

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞÇİLERİN İŞ GÜVENCESİ SORUNLARININ TESPİT VE
YÖNLENDİRİLMESİNDE TÜRKİYE ÇALIŞMA VE İŞ
KURUMUNUN ŞİŞLİ BÖLGESİNDE ETKİSİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA

İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Tuğçe CEYHAN

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Hüseyin Nevzat UYAROĞLU

İSTANBUL – 2015

TEZ TANITIM FORMU

- YAZAR ADI SOYADI** : Tuğçe CEYHAN
- TEZİN DİLİ** : Türkçe
- TEZİN ADI** : İşçilerin İş Güvencesi Sorunlarının Tespit Ve Yönlendirilmesinde Türkiye Çalışma Ve İş Kurumunun Şişli Bölgesinde Etkisi Üzerine Bir Araştırma
- ENSTİTÜ** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- ANA BİLİM DALI** : İşletme
- TEZİN TÜRÜ** : Yüksek Lisans
- TEZİN TARİHİ** : 26.03.2015
- SAYFA SAYISI** : 81
- TEZ DANIŞMANLARI** : Yrd . Doç. Dr. Hüseyin Nevzat UYAROĞLU
- DİZİN TERİMLERİ** : İş güvencesi, İş hukuku
- TÜRKÇE ÖZET** : Çalışmanın ilk bölümünde iş güvencesi kavramı ve önemi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18-21.maddeleri kapsamındaki iş güvencesi hükümleri yer almaktadır. İkinci bölümünde bu hükümlere ilişkin uygulamada yaşanan sorunlar anlatılmaktadır. Çalışmanın üçüncü bölümündeki araştırma ile Türkiye Çalışma ve İş Kurumu Şişli Hizmet Merkezine intikal eden işçilerin şikayet dilekçeleri değerlendirilmiştir. Araştırmada, iş güvencesi kapsamında olmanın işçilerin şikayet konularını nasıl etkilediği araştırılmış ve İşkur tarafından neticelendirilen şikâyetlerin sonuçları incelenmiş, bu sonuçların etkinliği üzerinde durulmuştur.
- DAĞITIM LİSTESİ** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

Tuğçe CEYHAN

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞÇİLERİN İŞ GÜVENCESİ SORUNLARININ TESPİT VE
YÖNLENDİRİLMESİNDE TÜRKİYE ÇALIŞMA VE İŞ
KURUMUNUN ŞİŞLİ BÖLGESİNDE ETKİSİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA

İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Tuğçe CEYHAN

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Hüseyin Nevzat UYAROĞLU

İSTANBUL – 2015

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

TUĞÇE CEYHAN

26.03.2015

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Tuğçe CEYHAN'ın İşçilerin İş Güvencesi Sorunlarının Tespit Ve Yönlendirilmesinde Türkiye Çalışma Ve İş Kurumunun Şişli Bölgesinde Etkisi Üzerine Bir Araştırma adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İŞLETME ana bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan _____
Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Üye _____
Yrd. Doç. Dr. Hüseyin Nevzat UYAROĞLU
(Danışman)

Üye _____
Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan YILMAZ

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

... / ... / 2015

Doç. Dr. Ragıp Kutay KARACA
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ÖZET

Çalışmanın ilk bölümünde iş güvencesi kavramı ve iş kanununun iş güvencesi hükümleri anlatılmıştır. İkinci bölümünde iş güvencesi hususunda yaşanan sorunlar yer almaktadır. Çalışmanın üçüncü bölümünde Türkiye Çalışma ve İş Kurumu Şişli Hizmet Merkezine intikal eden işçilerin şikâyet dilekçeleri değerlendirilmiştir. Araştırmada, iş güvencesi kapsamında olmanın işçilerin şikâyetlerini nasıl etkilediği analiz edilmiş ve İşkur tarafından neticelendirilen şikâyetlerin sonuçları incelenmiş, bu sonuçların etkililiği üzerinde durulmuştur.

SUMMARY

In the first part of the study the concept of job security and the provisions of the job law about job security are described. In the second part, the problems about job security are explained. In the third part of the study the complaint requests of the workers devolved to Turkiye Calisma ve Is Kurumu Sisli Hizmet Merkezi are evaluated. In the research, how being in the scope of job security effects the complaints is researched and the results of complaints issued by Iskur are examined and also the effectiveness of these results is emphasized.

İÇİNDEKİLER

	SAYFA
ÖZET	i
SUMMARY	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ	v
GRAFİKLER LİSTESİ	vi
KISALTMALAR LİSTESİ	vii
ÖNSÖZ	viii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	2
İŞ GÜVENCESİ KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ	2
1.1. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI	2
1.2. İŞ GÜVENCESİNİN ÖNEMİ	2
1.3. İŞ GÜVENCESİNİN ULUSLARARASI ALANDAKİ TARİHSEL GELİŞİMİ	4
1.4. İŞ GÜVENCESİNİN TÜRKİYE'DEKİ TARİHSEL GELİŞİMİ	5
1.5. 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA İŞ GÜVENCESİ	6
1.5.1.MADDE 18: FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI	7
1.5.1.1.Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması	7
1.5.1.1.1. İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebepler	8
1.5.1.1.2. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler	8
1.5.1.1.3. İşçinin yeterliliğinden kaynaklanan geçerli sebepler	8
1.5.1.2.İş Güvencesinden Yararlanma Koşulları	10
1.5.1.2.1. İş Kanununa göre işçi veya Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olma	10
1.5.1.2.2. Belirsiz süreli iş sözleşmesi olması	10
1.5.1.2.3. İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi	10
1.5.1.2.4. İşletmeye bağlı aynı iş kolunda en az otuz işçi çalışma	11
1.5.1.2.5. İşçinin en az altı aylık kıdeminin olması	11
1.5.1.2.6. Belirli düzeyde işveren vekili veya yardımcısı olmaması	12
1.5.2. MADDE 19: SÖZLEŞMENİN FESHİNDE USUL	12
1.5.3. MADDE 20: FESİH BİLDİRİMİNDE İTİRAZ VE USUL	12
1.5.4. MADDE 21: GEÇERSİZ SEBEPLE YAPILAN FESHİN SONUÇLARI	13
1.5.4.1. Feshin Geçersizliği Kararı Ve İşçinin İşverene Başvurması	13
1.5.4.2. İşverenin İşçiyi İşe Başlatması	13
1.5.4.3. İşverenin İşçiyi İşe Başlatmaması	14
İKİNCİ BÖLÜM	15
İŞ GÜVENCESİ UYGULAMA SORUNLARI	15
2.1. MADDE 18: FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI	15
2.1.1. FESHİN GEÇERLİ NEDENE DAYANDIRILMASI	15

2.1.1.1. İşletmenin, İşyerinin Veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Geçerli Sebepler	15
2.1.1.2. İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Sebepler	18
2.1.1.3. İşçinin Yeterliliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebepler	19
2.1.1.3.1. Verimlik	20
2.1.1.3.2. Performans	20
2.1.2. İŞ GÜVENCESİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI	22
2.1.2.1. İş Kanununa Göre İşçi Veya Basın İş Kanunu Kapsamında Gazeteci Olma	22
2.1.2.2. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Olması	22
2.1.2.3. İş Sözleşmesinin İşverence Feshedilmesi	23
2.1.2.4. İşletmeye Bağlı Aynı İş Kolunda En Az Otuz İşçi Çalışma	24
2.1.2.5. İşçinin En Az Altı Aylık Kıdeminin Olması	27
2.1.2.6. Belirli Düzeyde İşveren Vekili Veya Yardımcısı Olmaması	28
2.2. MADDE 19: SÖZLEŞMENİN FESHİNDE USUL	29
2.3. MADDE 20: FESİH BİLDİRİMİNDE İTİRAZ VE USUL	31
2.4. MADDE 21: GEÇERSİZ SEBEPLE YAPILAN FESHİN SONUÇLARI	31
2.4.1. Feshin Geçersizliği Kararı Ve İşçinin İşverene Başvurması	31
2.4.2. İşverenin İşçiyi İşe Başlatması	32
2.4.3. İşverenin İşçiyi İşe Başlatmaması	35
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	38
İŞÇİLERİN İŞ GÜVENCESİ SORUNLARININ TESPİT VE YÖNLENDİRİLMESİNDE TÜRKİYE ÇALIŞMA VE İŞ KURUMUNUN ŞİŞLİ BÖLGESİNDE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	38
3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI, ÖNEMİ	38
3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ	38
3.3. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ	39
3.4. TÜRKİYE ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU'NDA İŞÇİ ŞİKÂyetLERİNİN İNCELENME SÜRECİ	53
3.5. İŞÇİ ŞİKAYET DİLEKÇELERİNİN SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ	57
SONUÇ	64
KAYNAKÇA	66
ÖZGEÇMİŞ	-

TABLolar LİSTESİ

SAYFA

Tablo 1 İşletme büyüklüğü (kişi)	39
Tablo 2 Deneyim Süresi (yıl)	42
Tablo 3 Sözleşme türü	44
Tablo 4 İş Güvencesi	44
Tablo 5 Kıdem Tazminatı Talebi.....	44
Tablo 6 İhbar Tazminatı Talebi.....	45
Tablo 7 Maaş Talebi.....	45
Tablo 8 Fazla Mesai Ücreti Talebi	45
Tablo 9 Yıllık İzin Ücreti Talebi	45
Tablo 10 Diğer Talepler.....	46
Tablo 11 İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı Talebi.....	46
Tablo 12 Kıdem Tazminatı Talebi Ki-Kare Testi	47
Tablo 13 İş Güvencesi ve İhbar Tazminatı Talebi.....	48
Tablo 14 İhbar Tazminatı Talebi Ki-Kare Testi	48
Tablo 15 İş Güvencesi ve Maaş Talebi.....	49
Tablo 16 Maaş Talebi Ki-Kare Testi	49
Tablo 17 İş Güvencesi ve Fazla Mesai Ücreti Talebi	50
Tablo 18 Fazla Mesai Ücreti Talebi Ki-Kare Testi.....	50
Tablo 19 İş Güvencesi ve Yıllık İzin Ücreti Talebi.....	51
Tablo 20 Yıllık İzin Ücreti Talebi Ki-Kare Testi.....	51
Tablo 21 İş Güvencesi ve Diğer Talepler.....	52
Tablo 22 Diğer Talepler Ki-Kare Testi	53
Tablo 23 Kıdem Tazminatı Şikâyetlerinin Sonuçları	58
Tablo 24 İhbar Tazminatı Şikâyetlerinin Sonuçları.....	59
Tablo 25 Maaş Şikâyetlerinin Sonuçları	60
Tablo 26 Yıllık İzin Ücreti Şikâyetlerinin Sonuçları.....	61
Tablo 27 Fazla Mesai Ücreti Şikâyetlerinin Sonuçları	62
Tablo 28 Diğer Şikâyetlerinin Sonuçları.....	63

GRAFİKLER LİSTESİ

SAYFA

Grafik 1 İşletme büyüklüğü (kişi)	41
Grafik 2 Altı aydan az ve altı aydan fazla deneyimi olan işçiler.....	42
Grafik 3 Deneyim süresi (yıl)	43
Grafik 4 Kıdem Tazminatı Şikâyetlerinin Sonuçları.....	58
Grafik 5 İhbar Tazminatı Şikâyetlerinin Sonuçları.....	59
Grafik 6 Maaş Şikâyetlerinin Sonuçları.....	60
Grafik 7 Yıllık İzin Ücreti Şikâyetlerinin Sonuçları	61
Grafik 8 Fazla Mesai Ücreti Şikâyetlerinin Sonuçları	62
Grafik 9 Diğer Şikâyetlerinin Sonuçları	63

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: AVRUPA BİRLİĞİ
a.g.e.	: ADI GEÇEN ESER
agi	: ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ
BM	: BİRLEŞMİŞ MİLLETLER
f.	: FIKRA
HK.	: HAKKINDA
ILO	: INTERNETIONAL LABOR ORGANIZATION
İŞKUR	: TÜRKİYE ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU
K.	: KANUN
m.	: MADDE
MESS	: TÜRKİYE METAL SANAYİCİLERİ SENDİKASI
s.	: SAYFA
vb.	: VE BENZERİ
vd	: VE DEVAMI

ÖNSÖZ

Çalışma boyunca tüm kahrımı çeken canım annem, canım babam ve sevgili Cihan ÖZSOY'a sonsuz teşekkür ederim. Ayrıca başta danışmanım Yrd. Doç. Dr. Hüseyin Nevzat UYAROĞLU olmak üzere Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan YILMAZ'a ve Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ'e destekleri için teşekkür etmek isterim.

GİRİŞ

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 1. maddesinin 3. fıkrasına göre; Türkiye Çalışma ve İş Kurumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kuruluşu olup özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kuruluşudur. Kurumun kısa adı 'İşkur' dur.

2 Kasım 2011 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan, 'Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname'de geçen hüküm gereği; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kapatılan Bölge Müdürlükleri ve Şube Müdürlüklerinin Türkiye İş Kurumuna devri gerçekleşmiş ve işçi şikâyetlerinin incelenmesinde Türkiye İş Kurumu görevlendirilmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde iş güvencesi kavramı, iş güvencesinin önemi, tarihsel gelişimi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18, 19, 20 ve 21. maddelerinde geçen iş güvencesi hükümleri ile ikinci bölümünde özel anlamda iş güvencesi hususunda uygulamada yaşanan sorunlar; mevcut hukuki hükümler, kanun gerekçeleri ve yapılan literatür araştırması ile anlatılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde 2014 ve 2015 yıllarına ilişkin, İstanbul Çalışma ve İş Kurumu Şişli Hizmet Merkezine intikal eden ve rastgele seçilmiş olan 257 adet işçi şikâyet dilekçesi incelenmiş, şikâyet konuları ile iş güvencesi arasında ilişki olup olmadığı Spss programı aracılığıyla Ki-Kare Testi kullanılarak ortaya koyulmuş, Kurumun neticelendirdiği 2014 yılına ilişkin şikâyet dilekçelerinin sonuçları değerlendirilmiş, sonuçların etkililiği üzerinde durulmuştur. Araştırmanın iş dünyasının aktif olduğu Beşiktaş, Şişli, Sarıyer ve Kağıthane ilçelerini kapsayan Şişli Hizmet Merkezi alanında yapılmış olmasının örneklemin niteliği açısından çalışmanın kalitesini arttıracakı düşünülmüş ve iş güvencesi sorununun işçilerin şikâyetleri üzerinden incelenmesi literatürde yapılan taramalar sonucu aynı konuda yapılan bir tez çalışmasına rastlanmaması sebebiyle önemli görülmüştür.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİ KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ

1.1. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI

Geniş anlamı ile iş güvencesi, belirsiz süreli iş sözleşmesinde ihbar önelllerini, iş arama izinlerini, fesih sırasında tüm işçilik haklarının ödenmesini, hatta kıdem tazminatını dahi içine alır. Özel anlamı ile iş güvencesi ise işverenin iş sözleşmesini fesih sebebini geçerli bir nedene dayandırması, işçinin bunu bağımsız merci önünde dava edebilmesi, ispat yükünün işverende olması, geçerli fesih nedenin olmaması durumunda bazı hukuki sonuçların doğmasını ifade eder. Geçerli fesih nedeninin olmaması halinde ve işverenin işçiyi işe başlatmaması halinde tazminat yükümlülüğünün olmasıdır. İş güvencesi, işçinin işini korumak amacıyla işverenin fesih hakkını sınırlayan ve sadece işçinin kullanabileceği, tek taraflı haklardan oluşan, işverenin keyfi olarak fesih hakkını kullanmasına karşı getirilen bir iş hukuku kurumudur Ancak işçiyi korurken işletme gereklerinin de göz önünde tutulması gerekir. İşletmenin ekonomik ve mali zorunlulukları, modern teknolojinin gereklerine uyulanması, daha verimli ve rasyonel çalıştırılması ile işletme düzeninin ve disiplinin sağlanması, işçinin yetersizliği ve davranışları işçi çıkarmayı gerekli kılabilir. İş güvencesi hükümleri ile işçi çıkarılması veya iş sözleşmesinin feshedilmesi yasaklanmamakta; keyfi nedenle işten çıkarmalara karşı işçinin korunması amaçlanmaktadır¹.

İş güvencesi; işçinin kurallara uygun çalıştığı sürece, işini yitirmemesi ve işverenin keyfi biçimde iş sözleşmesini sona erdirmesi karşısında, esas olarak yargı tarafından korunmasıdır².

1.2. İŞ GÜVENCESİNİN ÖNEMİ

İş güvencesi, temel bir insan hakkı olan çalışma hakkını etkili kılan, bu hakkın gerçekleşmesini sağlayan bir unsur olarak kabul edilebilir. Çağdaş iş hukukunun temel amaçlarından birisi olan işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkisinin sürekliliğinin sağlanması iş güvencesi ile gerçekleştirilebilir³.

İşçi için işini kaybetmek en önemli sorunlardan biridir. Bu nedenle işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin sürekliliğinin sağlanması İş Hukukunun günümüzdeki en büyük sorunlarından biridir. İşçinin geleceğine güven duyması, sürekli olarak işini

¹ Cuma Arif Demir, *İş Güvencesi ve İşe Davaları*, Adalet Yayınları, Ankara, 2010, s.5

² Derya Karademir, İşe İade Kararı sonrasında İşe İade Kavramı ve Koşulları, *Sicil Dergisi*, MESS Yayınları, Mart 2013, 122-135, S.124

³ Cevdet İlhan Günay, İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih, *Sicil Dergisi*, 60-77, Haziran 2009, s.61

kaybetme ve dolayısıyla kendisinin ve ailesinin geçim kaynağını oluşturan ücretinden yoksun kalma endişesinin dışında tutulması, modern iş hukukunun en temel amaçları arasında yer alır. Belirsiz süreli iş akitlerinde süreli fesih hakkının işveren tarafından hakkın kötüye kullanılması dışında herhangi bir sınıra bağlı olmaksızın kullanılabilmesi işçileri işlerinin sürekliliği konusunda büyük bir güvensizlikle karşı karşıya bırakır. İş Hukukunun etkinliğinin diğer deyişle iş mevzuatı kurallarının fiilen yaşama geçirilebilmesinin sağlanmasında en önemli etkenlerden biri iş güvencesinin varlığıdır⁴.

İşverenin iş sözleşmesini haklı ya da geçerli sebeplerle feshetmesi ve işçinin istekli olmasına rağmen bir iş bulma olanağından yoksun olması işsizliği yaratan etkenlerden birisi olarak kabul edilebilir. İşsizlik sigortası gibi sosyal düzenlemelerin öngörülmediği sistemlerde işçinin feshe karşı korunması sosyal açıdan çok daha fazla önem taşımaktadır. İşsizliğin yarattığı koşullardan belirli faydalar sağlamak isteyen işverenler açısından niteliksiz işçiler tercih sebebi olmaktadır. Bunlar kısa süre çalıştırılarak işlerine son verilmektedir. Bu yolla iş gücü maliyetinin düşürülmesi sağlanmış olmaktadır. Benzer şekilde bu tür işçilerin sosyal sigorta ve vergi dışında bırakıldıkları da sıklıkla görülmektedir. İşçiyi sosyal ve ekonomik açıdan istikrarsızlığa iten ve haklarının kaybına sebep olan bu uygulama onun mesleki açıdan ilerlemesine de engel olmaktadır. Ayrıca işçinin işsiz kalmasının onun kişiliğini de olumsuz etkilediği bir gerçektir. Tüm bu sayılanlar ışığında, iş güvencesinin işçi açısından ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır⁵.

İşverenin menfaatleri açısından değerlendirme yapıldığında ise öncelikle, işverenin mal ve hizmet üretiminde ihtiyacı olan emeği gerektiği şekilde karşılamayan ve verimli olmayan işçinin iş akdini mümkün olduğu kadar kolay ve çabuk feshetmesi ve onu işten çıkarması gerektiği düşünülür. Girişimci olarak işveren, rekabet şartları içinde verimli olan işçiyi çalıştırmakla maliyet unsurlarından biri olan işgücü maliyetlerini rasyonel sınırlar içinde tutabilir. İşçi çıkarmada karşılaşacağı hukuki sınırlamalar ve mali yükümlülükler işletmeyi verimsiz çalışmaya ve maliyeti arttırıcı bir yola götürür ki bunun zararını ve yükünü ziyadesiyle toplum üstlenmek zorunda kalır⁶.

Çağdaş iş hukuku, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde ne bir tam

⁴ Sami Narter, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Çerçevesinde Tazminatlar, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2012, s. 7(**Yayımlanmış Doktora Tezi**)

⁵ Narter, a.g.e, s.13-14

⁶Semih Serkant Aktuğ, İş Güvencesinin Sosyal Ekonomik Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2009, s.25 (**Yayımlanmış, Doktora Tezi**)

serbesti anlayışını, ne de işçiye çalıştığı iş üzerinde mülkiyet hakkı tanıyan bir koruma sistemini benimser. İşçinin feshe karşı korunması bu iki kutup arasında bir denge içinde kurallara bağlanır. Böyle bir düzenin özünde yatan düşünce, bir taraftan işverenin yaptığı fesihlerde keyfiliği önlemek, diğer taraftan işletmenin varlığını korumaktır⁷.

1.3. İŞ GÜVENCESİNİN ULUSLARARASI ALANDAKİ TARİHSEL GELİŞİMİ

İş güvencesinin Uluslararası alandaki tarihsel gelişimine ilişkin Cuma Arif Demir'in kitabına göre: "İş güvencesi alanında, en önemli ve anayasa düzeyindeki ilk düzenlemelerden birisi 1917 tarihli Meksika Anayasası olmuştur. Meksika Anayasasında iş sözleşmesinin geçerli nedene dayandırılması zorunluluğu getirilmiştir. Sovyetler Birliği'nde 1922 tarihinde, 1931 tarihinde Meksika'da 1934 ve 1938 tarihlerinde de Küba'da iş güvencesi yasaları çıkarılmıştır. İş güvencesini Hollanda da 1945 tarihli yasayla benimsemiştir. 1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23. maddesinde iş güvencesine ilişkin ilk hükümleri bulmak mümkündür. Burada herkesin çalışma ve işsizliğe karşı korunması hakkında söz edilmektedir. Türkiye bu bildiriye 1949 yılında kabul etmiştir. Almanya'da İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra 1951 yılında iş güvencesi konusunda ilk kapsamlı kanun çıkarılmıştır. Bu kanun Alman işçi ve işveren sendikalarının uzlaşma temeline dayalı 1951 tarihli Feshe Karşı Koruma Kanunu'dur. 1957 yılında imzalanan Roma Anlaşmasınının 117. maddesi de işçilerin yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini öngörmektedir. Avrupa Konseyi, 1961 yılında Avrupa Sosyal Şartı'nı kabul etmiştir ve 1. maddesi çalışma hakkından söz etmektedir. Avrupa Sosyal Şartı'nda çalışanların özgürce elde ettikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkin bir biçimde koruma hakkına sahip oldukları ifade edilmiştir. Etkin bir koruma ifadesi ile işçinin işini koruması açısından iş güvencesine gönderme yapılmıştır. Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nı 1989 tarihinde kabul etmiştir. İtalya 1966 tarihli, İngiltere 1971 tarihli, Fransa ise 1973 ve 1975 tarihli kanunla iş güvencesini benimsemiştir. Avrupa Topluluğu'nun 1975/129 sayılı Konsey direktifi toplu işten çıkarmalarda idari makamların ve çalışanların önceden bilgilendirilmesini düzenlemektedir. 1998 yılında bu yönergede önemli değişiklikler yapılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından Cenevre'de yapılan konferansta 1982 yılında 158 Sayılı Sözleşme kabul edilmiştir. Ayrıca bu sözleşmenin uygulama esaslarını belirlemek üzere 166 Sayılı Tavsiye Kararı benimsenmiştir. Böylece tüm ülkelerde geçerli olacak ortak bir standart benimsenmiştir. Bu sözleşme ile iş

⁷ Demir, a.g.e, s. 4

sözleşmesinin geçerli ve haklı neden olmadan yapılan feshlere karşı işçinin korunması amaçlanmıştır. 166 Sayılı Tavsiye Kararının bağlayıcılığı olmamasına rağmen, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi üye devletlere uluslararası yükümlülük yüklemiştir. Avrupa Birliği ILO normlarını, BM ve Avrupa Konseyi'nin çalışma hakkını düzenleyen çeşitli belgelerini referans belgeler olarak kabul etmiştir. 1999 AB İnsan Hakları Belgesi'nde, 'AB işçi haklarının geliştirilmesinde ILO'nun hayati rolünü destekler' ibaresi yer almıştır. AB normları açısından iş güvencesi ile ilgili diğer bir gelişme de Aralık 2000 Nice Zirvesi'nde onaylanan Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'dır. Bu şartın 30. maddesi keyfi işten çıkarmaya karşı işçilerin korunmasını öngörmektedir⁸.

