ONAMA
452	25.02.2004	17.09.2004	21.10.2004	15.03.2005	KABUL	ONAMA
453	26.02.2004	21.05.2004	08.06.2004	17.01.2005	KABUL	ONAMA
454	26.02.2004	21.05.2004	08.06.2004	17.01.2005	KABUL	ONAMA
455	06.03.2004	17.09.2004	12.10.2004	01.03.2005	KABUL	ONAMA
456	09.03.2004	17.09.2004	21.10.2004	16.02.2005	KABUL	ONAMA
457	09.03.2004	17.09.2004	21.10.2004	16.02.2005	KABUL	ONAMA

458	09.03.2004	17.09.2004	21.10.2004	16.02.2005	KABUL	ONAMA
459	09.03.2004	17.09.2004	21.10.2004	16.02.2005	KABUL	ONAMA
460	09.03.2004	17.09.2004	21.10.2004	16.02.2005	KABUL	ONAMA
461	09.03.2004	17.09.2004	21.10.2004	16.02.2005	KABUL	ONAMA
462	09.03.2004	17.09.2004	21.10.2004	16.02.2005	KABUL	ONAMA
463	09.03.2004	17.09.2004	21.10.2004	16.02.2005	RED	ONAMA
464	22.03.2004	20.12.2004			RED	
465	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
466	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
467	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK RTADAN KALDIRMA
468	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
469	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
470	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
471	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
472	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
473	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
474	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
475	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
476	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
477	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
478	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
479	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
480	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
481	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
482	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
483	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
484	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
485	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
486	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
487	22.03.2004	14.07.2004	11.08.2004	07.02.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
488	25.03.2004	15.10.2004			ACILMAMIS SAYILMASINA	
489	25.03.2004	15.10.2004			ACILMAMIS SAYILMASINA	
490	05.04.2004	12.07.2004	31.08.2004	15.03.2005	KABUL	ONAMA
491	05.04.2004	12.07.2004	31.08.2004	15.03.2005	KABUL	ONAMA
492	08.04.2004	24.05.2004			RED	
493	09.04.2004	14.05.2004	25.05.2004	07.02.2005	KABUL	ONAMA
494	09.04.2004	12.07.2004	31.08.2004	29.03.2005	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
495	13.04.2004	17.09.2004			ACILMAMIS SAYILMASINA	
496	16.04.2004	14.05.2004			RED	
497	16.04.2004	14.05.2004			RED	
498	22.04.2004	31.05.2004	18.06.2004	07.02.2005	RED	BOZMA
499	11.05.2004	17.09.2004	28.09.2004	01.03.2005	RED	ONAMA
500	11.05.2004	17.09.2004	28.09.2004	01.03.2005	KABUL	ONAMA