1.4. İŞ GÜVENCESİNİN TÜRKİYE'DEKİ TARİHSEL GELİŞİMİ

Avrupa Topluluğu ülkelerinin tamamına yakını iş güvencesini yasalarla tanımıştır⁹. Ülkemizde ise işçi - işveren ilişkilerine ilişkin hükümler ilk olarak 1926 tarihli Borçlar Kanunu'nda yer almıştır. Borçlar Kanunu'nun 313-354. maddelerinde yer alan ve iş sözleşmesini düzenleyen hükümler, 1936 tarih ve 3008 sayılı ilk İş Kanununun yürürlüğe girmesine kadar geçen süre zarfındaki iş ilişkilerine uygulanmıştır¹⁰.

3008 sayılı İş Kanunu iş güvencesini sağlayan hükümlerden yoksun olarak yürürlükte kalmıştır. 1967 yılında çıkarılan 931 sayılı İş Kanunu (ikinci iş kanunu olarak bilinen kanun) Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edildikten sonra ortaya çıkan hukuki boşluğu doldurmak üzere 1971 yılında bazı değişikliklerle 1475 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe konulmuştur. 1475 sayılı İş Kanunu'nda 09.08.2002 tarih ve 4773 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle iş güvencesi hükümleri Türk İş Hukuku alanına girmiştir. 4773 sayılı Kanunla yapılan değişikliğe kadar, iş sözleşmesinin feshinin haksız olması halinde işçinin işe iadesi düzenlemesi hukukumuzda mevcut değildir. 4773 sayılı Kanunun çıkış noktası, 1475 sayılı İş Kanunu'nun öteden beri iş güvencesi açısından yetersiz olduğu için eleştirilen 13. maddesinde bir düzenleme yapmak olmuştur. 1475 sayılı İş Kanunu ile ilk kez iş akdinin feshinden önce bir bildirim süresi kabul edilmiş, işletmenin devri halinde iş akdinin devamı öngörülmüş, belirli durumlarda hizmet akdinin askıda kalması sağlanmıştır¹¹.

⁸ Demir, a.g.e, s.7-8

⁹ Murat Demircioğlu, **Sorularla Yeni İş Yasası**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2003, s. 80

¹⁰ Hale Manav, İş Sözleşmesinde Feshin Geçersizliğinin Tespiti ve Hukuki Sonuçları, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 8. (**Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi**)

¹¹ Narter, a.g.e, s. 34-36

Türkiye 1994 yılında 158 Sayılı ILO Sözleşmesi'ni imzalamış ve iç hukukunu bu sözleşme doğrultusunda düzenleme yükümlülüğü altına girmiştir. 158 Sayılı ILO Sözleşmesi'ne uyum sağlamak amacıyla 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesine, 4773 sayılı Kanun ile 13/A, 13/B, 13/C, 13/D, 13/E maddeleri eklenmiş ve bu maddeler ile ilk defa kapsamlı iş güvencesi hükümleri hukuk sistemimize girmiştir¹².

15.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren ve ilk kez 1475 sayılı İş Kanunu'nda değişiklik yapan 4773 sayılı Kanun ile kabul edilen ve takiben 10.06 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı içinde yer alan iş güvencesi, Türk İş Hukuku alanında köklü bir değişikliğe yol açmış olup iş sözleşmelerinin geçersiz feshine karşı işçileri korumak amacıyla yeni bir düzenleme getirmiştir¹³.

Sonuç olarak 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İş Kanunu'na monte edilerek uygulamaya giren iş güvencesi hükümleri 10 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nda da mevcudiyetini korumuştur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18, 19, 20 ve 21. maddeleri iş güvencesi konusundaki temel düzenlemeleri oluşturmaktadır, ancak iş güvencesini düzenleyen hükümler bunlardan ibaret değildir. İş Kanununun birçok maddesi ve özellikle de çalışma koşullarında esaslı değişikliği düzenleyen 22. madde, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 25. madde ve toplu işçi çıkarmayı düzenleyen 29. madde de iş güvencesi ile yakından ilgili hükümler içermektedir. Ayrıca Sendikalar Yasası'nın işyeri sendika temsilcilerinin teminatını düzenleyen 30. maddesi ile sendikaya üye olup olmama özgürlüğünü düzenleyen 31. maddesinin de konu ile ilgisini unutmamak gerekir. 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 116. maddesi de basın çalışanlarını iş güvencesi kapsamına alan önemli bir düzenlemedir¹⁴.

1.5. 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA İŞ GÜVENCESİ

Çalışmanın bu kısmında ve ikinci bölümünde 4857 sayılı İş Kanununun özel anlamda iş güvencesi ile ilgili hükümleri ele alınmış olup üçüncü bölüme kadar iş güvencesi kavramı özel anlamda iş güvencesi kavramı yerine kullanılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda 18-21. maddeler arasında iş güvencesi hükümleri düzenlenmiştir¹⁵. 18. maddede feshin geçerli sebebe dayandırılması, 19. maddede iş sözleşmesinin feshinde usul, 20. maddede fesih bildiriminde itiraz ve usul ve 21. maddede geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları yer almaktadır.

¹² Demir, *a.g.e*, s.17

¹³ Narter, *a.g.e*, s.31.

¹⁴ Abbas Bilgili, İşe İade Davası Lehine Sonuçlanan İşçinin İşe Başlatılmaması Durumunda Kıdem Tazminatı, *Sicil Dergisi*, Eylül 2012, 68-80, s.68

¹⁵ Demir, *a.g.e*, s. 19

1.5.1.MADDE 18: FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI

İş Kanununun 18. maddesinde iş güvencesinden yararlanma koşulları belirtilmiş ve geçerli sebeple fesih oluşturmamayan hallere örnekler verilmiştir. Çalışmanın bu kısmında 18. madde incelenerek 'feshin geçerli nedene dayandırılması' ve 'iş güvencesinden yararlanma koşulları' ele alınmıştır.

1.5.1.1.Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması

İş K. m. 18'de 'Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, **işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.**' hükmü yer almaktadır.

Aynı maddede geçerli neden tanımı yapılmamış bunun yerine sadece hangi nedenlerin geçerli neden olmayacağı tek tek örnekleme yoluyla gösterilmiştir. Kanunda gösterilen maddeler örnek olup benzer nedenler de iş güvencesi yönünden geçerli bir fesih nedeni olmaz¹⁶.

Kanuna göre "Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

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

İş K. m. 18 hakkındaki madde gerekçesine göre ise'... geçerli sebepler 25. maddede belirtilenler kadar ağır 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

¹⁶ Demir, a.g.e, s. 95

işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir.’

1.5.1.1.1. İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebepler

İş K. m. 18 gerekçesine göre; “İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler: İşyerinden kaynaklanan geçerli sebepler işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan sebepler olarak iki yönde değerlendirilebilir.

İşyeri dışından kaynaklanan sebepler; sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi.

İşyeri içinden kaynaklanan sebepler ise; yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması; işyerinin daraltılması; yeni teknolojinin uygulanması; işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi; bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebepler olabilir.”

Geçerli nedenle fesih hususunda İş K. m. 18 gerekçesine göre; “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.”

1.5.1.1.2. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler

İş K. m. 18 gerekçesine göre “İşçinin davranışlarından doğan sebepler: 25. maddede belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları bulunabilir. Bunlara 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 haller verilebilir.”

1.5.1.1.3. İşçinin yeterliliğinden kaynaklanan geçerli sebepler

Yeterlilikten kaynaklanan sebeplerde, işçi işi gereği gibi yerine getirmek ister ancak bazı nedenlerden dolayı yerine getiremez; davranışlarından kaynaklanan sebeplerde ise işçi yeterli olmasına rağmen, kendi arzusu veya kusuru nedeniyle işi

gereği gibi yerine getirmez. Yeterlilikten kaynaklanan sebeplerde kusur aranmaz, davranışlarından kaynaklanan sebeplerde ise kusur vardır¹⁷.

Yeterlilik, bir görevi yerine getirmek için sahip olunan bilgi, beceri, donanım ve yetenekleri ifade eder. Yeterlilik kavramı, verimlilik ve performans esaslarına göre açıklanmaktadır¹⁸.

İşçinin üretim sırasında harcadığı ve kattığı emeğin kalitesi ve düzeyi 'performans'ı ifade ederken emeğin sonucu ortaya çıkacak üretim düzeyi veya miktarı 'verim'i ifade eder¹⁹.

İş Kanunu madde 18'de işçinin yeterliliğine dair herhangi bir açıklama bulunmama ile birlikte hükmün gerekçesinde, işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli nedenlere bazı örnekler verilmektedir²⁰. Gerekçede 'ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma ile gösterdiği niteliklerden daha düşük performansa sahip olma' işçinin yetersizliğinden kaynaklanan durumlara örnek durumlar olarak gösterilmiştir.

İşçinin 'birim zaman'da harcadığı emeğin sonucu olarak ortaya çıkan üretim düzeyi veya miktarı işçinin verimini belirler. İşçinin ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimle çalışması akdin feshinde geçerli ve çok önemli bir sebeptir²¹.

İş K. m. 18 gerekçesine göre; 'İşçinin yetersizliğinden doğan sebepler: Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleridir.'

Ayrıca söz konusu gerekçede 'İşçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebepler olarak feshi neden olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.'

¹⁷ Demir, a.g.e, s.103

¹⁸ Demir, a.g.e, s.96

¹⁹ Tankut Cantel **İş Güvencesi**, Legal Yayınları, İstanbul, 2013, s.73

²⁰ Centel, a.g.e, s.68

²¹ Demir, a.g.e, s. s.96

1.5.1.2.İş Güvencesinden Yararlanma Koşulları

1.5.1.2.1. İş Kanununa göre işçi veya Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olma

4857 sayılı İş Kanunu'na göre 'Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. '

Aynı kanunun 2. maddesinde işçi tanımlanmıştır. "...Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye 'işçi', işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara 'işveren', işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye 'iş ilişkisi' denir..." hükmü yer almıştır. Bu maddede iş sözleşmesine dayanarak çalışma, işçi olmak için yeterli görülmüş, ücret ve bir işte kavramı geçmemiştir. Bu kanuna göre iş sözleşmesine göre, bağlı çalışmak işçi olmak için yeterlidir²².

Bununla birlikte İş Kanunu'nun 116. maddesi doğrultusunda Basın İş Kanununun 6. maddesi İş Kanununun 18, 19, 20, 21 ve 29. maddelerinin kıyas yoluyla basın mesleğinde çalışanlar hakkında da uygulanacağını öngörmektedir²³.

Ayrıca 2821 Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesi gereği, işyeri sendika temsilcileri hangi kanununa tabi olurlarsa olsunlar iş güvencesinden yararlanmaktadırlar²⁴.

1.5.1.2.2. Belirsiz süreli iş sözleşmesi olması

4857 sayılı İş Kanunu, işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan olması gerektiğini belirtmektedir. Aynı kanunun 11. maddesine göre "... İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılmaktadır."

1.5.1.2.3. İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi

İş Kanununa göre, iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilme şartlarından biri de iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi gerektiğidir.

Bu nedenle işçi tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde bu hükümler uygulanmayacaktır.

²² Demir, a.g.e, s. 20

²³ Güneş Topal, Geçerli nedenlerle yapılan fesih ve iş güvencesinin uygulanmadığı durumlarda bildirimli feshin karşılaştırılması, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007, s.122 (**Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi**)

²⁴ Emine Şule Yılmaz, İşyeri Sendika Temsilcilerinin İş Güvencesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007, s.75 (**Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi**)

1.5.1.2.4. İşletmeye bağlı aynı iş kolunda en az otuz işçi çalışma

Güvenceden yararlanabilmenin bir diğer şartı da işyerinde en az otuz işçinin çalışması gerektiğidir. Kanunda 'işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.' hükmü geçer.

İşyeri sendika temsilcileri hakkında iş güvencesinden yararlanma söz konusu olduğunda ise, otuz işçi ölçütüne itibar edilmemesi gerekir. Çünkü Sendikalar Kanunu madde 30/I; işyeri sendika temsilcisi için, herhangi bir ayrıma gitmeyerek mutlak nitelikte bir güvence öngörür. Buna göre otuz işçiden daha az sayıda işçi çalıştıran bir işyerinin işyeri sendika temsilcisi de iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmektedir²⁵.

Kanunda aranan en az 30 işçi ölçütü mutlak emredici görülmediğinden sözleşmelerle indirilmesinin de geçerli kabul edilebileceği buna karşın yükseltilemeyeceği uygulama ve doktrinde kabul edilmektedir²⁶.

İş Kanununun "İstisnalar" başlığını taşıyan 4. maddesinde hangi işlerin ve iş ilişkilerinin yasa kapsamı dışında olduğu ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İlgili madde uyarınca "Elliden az işçi çalıştıran (Elli dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde" çalışanlar hakkında kanun hükümleri uygulanmamaktadır. Yani, tarım ve orman işlerinde elli bir işçi çalıştıran işyeri ve işletmeler yasa kapsamında olduğundan, buralarda çalışan işçiler de iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaktadırlar²⁷.

1.5.1.2.5. İşçinin en az altı aylık kıdeminin olması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için bir diğer şart ise işçinin işyerinde en az altı aylık kıdeminin olmasıdır. Kanuna göre; 'işçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir.'

Ancak işyeri sendika temsilcisi hakkında iş güvencesi hükümlerinden yararlanma söz konusu olduğunda en az altı aylık kıdeminin bulunması şartına bakılmaksızın, işyeri sendika temsilcilerinin iş güvencesi kapsamında kabul edilmeleri gerekmektedir²⁸.

²⁵ Centel, a.g.e, s. 37

²⁶ Hakan Keser, İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin toplu İş sözleşmesinden Yararlanması, *Sicil Dergisi*, Eylül 2011, 143-164,s. 144

²⁷ Ayşe Selin Kaçan, Türkiye'de İş Güvencesinin İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine Etkisi: Bir Alan Çalışması, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s.18 (**Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi**)

²⁸ Yılmaz, a.g.e, s.78

Altı aylık kıdem hesabında; aynı işverenin bir ve değişik işyerlerinde geçen süreler ile aynı işyerinde iş sözleşmesinin kesintilerle devam etmesi halinde geçen sürelerin birleştirilmesinde aranan şart, işverenin aynı olması iken aynı işkolunda çalışmış olma şartı burada söz konusu değildir²⁹.

1.5.1.2.6. Belirli düzeyde işveren vekili veya yardımcısı olmaması

İş Kanununun 18. maddesine göre '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 bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.'

Bu anlamda işyerinin bütünü yönetim yetkisine sahip bulunmasına karşılık işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi olmayan işveren vekili iş güvencesi hükümlerinden yararlanırken her iki yetkiyi de taşıyan işveren vekili iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz³⁰.

1.5.2. MADDE 19: SÖZLEŞMENİN FESHİNDE USUL

İş K. m. 19'a göre 'İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.' hükümleri yer almaktadır. Feshin yazılı olarak yapılmadığı gerekçesiyle geçersizliğine karar verilebilmesi için feshin 18. maddedeki nedenlerden birine dayanılarak yapılması gerekmektedir³¹.

Söz konusu maddede geçen 'fesih nedeninin kesin olması' işverenin fesih nedeninin değiştirememesi anlamına gelmektedir³².

1.5.3. MADDE 20: FESİH BİLDİRİMİNDE İTİRAZ VE USUL

İş Kanununun 20. maddesinde "İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi,

²⁹ Demir, a.g.e, s.36

³⁰ Centel, a.g.e, s.51.

³¹ Filiz Atay, Geçerli Neden ve Haklı Neden Ayırımında Yazılı Bildirim Şartı, *Sicil Dergisi*, Haziran 2011, 110-121, s.115

³² Centel, a.g.e, s.125

feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.” hükümleri yer alır.

İşe iade davasında mahkeme; iş sözleşmesinin belirsiz süreli olup olmadığını iş sözleşmesinin kim tarafından ve hangi nedenle feshedildiğini, işverenin bildirdiği geçerli nedenle bildirimli fesih sebebinin gerçekleşip gerçekleşmediğini, bildirim süresine uyulup uyulmadığını, feshin yazılı olarak ve açıkça yapıp yapılmadığını ve usulüne uygun olarak işçiye tebliğ edilip edilmediğini araştırmalıdır. Ayrıca, davacı işçinin; kıdemini, fesih tarihini, işçinin yetersizliği veya davranışından dolayı fesih yapılmış ise, fesihten önce usulüne uygun olarak işçinin savunmasının alınıp alınmadığının araştırmalıdır³³.

İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması onun isteğine bağlıdır. İşçi bu konuda dava açmak-açmamak hususunda serbest olduğu gibi; açtığı davayı sonlandırmak zorunda da değildir. Aynı şekilde dava feshin geçersizliği şeklinde sonuçlanmış olsa da bunu hayata geçirmek, bu konudaki kanuni prosedürü tüketmek ve izlemekle de yükümlü değildir. Özellikle işçi açtığı iş güvencesi davasını takip etmemek suretiyle müracaata bırakabileceği gibi davadan feragat da edebilecektir³⁴.

1.5.4. MADDE 21: GEÇERSİZ SEBEPLE YAPILAN FESHİN SONUÇLARI

1.5.4.1. Feshin Geçersizliği Kararı Ve İşçinin İşverene Başvurması

İş K. m. 21 gereği ‘İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.’

1.5.4.2. İşverenin İşçiyi İşe Başlatması

İş Kanununun 21. maddesine göre ‘Mahkeme veya özel hakem tarafından, yapılan feshin geçersiz sayılması ile işçinin kesinleşen kararın kendisine tebliğinden

³³ Durmuş Özcan, İşe iade Davalarında İhtiyatî Tedbir Yoluyla veya Duruşma Açılmadan önce iadeye Karar Verilip Verilemeyeceği Meselesi, *Sicil Dergisi*, MESS Yayınları, Mart 2013,998-108, S.100

³⁴ Ünal Narmanlıoğlu, İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlı Hukuki Sonuçlar, *Sicil Dergisi*, Eylül 2010, 12-28, s.20

itibaren on işgünü içinde işe başlatılması için işverene başvurması halinde işveren bir ay içinde işçiyi işe başlatmak ya da mahkemece belirlenen tazminatı ödemekle yükümlüdür. İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, 'kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.' fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir. '

1.5.4.3. İşverenin İşçiyi İşe Başlatmaması

Feshin geçersizliği kararının verilmesinin ardından İş K. m. 21'e göre 'İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.'

Ayrıca Kanunun 21.maddesinde 'Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.' hükmü yer almaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİ UYGULAMA SORUNLARI

İş güvencesine ilişkin düzenlemelerin uygulaması, maddi hukuk yanında usul hukuku açısından da bir takım sorunlar yaşandığını göstermekte, konunun başlangıçta bütünlük içinde ele alınmamasının zaman içinde bir takım yeni sonuçları ve görünümleri ortaya çıkabilmektedir³⁵. İş güvencesi hükümlerinin mevzuatımıza girmesinden itibaren, iş güvencesi konusu yargı kararlarıyla ve öğretinin katkısıyla, adeta yasal değişikliğe uğramışçasına ve yönetmelik, tebliğ gibi tali mevzuat yapılmışçasına şekillenmiş ve şekillenmeye devam etmektedir³⁶.

2.1. MADDE 18: FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI

2.1.1. FESHİN GEÇERLİ NEDENE DAYANDIRILMASI

4857 sayılı İş Kanun'unda düzenlenmiş olan geçerli nedenle fesih hükümleri, gerek hükümlerin yetersizliği gerekse maddeler ve fıkralar arasındaki çelişkiler nedeniyle yasanın yürürlüğü ile birlikte yoğun tartışmalara neden olmuştur³⁷.

Mevcut yasal düzenleme geçerli sebebin işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanması gerektiğini belirtmiş fakat bu sebeplerin sınırlarının nasıl çizilmesi gerektiğine ve yorumuna ilişkin düzenleme yapmamıştır. İşverence ileri sürülen sebebin geçerli sebep sayılıp sayılmayacağı her somut olay bakımından ayrı ayrı değerlendirilmelidir. 18. maddenin gerekçesinde sayılan sebepler örnekleyici olup her zaman geçerli sebep olmaları söz konusu değildir. Sebebin geçerliliği her somut olay bakımından değerlendirilmelidir³⁸.

2.1.1.1. İşletmenin, İşyerinin Veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Geçerli Sebepler

Genel olarak işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir geçerli fesih, madde gerekçesinde de açıklandığı üzere, işyeri ile ilgili sebepler olup,

³⁵ Mustafa Avcı, Sulhen Sonuçlanan ve İşe Başlatmama Tazminatının Belirlenmediği İşe İade Davasında, Anlaşmaya Aykırı Olarak İşçinin İşe Başlatılmaması, *Sicil Dergisi*, Eylül 2012, 125-130, s.127

³⁶ Uygur Bostancı, İşçinin İşe İade Yönündeki Başvurusunun Samimi Olması ve Boşta Geçen Süre Ücreti Konusunda Yargıtay'ın Yeni Görüşü, *Sicil Dergisi*, Aralık 2009,120-130 s.123

³⁷ Ali Rıza Okur, İşe İade Davası ve Yaşlılık Aylığı Talebinin Çakışması, *Sicil Dergisi*, Mart 2010, 123-138, s.127

³⁸ Esen Dindartürk, Şirket Topuluklarında Üçlü İş İlişkileri Ve İş Güvencesi Sorunları, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2010, s. 167-168 (**Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi**)

işçinin kişiliğinden yahut davranışlarından bağımsız; fakat aynı zamanda işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir³⁹.

İşverenin, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenle fesih konusunda samimi olması, yani fesih gereksiniminin gerçekten var olması gerekir. İşletmesel karar verme özgürlüğüne tanınan anayasal güvence, işverenin işgücü politikasına ilişkin kararlarının mahkemelerce denetlenmesini önlemektedir. Öğretideki hakim fikre göre, işletme tarafından belirlenmiş olan amaç, kural olarak mahkemelerin denetleyebileceği bir husus değildir. İşletmesel kararın mahkeme tarafından denetlenmesi, sadece bunun açıkça akla aykırı ya da keyfi olması veya yasayı ya da sözleşmeyi açıkça ihlal etmesi halinde söz konusu olabilir. İşçinin çalışma yerini korumadaki menfaatine de sadece böyle bir durumda üstünlük tanınabilir. Yoksa işletmesel kararın gerekli ya da amaca uygun olup olmadığı mahkemeler tarafından denetlenemez⁴⁰.

İşveren, işyerinin işleyişiyle ilgili işletme içi kararlar almakta serbesttir. Nitekim bu konudaki kararlara mahkemenin karışıp bunların yerinde olup olmadıklarını denetlemesi söz konusu değildir. Bu anlamda mahkeme sadece söz konusu kararların objektif bir biçimde uygulanıp uygulanmadığını denetleme yetkisine sahiptir. Buna göre işveren işyerinin otomasyona geçirilmesi, bir takım bölümlerin kapatılması veya alt işveren uygulamasının başlatılması yahut işyerinin küçültülmesi gibi işletme içi kararların alınması konusunda serbest olup bunların yargı tarafından yerindelik denetimine tabi tutulması söz konusu değildir. Ancak işverenin salt zarar etmiş olması da fesih için işletme gereklerine dayalı geçerli neden oluşturmaz⁴¹.

Geçerli sebeplerden olan işyerinin kapatılması işverenler için bir hak olmakla birlikte, bu hakkın da diğer birçok hak gibi zaman zaman kötüye kullanıldığı; gerçekte işyeri kapatılmadığı halde görünüşte işyerinin kapatıldığını gösteren işlemler yapıldığı görülmektedir. İş ilişkisinde işletmesel kararlar iş sözleşmesini fesheden işveren, Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca yönetim hakkı kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır. Keyfilik denetiminde işverenin keyfi davrandığını işçi iddia edeceğinden genel ispat kuralı gereği işçi bu durumu kanıtlamalıdır⁴².

³⁹ Öcal Kemal Evren, İş Güvencesi Bağlamında İşletme İşyeri Veya İşin Gereklere Nedeniyle Fesih Kavramı,

<http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/108malicozum/12%20ocal%20kemal%20evren.pdf> s.171 (Erişim tarihi: 01.01.2015)

⁴⁰ Polat Soyer, Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı**, İstanbul 2005, 49

⁴¹ Tankut Centel, a.g.e, s.108-109

⁴² Seracettin Göktaş, İşyeri Kapanmasının İş Güvencesine Etkisi, **Sicil Dergisi**, Aralık 2009, 70-77, s.70

Ayrıca işçinin belli bir yaşa ya da emeklilik yaşına gelmesi tek başına geçerli bir fesih nedeni değildir. Ancak işverenin işyerindeki faaliyeti emeklilik yaşına gelmiş çalışanlarla sürdürmek zorunda bırakılması da mantıklı görülmemektedir. Yargıtay da kamu kesimi ile ilgili olarak verdiği kararlarda kadro fazlasının bulunması halinde emeklilik yaşına gelenlerin işten çıkarılmalarını geçerli görmekte ve işten çıkarılanların yerine işçi alınmamış olmasını feshin geçerli nedenlere dayandığının kanıtı olarak kabul etmektedir⁴³.

İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler işçinin kendisinden kaynaklanan sebepler olmadığı için işverenin fesih işleminden önce işçiyi başka bir işe yerleştirme, kısmi zamanla çalıştırma, işyerindeki fazla çalışmaları kaldırma gibi başka çözümlere öncelik vermesinin yerinde olacağı düşünülmüş ve bu konuda feshin son çare olarak görülmesi gerektiği belirtilmiştir. 'Feshin son çare olması' ilkesi İş Kanunundaki iş güvencesi hükümlerinde yer almıyor olmasına rağmen Yargıtay bu ilkenin uygulanmasını isabetli bulmuştur⁴⁴.

Son çare ilkesi öncelikle fesihten elde edilmek istenen sonuca daha hafif önlemlerle ulaşıp ulaşılamayacağını saptanmasını gerekli kılmaktadır. Son çare ilkesinin işverene daha hafif önlemleri seçme konusunda 'sınırsız bir yükümlülük' getirdiği de zannedilmemelidir. Fesih yerine daha hafif önlemler alması işverenden sadece bunun hukuken ve fiilen mümkün olması halinde istenebilir. Bu noktada işçinin başka bir yerde ya da işte gerektiğinde eğitimlerden de geçirilmek suretiyle çalıştırılmasının mümkün olup olmadığını tespit sorunu ile karşılaşmaktadır. Söz konusu yükümlülükle fesihten önce fazla çalışmaların kaldırılması, işçinin rızası ile çalışma süresinin kısaltılması, işi zamana yayması gerektiği; aksi takdirde feshinde geçerli sayılamayacağı sonucuna varılması 'genel geçerliliğe sahip' bir düşünce tarzı değildir. Gerçi yasanın gerekçesinde bu ve buna benzer önlemler alınması gerektiğinden söz edilmektedir ancak unutulmamalıdır ki bu önlemlerin uygulanması, örneğin talep ve siparişlerde geçici azalmalar, geçici ekonomik sıkıntılar gibi hallerde beklenebilir. Kaldı ki fesihten önce fazla çalışmaların kaldırılmamış olması da yapılan her feshi mutlaka geçersiz kılmaz⁴⁵.

Söz konusu yükümlülük şirketler topluluğu veya holding çapında da düşünülemez. Bunun nedeni şirketler topluluğu veya holdinglerde iş sözleşmesine taraf olmayan bir başka müstakil işverene işçi çalıştırma mükellefiyetinin yüklenemeyecek olmasındandır. Böyle bir yükümlülük sadece işçinin şirketler

⁴³ Soyer, a.g.e, s. 50

⁴⁴ Centel, a.g.e, s.113

⁴⁵ Soyer, a.g.e, s. 51-55

topluluğu ya da holding bünyesi içinde herhangi bir işyerinde çalıştırılabileceğinin kararlaştırılmış olması halinde söz konusu olabilir⁴⁶.

Ekonomik nedenlere dayanan fesihlerin denetiminde de birkaç yönden ciddi sorunlar yaşandığı görülmektedir. Ekonomik nedenlerin araştırılması teknik bilirkişi incelemesini zorunlu kılan bir husus olduğu halde uygulamada zaman zaman buna riayet edilmemekte ve bu alanda hiç uzmanlığı bulunmayan kişiler tarafından düzenlenen raporlara dayanılarak hüküm tesis etme yoluna gidilmektedir. Buna son çare ilkesinin uygulanmasındaki hataları da eklenince feshin geçersizliği ve işe iade adeta kaçınılmaz hale gelmektedir. Gerçekten Yargıtay'ın ekonomik nedenlere dayanan fesihleri denetlerken son çare ilkesinin amacını çok aşan ölçütler uyguladığı görülmektedir. Sonuç olarak son çare ilkesinin uygulanması, feshe alternatif önlemleri alma olanağına fiilen sahip bulunulması şartına bağlıdır. İşverenden ve özellikle bir kamu kuruluşunda, çoğu kez son derece pahalı olan teknolojik yenilikler uygulamasını beklemek isabetli görülemez. Özelleştirmenin arkasında yatan nedenlerden biri de zaten kamu kuruluşlarının teknolojik yenilemeyi gerçekleştirecek imkana sahip bulunmamalarıdır. Kaldı ki teknolojik yenileme sonucunda da bir kısım işçinin geçerli nedene dayanılarak işten çıkarılması kaçınılmazdır⁴⁷.

2.1.1.2. İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Sebepler

İş K. m. 18'de iş sözleşmesinin işverence "geçerli sebeple" feshi ve m. 25'de "haklı sebeple" derhal feshi yer almaktadır. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenler ile haklı nedenler arasındaki ortak nokta ikisinin de işçinin kusuruna dayanmasıdır. Ancak kusurun ağırlık derecesine göre haklı neden - geçerli neden ayrımı yapılmalıdır. Kast, ağır ihmal gibi işçiden beklenmeyen ciddi kusur içeren davranışlar 'haklı neden', hafif kusur içeren davranışlar ise 'geçerli neden' kabul edilmelidir⁴⁸.

Feshin İş K. m. 25/II çerçevesinde önelsiz fesih yolu ile mi yoksa sadece geçerli nedenlere dayanılarak önelli fesihle mi sona erdirileceği sorunu mevcut durum karşısında şu ya da bu yönde cevaplamak olanaksız görülmektedir⁴⁹.

Geçerli neden ile haklı neden arasında ayırım yapabilmek için her olayın kendi içinde değerlendirilerek, işçinin davranışının iş ilişkisinde mevcut olan karşılıklı güven ortamına yaptığı olumsuz etkinin ağırlığı üzerinde durmak gerekmektedir.

⁴⁶ Soyer, a.g.e, s. 52

⁴⁷ Soyer, a.g.e, s. 54-55

⁴⁸ Demir, a.g.e, s.104.

⁴⁹ Soyer, a.g.e, s. 45- 46

Buna göre, işçinin davranışı İş Kanunu m. 25/II'de ifade edildiği şekilde ve ağırlıkta olursa, bu davranış neticesinde sözleşmenin feshinde haklı neden mevcut olacaktır. Eğer işçinin davranışı m. 25/II'de ifade edilenler kadar ağır ve tespit edilen şekilde olmamakla birlikte bu davranış neticesinde işyerinde, işin yürüyüşünde olumsuzluklar meydana geliyor ise bu durumda geçerli neden mevcut olacaktır⁵⁰. Kanun iki fesih türü arasındaki bu ayrımın yapılmasını isabetli olarak yargıya ve öğretiyeye bırakmıştır⁵¹.

4857 sayılı İş K. geçerli nedenlere dayanan fesih için hak düşürücü bir süre öngörmüş değildir. Geçerli fesih nedeni mevcut olduğu sürece sözleşmeyi sona erdirmeye yoluna gidilebileceğinde şüphe yoktur. Ancak özellikle yeterlilik ya da davranış nedenine dayanan fesihlerde fesih nedeni ortadan kalkmış olsa da işverenin sözleşmeyi her zaman ortadan kaldırmaya hakkı olduğunu söylemek doğru olmaz. Genel olarak kabul edildiğine göre, işveren bu hakkını makul bir süre içinde kullanmalıdır⁵².

İşçinin bir davranışının, "haklı sebep" olarak değerlendirilmesi durumunda hizmet sözleşmesi derhal sona erecek, işçi herhangi bir tazminat almaya hak kazanamayacaktır. Oysa, söz konusu davranışın "geçerli sebep" şeklinde mütalaa edilmesi halinde işçi diğer şartlar da yerine gelmişse ihbar ve kıdem tazminatı talep edebilecektir⁵³.

Eğer geçerli feshe neden olan işçinin davranışlarından birine dayanılarak öneli fesih yoluna başvurulabileceği sonucuna varılırsa yapılan fesih geçerli olur fakat işveren kıdem tazminatı ödemek zorunda kalır. O halde kıdem tazminatı almak isteyen fakat işten kendisi ayrıldığı takdirde bunu elde edemeyen işçi söz konusu davranışları sergilemek suretiyle amacına ulaşır. Böyle bir sonucu benimsemek ise mümkün değildir. Oysa Alman Hukukunda feshin geçerli olması halinde işverenin herhangi bir tazminat ödemesi söz konusu değildir⁵⁴.

2.1.1.3. İşçinin Yeterliliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebepler

Eğer işçi, geçerli neden teşkil eden davranışı kendisi yönlendirebilecek durumda değilse, diğer bir deyişle, davranış kendi iradesi dışında ortaya çıkıyorsa,

⁵⁰ Muhammed Levent Bülbül, Türk İş Hukukunda Haklı Neden-Geçerli Neden, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2005, s.145 (**Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi**)

⁵¹ Demir, a.g.e, s.108

⁵² Soyer, a.g.e, s.56

⁵³ Google Akademik, Serkan Odoman, "Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayrımı", http://scholar.google.com.tr/scholar?q=hakli%C4%B1+neden+ge%C3%A7erli+neden+ayr%C4%B1m%C4%B1&hl=tr&as_sdt=0%2C5 (Erişim tarihi: 29.1.2.2014)

⁵⁴ Soyer, a.g.e, s.45- 46

işçinin davranışından değil, yetersizliğinden kaynaklanan geçerli neden söz konusu olacaktır⁵⁵.

2.1.1.3.1. Verimlik

İşçinin aynı ve benzeri işi görenlerden daha az verimle çalışmasının geçerli fesih nedeni olduğu birinci bölümde belirtilmiştir.

Verimsizlik kusura dayanabileceği gibi, kusur olmadan da ortaya çıkabilir. İş Kanunu m. 25/II kapsamındaki haklı nedenle fesih hallerinin hemen hemen tamamı kusurla ortaya çıkarken, geçerli neden için, kusur zorunlu bir unsur değildir. İşçinin verimliliğinde kusuruna bakılmaz. Önemli olan onun niteliklerine göre üstlendiği işte normal olarak verimli çalışmayı gösterip göstermemesidir. İşçinin verimi ile ilgili fesihleri konu alan davalarda, yıllarca verimli olarak çalışan kıdemli bir işçinin, verimsiz olduğu iddiasıyla işten çıkarıldığı, şimdiye kadar verimsiz olsaydı çoktan işten çıkarılmış olacağı gibi iddialara sıklıkla rastlanılır. Bu gibi iddialar değerlendirilirken, yıllarca verimli şekilde çalışan işçinin de zaman içerisinde veya bir dönem içerisinde verimsiz çalışabileceğinin göz önünde bulundurulması gerekir⁵⁶.

İşçinin belirli bir yaşa gelmesi gibi, yaşlılık aylığına hak kazanması da tek başına geçerli bir sebep olarak kabul edilemez. Ancak işçi ileri bir yaşa gelmiş ve iş görme borcunu gerektiği şekilde ifa edemiyorsa, özellikle aynı veya daha ileri yaştakilere göre işin görülmesinde yetersizlik gösteriyorsa, yoğun çalışmıyorsa, gücünde bir azalma varsa, o takdirde işçinin "yaşlılığı" geçerli bir sebeptir ve kanuni kurallara uyularak iş akdi feshedilebilir. Eğer işçi verimsizse, emeklilik yaşı gelmiş olsun veya olmasın fark etmez. Nitekim Yargıtay, 9HD.13.12.2004, E.2004/28790-K.2004/27501 sayılı kararında: "...Davalı işveren fesih bildiriminde salt emekliliğe dayanmış, işyerinden kaynaklanan başka neden ileri sürmemiştir. Salt emeklilik fesih için yeterli neden olmaz. Yasanın gerekçesinde açıklandığı gibi, emeklilik, diğer işyerinde kaynaklanan nedenlerle birlikte olması halinde geçerli kabul edilecektir..." görüşü yer almıştır. Yargıtay da salt emekliliği isabetli olarak geçerli neden kabul etmemiştir⁵⁷.

2.1.1.3.2. Performans

İş güvencesi hükümleri ile birlikte performans kavramı, dışarıya karşı ispatlanması gereken bir olgu olmuştur⁵⁸.

⁵⁵ Tuğba Eren Tokyürek, Türk İş Hukukunda Haklı Neden- Geçerli Neden Kavramı, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2010, s.92 (**Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi**)

⁵⁶ Demir, a.g.e, s.97-98

⁵⁷ Demir, a.g.e, s.99

⁵⁸ Demir, a.g.e, s.101

Yargıtay da ‘...işyerinde keşif yapılarak işin standartlara uygun olup olmadığı, uygun ise davacının makul bir süreçte aynı işi yapan diğer işçilere göre bir performans düşüklüğü gösterip göstermediği ve bunun sonucunda bir üretim düşüklüğü meydana gelip gelmediği saptanmalı...” ifadeleriyle performans düşüklüğü konusundaki yargıya nasıl varılacağını açıklamıştır⁵⁹.

Ayrıca İşçinin performansını kendisinden kaynaklanmayan nedenler etkilemekte ise, işveren performansı olumsuz etkileyen bu nedenleri ortadan kaldırmalıdır. Bu nedenler ortadan kaldırılmadan iş sözleşmesinin feshedilmesi, geçerli bir neden oluşturmayacaktır⁶⁰.

İşçinin, iş görme konusunda gereken niteliklere sahip olmasına rağmen olması gerekenden daha düşük performans göstermesi mesleki yetersizlik olarak kabul edilmektedir. Performans düşüklüğünün objektif olarak tespit edilebilmesi bakımından işletmelerde veya işyerlerinde performans değerlendirilmesi sisteminin uygulanmaya konulması önem kazanmıştır. Bu sayede, işçilerin performansları objektif kriterlere göre takip edilecek yeterli performansı gösteremeyen işçi veya işçiler de objektif olarak tespit edilebilecektir. İşletmede veya işyerinde bu şekilde değerlendirme sistemi uygulayan işveren, işçinin performans düşüklüğünü geçerli neden olarak kullanabilecektir⁶¹.

Bu nedenle Yargıtay öncelikle objektif bir performans değerlendirme sisteminin varlığını ve ortaya çıkacak verilere göre işçinin performans düşüklüğü gerekçe gösterilmek suretiyle geçerli nedenle fesihle bulunabilmesi için de yasada gösterilmemiş ama uygulama (işverenin feshi) açısından son derece önemli bulunan bazı koşulların yerine getirilmesini aramaktadır. Bu koşullar; performans değerlendirme sisteminin objektif olması, işyerine (işletmeye) uygun nitelikte olması, performans ölçütlerinin gerçekçi ve makul olması ve performans değerlendirme sisteminin önceden işçiye bildirilmiş olmasıdır⁶².

Ayrıca, geçerli bir fesih için işçinin verimindeki düşüşün, geçici değil sürekli olması gerekir. Nitekim Yargıtay’a göre, performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir nedenin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Süreklilik göstermeyen sonuçlar geçerli neden kabul edilmeyebilir⁶³.

⁵⁹ Demir, a.g.e, s.75

⁶⁰ Bektaş Kar, Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulaması, *Sicil Dergisi*, MESS Yayını, Sayı15 , 2009, s.65

⁶¹ Bülbul, a.g.e, s.13-14

⁶² Centel, a.g.e, s.75-76

⁶³ Ayşe Köme, İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s.104 (**Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi**)

2.1.2. İŞ GÜVENCESİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI

2.1.2.1. İş Kanununa göre işçi veya Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olma

Feshe karşı korumanın hukukumuzda İş Kanunu çerçevesinde düzenlenmiş olması, yasanın kapsamı dışında kalanların korumasız kalmalarına yol açmakta ve sistemin uygulama alanını haklı görülemeyecek ölçüde daraltmaktadır. Kapsam dışında kalanların güvenceden yoksun bırakılmalarını mazur gösterebilecek bir gerekçe bulmak herhalde mümkün değildir. Böyle bir düzenleme tarzı ayrıca, 158 Sayılı ILO Sözleşmesinin tüm ekonomik faaliyet alanlarında uygulanacağını öngören 2. maddesi ile de bağdaşmamaktadır. Korumayı, Almanya'da olduğu gibi faaliyetin niteliği gerekli kıldığı ölçüde, özel düzenlemeler getirme yoluna giderek çözümlenmek herhalde en doğru tercihtir. Fakat Türkiye'de bu ne yazık ki yapılamamıştır⁶⁴.

2.1.2.2. Belirsiz süreli iş sözleşmesi olması

İş Kanununun 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesi ve zincirleme iş sözleşmelerinin yapılması önemli ölçüde sınırlandırıldığı için belirli süreli iş sözleşmelerinin güvence kapsamı dışında bırakılmasının, önemli bir sorun yaratmayacağı düşünülmüştür. Belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk kurulmasında objektif neden gereklidir. Objektif neden varsa belirli süreli hizmet sözleşmesi yapılan işçilere iş güvencesi hükümleri uygulanmaz, objektif neden yoksa belirli süreli iş sözleşmesi belirsiz süreli kabul edilerek iş güvencesi hükümleri uygulanır. Sözleşmenin niteliği konusunda uyuşmazlık çıkarsa öncelikle bu hususun karara bağlanması gerekir. Feshe karşı koruma sistemini uygulayan yabancı ülkelerde de güvenceden yararlanabilecek olanların süresiz sözleşmelerle çalışanlar olduğu fikrinden hareket edilmiştir. Bunu dikkate alan yasa koyucu, feshe karşı korumayı süresiz sözleşmelere hasretmiş bulunmaktadır⁶⁵. Yargıtay da süreli sözleşmenin işveren tarafından feshi halinde işe iade talebinde bulunulamayacağını belirterek açılan davaları reddetmektedir. Bu kararlarda varılan sonuç doğrudur. Fakat bu gibi durumlarda iade davası değil süre sonuna kadar ücret talebini içeren bir dava açmak gerektiği gözden kaçırılmamalıdır⁶⁶.

Diğer bir görüşe göre "Belirli süreli iş sözleşmelerinin, işçi için iş güvencesi oluşturduğu ileri sürülmektedir. Ancak belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler için özellikle feshe karşı korumada yeni, etkin düzenlemelerin kabul edilmesi

⁶⁴ Soyer, a.g.e, s. 28-29.

⁶⁵ Demir, a.g.e, s. 22

⁶⁶ Soyer, a.g.e, s. 31.

karsısında, surenin bitimi ile kendiliğinden sona eren, yenilenip yenilenmeyeceği şüpheli bir sözleşmenin istihdam güvencesi sağladığı tartışılabilir bir konudur.”⁶⁷.

2.1.2.3. İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi

İş güvencesinden yararlanmak için iş sözleşmesinin işverence feshi gereği, tarafların anlaşarak iş sözleşmesini feshetmesi halinde iş güvencesi hükümleri uygulanamaz ve işe iade davası açılmaz. Ancak anlaşmanın işçinin serbest iradesi ile yapılıp yapılmadığına dikkat etmek gerekir. Bununla birlikte çalışma koşullarının işverence İş Kanununun 22. maddesine aykırı olarak değiştirilmesi nedeniyle işçinin sözleşmeyi feshetmesi durumunda işe iade talep hakkı olmayacaktır. Bu hükme göre iş sözleşmesindeki esaslı değişiklikleri işçinin kabul etmeme hakkı olduğu ve yapılan değişikliğin işçiyi bağlamayacağı öngörülmüştür. Ancak işçinin değişiklik önerisini reddetmesi üzerine işveren sözleşmeyi feshettiğinde iş güvencesi hükümleri uygulanabilir ve işe iade davası açılabilir⁶⁸. Şüphesiz burada, Alman Hukukundan farklı olarak işçiye, değişiklik önerisini, değişikliğin sosyal yönden haksız olmaması yönündeki bir ihtirazi kayıtlı kabul etme hakkının tanınmamış olması önemli bir eksiklik⁶⁹.

Ayrıca işçinin tazminatlarını isteyerek işten ayrılması durumunda iş akdini işveren sonlandırsa dahi işçi işe iade davası açamaz⁷⁰. İş sözleşmesinin kıdem tazminatı ödenmesi şartıyla işveren tarafından feshedilmesi talebi, hem kıdem tazminatı alarak işten ayrılmak hem de işsizlik sigortasından yararlanmak isteyen işçiden geldiğinde, akla gelebilecek sorun, sözleşmeyi zaten feshetmeyi düşünen işverenin böyle bir talebi geçersiz fesih sonuçlarından kurtulmak için işçiden zorla almış olma ihtimalidir. Ancak iradeyi sakatlayacak derecede bir tehdit özel olarak kanıtlanmış olmadıkça bu yöndeki iddiaya da itibar edilmemelidir. Bununla birlikte iş sözleşmesinin işçi tarafından özellikle İş Kanunu m. 24/II’de yer alan bir nedenle feshinde, işverenin işçiyi feshe icbar etmiş olup olmadığı hususu dikkatli bir incelemeye tabi tutulmalıdır. Aksi takdirde yine geçersiz feshin sonuçlarından kurtulmak isteyen işverenin hukuka ya da ahlaka aykırı davranışları ile işçiyi hizmet akdini feshetmeye zorlaması yaptırımsız bırakılmış olur. Böyle bir kötü uygulamayı önlemenin tek yolu anılan tespitlerin yapılmış olması şartıyla İş K. m. 26/son uyarınca hükmedilecek tazminatın geçersiz fesihlerde ödenmesi gereken tutara

⁶⁷Şahin Çil, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC3.pdf> (Erişim tarihi: 08.01.2015)

⁶⁸ Demir, a.g.e, s. 25

⁶⁹ Soyer, a.g.e, s. 33.