501	11.05.2004	17.09.2004	28.09.2004	01.03.2005	KABUL	ONAMA
502	11.05.2004	17.09.2004	28.09.2004	01.03.2005	KABUL	ONAMA
503	20.05.2004	18.04.2005	27.05.2005	18.08.2005	KABUL	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
504	21.05.2004	16.09.2004			RED	
505	26.05.2004	18.11.2004	02.12.2004	16.02.2005	KABUL	ONAMA
506	26.05.2004	18.11.2004	02.12.2004	16.02.2005	KABUL	ONAMA

507	26.05.2004	22.12.2004	25.01.2005	05.04.2005	KABUL	ONAMA
508	07.06.2004	05.04.2005			ACILMAMIS SAYILMASINA	
509	16.06.2004	30.12.2004	25.01.2005	11.04.2005	KABUL	ONAMA
510	25.06.2004	23.12.2004	25.01.2005	25.03.2005	KABUL	ONAMA
511	01.07.2004	17.09.2004			RED	
512	07.07.2004	07.03.2005	31.03.2005	15.06.2005	KABUL	ONAMA
513	07.07.2004	07.03.2005	31.03.2005	15.06.2005	KABUL	ONAMA
514	08.07.2004	16.12.2004	10.01.2005	15.03.2005	KABUL	ONAMA
515	27.07.2004	06.09.2004			YETKISIZLIK NEDENIYLE RED	
516	27.07.2004	06.09.2004			YETKISIZLIK NEDENIYLE RED	
517	29.07.2004	18.11.2004	16.12.2004	16.02.2005	KABUL	ONAMA
518	28.08.2004	05.04.2005			ACILMAMIS SAYILMASINA	
519	22.09.2004	25.07.2005	10.08.2005	29.11.2005	KABUL	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
520	04.10.2004	10.02.2005			RED	
521	13.10.2004	29.12.2004	09.03.2005	10.05.2005	KABUL	ONAMA
522	19.10.2004	06.06.2005	28.07.2005	17.11.2005	KABUL	BOZMA
523	19.10.2004	06.06.2005	28.07.2005	17.11.2005	KABUL	BOZMA
524	02.11.2004	09.05.2005	27.05.2005	20.09.2005	KABUL	BOZMA
525	05.11.2004	30.06.2005	28.07.2005	11.11.2005	RED	ONAMA
526	05.11.2004	30.06.2005	28.07.2005	11.11.2005	RED	ONAMA
527	05.11.2004	30.06.2005	28.07.2005	11.11.2005	RED	ONAMA
528	10.11.2004	25.04.2005	10.05.2005	20.07.2005	KABUL	ONAMA
529	10.11.2004	25.04.2005	10.05.2005	20.07.2005	KABUL	ONAMA
530	23.11.2004	18.04.2005	27.04.2005	20.07.2005	KABUL	ONAMA
531	23.11.2004	18.04.2005	27.04.2005	20.07.2005	KABUL	ONAMA
532	24.11.2004	30.06.2005	28.07.2005	17.11.2005	RED	ONAMA
533	29.11.2004	14.03.2005	22.03.2005	02.06.2005	KABUL	ONAMA
534	02.12.2004	12.05.2005	27.05.2005	04.08.2005	KABUL	ONAMA
535	06.12.2004	20.06.2005	03.08.2005	17.11.2005	KABUL	ONAMA
536	08.12.2004	24.01.2005			RED	
537	14.12.2004	24.01.2005			KABUL	
538	21.12.2004	01.09.2005			ACILMAMIS SAYILMASINA	
539	21.12.2004	01.09.2005			ACILMAMIS SAYILMASINA	
540	21.12.2004	16.05.2005	09.06.2005	18.08.2005	KABUL	ONAMA
541	22.12.2004	13.06.2005	28.07.2005	24.10.2005	KABUL	ONAMA
542	24.12.2004	30.05.2005	14.06.2005	18.08.2005	KABUL	BOZMA
543	24.12.2004	30.05.2005	14.06.2005	18.08.2005	KABUL	BOZMA
544	27.12.2004	14.03.2005	22.03.2005	29.06.2005	KABUL	BOZMA
545	04.01.2006	18.05.2006	23.06.2006	23.11.2006	KABUL	ONAMA
546	04.01.2006	07.07.2006	20.07.2006	20.11.2006	RED	ONAMA
547	04.01.2006	26.06.2006	17.07.2006	28.01.2007	KABUL	ONAMA
548	18.01.2006	28.06.2006	06.09.2006	25.12.2006	KABUL	ONAMA
549	18.01.2006	28.06.2006	06.09.2006	25.12.2006	KABUL	ONAMA
550	18.01.2006	28.06.2006	06.09.2006	25.12.2006	KABUL	ONAMA
551	19.01.2006	27.03.2006	04.05.2006	17.08.2006	KABUL	ONAMA
552	20.01.2006	28.06.2006	06.09.2006	12.02.2007	KABUL	ONAMA
553	24.01.2006	18.04.2007	29.05.2007	22.01.2008	KABUL	ONAMA
554	19.01.2006	18.07.2006	28.08.2006	23.11.2006	KABUL	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
555	30.01.2006	20.11.2006	01.03.2007	04.04.2007	KABUL	ONAMA
556	31.01.2006	27.12.2006	01.03.2007	03.08.2007	RED	ONAMA
557	13.02.2006	18.07.2006	28.08.2006	06.02.2007	KABUL	ONAMA

558	08.02.2006	15.03.2006			RED	
559	16.02.2006	05.12.2006			KABUL	
560	27.02.2006	14.06.2006	21.07.2006	17.01.2007	KABUL	ONAMA
561	28.02.2006	14.09.2006	15.11.2006	21.03.2007	KABUL	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
562	28.02.2006	27.12.2006	12.02.2007	20.06.2007	KABUL	ONAMA
563	28.02.2006	07.09.2006			RED	
564	01.03.2006	27.07.2006	06.09.2006	29.01.2007	KABUL	ONAMA
565	01.03.2006	05.04.2006	18.04.2006	20.10.2006	RED	ONAMA
566	07.03.2006	18.07.2006	28.08.2006	05.02.2007	KABUL	ONAMA
567	18.03.2006	28.05.2007	29.06.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
568	18.03.2006	28.05.2007	29.06.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
569	10.03.2006	12.02.2007	14.03.2007	09.07.2007	KABUL	ONAMA
570	16.03.2006	26.12.2006	05.02.2007	08.05.2007	RED	BOZMA
571	16.03.2006	19.12.2006	29.03.2007	21.11.2007	KABUL	ONAMA
572	21.03.2006	26.12.2006	05.02.2007	24.07.2007	RED	ONAMA
573	28.03.2006	11.06.2007	03.07.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
574	29.03.2006	21.06.2006	01.09.2006	25.01.2007	KABUL	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
575	31.03.2006	19.12.2006	05.02.2007	20.06.2007	RED	ONAMA
576	03.04.2006	11.06.2007	03.07.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
577	04.04.2006	28.11.2006	03.03.2007	06.08.2007	KABUL	ONAMA
578	06.04.2006	26.07.2006			KARAR VERILMESINE YER OLMADIGINA	
579	12.04.2006	26.12.2006	21.03.2007	07.11.2007	RED	BOZMA
580	18.04.2006	20.12.2006			KABUL	
581	24.04.2006	21.07.2006	15.09.2006	30.11.2006	KABUL	ONAMA
582	24.04.2006	21.07.2006	15.09.2006	30.11.2006	KABUL	ONAMA
583	24.04.2006	21.07.2006	15.09.2006	30.11.2006	KABUL	ONAMA
584	24.04.2006	21.07.2006	15.09.2006	30.11.2006	KABUL	ONAMA
585	24.04.2006	21.07.2006	15.09.2006	30.11.2006	KABUL	ONAMA
586	24.04.2006	21.07.2006	15.09.2006	30.11.2006	KABUL	ONAMA
587	24.04.2006	21.07.2006	15.09.2006	30.11.2006	KABUL	ONAMA
588	24.04.2006	26.07.2006	25.08.2006	25.01.2007	KABUL	ONAMA
589	28.04.2006	07.07.2006			YETKISIZLIK NEDENIYLE RED	
590	01.05.2006	28.03.2007	27.04.2007	07.12.2007	RED	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
591	04.05.2006	29.12.2006			ACILMAMIS SAYILMASINA	
592	04.05.2006	29.12.2006			ACILMAMIS SAYILMASINA	
593	08.05.2006	14.03.2007	13.04.2007	21.11.2007	KABUL	ONAMA
594	12.05.2006	30.04.2007	15.06.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
595	15.05.2006	07.11.2006	09.01.2007	07.05.2007	KABUL	ONAMA