⁷⁰ Osman Güven Çankaya vd., *Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları*, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2005, s.168

yakın olarak belirlenmesidir. Ayrıca işveren tarafından ihbar tazminatı ödenmeksizin yapılan fesihden sonra işçinin yaşlılık aylığı almak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurmasını önel içinde işçi tarafından yapılan bir fesih olarak nitelendiren ve iade davasını reddeden Yargıtay içtihadının isabetli olmadığını da belirtmek gerekir. Çünkü böyle bir durumda ne açık bir fesih iradesi ne de böyle bir iradenin muhatap işverene yöneltmiş olması söz konusudur⁷¹.

Tüm bunların dışında göze çarpan diğer bir sorun da; işçinin, işverenin geçerli bir nedene dayanmadan yapmak istediği feshi önlemek için bir talepte bulunma olanağının olmamasıdır. Yani hukuka aykırı bir durumun daha gerçekleşmeden önlenmesi bizim iş güvencesi sistemimiz içinde yer almamaktadır⁷².

2.1.2.4. İşletmeye bağlı aynı iş kolunda en az otuz işçi çalışma

Kaç işçi çalıştıran işyerlerinin feshe karşı koruma kapsamına alınacağıın tespiti meselesi, yabancı hukukta da en çok tartışılan konular arasında yer almaktadır. Feshe karşı koruma düşüncesinin en geniş biçimde uygulandığı ülkelerden biri olan Almanya'da zaman zaman beş, zaman zaman da on işçi ölçütünün esas alındığı hükümlerin getirildiği görülmektedir. 4773 sayılı Kanun on ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerini feshe karşı korumanın kapsamına aldığı zaman bu düzenleme tarzı eleştiri konusu yapılmıştır. Bunun nedeni Türkiye'deki küçük işletme sayısının çokluğudur. 4857 sayılı İş K. ise koruma alanına girecek işyerlerini otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri olarak belirleyerek güvenceden yararlanacak işçilerin kapsamında önemli bir daralmaya yol açmış bulunmaktadır. Mevcut düzenlemenin, işletme büyüklüğü açısından esaslı sorunlar bulunan hallerde 'sınırlı' bir kategorinin feshe karşı koruma kapsamı dışında bırakılabileceğini öngören 158 sayılı ILO Sözleşmesi ile uyum içinde olmadığı kesindir⁷³.

Çalışan işçi sayısına ilişkin ülkemizdeki istatistikler güvenilir ve ayrıntılı olmadığından oransal olarak işçi sayısına göre sağlıklı bir tespit yapma imkânı olmamış, bu eksiklik İş Kanununun yasalaşma sürecini de etkilemiş ve bu durum çokça tartışılmıştır. Otuz işçi çalıştırma zorunluluğu küçük işyerlerini feshe karşı koruma hükümlerinin ağır sayılabilecek külfetleriyle karşı karşıya bırakmama düşüncesi ve güvence kapsamı genişledikçe sistemin istihdamda daralmaya yol açabilecek olması endişesiyle ortaya çıkmıştır. Bir yandan küçük işyerlerini iş güvencesinin ağır yükümlülük getiren hükümleri ile karşı karşıya bırakmamak, öte

⁷¹ Soyer, a.g.e, s. 32.

⁷² Mehmet Uçum, İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı*, İstanbul 2005, s. 73

⁷³ Soyer, a.g.e, s.38.

yandan güvence kapsamı genişledikçe istihdamda daralmaya yol açmama ve kayıt dışılığa yol açmama endişesi, bu yolda işçi sayısına bağlı bir ölçütün getirilmesine neden olmuştur. Bu noktada işçiyi feshe karşı koruma düşüncesi ile istihdam yaratma düşüncesi arasında isabetli bir sayı belirlemek, ülkedeki işyerlerinin sayı ve hacim itibari ile durumunu göz önünde tutmayı zorunlu kılmıştır. Otuz işçi sınırlamasıyla iş güvencesinin uygulama alanı, kayıt içi sektörü kapsar hale gelmiş, asıl iş güvencesinin gerekli olduğu ve çoğunlukla kayıt dışı olan sektörü iş güvencesinin kapsamı dışında bırakmıştır. Çünkü otuzdan az işçi çalıştıran işyerleri genelde kayıt dışıdır. Bu sınırlama ile milyonlarca işçi iş güvencesi kapsamı dışında bırakılmıştır. Türkiye’de işyerlerinin yalnızca %10’luk kesiminin otuz ve daha fazla işçi çalıştırdığı düşünüldüğünde iş güvencesi kapsamı oldukça dardır⁷⁴.

Söz konusu işçi sayısının hesabında fesih bildirimini yapıldığı andaki çalışan işçi sayısının temel alınmasında yarar vardır. Çünkü fesih bildiriminde bulunulduktan sonra olası kötü niyetli işveren davranışları ancak bu yolla önlenabilir. Ayrıca Yargıtay, söz konusu dönemde feshin geçersizliğinin tespiti davası açmış olan işçilerin de hesaplamada dikkate alınması gerektiğini kabul etmiştir⁷⁵.

Diğer bir görüşe göre feshin yapıldığı tarihteki işçi sayısını esas almak kural olarak doğru ise de feshe maruz kalan işçiyi bu tarihteki rastlantısal sayının sonuçları ile karşı karşıya bırakmamaya özen gösterilmelidir. Bu bakımdan sadece feshin yapıldığı tarihteki işçi sayısına göre değil fesihten önceki personel sayısı ile olası gelişmelerin gerekli kıldığı personel sayısına bakılarak bir sonuca varmak yerinde olur⁷⁶.

Ayrıca aynı işverene ait birden fazla işyeri bulunması halinde, aynı işkolu ibaresinin yer alması eleştirilmiş, aynı işverene ait olmanın yeterli olması gerektiği öğretilmiştir. Kanun aynı işkolu şartını aradığı için aynı işverene ait değişik işkolundaki işyerleri iş güvencesi kapsamı dışında kalmıştır⁷⁷.

Bu anlamda aynı işverenin sadece aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde çalışan işçiler toplam olarak işyerinde çalışan işçi sayısının hesabında dikkate alınarak aynı işverene ait olup aynı işkolunda yer alan işyerleri farklı coğrafi yerlerde bulunsalar dahi, tek başlarına değil, bir bütün olarak hesaba katılır⁷⁸. Aynı işkolu esasının getirilmiş olması, işverenin iş güvencesi hükümlerinden kurtulmak için işyerini bölmesinin ve işçinin otuzdan az işçinin çalıştığı işyerine verilmesinin

⁷⁴ Demir, *a.g.e*, s.28- 29

⁷⁵ Centel, *a.g.e*, s.38-39

⁷⁶ Soyer, *a.g.e*, s. 42.

⁷⁷ Demir, *a.g.e*, s. 30

⁷⁸ Centel, *a.g.e*, s. 41

önüne geçilmiş; böylece bu yolla işçilerin iş güvencesinden yoksun bırakılmasının da önlenmiştir⁷⁹.

Diğer yandan geçici iş ilişkisi kurulan işverene ait işyerinin çalışan işçi sayısı, söz konusu işçi sayısına dâhil değildir⁸⁰. Fakat burada alt işverenliğin yasa da aranan koşullara uygun olarak kurulmuş olup olmadığı da özel bir incelemeye tabi tutulmalıdır. Bu ilişkinin geçersiz sayılması gereken hallerde taraflarca alt işveren addedilen kişiye bağlı olarak çalışanlar da otuz işçi sayısının hesabında dikkate alınmalıdır. Aynı şekilde tarafların geçici iş ilişkisinde 'gönderen işveren' olarak nitelendirdikleri fakat aslında bordro işvereni olarak faaliyet gösteren ve yaptıkları iş, işyerlerine işçi temin etmekten ibaret olanlara kayıtlı bulunan işçiler de otuz işçi ölçütüne dahildir. Otuz işçi ölçütü bakımından alt işverenin iş aldığı her işyerini müstakil olarak değerlendirmek de doğru değildir; önemli olan alt işverenin aynı işkolunda hizmet verdiği işyerlerinde çalıştırdığı işçilerin otuz ve daha fazla olup olmadığıdır. Ayrıca gerçek anlamda çırak ya da stajyer olarak faaliyet gösterenlerle, işçi statüsünde olmayan sözleşmeli personelin ve fesih sırasında rastlantısal olarak süreksiz işlerde çalıştırılan işçilerin otuz işçi ölçütünde dikkate alınmayacakları açıktır. Aynı düşünce hasta ya da izinli olan işçiler yerine geçici olarak istihdam edilenler bakımından da geçerlidir⁸¹.

Uygulamada zaman zaman bir işyerinde çalışan işçilerin, kurucuları aynı olan farklı şirketler arasında paylaşılarak otuz işçi sayısının altına düşülmeye çalışıldığı da görülmektedir. Böyle bir uygulamaya cevaz verilemeyeceği sonucuna varmak hiç şüphesiz ki isabetli bir çözüm tarzıdır⁸².

İş sözleşmesinin belirli veya belirsiz olması yahut tam ya da kısmi süreli sözleşme olması da otuz işçinin hesabında herhangi bir fark yaratmayacaktır⁸³.

Tüm bunların yanında Yargıtay otuz işçi çalıştırma şartının nispi emredici olduğu, toplu iş sözleşmesi ile otuz işçi ölçütünün aşağıya çekilmesinin mümkün ve geçerli olduğu sonucuna varmıştır⁸⁴.

Bu durumda güvence hükümlerinin otuzdan az işçi çalıştırılan işyerlerinde de uygulanacağını kararlaştırmaya mani bir durum yoktur. Böyle bir durumda taraflar sözleşmenin sona erdirilmesi konusunda İş K. m. 18 ve devamı hükümlerine atıf

⁷⁹ Münir Ekonomi, Hizmet Akdinin Fesi ve İş Güvencesi, *Çimento İşveren Dergisi Eki*, Mart 2003, s.4

⁸⁰ Centel, a.g.e, s.40

⁸¹ Soyer, a.g.e, s. 41

⁸² Soyer, a.g.e, s. 43.

⁸³ Centel, a.g.e, s.39

⁸⁴ Demir, a.g.e, s.34

yapmak suretiyle bu düzenlemeleri sözleşme içeriği haline getirmiş olmaktadır⁸⁵.

2.1.2.5. İşçinin en az altı aylık kıdeminin olması

Feshe karşı koruma sisteminden, işçinin ancak belli bir kıdeme sahip bulunduğu takdirde yararlanabileceği, genel kabul gören bir düşünce olduğu gibi 158 sayılı ILO Sözleşmesinde de benimsenmiş bulunmaktadır. Kıdem uzunluğu ise ülkeden ülkeye değişmektedir. Türk yasa koyucusu burada Alman Hukukundaki altı aylık kıdem ilkesini benimsemiş bulunmaktadır⁸⁶.

Altı aylık süre şartının sebebi, işçinin işyerine bağlılığı, aidiyetinin sağlanması ve korunması ve işçiyi deneme amaçlıdır. Bu süre içinde işveren işçiyi yakından tanıyarak benimsemediği işçinin işine neden göstermeden ihbar öneli vererek son verecektir⁸⁷.

Altı aylık süre işçinin işyerinde işe başladığı tarihten itibaren altı aylık bir takvim süresinin geçmesidir. Altı aylık süre içinde işçinin bazı günler işe gelmemiş olmasının, raporlu veya izinli olmasının hiçbir önemi yoktur. İşçinin ücretli veya ücretsiz izinde olduğu süreler de altı ayın içinde sayılır⁸⁸.

Ayrıca bu sürenin hesabında, sürecin tamamında işçinin İş Kanununa bağlı olarak çalışması gerekmez. Önemli olan fesih bildirimini yapıldığı tarihte işçinin İş Kanununa veya Basın İş Kanununa tabi olmasıdır⁸⁹.

Diğer bir görüşe göre de bu sürenin tamamının iş sözleşmesine dayanılarak geçirilmiş olması şarttır. Çünkü, ancak iş sözleşmesinin kurulmasından itibaren işverenin ileride feshe karşı koruma hükümlerine tabi olmak isteyip istemeyeceğini düşünmeye başlaması söz konusu olabilir. Bu bakımdan yasadaki altı aylık kıdem şartını altı aylık 'işçi'lik kıdemi şeklinde anlamak gerektiği belirtilmiştir. Altı aylık kıdem başlangıcı konusunda kural olarak işçinin işe başladığı tarihi esas almak gerekir. Ancak işe başlanması gereken tarihte işverenin ifayı kabulde temerrüde düştüğü hallerde de kıdem işlemeye başlayacağı sonucuna varmak doğru olur⁹⁰.

Ayrıca topluluk ve holding bünyesi içinde yer alan her şirket ayrı bir işveren olduğundan ve iş güvencesi hükümleri işyeri veya işletme ile sınırlı olduğundan topluluk ve holding bünyesi içinde yer alan farklı tüzel kişiliği olan şirketlere ait işyerinde geçirilen sürelerin toplanması mümkün değildir⁹¹.

⁸⁵ Soyer, a.g.e, s. 43.

⁸⁶ Soyer, a.g.e, s. 33

⁸⁷ Demir, a.g.e, s. 35

⁸⁸ Ekonomi, a.g.e, s. 5

⁸⁹ Çankaya vd, a.g.e, s. 175.

⁹⁰ Soyer, a.g.e, s. 33-35

⁹¹ Demir, a.g.e .s.36

Ancak iş sözleşmesinde, işçinin şirketler topluluğu ya da holding içinde yer alan şirketlere ait işyerlerinden herhangi birinde çalıştırılabileceği öngörülmüş ise kıdemin birleştirilmesi yoluna gidilmesi gerektiğini söylemek doğru olur. Çünkü böyle bir ihtimalde bizzat topluluk ya da holding münferit şirketlerin müstakil işverenler olarak düşünülmeceği sözleşme ile kabul edilmiş olmaktadır. Yasada altı aylık süreye rastlayan hastalık, grev- lokavt gibi iş görme borcunun yerine getirilmesini fiilen engelleyen hallerin kıdeme dahil edilmeyeceği hususunda herhangi bir açıklık yoktur. Alman Hukukunda genel kabul gören düşünce bu gibi fiili kesintilerin kıdemi etkilemeyeceği yönündedir. Çünkü önemli olan iş sözleşmesinin varlığını hukuken korumasıdır. Kaldı ki feshe karşı koruma hükümlerinin uygulanması için aranan bekleme süresinin bir diğer amacı işyeri ya da işletmeye belirli bir süreden beri 'ait olmak'tır. Ayrıca altı aylık kıdemin hesabında sigorta kayıtlarının tek ispat aracı olamayacağı; sigortasız çalıştırılanların kıdemlerini her türlü delille kanıtlayabilecekleri de gözden kaçırılmamalıdır⁹².

Doktrinde altı ayın sona ermesine kısa bir süre kaldığında yapılan bir fesihte, bunun dürüstlük kurallarına aykırılık taşıyacağı gerekçesiyle geçersiz olabileceği öne sürülmüştür. Kanunda son derece açık şekilde ifade edilen altı aylık süreye ilişkin hüküm çerçevesinde, bu şekilde yorum yapmanın mümkün olmadığını belirten görüşler mevcuttur. Eğer iş güvencesinin kapsamı genişletilmek isteniyorsa da, bunun doktrindeki yorumla paralel Yargıtay kararları yerine, doğrudan kanun değişikliğiyle yapılması, hukuk tekniği açısından daha uygun olacağı düşünülmektedir⁹³.

2.1.2.6. Belirli düzeyde işveren vekili veya yardımcısı olmaması

158 sayılı ILO Sözleşmesi özel istihdam statüleri dikkate alınarak belirli kişilerin feshe karşı koruma kapsamı dışında bırakılmalarını mümkün kılmıştır⁹⁴.

Bu hükümlerle, işvereni temsil eden, kanunun kapsam dışında tuttuğu işveren vekillerinin, işverene yakın olan kişiler olduğu düşünülürse, iş ilişkisinde bu güvenin sarsıldığı durumlarda iş ilişkisinin kolay sona erdirilmesi amaçlanmıştır⁹⁵.

Kanunda, iş güvencesi hükümlerinin dışında tutulan işveren vekilleri belirtilirken bunlar hakkında İş K. m. 18, 19, 21 ve 25/son hükümlerinin uygulanmaması öngörülmüş ve anılan madde metninde İş K. m. 20 hükmünden söz

⁹² Soyer, a.g.e, s. 36-38

⁹³ Serkan Odoman, İş Güvencesi Koşulu Olarak Altı Aylık Sürenin Hesaplanmasında "Birleştirilmenin" Değerlendirilmesi, *Sicil Dergisi*, MESS Yayınları, Mart 2013,108-115, s.110-111

⁹⁴ Soyer, a.g.e, s. 43

⁹⁵ Demir, a.g.e, s.37

edilmemiştir. Buna göre söz konusu işveren vekillerinin, sadece işe iade talebinde bulunamayacakları; bunların muhakeme usulünü ilgilendiren hükümlerden (İş K. m. 20/I-III) ise yararlanabilecekleri görüşü ileri sürülmüştür. Ancak muhakeme usulüne ilişkin düzenlemelerin işe iade talebinden ayrı tutulamaması ve iş güvencesi hükümlerinin bir bütün oluşturması gereği düşünüldüğünde 18.maddede geçen 've' sözcüğünün 'ila' olarak anlaşılması yani metnin '19 ila 21. maddeler' olarak düşünülmesi yerinde olur⁹⁶. İş K. m. 20 fesih bildirimine itiraz ve usulü hükümlerini içermektedir.

2.2. MADDE 19: SÖZLEŞMENİN FESHİNDE USUL

İşveren iş akdi feshini yazılı olarak yapmış ancak fesih sebebini açık, kesin, somut bir şekilde belirtmemişse fesih sebebi belirtilmemiş sayılacaktır⁹⁷.

İşverenin bildirdiği fesih nedeni ile bağlı olması ve bu fesih nedenini değiştirememesi işçi açısından bir güvencedir. Öğretide bu zorunluluğun sadece iş güvencesinden yararlanan işçiler bakımından olduğunu savunan görüşler mevcuttur⁹⁸.

İşçinin iş ilişkisini sona erdiren geçerli sebebi öğrenmekte hakkı bulunduğu bir gerçektir. İşçinin fesih sebebini öğrenmesinin, özellikle işverene karşı dava açıp açmaması yönündeki kararında etkilidir⁹⁹.

Fesih sebebinin yazılı olduğu bildirim, imza karşılığında işçiye teslim edilecektir. İşçinin fesih bildirimini almaması halinde İş K. 109. maddeye göre tutanak düzenlenecektir. İşçi bu tutanağı da imzalamaktan kaçınabilir. İşverenin mahkemede ispat zorluğu çekmemek için, işçinin fesih bildirimini ve tutanağı imzalamaktan kaçındığı hallerde, bu evrakı aynı gün veya bir sonraki gün, en kısa sürede iadeli taahhütlü veya noter kanalı ile işçiye göndermesi gerekir. Bu durum yapılmadığı takdirde işçi fesih bildirimini yapılmadığını ve tutanağın sonradan düzenlendiğini ve geriye ilişkin tarih atıldığını ileri sürebilir¹⁰⁰.

Ayrıca öğretide davranış ya da yeterlilik nedenine dayanan fesihlerde yasa, işçinin savunmasının alınmasını aramaktadır ve bunun da bir geçerlilik şartı olduğu belirtilmektedir. 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 7. maddesine uygun olarak getirilen bu zorunluluk, hukuki dinlenilme hakkının bir görünümü olarak ortaya çıkmaktadır. Çünkü anılan hükmün arkasında yatan düşünce; işçiyi, davranış veya yetersizlik

⁹⁶ Centel, a.g.e, s.52.

⁹⁷ Nizamettin Aktay vd., *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006, s. 189.

⁹⁸ Uçum, a.g.e, s. 80

⁹⁹ Ekonomi, a.g.e, s. 13

¹⁰⁰ Demir, a.g.e, s.180

gerekçesini bildirmek suretiyle işverenin fesih kararını etkileyebilme olanağına kavuşturulmaktadır. Savunmanın şekli konusunda yasada bir düzenleme yoktur. Ancak ispat kolaylığı bakımından savunmanın yazılı olarak alınması yararlı olur. Ayrıca savunma ihbar öneli içinde değil fesihten önce alınmış olmalıdır. Diğer taraftan savunmanın gösterilen fesih nedeni ile örtüşmesi de gerekir¹⁰¹.

Savunma alma yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımı, yasada açık olarak gösterilmemesine karşın Yargıtay kararına göre, feshin geçersiz kılınmasıdır. Bu noktada salt işçiden savunmasının alınmaması, geçerli nedenin varlığına rağmen, davranış ya da yeterlilik nedenine dayalı fesihlerde, yapılan feshi geçersiz hale getirmektedir. Buna göre işçiden savunma alınması, bu gibi fesih durumları için hukuken geçerlilik koşulu niteliğindedir¹⁰².

Öğretide farklı görüşler olmakla birlikte, fesih bildirim için öngörülen yazılı şeklin ispat şartı olduğu belirtilmiştir. Aksi halde; yani şartın geçerlilik şartı kabul edilmesi halinde; geçerli bir fesih nedeni işçiye açıkça bildirilmiş olmasına rağmen yalnızca yazılı şekle uyulmadığı için feshin geçersizliği sonucunun ortaya çıkacağı ve bu durumun işverene ağır bir yük yükleyeceği belirtilmiştir¹⁰³.

Diğer bir görüşte ise, 'yasa koyucu yazılı olma şartının sadece ispat şartı olduğunu düşünseydi, zaten yapılacak bildirimlerin ispat bakımından yazılı olmasını öngören m. 109 hükmünden ayrı bir kural getirme yoluna gitmezdi' düşüncesiyle söz konusu şartın geçerlilik şartı olduğunu belirtmiştir¹⁰⁴.

Söz konusu savunma alınırken işçiye makul bir süre tanınmalıdır. Bu sürenin uzunluğu belirlenirken her olayın kendi özelliği içinde ele alınması gerekir. Ayrıca işçiden savunma yapması istenirken kendisine, savunma yapmaması halinde savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağı hususunda gerekçeli açıklama da yapılmalıdır¹⁰⁵.

Ayrıca İş K. madde 25/II'de belirtilen hallerde, işçiden savunma alınmasının istenmemiş olması önemli bir eksiklik. 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nde sadece 'makul ölçülere göre işverenden beklenemeyecek haller'de savunma alınmasının aranmayacağı öngörülmektedir. Oysa İş K. m. 25 /II kapsamına giren nedenlerden her birinin işverenden savunma almasını beklemez kılan bir durum ortaya çıkaracağını söylemek herhalde mümkün değildir. Yazılı şekil şartının İş K. m. 25/II kapsamına giren önelsiz fesihlerde de söz konusu olduğu kabul edilmelidir. Çünkü

¹⁰¹ Soyer, a.g.e, s. 58

¹⁰² Centel, a.g.e, s.128.

¹⁰³ Çankaya vd., a.g.e, s. 363.

¹⁰⁴ Soyer, a.g.e, s.56

¹⁰⁵ Centel, a.g.e, s. 128

yasa bu tür fesihlerde şekil şartının aranmayacağını değil, sadece işçinin savunmasının alınmayacağını öngörmüştür. Şekil şartı ise m. 19 f. l'de her iki fesih türü açısından geçerli olmak üzere ve genel bir kural olarak düzenlenmiş bulunmaktadır¹⁰⁶.