596	18.05.2006	28.11.2006	09.01.2007	07.05.2007	KABUL	ONAMA
597	18.05.2006	31.01.2007	05.03.2007	03.08.2007	KABUL	ONAMA
598	24.05.2006	26.09.2006	15.11.2006	09.04.2007	KABUL	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
599	25.05.2006	11.06.2007	03.07.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
600	31.05.2006	19.12.2006	05.02.2007	20.06.2007	KABUL	ONAMA
601	31.05.2006	04.04.2007	18.04.2007	01.11.2007	RED	ONAMA
602	07.06.2006	26.12.2006	05.02.2007	20.06.2007	KABUL	ONAMA
603	08.06.2006	27.12.2006	12.02.2007	20.06.2007	KABUL	ONAMA
604	16.06.2006	07.12.2006	22.01.2007	20.06.2007	KABUL	ONAMA
605	20.06.2006	30.11.2006			KABUL	
606	04.07.2006	26.07.2007	27.09.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
607	04.07.2006	26.07.2007	12.09.2007	DONMEDI	RED	DONMEDI
608	04.07.2006	26.07.2007	12.09.2007	DONMEDI	RED	DONMEDI

609	05.07.2006	19.04.2007	15.05.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
610	06.07.2006	13.11.2007	18.12.2007	DONMEDI	RED	DONMEDI
611	06.07.2006	13.11.2007	18.12.2007	DONMEDI	RED	DONMEDI
612	06.07.2006	13.11.2007	18.12.2007	DONMEDI	RED	DONMEDI
613	06.07.2006	13.11.2007	18.12.2007	DONMEDI	RED	DONMEDI
614	06.07.2006	13.11.2007	18.12.2007	DONMEDI	RED	DONMEDI
615	06.07.2006	13.11.2007	18.12.2007	DONMEDI	RED	DONMEDI
616	06.07.2006	13.11.2007	18.12.2007	DONMEDI	RED	DONMEDI
617	06.07.2006	13.11.2007	18.12.2007	DONMEDI	RED	DONMEDI
618	06.07.2006	13.11.2007	18.12.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
619	07.07.2006	13.11.2007	09.01.2008	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
620	07.07.2006	13.11.2007	18.12.2007	DONMEDI	RED	DONMEDI
621	07.07.2006	13.11.2007	18.12.2007	DONMEDI	RED	DONMEDI
622	07.07.2006	13.11.2007	18.12.2007	DONMEDI	RED	DONMEDI
623	10.07.2006	26.04.2007	01.06.2007		24.12.2007 RED	ONAMA
624	02.08.2006	19.12.2006	05.02.2007		25.05.2007 KABUL	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
625	03.08.2006	19.12.2006	06.02.2007		26.06.2007 KABUL	BOZMA
626	04.08.2006	10.09.2007	10.10.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
627	09.08.2006	11.10.2006			KARAR VERILMESINE YER OLMADIGINA	
628	11.08.2006	14.02.2007	12.03.2007	DONMEDI	KABUL	DONMEDI
629	15.08.2006	02.04.2007	11.05.2007		27.07.2007 KABUL	ONAMA
630	15.08.2006	02.04.2007	11.05.2007		27.07.2007 KABUL	ONAMA
631	15.08.2006	02.04.2007	11.05.2007		27.07.2007 KABUL	ONAMA
632	15.08.2006	02.04.2007	11.05.2007		27.07.2007 KABUL	ONAMA
633	15.08.2006	02.04.2007	11.05.2007		27.07.2007 KABUL	ONAMA
634	15.08.2006	02.04.2007	11.05.2007		27.07.2007 KABUL	ONAMA
635	15.08.2006	02.04.2007	11.05.2007		27.07.2007 KABUL	ONAMA
636	24.08.2006	07.03.2007	20.04.2007		01.11.2007 KABUL	BOZULARAK ORTADAN KALDIRMA
637	04.09.2006	05.12.2006	06.01.2007		12.06.2007 KABUL	ONAMA
638	06.09.2006	02.04.2007	20.04.2007		27.07.2007 KABUL	ONAMA
639	24.02.2004	09.09.2004			FERAGAT NEDENIYLE RED	