2.3. MADDE 20: FESİH BİLDİRİMİNDE İTİRAZ VE USUL

Fesih bildirimının yazılı olarak yapıldığı durumlarda bildirim tebliğinden itibaren süre başlar. Ancak fesih bildiri yazılı olarak yapılmamışsa fiili olarak iş sözleşmesinin işverence sona erdirildiği tarih esas alınır. İspatı yazılı veya sözlü her türlü delille yapılabilir. İhbar öneli verilmiş olan durumlarda ise önelin sonundan itibaren değil, fesih bildirim tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde dava açılabilir¹⁰⁷.

Kanunda belirtilen sürede başvuruda bulunmayan işçinin iş sözleşmesinin feshi geçerli hale gelecektir¹⁰⁸.

Durumun mahkemeye değil özel hakem yoluyla çözümlenmesi istendiğinde ise tarafların anlaşması ile tahkim şartının olması gerekir. Tahkim şartı söz konusu ise işçinin işe iade davasını iş mahkemesinde açması söz konusu olamaz¹⁰⁹.

Açılan davada mahkeme fesih bildiriminde neden gösterilmediğini ispat eder veya gösterilen nedenin geçerli olmadığı kanaatine ulaşırsa feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verecektir. Aynı sonuç İş K. m. 25/II anlamında bir haklı nedenin bulunmadığı iddiası ile açılan davalar bakımından da geçerlidir¹¹⁰.

2.4. MADDE 21: GEÇERSİZ SEBEPLE YAPILAN FESHİN SONUÇLARI

2.4.1. Feshin Geçersizliği Kararı Ve İşçinin İşverene Başvurması

İş K. m. 21 gereği 'İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.'

Bu durumda işçi, işverenden daha önce ödenmemişse, ihbar tazminatı ve kıdem tazminatını isteyebilir. Ayrıca işçi; açacağı ayrı bir davayla, hak etmiş bulunmakla birlikte ödenmemiş bulunan yıllık izin ücreti ve fazla çalışma ücreti gibi haklarını da talep edebilecektir¹¹¹.

¹⁰⁶ Soyer, a.g.e, s.56-57

¹⁰⁷ Demir, a.g.e, s.228-229

¹⁰⁸ Demir, a.g.e, s.219

¹⁰⁹ Demir, a.g.e, s.245

¹¹⁰ Soyer, a.g.e, s.59

¹¹¹ Centel, a.g.e, s.162

Kanunda “başvuru”nun belirli bir süre içinde yapılması zorunlu tutulmuş; ancak başvurunun anlamı ve şekli konusunda bir düzenleme yapılmamıştır. Başka bir söyleyişle sözü edilen kanun başvurunun nasıl yapılacağı ve nasıl kanıtlanacağı ve daha da önemlisi başvuruda bulunmasına rağmen çağrıldığında işe başlamayan, çalışmaktan kaçınan işçinin davranışının nasıl yorumlanacağı hususlarında bir açıklık bulunmamaktadır¹¹².

21. maddede belirtilen süre içinde işçinin işverene başvuru yapmaması halinde, mahkeme kararıyla kesinleşen işe iadenin sırf işçinin başvuru yapması gereken zamanda işverene başvurmaması yüzünden feshinin geçerli sayılması öğretide tartışılmıştır. Doğru olanın, başvurunun zamanında olmaması halinde dört aylık ücret ve diğer haklarının talep edilebilmesi ancak işe başlama tazminatının talep edilememesi olduğu belirtilmiştir. Ayrıca başvurusunda işe başlatılmayı istemeyip tazminat ya da boşta geçen süre ücretini isteyen işçi, kanunda belirtilen başvuruyu gerçekleştirmiş sayılmayacaktır. İşçinin işe başlama başvurusunu dilekçe, taahhütlü mektup, noterden, elektronik posta vb. şekillerde yapması ispat kolaylığı sağlar¹¹³.

İşçinin başvurusunda, posta idaresine veya notere başvuru tarihinin esas alınması ve bunların gecikmesinden işçinin sorumlu tutulmaması gerekir¹¹⁴.

Yargıtay, işe başlamaktan vazgeçen işçi için yapılan feshi geçerli fesih olarak kabul etmiş ve geçerli feshin hukuki sonuçları doğuracağı kanaatine varmıştır. Neticede işçinin, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklarının talebi mümkün değildir. Ancak geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve kıdem tazminatı (koşullar oluşmuşsa) ödenmelidir¹¹⁵.

2.4.2. İşverenin İşçiyi İşe Başlatması

İşverenin işçiyi işe başlatma yükümlülüğü işçinin işe başlamak için işverene yaptığı başvurunun tebliğinden itibaren başlar¹¹⁶.

Feshin geçersizliğine karar verildiğinde işverene başvuruda bulunan işçiyi işveren bir ay içinde işe başlatırsa, iş ilişkisi, bozulmamış gibi devam eder. Bu durumda işveren, işçiyi geçersiz sayılan fesih dolayısıyla çalıştırılmadığı süreye

¹¹² Ünal Narmanlıoğlu, İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlı Hukuki Sonuçlar, *Sicil Dergisi*, Eylül 2010, 12-28, s. 13

¹¹³ Demir, a.g.e,s.309

¹¹⁴ Centel, a.g.e, s.166

¹¹⁵ Demir, a.g.e, s.312

¹¹⁶ Demir, a.g.e, s.313-314

ilişkin ücretini ve öteki bütün haklarını en çok dört aylık süre için ödemekle yükümlüdür. Ayrıca işverenin dava açılmadan önce veya dava sırasında işçiyi işe başlatması, yaptığı fesih işleminin geçerli olmadığını kabulü anlamına gelir. Bu nedenle bu durumda da fesih tarihinden işe başlatıldığı tarihe kadarki en çok dört aylık boşta geçen süre için işçi, ücret ve diğer haklarına hak kazanacaktır¹¹⁷.

İşe iade davası devam ederken işçinin işe başlatılması halinde Yargıtay da feshin geçersizliğine ve boşta geçen sürelerle ilişkin ücretin ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir¹¹⁸. Ayrıca dava açmaya işveren neden olduğu için yargılama giderleri ve vekalet ücretinden işveren sorumlu tutulacaktır¹¹⁹.

İş K. m. 21 son f. gereği en çok dört aya kadar ödenmesi gereken ücret tutarı ile geçersizlik tazminatının sözleşmelerle değiştirilmesi mümkün değildir. Yargıtay da özel nedenler bulunmadıkça asgari miktarı aşan miktarda bir tazminata karar verilmesini uygun bulmamaktadır. Yüksek mahkeme tarafından da kabul edildiği üzere işçinin kıdemi ve fesih şekli özel nedenler arasında yer alabilecek hususlar olarak görülebilir. Fakat, feshin hem geçersiz hem de kötü niyetli olması halinde iş güvencesi tazminatının kötü niyet tazminatından az olmamasına da özen gösterilmelidir¹²⁰.

Dört aylık sınırlama hükmü geçmişte Anayasa'ya aykırılık iddiasıyla Anayasa Mahkemesi'ne götürülmüş ancak Anayasa Mahkemesi bu konuda herhangi bir aykırılığın bulunmadığına karar vermiştir. Bu bağlamda Anayasa Mahkemesi ilgili kararının İş K. m. 21/III hükmüne ilişkin bölümünde aynen '... 4857 Sayılı Yasa'da 20. ve 21. maddelerinde yer alan düzenlemeler arasında bütünlük bulunduğu görülmektedir. Yasa koyucu tarafından 20. maddede yargılama süresi olarak öngörülen toplam dört aylık süre, 21. maddenin üçüncü fıkrasında, feshin geçersizliğine karar verilmesi durumunda, kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı süre için elde edebileceği azami ücret ve diğer hakları belirlemekte ölçü olarak kullanılmıştır... iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ilişkin kararın kesinleşmesine kadar işçiye çalıştırılmadığı süre için doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının en çok dört aylık kısmının ödenmesine ilişkin düzenleme, yargılama aşamasında öngörülen seri muhakeme usulü gözetildiğinde işçi ve işveren arasında olması gereken hak ve yükümlülük dengesinde bir ölçüsüzlüğe yol açmamaktadır....' anlatımına yer vermek suretiyle feshin geçersizliğinin tespiti süreci

¹¹⁷ Demir, a.g.e, s. 308

¹¹⁸ Demir, a.g.e, s. 319

¹¹⁹ Uçum, a.g.e, s. 83

¹²⁰ Soyer, a.g.e, s. 61-62

için yasada toplam dört aylık bir hızlandırılmış yargılama sürecinin öngörölmüş bulunmasını gerekçe olarak göstermiştir. Bu karar alınırken uygulanmada iş mahkemelerinin iş yükü hiç dikkate alınmamış görünmektedir¹²¹.

Bu konuyla ilgili olarak geçersizlik kararının kesinleşmesi ne kadar uzamış olursa olsun işçinin tüm boşta geçen sürelerle ilişkin ücretinin ve işçilik haklarının ödenmesi gerektiği belirtilmiştir. Bununla beraber, işçi işverence işe başlatıldığında, iş akdinin taraflar arasında yeniden kurulmadığının, taraflar arasında esasen var olan iş akdinin 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 gerektiği belirtilmiştir¹²².

İşveren tarafından işçinin işe başlatılması, iş sözleşmesinin kesintisiz devam etmesi sonucunu yaratır ve böylelikle, iş ilişkisinin devamlılığı sağlanır. Bunun için, işçinin, işe davetin kendisine ulaştığı günden sonraki ilk iş gününde çalışmak üzere iş yerinde hazır bulunması gerekir. Bu bağlamda işverenin işe davet yazısını zamanında notere vermesine karşın noterin bunu işçiye bir aylık süre geçtikten sonra tebliğ etmesi ise işçinin işe başlaması için engel oluşturmaz. Böyle bir durumda işçinin makul bir süre içerisinde işe başlaması gerekir. Buradaki makul süre, uygulamada Yargıtay'a göre 'işçinin 'işe davet'i içeren bildirim anında, işyerinin bulunduğu yerde ikamet etmesi durumunda, en fazla iki günlük süre; farklı bir yerde olması halinde ise İş Kanununun 56. maddesinin son fıkrasında izinler için öngörölen en çok 4 güne kadar yol süresi olarak' değerlendirilebilir¹²³.

İşveren işçiye işe başlattığında dört aylık ücretten peşin ödenen ihbar ve kıdem tazminatı mahsup edilir. Eğer dört aylık ücret peşin ödenen ihbar ve kıdem tazminatını karşılamazsa, işçi ihbar ve kıdem tazminatını geri ödemek zorundadır¹²⁴.

Uygulamada işverenlerin bazen blöf olarak işçileri işe davet ettiklerini fakat uzayan süreç içinde işçilerin ya başka bir işe girmiş ya da aldıkları kıdem tazminatının da sağladığı destekle kendilerine küçük de olsa bir iş kurmuş olmaları nedeniyle işyerlerine dön(e)mediklerine tanık olunmaktadır. Ödenmiş ihbar ve kıdem tazminatını iade yükümlölüğünün, doğru bir hukuki sonuç olmasına rağmen, işe dönme tercihini önemli ölçüde zayıflattığı da bir gerçektir. Bu bakımdan Federal Almanya'da olduğu gibi işçiye iade ile tazminat arasında bir tercih yapma olanağı sağlayan ve yargıca da iade talep edilen hallerde ilişkinin yeniden tesis edilmesinin

¹²¹ Centel, a.g.e, s. 170

¹²² Demir, a.g.e, s. 314

¹²³ Centel, a.g.e, s. 173

¹²⁴ Demir, a.g.e, s. 319

beklenmez olduğunun saptanması durumunda sadece tazminata hükmedebilme yetkisi tanıyan bir yasa değişikliğine ihtiyaç vardır¹²⁵.

İş K. m. 21/1'de feshin geçersizliğine karar verildiğinde işverenin işçiyi işe başlatmak 'zorunda' olduğu belirtilmekte ve hemen ardından buna uyulmaması halinde uygulanacak tazminat yaptırımı (işe almama/başlatmama tazminatı) gösterilmektedir. Bu anlamda anılan hükümdeki 'zorunda' sözcüğüne bakılarak işe başlatmanın işveren için bir yükümlülük olarak öngörüldüğü belirtilmekte ve söz konusu durum işverene tanınmış bir hak olarak değerlendirilmemektedir. Öte yandan diğer bir görüşle 'işe başlatma işveren için bir yükümlülük olsaydı buna aykırılığın yaptırımının yasada (İş K. m. 21/1 tümce 2'de) gösterilmesine gereksinim duyulmazdı' şeklinde bir açıklama yapılmıştır. Buna göre işveren kendisine tanınmış bir seçimlik hak çerçevesinde, işçiyi işe başlatmayı veya işe başlatmama tazminatı ödemeyi yeğleyebilir. Bunun için aynı hakkın işçiye de tanınmış olmasına gerek olmadığı çünkü hak eşitliğinin ancak aynı durumda (konumda) olanlar için söz konusu olduğu belirtilmiştir¹²⁶.

2.4.3. İşverenin İşçiyi İşe Başlatmaması

İşverenin, süresi içinde işçinin işe başvurması halinde işçiyi işe başlatmaması durumunda bu tarihte iş sözleşmesi sona erer. Başka bir deyişle iş akdi başta geçersiz fesih yapıldığında değil, işçinin işe başlatılmaması tarihinde sona erer. Bu tarih itibariyle giydirilmiş ücret üzerinden işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanır. İşçiye bildirim sürelerine ilişkin ücret peşin ödenmişse ve kıdem tazminatı verilmişse bunlar işe başlatılmayan işçide kalacaktır. İşçinin işe başlatılmamasıyla iş akdi işverence feshedilmiş olduğundan işçiye ödenmeyen kıdem tazminatının da ödenmesi gerekir. İşçinin bu hakları daha önce ödenmişse, geçersiz sayılan fesih ile işe başlatılmama tarihi arasında geçen sürede iş akdi devam ettiğinden, diğer deyişle işçinin kıdeminden sayıldığından söz konusu sürenin getireceği farkların da işçiye ayrıca ödenmesi gerekir¹²⁷.

İşverenin, süresi içinde işçinin işe başvurması halinde işçiyi işe başlatmaması durumunda iade kararında belirlenmiş olan¹²⁸ en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemesinin yanında ayrıca işveren, geçersiz fesih hükmünün sonucu olarak işçiyi ister işe başlatsın ister başlatmasın en çok dört aylık

¹²⁵ Soyer, a.g.e, s. 65

¹²⁶ Centel, a.g.e, s.163

¹²⁷ Demir, a.g.e, s.321-322

¹²⁸ Soyer, a.g.e, s. 61

boşta geçen sürelerin ücretini ödemekle yükümlüdür¹²⁹.

En çok dört aylık ücret alacağı, işçinin işe başlatılmak üzere işverene başvurduğu anda; dört ila sekiz aylık ücret tutarındaki tazminat ise işverenin işçiyi bir ay içinde işe başlatmaması halinde (ve en çok bir ayın sonunda) muaccel olur. Bu nedenle anılan ödemelere temerrüt tarihinden itibaren faiz işlemesi gerekir¹³⁰.

Geçersiz feshin sonucu olarak ödenecek tazminat yanında bir de kıdem tazminatının ödenme zorunluluğunun Türk Hukukunu işçiye yapılacak ödemeler konusunda güçlü bir iş güvencesi sistemine sahip olan Alman Hukukunun dahi önüne geçirmektedir. Hele feshin geçerli olması halinde Alman Hukukunda, bir istisna hariç, hiçbir tazminat ödeme zorunluluğu bulunmazken hukukumuzda işverenin kıdem tazminatı ödemekle yükümlü tutulması ve geçerli fesih olgularını da kapsayacak şekilde son derece geniş bir biçimde değerlendirilmeye çalışılması Türkiye'deki sistemin tazminat açısından çok daha ileride (!) olduğunu ortaya koymaktadır. Ve böyle bir sistem kıdem tazminatı olarak işten ayrılmak isteyen işçi tarafından durumun kötü niyetle kullanılmasına zemin hazırlamaktadır¹³¹.

İşe başlatmama tazminatının azami ve asgari miktarlarının yasa tarafından belirlenmesine karşılık, söz konusu miktarın belirlenmesi sırasında dikkate alınacak ölçütler yasada gösterilmemiştir. İş Kanununun 21. maddesinin gerekçesinde, miktarın 'iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ve işverenin işçiyi işe başlatmama sebepleri göz önünde tutularak' takdir edileceğinden söz edilmektedir. Yargıtay'ın ise tek ölçüt olmasa da genel olarak işçinin kıdemini göz önünde bulundurduğu görülmektedir¹³².

4857 sayılı İş K. güvence kapsamında olan işçinin işe iade yerine sadece kötü niyet tazminatı talep etmesine olanak tanımamaktadır. Çünkü 17. maddenin 7. fıkrası kötü niyet tazminatının güvence kapsamı dışında kalan işçiler bakımından söz konusu olabileceğini hükme bağlamış bulunmaktadır. Bu düzenleme tarzının arkasında işe iade müessesinin daha güçlü bir koruma rejimi olduğu, işçinin de mutlaka ve sadece bunu isteyeceği varsayımı yatmaktadır. Doğru olan herhalde işçiye iade ya da tazminat arasında bir seçim yapma olanağı tanıyan bir yasa değişikliğidir¹³³.

Ayrıca iş sözleşmesi geçersiz nedenle feshedilen işçi, henüz dava açılmadan öldüğü takdirde, mirasçıları işe iade davası açamayacak; ancak mirasçılar bu

¹²⁹ Demir, *a.g.e*, s.321

¹³⁰ Soyer, *a.g.e*, s.62

¹³¹ Soyer, *a.g.e*, s. 69

¹³² Centel, *a.g.e*, s.182

¹³³ Soyer, *a.g.e*, s. 66

durumda ödenmemiş ise kıdem, ihbar tazminatı gibi diğer işçilik hakları için dava açabilecektir. Bununla birlikte henüz dava açmadan işyeri kapanırsa işçi işe iade davası açamayacak, ödenmemiş ise kıdem, ihbar tazminatı gibi diğer işçilik hakları için dava açabilecektir. İşe iade kararı çıktıktan sonra, işçi işverene başvurmadan veya başvuruda bulunmakla birlikte, bir aylık süre dolmadan işyerinin kapanması durumunda ise işçinin işe iadede yararlanması ve iş güvencesi tazminatını talep etmesi mümkün olmayacak ancak dört aylık ücreti talep edebilecektir¹³⁴.

¹³⁴ Demir, a.g.e, s.324-325

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİLERİN İŞ GÜVENCESİ SORUNLARININ TESPİT VE YÖNLENDİRİLMESİNDE TÜRKİYE ÇALIŞMA VE İŞ KURUMUNUN ŞİŞLİ BÖLGESİNDE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI, ÖNEMİ

Araştırmada, Türkiye Çalışma ve İş Kurumu Şişli Hizmet Merkezine intikal eden işçilerin şikâyet dilekçeleri değerlendirilmiştir. Şikâyet dilekçelerinde, literatürde 'genel anlamda iş güvencesi' sorunları olarak adlandırılan işçilik haklarıyla ilgili şikâyetler işçiler tarafından beyan edilmiştir. Araştırmanın iş dünyasının yoğun olduğu Beşiktaş, Şişli, Sarıyer ve Kağıthane ilçelerini kapsayan Şişli Hizmet Merkezi çalışma alanında yapılmış olmasının örneklemin niteliği açısından çalışmanın kalitesini arttıracakı düşünülmüştür.

Çalışmanın araştırma bölümünde iş güvencesi deyimini özel anlamda iş güvencesi yerine kullanılmıştır. Araştırmada, literatürde özel anlamda iş güvencesi olarak adlandırılan güvence kapsamında olmanın işçilerin genel anlamdaki iş güvencesi sorunları olan şikâyet konularını nasıl etkilediği araştırılmıştır. Çalışmada ayrıca 2014 yılında Kuruma şikâyet eden işçilerin şikâyetlerinin sonuçları ortaya koyulmuş, İşkur'un işçi şikâyetlerini değerlendirmesi neticesinde elde edilen sonuçlar ve bu sonuçların etkililiği üzerinde durulmuştur. Günümüzde, çalışanların en büyük problemlerinden biri olan iş güvencesi sorununun işçilerin şikâyetleri üzerinden incelenmesi literatürde yapılan taramalar sonucu aynı konuda yapılan bir tez çalışmasına rastlanmaması sebebiyle önemli görülmüştür.

3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ

Araştırma kapsamında 2014 ve 2015 yıllarına ilişkin, İstanbul Çalışma ve İş Kurumu Şişli Hizmet Merkezinden 257 adet şikâyet dilekçesi rastgele seçilmiştir. Çalışmada Spss programı yardımıyla Ki-Kare Bağımsızlık Testi uygulanmıştır. Ki-Kare Testi ile gözlenen ve beklenen frekanslar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığına bakılmaktadır. Değişkenlerin kategorik (nitel) olması, grupların bağımsız olması, beklenen değer 5'ten büyük olması Ki-Kare Testinin varsayımlarıdır. Ki-Kare Testi iki değişken arasında bağ (ilişki) olup olmadığını araştırmak için kullanılabilir. Çalışma kapsamında kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, maaş, fazla mesai ücreti, kullandırılmayan yıllık izinlerine ilişkin ücret talepleri ile diğer taleplerin (çalışılan dini tatillerdeki ücret, prim, asgari geçim indirimi ücreti vb.) iş güvencesiyle ilişkisinin olup olmadığı bu yöntemle incelenmiştir. Şikâyetçiler, iş güvencesi ve şikâyet konuları açısından var-yok şeklinde gruplandırılmıştır.

Araştırmadaki grupların nitel ve bağımsız olması, beklenen değerlerin 5'ten büyük olması nedeniyle çalışmada Ki-Kare Bağımsızlık Testi uygulanmıştır.

İş güvencesi şartlarından biri olan belirli özelliklere sahip işveren vekillerinin örneklem içinde yer almadığı, bu şartın şikâyetçiler için problem teşkil etmediği görülmüştür.

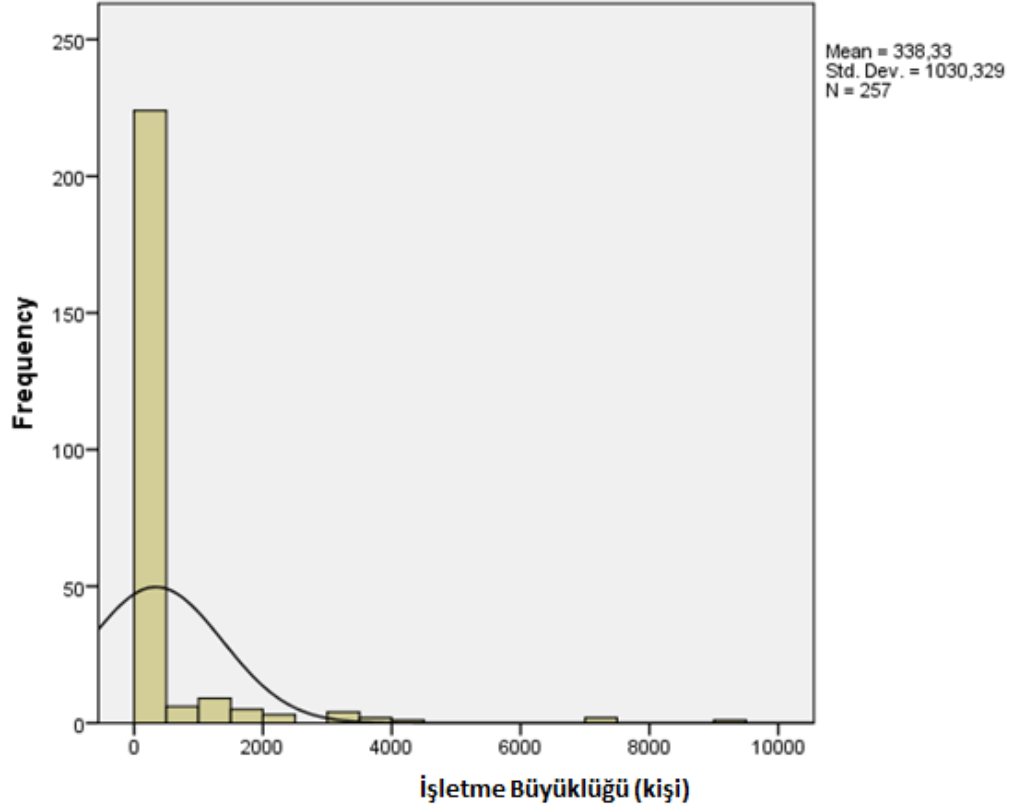
Çalışma sonunda ayrıca 2014 yılında şikâyet eden işçilerin dilekçelerinin sonuçları tablolar ve grafikler halinde ortaya koyulmuştur.

3.3. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Tablo 1 İşletme büyüklüğü (kişi)

İşletme Büyüklüğü (kişi)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	3	1,2	1,2	1,2
	3	8	3,1	3,1	4,3
	4	20	7,8	7,8	12,1
	5	13	5,1	5,1	17,1
	6	4	1,6	1,6	18,7
	7	8	3,1	3,1	21,8
	8	8	3,1	3,1	24,9
	10	9	3,5	3,5	28,4
	11	1	,4	,4	28,8
	12	3	1,2	1,2	30,0
	13	1	,4	,4	30,4
	14	1	,4	,4	30,7
	15	4	1,6	1,6	32,3
	16	3	1,2	1,2	33,5
	18	1	,4	,4	33,9
	20	21	8,2	8,2	42,0
	21	2	,8	,8	42,8
	23	1	,4	,4	43,2
	25	5	1,9	1,9	45,1
	30	15	5,8	5,8	51,0
	31	3	1,2	1,2	52,1
	33	1	,4	,4	52,5
	35	9	3,5	3,5	56,0
	40	8	3,1	3,1	59,1
	45	3	1,2	1,2	60,3
	50	7	2,7	2,7	63,0
	60	1	,4	,4	63,4

65	1	,4	,4	63,8
70	2	,8	,8	64,6
75	2	,8	,8	65,4
80	3	1,2	1,2	66,5
90	2	,8	,8	67,3
95	1	,4	,4	67,7
100	18	7,0	7,0	74,7
120	3	1,2	1,2	75,9
130	1	,4	,4	76,3
140	1	,4	,4	76,7
144	1	,4	,4	77,0
150	4	1,6	1,6	78,6
180	1	,4	,4	79,0
200	1	,4	,4	79,4
206	1	,4	,4	79,8
230	1	,4	,4	80,2
250	3	1,2	1,2	81,3
300	9	3,5	3,5	84,8
307	1	,4	,4	85,2
308	1	,4	,4	85,6
350	2	,8	,8	86,4
400	2	,8	,8	87,2
500	1	,4	,4	87,5
504	1	,4	,4	87,9
600	1	,4	,4	88,3
700	1	,4	,4	88,7
800	1	,4	,4	89,1
850	1	,4	,4	89,5
1000	8	3,1	3,1	92,6
1200	1	,4	,4	93,0
1500	3	1,2	1,2	94,2
1700	1	,4	,4	94,6
1800	1	,4	,4	94,9
2000	3	1,2	1,2	96,1
3000	4	1,6	1,6	97,7
3500	1	,4	,4	98,1
3600	1	,4	,4	98,4
4000	1	,4	,4	98,8
7000	2	,8	,8	99,6
9300	1	,4	,4	100,0
Total	257	100,0	100,0	



Grafik 1 İşletme büyüklüğü (kişi)

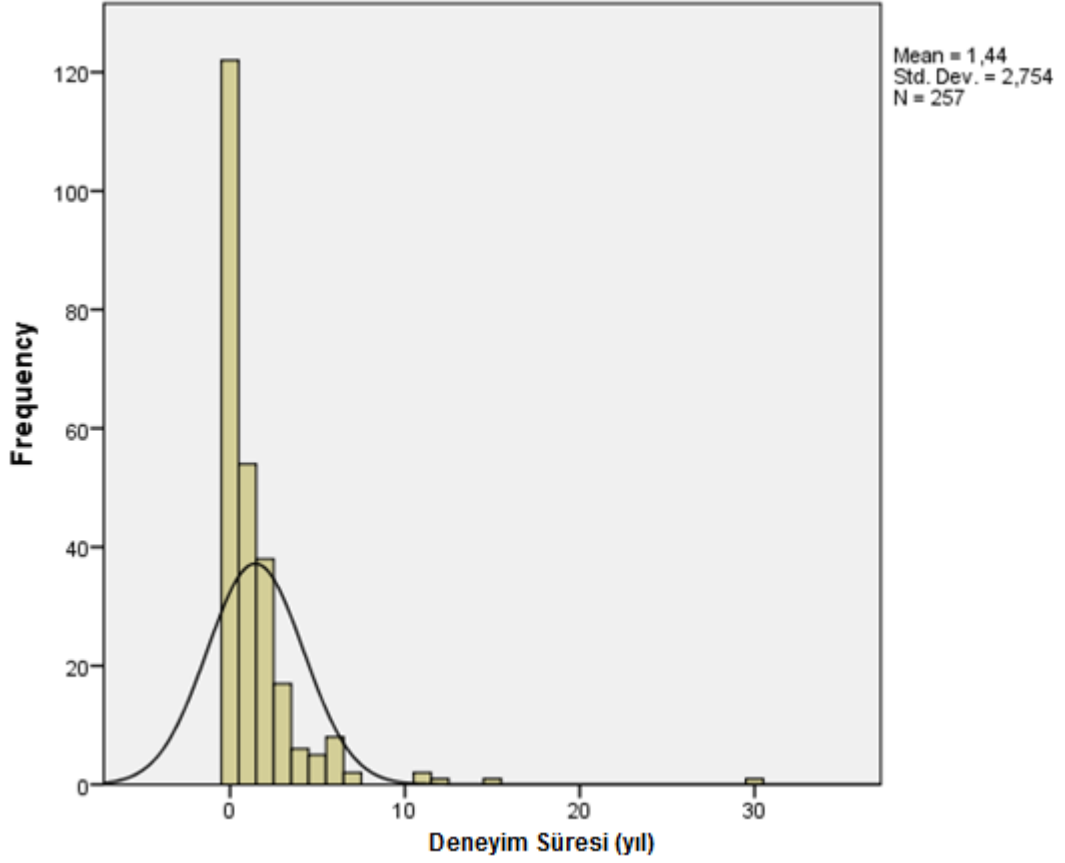
Tablo 1'e göre iş güvencesinden yararlanma koşullarından biri olan işletmede en az 30 işçinin çalışıyor olması şartına uymayan işçiler, araştırmadaki şikâyetçilerin % 45,1'ini oluşturmaktadır. 30 işçi ölçütüne göre küçük ölçekli işletmelerden gelen şikâyetlerin oldukça çok olduğu sonucuna varılmaktadır. 500 ve daha az işçinin çalıştığı işyerlerinden gelen şikâyetin tüm işçilerin % 87,7'sini oluşturduğu görülmektedir. Grafik 1'de işletmelerinde 500 ve daha az işçinin çalıştığı işçilerin şikâyetlerindeki yığılma daha açık bir şekilde ortaya koyulmuştur

Tablo 2 Deneyim Süresi (yıl)

Deneyim Süresi (yıl)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	122	47,5	47,5	47,5
	1	54	21,0	21,0	68,5
	2	38	14,8	14,8	83,3
	3	17	6,6	6,6	89,9
	4	6	2,3	2,3	92,2
	5	5	1,9	1,9	94,2
	6	8	3,1	3,1	97,3
	7	2	,8	,8	98,1
	11	2	,8	,8	98,8
	12	1	,4	,4	99,2
	15	1	,4	,4	99,6
	30	1	,4	,4	100,0
	Total	257	100,0	100,0	



Grafik 2 Altı aydan az ve altı aydan fazla deneyimi olan işçiler



Grafik 3 Deneyim süresi (yıl)

Tablo 2’de, 1 yıldan az deneyimi olan işçilerin toplam işçilerin % 47,5’ini, 3 yıl ve altında deneyimi olan işçilerin toplam işçilerin % 89,9’unu oluşturduğu görülmektedir. Grafik 2’de, 6 aydan az deneyimi olan şikâyetçi sayısının 122 olduğu gösterilmekte, bu sayının da toplam işçilerin % 47,47’sini oluşturduğu sonucuna varılmaktadır. Grafik 3’te şikâyetlerin 1 yıldan az deneyimi olan işçilerde yığılma gösterdiği daha açık bir şekilde ortaya koyulmuştur.

Tablo 3 Sözleşme türü

Sözleşme Türü					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belirli Süreli	9	3,5	3,5	3,5
	Belirsiz Süreli	248	96,5	96,5	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Şikâyetçilerin sözleşme türüne göre dağılımına bakıldığında iş güvencesi şartlarından biri olan belirsiz süreyle çalışma şartını 248 şikâyetçi işçinin sağladığı görülmüştür. Tablo 3 sözleşme türüne göre şikâyetçilerin dağılımını göstermektedir.

Tablo 4 İş Güvencesi

İş Güvencesi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Var	103	40,1	40,1	40,1
	Yok	154	59,9	59,9	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Araştırma sonucunda 103 işçinin iş güvencesi kapsamında olduğu, 154 işçinin kapsam dışında kaldığı görülmüştür. İş güvencesi kapsamındaki işçiler toplam işçilerin % 40,1'ini oluşturmaktadır. Mevcut durum Tablo 4'te gösterilmiştir

Tablo 5 Kıdem Tazminatı Talebi

Kıdem Tazminatı Talebi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Var	123	47,9	47,9	47,9
	Yok	134	52,1	52,1	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tablo 6 İhbar Tazminatı Talebi

İhbar Tazminatı Talebi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Var	156	60,7	60,7	60,7
	Yok	101	39,3	39,3	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tablo 7 Maaş Talebi

Maaş Talebi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Var	165	64,2	64,2	64,2
	Yok	92	35,8	35,8	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tablo 8 Fazla Mesai Ücreti Talebi

Fazla Mesai Ücreti Talebi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Var	40	15,6	15,6	15,6
	Yok	217	84,4	84,4	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tablo 9 Yıllık İzin Ücreti Talebi

Yıllık İzin Ücreti Talebi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Var	63	24,5	24,5	24,5
	Yok	194	75,5	75,5	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tablo 10 Diğer Talepler

Diğer Talepler					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Var	36	14,0	14,0	14,0
	Yok	221	86,0	86,0	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

İşçilerin % 47,9'unun kıdem tazminatı, % 60,7'sinin ihbar tazminatı, % 64,2'sinin maaş, % 24,5'inin kullandırılmayan yıllık izinlerine ilişkin ücret, % 15,6'sının fazla mesai ücreti, % 14'ünün diğer taleplerinin (çalışılan dini tatillerdeki ücret, prim, asgari geçim indirimi ücreti vb.) olduğu Tablo 5, Tablo 6, Tablo 7, Tablo 8, Tablo 9, Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 11 İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı Talebi

İş Güvencesi * Kıdem Tazminatı Talebi Crosstabulation					
			Kıdem Tazminatı Talebi		Total
			Var	Yok	
İş Güvencesi	Var	Count	72	31	103
		% within İş Güvencesi	69,9%	30,1%	100,0%
		% within Kıdem Tazminatı Talebi	58,5%	23,1%	40,1%
		% of Total	28,0%	12,1%	40,1%
	Yok	Count	51	103	154
		% within İş Güvencesi	33,1%	66,9%	100,0%
		% within Kıdem Tazminatı Talebi	41,5%	76,9%	59,9%
		% of Total	19,8%	40,1%	59,9%
Total	Count	123	134	257	
	% within İş Güvencesi	47,9%	52,1%	100,0%	
	% within Kıdem Tazminatı Talebi	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	47,9%	52,1%	100,0%	

Tablo 12 Kıdem Tazminatı Talebi Ki-Kare Testi

Chi-Square Tests					
	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	33,469 ^a	1	,000		
Continuity Correction ^b	32,011	1	,000		
Likelihood Ratio	34,219	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
N of Valid Cases	257				
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 49,30.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Ki-Kare Testinde H0 hipotezi değişkenler arasında ilişki yoktur, H1 hipotezi değişkenler arasında ilişki vardır şeklinde kurulur. Hücrelerin %20'den fazlasında 5'ten küçük frekans olup olmadığı incelenir (0 cells (0,0%) have expected count less than 5). Buradaki değer % 20'den büyükse bu durumda cümlelerin devamı okunmalıdır (The minimum expected count). İkinci cümledeki değer 5'ten küçükse Fisher Exact Test, değer 5'e eşit veya 5 ile 25 arasında ise Continuity Correction, değer 25'e eşit veya 25'ten büyükse Pearson Ki-Kare değeri okunmalıdır.

Tabloda ilk cümlede yer alan değer % 20'den küçükse Pearson Ki_Kare değeri okunur. Pearson Ki_Kare satırındaki Asymp. Sig. (2-sided) değeri 0,05'ten küçükse H0 hipotezi reddedilir ve H1 hipotezi kabul edilir.

Tablo 12'de ilk cümledeki değer % 20'den küçük olduğu için Pearson Ki_Kare değeri okunmalıdır. Pearson Ki_Kare satırındaki Asymp. Sig. (2-sided) değeri 0,05'ten küçükse H0 hipotezi reddedilir ve H1 hipotezi kabul edilir. Tablo 12'de Pearson Ki_Kare satırındaki Asymp. Sig. (2-sided) değeri 0,000 olduğu ve bu değer 0,05'ten küçük olduğu için H0 reddedilir ve H1 hipotezi kabul edilir. Bu durumda kıdem tazminatı talebi ile iş güvencesi arasında ilişki vardır sonucuna varılır. Kıdem tazminatı talebi iş güvencesine bağlıdır.

Tablo 11'de iş güvencesi olan işçilerin % 69,9'unun kıdem tazminatı talebinin olduğu, % 30,1'inin kıdem tazminatı talebinin olmadığı; iş güvencesi olmayan işçilerin % 33,1'inin kıdem tazminatı talebinin olduğu, % 66,9'unun kıdem tazminatı talebinin olmadığı görülmektedir. İş güvencesi olan işçilerin daha çok kıdem tazminatı talebinde bulunduğu sonucuna varılır.

Tablo 13 İş Güvencesi ve İhbar Tazminatı Talebi

İş Güvencesi * İhbar Tazminatı Talebi Crosstabulation					
			İhbar Tazminatı Talebi		Total
			Var	Yok	
İş Güvencesi	Var	Count	63	40	103
		% within İş Güvencesi	61,2%	38,8%	100,0%
		% within İhbar Tazminatı Talebi	40,4%	39,6%	40,1%
		% of Total	24,5%	15,6%	40,1%
	Yok	Count	93	61	154
		% within İş Güvencesi	60,4%	39,6%	100,0%
		% within İhbar Tazminatı Talebi	59,6%	60,4%	59,9%
		% of Total	36,2%	23,7%	59,9%
Total	Count	156	101	257	
	% within İş Güvencesi	60,7%	39,3%	100,0%	
	% within İhbar Tazminatı Talebi	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	60,7%	39,3%	100,0%	

Tablo 14 İhbar Tazminatı Talebi Ki-Kare Testi

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,016 ^a	1	,901		
Continuity Correction ^b	,000	1	1,000		
Likelihood Ratio	,016	1	,901		
Fisher's Exact Test				1,000	,503
N of Valid Cases	257				
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 40,48.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Tablo 14'te ilk cümledeki değer % 20'den küçük olduğu için Pearson Ki_Kare değeri okunmalıdır. Pearson Ki_Kare satırındaki Asymp. Sig. (2-sided) değeri 0,05'ten küçükse H0 hipotezi reddedilir ve H1 hipotezi kabul edilir. Tablo 14'te Pearson Ki_Kare satırındaki Asymp. Sig. (2-sided) değeri 0,901 olduğu ve bu değer 0,05'ten büyük olduğu için H1 reddedilir ve H0 hipotezi kabul edilir. Bu durumda ihbar tazminatı talebi ile iş güvencesi arasında ilişki yoktur sonucuna varılır.

Tablo 15 İş Güvencesi ve Maaş Talebi

İş Güvencesi * Maaş Talebi Crosstabulation					
			Maaş Talebi		Total
			Var	Yok	
İş Güvencesi	Var	Count	52	51	103
		% within İş Güvencesi	50,5%	49,5%	100,0%
		% within Maaş Talebi	31,5%	55,4%	40,1%
		% of Total	20,2%	19,8%	40,1%
	Yok	Count	113	41	154
		% within İş Güvencesi	73,4%	26,6%	100,0%
		% within Maaş Talebi	68,5%	44,6%	59,9%
		% of Total	44,0%	16,0%	59,9%
Total	Count	165	92	257	
	% within İş Güvencesi	64,2%	35,8%	100,0%	
	% within Maaş Talebi	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	64,2%	35,8%	100,0%	

Tablo 16 Maaş Talebi Ki-Kare Testi

Chi-Square Tests					
	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	14,072 ^a	1	,000		
Continuity Correction ^b	13,094	1	,000		
Likelihood Ratio	13,997	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
N of Valid Cases	257				
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 36,87.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Tablo 16'da ilk cümledeki değer % 20'den küçük olduğu için Pearson Ki_Kare değeri okunmalıdır. Pearson Ki_Kare satırındaki Asymp. Sig. (2-sided) değeri 0,05'ten küçükse H0 hipotezi reddedilir ve H1 hipotezi kabul edilir. Tablo 16'da Pearson Ki_Kare satırındaki Asymp. Sig. (2-sided) değeri 0,000 olduğu ve bu değer 0,05'ten küçük olduğu için H0 reddedilir ve H1 hipotezi kabul edilir. Bu durumda maaş talebi ile iş güvencesi arasında ilişki vardır sonucuna varılır. Maaş talebi iş güvencesine bağlıdır.

Tablo 15’de iş güvencesi olan işçilerin % 50,5’inin maaş talebinin olduğu, % 49,5’inin maaş talebinin olmadığı; iş güvencesi olmayan işçilerin % 73,4’ünün maaş talebinin olduğu, % 26,6’sının maaş talebinin olmadığı görülmektedir. İş güvencesi olmayan işçilerin daha çok maaş talebinde bulunduğu görülmüştür.

Tablo 17 İş Güvencesi ve Fazla Mesai Ücreti Talebi

İş Güvencesi * Fazla Mesai Ücreti Talebi Crosstabulation					
			Fazla Mesai Ücreti Talebi		Total
			Var	Yok	
İş Güvencesi	Var	Count	18	85	103
		% within İş Güvencesi	17,5%	82,5%	100,0%
		% within Fazla Mesai Ücreti Talebi	45,0%	39,2%	40,1%
		% of Total	7,0%	33,1%	40,1%
	Yok	Count	22	132	154
		% within İş Güvencesi	14,3%	85,7%	100,0%
		% within Fazla Mesai Ücreti Talebi	55,0%	60,8%	59,9%
		% of Total	8,6%	51,4%	59,9%
Total	Count	40	217	257	
	% within İş Güvencesi	15,6%	84,4%	100,0%	
	% within Fazla Mesai Ücreti Talebi	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	15,6%	84,4%	100,0%	

Tablo 18 Fazla Mesai Ücreti Talebi Ki-Kare Testi

Chi-Square Tests					
	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,478 ^a	1	,489		
Continuity Correction ^b	,266	1	,606		
Likelihood Ratio	,473	1	,491		
Fisher's Exact Test				,489	,301
N of Valid Cases	257				
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,03.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Tablo 18’de ilk cümledeki değer % 20’den küçük olduğu için Pearson Ki_Kare değeri okunmalıdır. Pearson Ki_Kare satırındaki Asymp. Sig. (2-sided) değeri 0,05’ten küçükse H0 hipotezi reddedilir ve H1 hipotezi kabul edilir. Tablo 18’de Pearson Ki_Kare satırındaki Asymp. Sig. (2-sided) değeri 0,489 olduğu ve bu değer 0,05’ten büyük olduğu için H1 reddedilir ve H0 hipotezi kabul edilir. Bu durumda İş güvencesi ile fazla mesai ücreti arasında bir ilişki yoktur sonucuna varılır.

Tablo 19 İş Güvencesi ve Yıllık İzin Ücreti Talebi

İş Güvencesi * Yıllık İzin Ücreti Talebi Crosstabulation					
			Yıllık İzin Ücreti Talebi		Total
			Var	Yok	
İş Güvencesi	Var	Count	36	67	103
		% within İş Güvencesi	35,0%	65,0%	100,0%
		% within Yıllık İzin Ücreti Talebi	57,1%	34,5%	40,1%
		% of Total	14,0%	26,1%	40,1%
	Yok	Count	27	127	154
		% within İş Güvencesi	17,5%	82,5%	100,0%
		% within Yıllık İzin Ücreti Talebi	42,9%	65,5%	59,9%
		% of Total	10,5%	49,4%	59,9%
Total	Count	63	194	257	
	% within İş Güvencesi	24,5%	75,5%	100,0%	
	% within Yıllık İzin Ücreti Talebi	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	24,5%	75,5%	100,0%	

Tablo 20 Yıllık İzin Ücreti Talebi Ki-Kare Testi

Chi-Square Tests					
	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	10,120 ^a	1	,001		
Continuity Correction ^b	9,201	1	,002		
Likelihood Ratio	9,966	1	,002		
Fisher's Exact Test				,002	,001
N of Valid Cases	257				
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 25,25.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Tablo 20’de ilk cümledeki değer % 20’den küçük olduğu için Pearson Ki_Kare değeri okunmalıdır. Pearson Ki_Kare satırındaki Asymp. Sig. (2-sided) değeri 0,05’ten küçükse H0 hipotezi reddedilir ve H1 hipotezi kabul edilir. Tablo 20’de Pearson Ki_Kare satırındaki Asymp. Sig. (2-sided) değeri 0,001 olduğu ve bu değer 0,05’ten küçük olduğu için H0 reddedilir ve H1 hipotezi kabul edilir. Bu durumda kullandırılmayan yıllık izin ücreti talebi ile iş güvencesi arasında ilişki vardır sonucuna varılır. Kullandırılmayan yıllık izin ücreti talebi iş güvencesine bağlıdır.

Tablo 19’da iş güvencesi olan işçilerin % 35’inin kullandırılmayan yıllık izinlerine ilişkin ücret talebinin olduğu, % 65’inin kullandırılmayan yıllık izinlerine ilişkin ücret talebinin olmadığı; iş güvencesi olmayan işçilerin % 17,5’inin kullandırılmayan yıllık izinlerine ilişkin ücret talebinin olduğu, % 82,5’inin kullandırılmayan yıllık izinlerine ilişkin ücret talebinin olmadığı görülmektedir. İş güvencesi olan işçilerin güvencesi olmayan işçilere göre daha çok kullandırılmayan yıllık izinlere ilişkin ücret talebinde bulunduğu görülmektedir.