640	24.02.2004	18.11.2004	30.11.2004		07.02.2005 FERAGAT NEDENIYLE RED	ONAMA
641	22.06.2004	11.11.2004	14.12.2004		01.03.2005 FERAGAT NEDENIYLE RED	ONAMA
642	31.12.2004	28.03.2005			FERAGAT NEDENIYLE RED	
643	02.02.2005	11.07.2005			FERAGAT NEDENIYLE RED	
644	02.02.2005	11.07.2005			FERAGAT NEDENIYLE RED	
645	30.03.2005	01.06.2005			FERAGAT NEDENIYLE RED	
646	30.03.2005	01.06.2005			FERAGAT NEDENIYLE RED	
647	22.06.2005	29.07.2005			FERAGAT NEDENIYLE RED	
648	19.07.2005	07.10.2005			FERAGAT NEDENIYLE RED	
649	04.10.2005	30.03.2006			FERAGAT NEDENIYLE RED	
650	04.10.2005	30.03.2006			FERAGAT NEDENIYLE RED	
651	04.10.2005	30.11.2005			FERAGAT NEDENIYLE RED	
652	06.06.2006	19.07.2006			FERAGAT NEDENIYLE RED	
653	30.06.2006	14.03.2007			FERAGAT NEDENIYLE RED	
654	04.07.2006	21.12.2006			FERAGAT NEDENIYLE RED	
655	04.07.2006	15.03.2007			FERAGAT NEDENIYLE RED	
656	01.08.2006	02.11.2006			FERAGAT NEDENIYLE RED	
657	30.01.2004	17.05.2004			FERAGAT NEDENIYLE RED	

658	30.01.2004	17.05.2004			FERAGAT NEDENIYLE RED	
659	03.01.2005	05.05.2005			FERAGAT NEDENIYLE RED	
660	02.02.2005	20.06.2005			FERAGAT NEDENIYLE RED	
661	02.02.2005	20.06.2005			FERAGAT NEDENIYLE RED	
662	22.04.2005	15.02.2006	28.04.2006	27.09.2006	FERAGAT NEDENIYLE RED	BOZMA
663	09.09.2005	08.03.2006			FERAGAT NEDENIYLE RED	
664	04.10.2005	09.02.2006			FERAGAT NEDENIYLE RED	
665	17.05.2006	22.11.2006			FERAGAT NEDENIYLE RED	
666	18.05.2006	22.06.2006			FERAGAT NEDENIYLE RED	
667	04.08.2006	02.11.2006			FERAGAT NEDENIYLE RED	
668	07.06.2004	04.11.2004			FERAGAT NEDENIYLE RED	
669	21.12.2004	13.04.2005			FERAGAT NEDENIYLE RED	
670	04.01.2006	23.02.2006			FERAGAT NEDENIYLE RED	
671	18.01.2006	16.02.2006			FERAGAT NEDENIYLE RED	
672	04.08.2006	02.11.2006			FERAGAT NEDENIYLE RED	
673	04.05.2005	DERDEST				
674	06.07.2006	DERDEST				
675	06.07.2006	DERDEST				
676	06.07.2006	DERDEST				
677	06.07.2006	DERDEST				
678	06.07.2006	DERDEST				
679	06.07.2006	DERDEST				
680	06.07.2006	DERDEST				
681	06.07.2006	DERDEST				
682	06.07.2006	DERDEST				
683	06.07.2006	DERDEST				
684	06.07.2006	DERDEST				
685	06.07.2006	DERDEST				
686	06.07.2006	DERDEST				
687	06.07.2006	DERDEST				
688	06.07.2006	DERDEST				
689	07.07.2006	DERDEST				
690	07.07.2006	DERDEST				
691	07.07.2006	DERDEST				
692	07.07.2006	DERDEST				
693	07.07.2006	DERDEST				
694	07.07.2006	DERDEST				
695	07.07.2006	DERDEST				
696	07.07.2006	DERDEST				
697	07.07.2006	DERDEST				
698	10.05.2006	DERDEST				
699	06.07.2006	DERDEST				
700	06.07.2006	DERDEST				
701	06.07.2006	DERDEST				
702	06.07.2006	DERDEST				
703	06.07.2006	DERDEST				
704	07.07.2006	DERDEST				
705	07.07.2006	DERDEST				
706	07.07.2006	DERDEST				
707	07.07.2006	DERDEST				

708	07.07.2006	DERDEST				
709	07.07.2006	DERDEST				
710	07.07.2006	DERDEST				
711	07.07.2006	DERDEST				
712	07.07.2006	DERDEST				
713	07.07.2006	DERDEST				
714	07.07.2006	DERDEST				