Tablo 21 İş Güvencesi ve Diğer Talepler

İş Güvencesi *Diğer Talepler Crosstabulation					
			Diğer Talepler		Total
			Var	Yok	
İş Güvencesi	Var	Count	15	88	103
		% within İş Güvencesi	14,6%	85,4%	100,0%
		% within Diğer Talepler	41,7%	39,8%	40,1%
		% of Total	5,8%	34,2%	40,1%
	Yok	Count	21	133	154
		% within İş Güvencesi	13,6%	86,4%	100,0%
		% within Diğer Talepler	58,3%	60,2%	59,9%
		% of Total	8,2%	51,8%	59,9%
Total	Count	36	221	257	
	% within İş Güvencesi	14,0%	86,0%	100,0%	
	% within Diğer Talepler	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	14,0%	86,0%	100,0%	

Tablo 22 Diğer Talepler Ki-Kare Testi

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,044 ^a	1	,834		
Continuity Correction ^b	,001	1	,979		
Likelihood Ratio	,044	1	,834		
Fisher's Exact Test				,856	,486
N of Valid Cases	257				
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,43.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Tablo 22'de ilk cümledeki değer % 20'den küçük olduğu için Pearson Ki_Kare değeri okunmalıdır. Pearson Ki_Kare satırındaki Asymp. Sig. (2-sided) değeri 0,05'ten küçükse H0 hipotezi reddedilir ve H1 hipotezi kabul edilir. Tablo 22'de Pearson Ki_Kare satırındaki Asymp. Sig. (2-sided) değeri 0,834 olduğu ve bu değer 0,05'ten büyük olduğu için H1 reddedilir ve H0 hipotezi kabul edilir. Bu durumda İş güvencesi ile diğer talepler arasında bir ilişki yoktur sonucuna varılır.

3.4. TÜRKİYE ÇALIŞMA VE İŞ KURUMUNDA İŞÇİ ŞİKÂyetLERİNİN İNCELENME SÜRECİ

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri Uygulama Rehberi'ne göre "İl Müdürlüklerine ve İlçelerde bulunan Hizmet Merkezlerine intikal eden işçi şikâyetleri;

- a) 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun
- b) 4857 sayılı İş Kanunu
- c) 854 sayılı Deniz İş Kanunu
- d) 5953 sayılı Basın İş Kanunu
- e) 5326 sayılı Kabahatler Kanunu
- f) 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
- g) 7201 sayılı Tebligat Kanunu
- h) 1993/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi
- i) 2004/12 sayılı Başbakanlık Genelgesi
- j) 2006/3 sayılı Başbakanlık Genelgesi
- k) 2012/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi

hükümleri diğer ilgili mevzuat gereğince sonuçlandırılır. Sürecin yürütülmesine ilişkin işlemler aşağıda belirtildiği şekilde yürütülür.

İşçi şikâyetleri; şahsen, posta, BİMER, ALO 170 yolu ile alınır. Dilekçe sahibinin adı-soyadı, adresi veya imzası bulunmayan, belli konuları içermeyen, Yargıya intikal ettirildiğinin ya da iddia konularının Yargı mercilerinin görev alanına girdiğinin anlaşılması halinde ilgili dilekçeler işleme alınmaz. Dilekçedeki eksikliklerin tamamlanması sağlanır, eksiklerin tamamlanması halinde dilekçe işleme alınır. Yargıya intikal ettirilen ya da iddia konularının Yargı mercilerinin görev alanına giren konular ilgiliye gerekçesi ile yazılı olarak bildirilir. Dilekçede tam olarak ne istenildiği belli olmayan veya işyeri unvanı ve adresi eksik ya da belirsiz olan dilekçeler işleme alınmaz. Başvuru sahibine eksiklikleri tamamlatıldıktan sonra dilekçe işleme alınır. Başka bir idari makamın görev alanında bulunan başvurular ilgili idari makama iletilir ve dilekçe sahibine de bilgi verilir.

Dilekçeler işleme alınmadan önce;

a) Şikâyet konularının başka bir kurumu ilgilendirmesi halinde, ilgili kuruma başvurması gerektiği,

b) İş Kanununun İstisnalar başlıklı 4. maddesinin birinci fıkrası kapsamında bulunan kişiler hakkında inceleme yapılmayacağı (Borçlar Kanunu kapsamında yargıya başvurma hakkının bulunduğu),

c) Kişinin İş Kanununun 18. maddesi uyarınca iş güvencesi kapsamına girmesi halinde, (aynı kanunun 20. maddesi çerçevesinde iş akdinin sona erdirildiğinin tebliğinden itibaren bir ay içinde) doğrudan yargıya başvurması gerektiği,

d) Şikâyet konusu ile ilgili daha önce yargıya başvurulmuş olması halinde İl Müdürlüğünce inceleme yapılmasının mümkün olmadığı,

e) İşçinin işyerinden (4857/24 maddesi belirtilen sebepler dışında) kendi isteği ile istifa ettikten sonra, ihbar ve kıdem tazminatı için talepte bulunması halinde ihbar ve kıdem tazminatı hakkı bulunmadığı,

f) İşçinin daha önce incelenen şikâyet dilekçesinin sonuçlandırılmasından sonra aynı konuyla ilgili tekrar inceleme talebinde bulunması halinde tekrar inceleme yapılmayacağı hakkında işçi bilgilendirilir.

İş sözleşmesi fiilen devam ettiği anlaşılan işçilere ait şikâyet dilekçeleri, İş Teftiş Grup Başkanlıklarına intikal ettirilir, işçi şikâyetlerinin iş müfettişlerince incelenmesi halinde müfettiş rapor sonucu 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre işverene tebliğ edilir.

İşçinin sigortasız çalıştırıldığı iddiasına ilişkin başvurusu Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlükleri ya da merkez müdürlüklerine iletilir ve işçiye yazılı bilgi verilir. İşçinin sigortasız çalıştırılma yanında iş mevzuatından, iş ve toplu iş

sözleşmesinden kaynaklanan bireysel alacak talebi varsa dilekçe işleme alınarak incelenir.

İşçi şikâyetlerinin incelenmesi sonucunda kayıt dışı işçi çalıştırıldığı tespit edilen işyerleri, ilgili SGK İl Müdürlüklerine bildirilir.

İşçi şikâyeti ile ilgili inceleme yapılması sırasında işyerinin SGK kaydı bulunmadığının tespit edilmesi halinde, ilgili SGK İl Müdürlüğünün yanı sıra ilgili kurum ve kuruluşlara da (belediye, vergi dairesi vs) bilgi verilir.

İl Müdürlükleri veya Şube Müdürlükleri tarafından yapılan inceleme sonucu neticelenen başvurular bir tutanağa bağlanır.

İnceleme ile sonuçlandırılmayan başvurularla ilgili olarak şikâyetçiye istediği taktirde yargı organlarına müracaat edebileceği bildirilir.

Şikâyetten vazgeçilmesi veya talebin yargıya intikal ettiğinin belirlenmesi halinde dilekçe işleminden kaldırılır ancak konusu suç ya da kabahat olan hususlarla ilgili olarak ilgili kurumlara bildirilir.

İşverenlerin İl Müdürlüğüne veya Şube Müdürlüğüne davet edilmesi İl Müdürü veya Şube Müdürü imzasıyla 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre yazılı olarak yapılır. Davet yazıları tebliğ ve tebellüğ belgesi ile İl Müdürlüğünde veya Şube Müdürlüğünde elden de verilebilir.

Davette istenilecek belgeler ile çağrı tarihi yeri ve saati belirtilir. Davet yazısında belirtilen gün ve saatte işveren veya vekilinin gelmemesi halinde işverene İş Kanununun 92. maddesine aykırı davranmaktan aynı kanunun 107/a maddesi uyarınca idari para cezası uygulanır. Davete icabet etmeyen işverene ikinci kez davet yapılmaz.

İl Müdürlüklerince veya Şube Müdürlüklerince düzenlenen davet yazılarının işverene davet gününde veya davet gününden sonra tebliğ edilmesi veya işverenin mücbir sebeplerle (kaza, hastalık, ölüm vb) davet edilen gün ve saatte gelmemesi halinde mücbir sebebini belgelemesi durumunda yeni bir davet günü kararlaştırılır.

Davet gününde, şikâyetçi işçinin iddia konuları, davet edilen işveren/vekiline açıklanır ve işveren/vekilinin iddia konusu ile ilgili beyanı sorulur.

İşveren/vekilinden şikâyet konularına ilişkin istenilen kayıt ve belgelerin incelenmesi sonucunda şikâyetçi işçinin;

- İş sözleşmesinin yazılı yapıp yapılmadığı, çalışma koşullarını gösterir belgenin verilip verilmediği,
- İşçinin işe giriş ve iş sözleşmesinin fesih tarihi,
- İşyerinde toplu iş sözleşmesinin uygulanıp uygulanmadığı,
- Son aylık brüt ücreti,

- İş sözleşmesinin fesih nedeni,
- İddia edilen ücretin ödenip ödenmediği,
- Sözleşmenin feshinde iddia edilen izin ücretinin ödenip ödenmediği,
- İddia edilen ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenip ödenmediği,
- Varsa iddia edilen diğer bireysel alacaklarına ilişkin hakların ödenip ödenmediği,

hususları, ilgili kayıt ve belgeler esas alınıp tespit edilerek tutanak düzenlenir.

İnceleme ile görevli memurlar tutanağın düzenlenmesinde Kabahatler Kanunu "İdari Yaptırım Kararı" başlıklı 25 inci maddesi hükümlerini (idari yaptırım kararı verilebilecek gerçek kişilerden kimlik bilgileri, tüzel kişinin unvanı ve adresi, işveren vekilinin kimlik bilgileri, vekaletname, imza sirküleri, kabahatli ilgili belge vb bilgiler) göz önünde bulundurulur.

Tutanakta ayrıca kayıt ve belgelerde ödenmediği tespit edilen hususlar ile ilgili hakların ödenip ödenmeyeceği, iddia konusu ile ilgili düşünceleri işveren/vekiline sorulur.

İşveren/vekilinin tespit edilen hakları ödeyeceğini beyan etmesi halinde de beyanı tutanağa yazılarak ibraz edilen kayıt ve belgelere göre inceleme yapılır.

İşveren vekilinin işçinin tespit edilen haklarının ödenmeyeceğini beyan etmesi halinde beyanı tutanağı yazılır. Bu durumda işçiye yapılacak bildirimde tespit edilen haklarının ödenmesi için işverene müracaat etmesi, ödenmemesi halinde isterse yargıya başvurması bildirilir.

Tutanak işveren/vekili ile ilgili imza altına alınır ve tutanağın bir sureti işveren/vekiline verilir. İşverenin bazı hususlarda imzadan imtina etmesi halinde bu bilgiler de tutanağa yazılır. (işveren/vekili tutanağın bütünü imzalamaktan imtina ederse tutanağın bir sureti işveren/vekiline verilmez.)

İnceleme sürecinde işçi ile işveren/vekilinin bir araya getirilmemesine özen gösterilir.

Davete icabet etmeyen işveren veya işveren vekilleri için İl Müdürlüğünde/Şube Müdürlüğünde bir tutanak düzenlenir.

İlgili personel tarafından tanzim edilen değerlendirme raporu dosyasına konulur, ulaşılan sonuç taraflara bildirilir.

İşçinin şikâyet konuları ile ilgili belge ve kayıt üzerinde yapılan incelemede bireysel alacakları ile ilgili bir tespitin yapılması halinde işverene işçinin haklarının ödenmesi hususunda yazı yazılır.

İşçilerin şikâyet konularını çözümlenmesi ya da çözümlenememesi veya işveren/vekilinin davete icabet etmemesi halinde işçilere yazılı olarak yargıya başvurabilecekleri hususunda bilgi verilir.”¹³⁵

3.5. İŞÇİ ŞİKAYET DİLEKÇELERİNİN SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

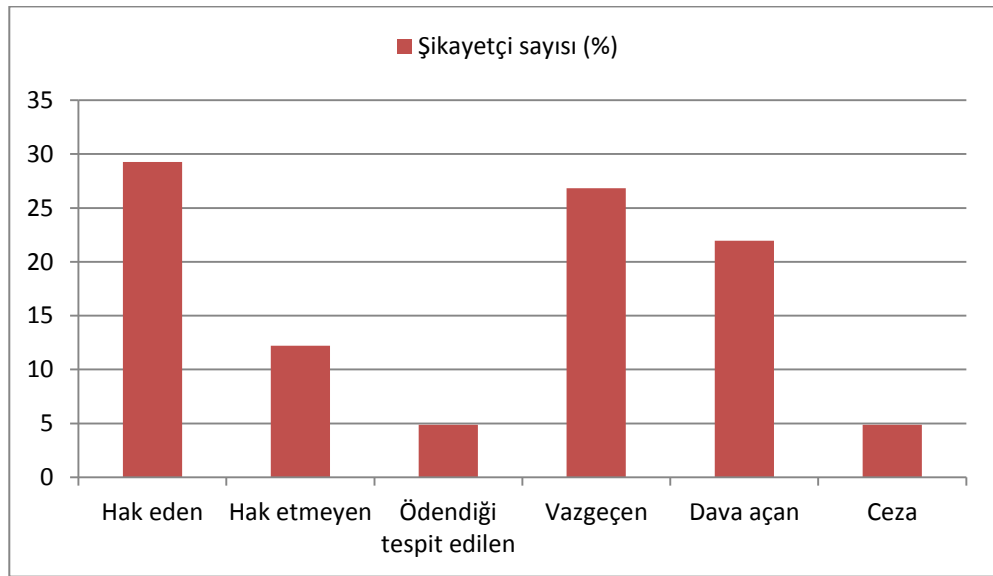
Çalışma kapsamında 2014 yılında neticelenen 116 şikâyet dilekçesinin sonucu incelenmiştir. Şikâyet dilekçelerinde işçiler birden çok konuda şikâyetlerini bildirebilmektedir. Çalışmada her şikâyet konusu diğer şikâyet konularından ayrı olarak değerlendirilmiş ve toplam 207 adet şikâyet incelenmiştir. İşçilerin şikâyet konularının kayıt ve belgeler üzerinden incelenmesi sonucu, inceleme memurunun işçilerin haklarıyla ilgili tespit ettiği sonuçlar araştırmada gösterilmiştir.

Talep ettikleri hakları ödendiğinde şikâyetlerinden vazgeçen (işverenleri Kuruma incelenmek için belge ibraz etmeden önce) işçiler ‘vazgeçenler’ grubuna dahil edilmişlerdir. Talep ettikleri hakları ödendiği halde, şikâyetinden vazgeçmeyen ya da daha fazlasına dair hak iddia eden, bununla birlikte işverenin ibraz ettiği belgelerde belirtilen tutarların ödendiği inceleme memuru tarafından tespit edilen işçiler ‘ödediği tespit edilenler’ grubuna dahil edilmişlerdir. Talep ettikleri hakların ödenmediği ancak bu hakların varlığı tespit edilen şikâyetçiler ‘hak edenler’ grubuna; hak edişlerinin olmadığı tespit edilen şikâyetçiler ‘hak etmeyen’ grubuna, işvereni Kurumun yaptığı davete icabet etmeyen şikâyetçiler ‘ceza’ grubuna; sigortasız çalıştığı tespit edilen ve bu nedenle Kurum tarafından haklarına ilişkin inceleme yapılmayan şikâyetçiler ‘sigortasız çalışan’ grubuna; haklarını alabilmek için Kurumun incelemesinden önce dava açmış şikâyetçiler ‘dava açan’ grubuna dâhil edilmişlerdir. **Söz konusu gruplar değerlendirildiğinde ‘vazgeçenler, hak edenler, ödediği tespit edilenler’ grubundaki işçilerin taleplerinde haklı olan işçiler olduğu görülmüştür.**

¹³⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Resmi Sitesi, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri Uygulama Rehberi, http://www.google.com.tr/url?url=http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%2520Repository/csgeb/mevzuat/genelgeler/genelge49&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ei=qia1VN-TBsesU7LOgagF&ved=0CBIQFjAA&sig2=DMIEp5XskvtB_6i_nO-4ZA&usq=AFQjCNE-sCqYKVulyxRT6N_y2Uw., s.13-19 (Erişim Tarihi: 01.01.2015)

Tablo 23 Kıdem Tazminatı Şikâyetlerinin Sonuçları

Şikâyet konusu	Şikâyetçi sayısı (%)	Şikâyetçi sayısı (kümülatif yüzde)
Hak eden	29,27	29,27
Ödendiği tespit edilen	4,88	34,15
Vazgeçen	26,83	60,98
Hak etmeyen	12,20	73,17
Dava açan	21,95	95,12
Ceza	4,88	100,00
Toplam	100,00	

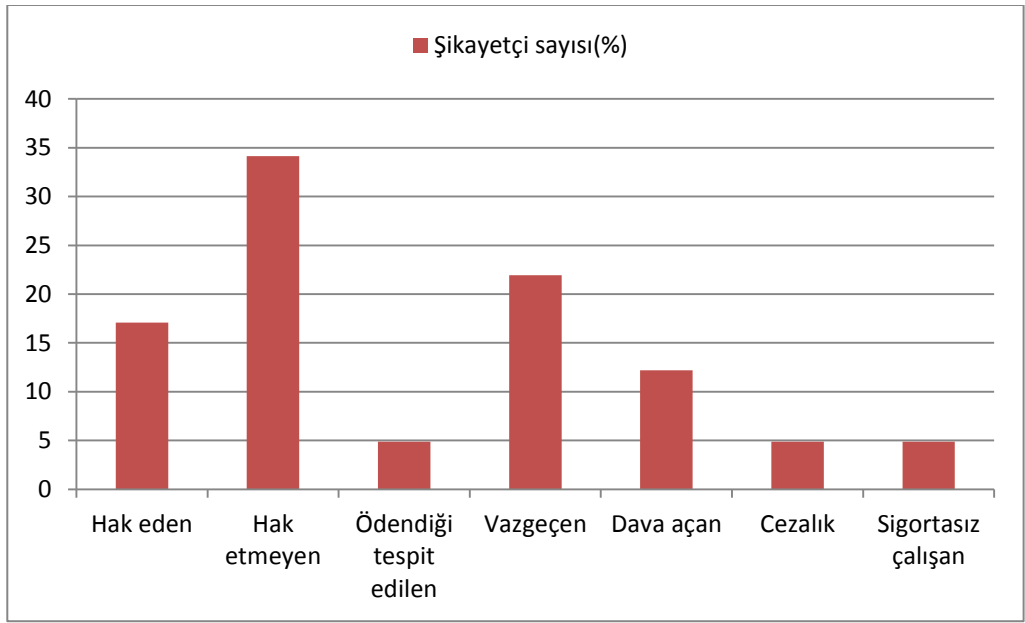


Grafik 4 Kıdem Tazminatı Şikâyetlerinin Sonuçları

Tablo 23'te kıdem tazminatı konusundaki şikâyetlerin sonuçları yer almaktadır. Bu tabloya göre; işçilerin % 29,27'sinin kıdem tazminatını hak ettiği ancak işverenin işçiye hak edişini ödemediği, % 12,20'sinin hak edişinin olmadığı, % 26,83'ünün Kuruma başvurusundan sonra alacağı ödendiği ve bu nedenle şikâyetinden vazgeçtiği, % 21,95'inin işyerine dava açtığı, % 4,88'inin tazminatının ödendiği işyeri yetkililerinin davet günü ibraz ettiği belgelerden tespit edilmiştir. Ayrıca işçilerin % 4,88'inin -şikâyet ettiği işveren/vekilinin Kurumun yaptığı davete icabet etmemesi nedeniyle- işyerine idari para cezası uygulandığı görülmüştür. Kıdem tazminatı talebinde haklı olduğu netleşen gruptaki (hak eden, ödendiği tespit edilen, vazgeçen) işçilerin oranının, bu gruplardaki oranların toplanmasıyla % 60,98 olduğu sonucuna varılmaktadır. Grafik 4'te kıdem tazminatı şikâyetlerinin sonuçları daha net bir şekilde gösterilmektedir.

Tablo 24 İhbar Tazminatı Şikâyetlerinin Sonuçları

Şikâyet sonucu	Şikâyetçi sayısı (%)	Şikâyetçi sayısı (kümülatif yüzde)
Hak eden	17,07	17,07
Ödendiği tespit edilen	4,88	21,95
Vazgeçen	21,95	43,90
Hak etmeyen	34,15	78,05
Dava açan	12,20	90,24
Cezalık	4,88	95,12
Sigortasız çalışan	4,88	100,00
Toplam	100,00	



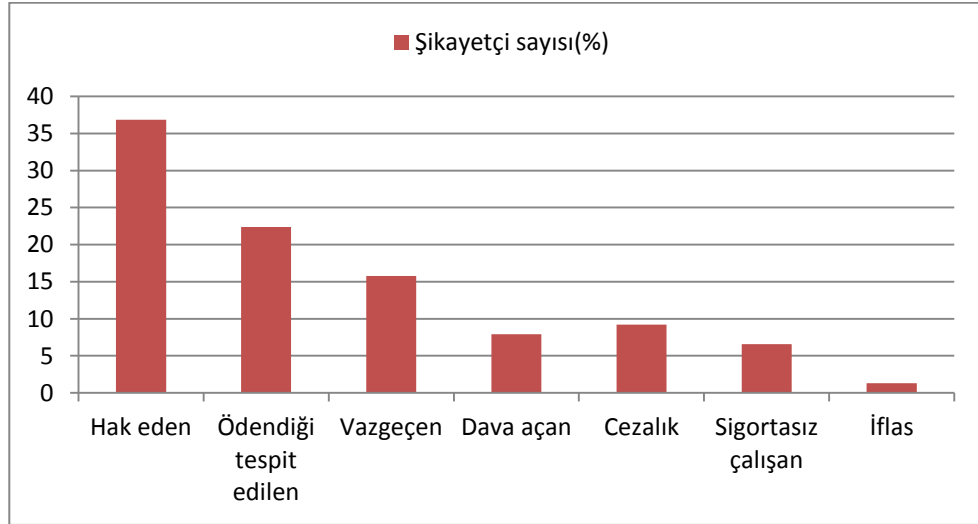
Grafik 5 İhbar Tazminatı Şikâyetlerinin Sonuçları

Tablo-24'te ihbar tazminatı konusundaki şikâyetlerin sonuçları yer almaktadır. Bu tabloya göre; işçilerin % 17,07'sinin ihbar tazminatını hak ettiği ancak işverenin işçiye hak edişini ödemediği, % 21,95'inin Kuruma başvurusundan sonra alacağına ödendiği ve bu nedenle şikâyetinden vazgeçtiği, % 12,20'sinin işyerine dava açtığı, % 34,15'inin ihbar tazminatı hak edişinin olmadığı görülmektedir. % 4,88'inin sigortasız çalıştığı ve bu nedenle Kurum tarafından haklarına ilişkin inceleme yapılmadığı, % 4,88'inin tazminatının ödendiği işyeri yetkililerinin davet günü ibraz ettiği belgelerden tespit edilmiştir. Ayrıca işçilerin %4,88'inin -şikâyet ettiği işveren/vekilinin Kurumun yaptığı davete icabet etmemesi nedeniyle- işyerine idari para cezası uygulandığı görülmüştür. İhbar tazminatı talebinde haklı olduğu netleşen gruptaki (hak eden, ödendiği tespit edilen, vazgeçen) işçilerin oranının, bu

gruplardaki oranların toplanmasıyla % 43,90 olduğu sonucuna varılmaktadır. Grafik 5’de ihbar tazminatı şikâyetlerinin sonuçları daha net bir şekilde gösterilmektedir.

Tablo 25 Maaş Şikâyetlerinin Sonuçları

Şikâyet sonucu	Şikâyetçi sayısı (%)	Şikâyetçi sayısı (kümülatif yüzde)
Hak eden	36,84	36,84
Ödendiği tespit edilen	22,37	59,21
Vazgeçen	15,79	75,00
Dava açan	7,89	82,89
Ceza	9,21	92,11
Sigortasız çalışan	6,58	98,68
İflas	1,32	100,00
Toplam	100,00	



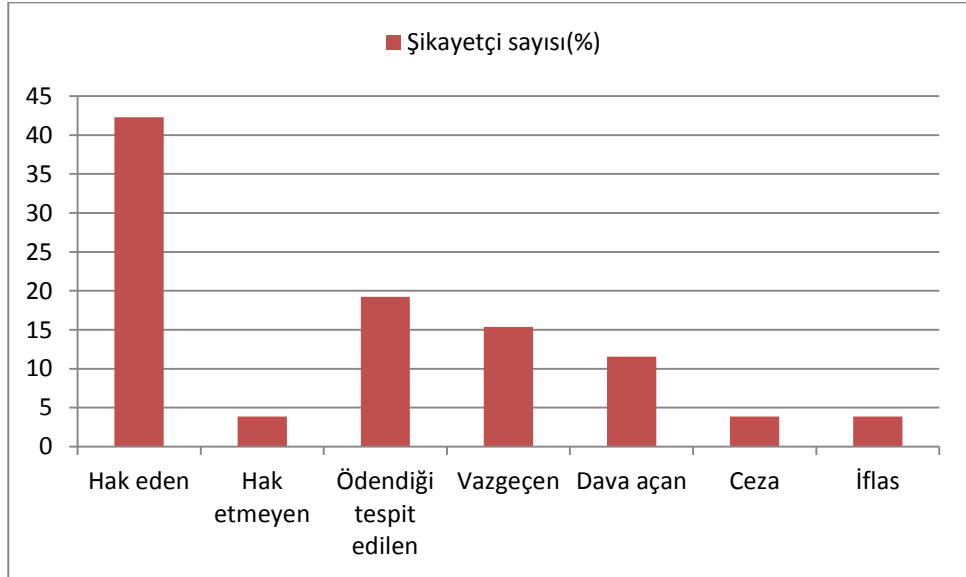
Grafik 6 Maaş Şikâyetlerinin Sonuçları

Tablo 25’de maaş konusundaki şikâyetlerin sonuçları yer almaktadır. Bu tabloya göre; işçilerin % 36,84’ünün maaş alacağı olduğu ancak işverenin işçiye hak edişini ödemediği, % 15,79’unun Kuruma başvurusundan sonra alacağı ödendiği ve bu nedenle şikâyetinden vazgeçtiği, % 7,89’unun işyerine dava açtığı, %1,32’sinin işyerinin iflas ettiği, %6,58’inin sigortasız çalıştığı, % 22,37’sinin alacağı ödendiği işyeri yetkililerinin davet günü ibraz ettiği belgelerden tespit edilmiştir. Ayrıca işçilerin % 9,21’inin -şikâyet ettiği işveren/vekilinin Kurumun yaptığı davete icabet etmemesi nedeniyle- işyerine idari para cezası uygulandığı görülmüştür. Maaş tazminatı talebinde haklı olduğu netleşen gruptaki (hak eden, ödendiği tespit edilen, vazgeçen) işçilerin oranının, bu gruptaki oranların

toplanmasıyla % 75 olduğu sonucuna varılmaktadır. Grafik 6'da maaş şikâyetlerinin sonuçları daha net bir şekilde gösterilmektedir.

Tablo 26 Yıllık İzin Ücreti Şikâyetlerinin Sonuçları

Şikâyet sonucu	Şikâyetçi sayısı (%)	Şikâyetçi sayısı (kümülatif yüzde)
Hak eden	42,31	42,31
Ödendiği tespit edilen	19,23	61,54
Vazgeçen	15,38	76,92
Hak etmeyen	3,85	80,77
Dava açan	11,54	92,31
Ceza	3,85	96,15
İflas	3,85	100,00
Toplam	100,00	



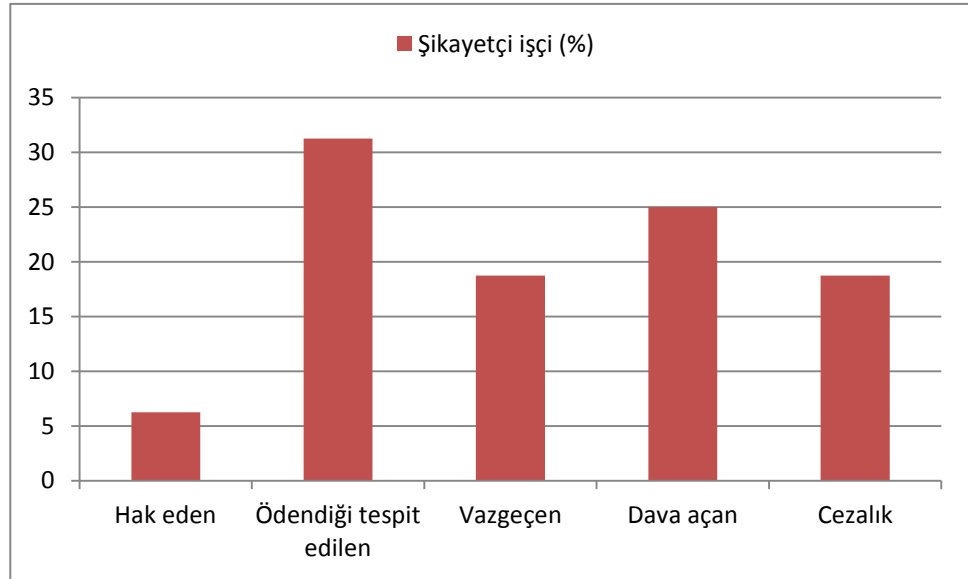
Grafik 7 Yıllık İzin Ücreti Şikâyetlerinin Sonuçları

Tablo 26'da yıllık izin ücreti konusundaki şikâyetlerin sonuçları yer almaktadır. Bu tabloya göre; işçilerin % 42,31'inin yıllık izin ücreti alacağına olduğu ancak işverenin işçiye hak edişini ödemediği, % 15,38'inin Kuruma başvurusundan sonra alacağına ödendiği ve bu nedenle şikâyetinden vazgeçtiği, % 11,54'ünün işyerine dava açtığı, % 3,85'inin yıllık izin ücretini hak etmediği, % 3,85'inin işyerinin iflas ettiği, % 19,23'ünün alacağına ödendiği işyeri yetkililerinin davet günü ibraz ettiği belgelerden tespit edilmiştir. Ayrıca işçilerin % 3,85'inin-şikâyet ettiği işveren/vekilinin Kurumun yaptığı davete icabet etmemesi nedeniyle- işyerine idari para cezası uygulandığı görülmüştür. Kullanılmayan yıllık izinlere ilişkin ücret talebinde haklı olduğu netleşen gruptaki (hak eden, ödendiği tespit edilen,

vazgeçen) işçilerin oranının, bu gruptaki oranların toplanmasıyla % 76,92 olduğu sonucuna varılmaktadır. Grafik 7’de yıllık izin ücreti şikâyetlerinin sonuçları daha net bir şekilde gösterilmektedir.

Tablo 27 Fazla Mesai Ücreti Şikâyetlerinin Sonuçları

Şikâyet sonucu	Şikâyetçi sayısı (%)	Şikâyetçi sayısı (kümülatif yüzde)
Hak eden	6,25	6,25
Ödendiği tespit edilen	31,25	37,50
Vazgeçen	18,75	56,25
Dava açan	25,00	81,25
Ceza	18,75	100,00
Toplam	100,00	



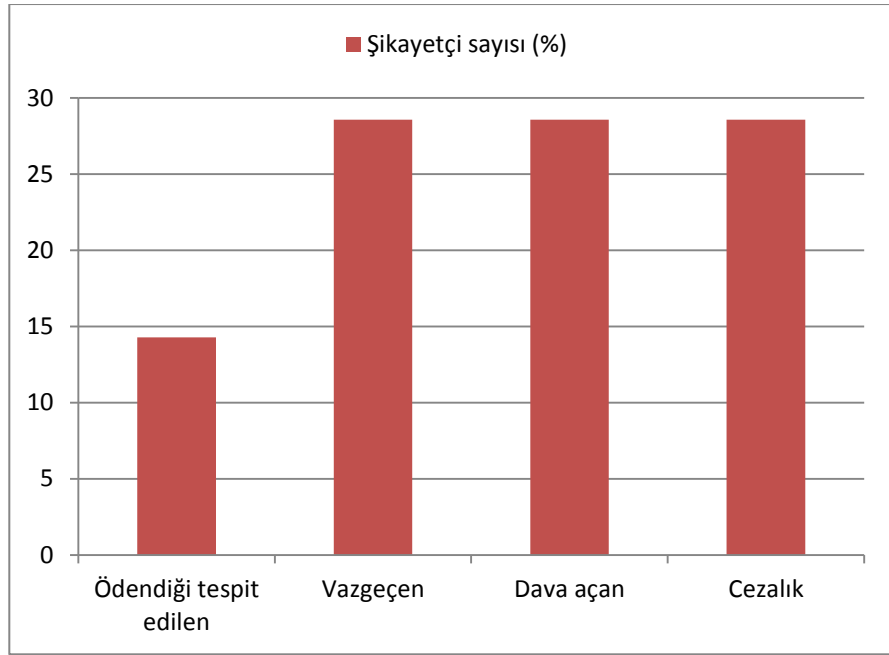
Grafik 8 Fazla Mesai Ücreti Şikâyetlerinin Sonuçları

Tablo 27’de fazla mesai ücreti konusundaki şikâyetlerin sonuçları yer almaktadır. Bu tabloya göre; işçilerin % 6,25’inin fazla mesai ücreti alacağına olduğu ancak işverenin işçiye hak edişini ödemediği, % 18,75’inin Kuruma başvurusundan sonra alacağına ödendiği ve bu nedenle şikâyetinden vazgeçtiği, % 25’inin işyerine dava açtığı, % 31,25’inin alacağına ödendiği işyeri yetkililerinin davet günü ibraz ettiği belgelerden tespit edilmiştir. Ayrıca işçilerin % 18,75’inin - şikâyet ettiği işveren/vekilinin Kurumun yaptığı davete icabet etmemesi nedeniyle işyerine idari para cezası uygulandığı görülmüştür. Fazla mesai ücreti talebinde haklı olduğu netleşen gruptaki (hak eden, ödendiği tespit edilen, vazgeçen) işçilerin oranının, bu gruptaki oranların toplanmasıyla % 56,25 olduğu sonucuna

varılmaktadır. Grafik 8'de fazla mesai ücreti şikâyetlerinin sonuçları daha net bir şekilde gösterilmektedir.

Tablo 28 Diğer Şikâyetlerinin Sonuçları

Şikâyet sonucu	Şikâyetçi sayısı (%)	Şikâyetçi sayısı (kümülatif yüzde)
Ödendiği tespit edilen	14,29	14,29
Vazgeçen	28,57	42,86
Dava açan	28,57	71,43
Ceza	28,57	100,00
Toplam	100,00	



Grafik 9 Diğer Şikâyetlerinin Sonuçları

Tablo 28'de diğer şikâyetlerin (çalışılan dini tatil günlerindeki ücretler, primler, asgari geçim indirimi ücretleri vb.) sonuçları yer almaktadır. Bu tabloya göre; işçilerin, % 28,57'sinin Kuruma başvurusundan sonra alacağı ödendiği ve bu nedenle şikâyetinden vazgeçtiği, % 28,57'sinin işyerine dava açtığı, % 14,29'unun alacağı işyeri yetkililerinin davet günü ibraz ettiği belgelerden tespit edilmiştir. Ayrıca işçilerin % 28,57'sinin -şikâyet ettiği işveren/vekilinin Kurumun yaptığı davete icabet etmemesi nedeniyle- işyerine idari para cezası uygulandığı görülmüştür. Diğer taleplerinde haklı olduğu netleşen gruptaki (hak eden, ödendiği tespit edilen, vazgeçen) işçilerin oranının, bu gruptaki oranların toplanmasıyla % 42,86 olduğu sonucuna varılmaktadır. Grafik 9'da diğer şikâyetlerinin sonuçları daha net bir şekilde gösterilmektedir.

SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirtilen şartlar gereği, işletmelerde 30 ve daha fazla işçinin çalışıyor olması ve işçinin en az altı ay kıdeminin olması gerektiği göz önüne alındığında; iş güvencesi kapsamındaki işyerlerinin, 30 işçi ölçütüne göre çok küçük ölçekli olmayan, bu anlamda belirli işçi sayısına ulaşabilmiş ve bu işçi sayısını koruyabilen, söz konusu işçi sayısını koruyabilmesi için de en azından asgari çalışma koşullarını işçilerine sağlayan, çalışanların kendilerini işyerlerine ait hissedebileceği kadar belirli bir deneyim süresine erişebildiği işletmeler olması gerekir.

Belirtilen şartları sağlayan iş yerleri göz önüne alındığında; işçilerin çalışma süreleri artmış, deneyim süresi arttıkça kıdem tazminatı taleplerinde ve yıllık izin ücreti taleplerinde artış görülmüştür.

Belirtilen şartları sağlamayan iş yerleri göz önüne alındığında ise; kurumsallaşmanın da azalmasıyla paralel olarak işçilerin çalıştıkları sürelere ilişkin maaşlarını alamadıkları ve bu sebeple araştırma sonucunda iş güvencesi olmayan işçilerin maaş taleplerinin daha çok olduğu sonucuna varılmıştır.

İhbar tazminatı, işçinin iş sözleşmesinde deneme süresi olmadığı sürece, kıdeminin kısa olması halinde de alınabilir bir tazminat olduğu için araştırma sonucunda ihbar tazminatı ile iş güvencesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonucun olmadığı görülmüştür.

Fazla mesai ücreti ve diğer taleplerin (çalışılan dini tatil günlerindeki ücretler, primler, asgari geçim indirim ücretleri vb.) büyük ölçekli firmalarda dahi zaman zaman problem oluşturduğu, kimi işçinin bu problemlere rağmen işyerinde uzun süre çalıştığı, kimi işçinin kısa süre içinde işinden ayrıldığı düşünüldüğünde; araştırma sonucunda fazla mesai ücreti talebi ile iş güvencesi arasında ve diğer talepler ile iş güvencesi arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar çıkmadığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak araştırma neticesinde iş güvencesi ile kıdem tazminatı talebi, yıllık izin ücreti talebi, maaş talebi boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunurken ihbar tazminatı talebi, fazla mesai ücreti talebi, diğer talepler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

İşçilerin şikâyetlerinin sonuçları açısından değerlendirme yapıldığında ve İşkur'un kayıt ve belgeler üzerinde inceleme yaptığı göz önüne alındığında işverenin işçiye ait olduğunu beyan ederek ibraz ettiği sözleşme, istifa dilekçesi, devamsızlık tutanakları vb. belgelerin gerçeklik denetiminin yapılması idari açıdan mümkün olmamasına rağmen maaş, kullandırılmayan yıllık izinlere ilişkin ücret, kıdem tazminatı ve fazla mesai ücreti konularındaki taleplerinde haklı olduğu netleşen gruptaki işçilerin oranının % 50'nin üstünde olduğu görülmüştür. Hatta işçilerin yıllık

izin ücreti ve maaş taleplerinde bu oran %75'in üstüne çıkmıştır. İhbar tazminatı ve diğer şikâyet konularında söz konusu oranın % 50'nin altında kaldığı görülmüştür. İşçilerin sözleşmelerinde yer alan deneme süreleri içinde işten ayrılmalarının ihbar tazminatı taleplerindeki bu oranı düşürdüğü tespit edilmiştir. Diğer talepler konusunda da işverenlerin, prim, asgari geçim indirim ücreti, çalışılan dini tatil günlerine ilişkin ücretler gibi hak edişleri bordrolara hassasiyetle yansıtmadığı, kimi zaman bordrolarda bu şikâyetlere ilişkin satır ve sütunların bulunmadığı, Kurumun evrak üzerinde inceleme yapması nedeniyle bu hak edişlerin tespitini etkin bir şekilde yapamadığı görülmüştür. Aynı netice fazla mesai konusunda da beklenmiş ancak sonuç farklı çıkmıştır.

İşkurun kayıt ve belgeler üzerinden, işçilerin alacaklarının olup olmadığı kanaatine vardığı, ibraz edilen belgelerin gerçeklik tespitinin yapılamadığı göz önüne alındığında ve inceleme neticesinde varılan kanaat sonucunda işverenleri bağlayan bir hükmün olmadığı düşünüldüğünde; İşkurun işçilerin iş güvencesi sorunlarının çözümündeki etkisinin daha çok 'tespit' niteliğinde kaldığı ve bu tespit de kesinlik arz etmediği; bu nedenle İşkurun işçi şikâyetleri konusunda inceleme yapan bir kurum değil işçileri hakları konusunda bilgilendiren bir kurum olmasının daha uygun olacağı düşünülmektedir.

Bununla birlikte Kurumun tespiti neticesinde, işçilerin dava açmadan önce mevcut durumun olası sonucunu görebildiği, bu sayede mahkemeye başvurmadan önce bir öngörü sahibi olduğu ve hak edışı/alacağı olmadığı tespit edilen bazı işçilerin dava açmalarının ve böylelikle kimi durumlarda yargı yoluyla oluşabilecek zaman kaybı ve ekonomik kayıpların da önüne geçilebildiği unutulmamalıdır. Böylelikle İş Mahkemelerinin iş yükü bir nebze olsun azaltılabilmektedir. Ayrıca inceleme neticesinde tespit edilen hakların işveren tarafından işçiye ödendiği durumlarda da işçi, şikâyetini yargıya intikal ettirmeden idari yolla çözebilmiş olmaktadır. İşçinin, İşkurun doğru bir tespitte bulunmadığını iddia etmesi durumunda mahkemeye başvurması kaçınılmaz olmakta, böylelikle yargı, işçinin şikâyetiyle ilgili kesin bir sonuca varmaktadır.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

CENTEL Tankut, İş Güvencesi, Legal Yayınları, İstanbul, 2013.

DEMİR Cuma Arif, İş Güvencesi ve İş Davaları, Adalet Yayınları, Ankara, 2010.

DEMİRCİOĞLU Murat, Sorularla Yeni İş Yasası, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2003.

DEMİRCİOĞLU Murat ve Tankut CENTEL, İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2010.

MANAV Hale, İş Sözleşmesinde Feshin Geçersizliğinin Tespiti ve Hukuki Sonuçları, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2010.

ÇANKAYA, Osman Güven; GÜNAY, Cevdet İlhan; GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda İş İade Davaları, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2005.

SÜZEK Sarper, İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2006.

MAKALELER

ATAY Filiz, Geçerli Neden ve Haklı Neden Ayrımında Yazılı Bildirim Şartı, MESS Yayınları, İstanbul, 2011, 22.

AVCI Mustafa, Sulhen Sonuçlanan ve İşe Başlatmama Tazminatının Belirlenmediği İş İade Davasında, Anlaşmaya Aykırı Olarak İşçinin İşe Başlatılmaması, MESS Yayınları, İstanbul, 2012, 27.

BİLGİLİ Abbas, İş İade Davası Lehine Sonuçlanan İşçinin İşe Başlatılmaması Durumunda Kıdem Tazminatı, MESSYayınları, İstanbul, 2012, Eylül.

BOSTANCI Uygur, İşçinin İş İade Yönündeki Başvurusunun Samimi Olması ve Boşta Geçen Süre Ücreti Konusunda Yargıtay'ın Yeni Görüşü, MESS Yayınları, İstanbul, 2009, 16.

EKONOMİ Münir, Hizmet Akdinin Fesi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi Eki, 2003.

GÖKTAŞ Seracettin, İşyeri Kapanmasının İş Güvencesine Etkisi, MESS Yayınları, İstanbul, 2009, 16.

GÜNAY Cevdet İlhan, İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih, MESS Yayınları, İstanbul, 2009, 14.

KAR Bektaş, Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulanması, Sicil Dergisi, 2009.

KARADEMİR Derya, İş İade Kararı sonrasında İş İade Kavramı ve Koşulları, MESS Yayınları, İstanbul, 2013, Mart.

KESER Hakan, İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması, MESS Yayınları, İstanbul, 2011, 23.

NARMANLIOĞLU Ünal, İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlı Hukuki Sonuçlar, MESS Yayınları, İstanbul, 2010, 19.

NARMANLIOĞLU Ünal, İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlı Hukuki Sonuçlar, MESS Yayınları, İstanbul, 2010, 19.

ODOMAN Serkan, İş Güvencesi Koşulu Olarak Altı Aylık Sürenin Hesaplanmasında "Birleştirilmenin" Değerlendirilmesi, MESS Yayınları, İstanbul, 2013, Mart

OKUR Ali Rıza, İşe İade Davası ve Yaşlılık Aylığı Talebinin Çakışması, MESS Yayınları, İstanbul, 2010, 17.

ÖZCAN Durmuş, İşe İade Davalarında İhtiyatî Tedbir Yoluyla veya Duruşma Açılmadan Önce İadeye Karar Verilip Verilemeyeceği Meselesi, MESS Yayınları, İstanbul, 2013, Mart.

SOYER Polat, Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, 2005, s. 26-69.

UÇUM Mehmet, İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, 2005, s. 72-93.

TEZLER

AKTUĞ Semih Serkant, İş Güvencesinin Sosyal Ekonomik Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi, İzmir, 2009.

BÜLBÜL Muhammed Levent, Türk İş Hukukunda Haklı Neden-Geçerli Neden, Ankara, 2005.

DİNDARTÜRK Esen, Şirket Topluluklarında Üçlü İş İlişkileri Ve İş Güvencesi Sorunları, İzmir, 2010.

KAÇAN Ayşe Selin, Türkiye'de İş Güvencesinin İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine Etkisi: Bir Alan Çalışması, İstanbul, 2009.

KÖME Ayşe, İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı, İstanbul, 2009.

NARTER Sami, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Çerçevesinde Tazminatlar, Ankara, 2012.

TOKYÜREK Tuğba Eren, Türk İş Hukukunda Haklı Neden- Geçerli Neden Kavramı , Konya, 2010.

TOPAL Güneş, Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih Ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması, İzmir, 2007.

YILMAZ Emine Şule, İşyeri Sendika Temsilcilerinin İş Güvencesi, İzmir, 2007.

İNTERNET KAYNAKLARI

ÇİL Şahin, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC3.pdf> (08 01 2015).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Resmi Sitesi, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri Uygulama Rehberi, http://www.google.com.tr/url?url=http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%2520Repository/csgb/mevzuat/genelgeler/genelge49&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ei=qia1VN-BsesU7LOgagF&ved=0CBIQFjAA&sig2=DMIEp5XskvtB_6i_nO-4ZA&usg=AFQjCNE-sCqYKVulyxRT6N_y2. (12 01 2015).

EVREN Öcal Kemal, İş Güvencesi Bağlamında İşletme İşyeri Veya İşin Gerekleri Nedeniyle Fesih Kavramı, Aralık-Kasım 2015, <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/108malicozum/12%20ocal%20kemal%20evren.pdf> (01 01 2015).

ODOMAN Serkan , Google Akademik, Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayrımı, 2 http://scholar.google.com.tr/scholar?q=hakl%C4%B1+neden+ge%C3%A7erli+neden+ayr%C4%B1m%C4%B1&hl=tr&as_sdt=0%2C5 (09 12 2014).

ÖZGEÇMİŞ

1986 yılında Kütahya'da doğdum. İlkokulu Atatürk İlkokulu'nda, ortaokul ve liseyi Kütahya Ali Gural Anadolu Lisesi'nde okudum. 2010 yılında Gazi Üniversitesi Endüstri Mühendisliđi bölümünden mezun oldum. İstanbul Çalışma ve İş Kurumu Şişli Hizmet Merkezinde çalışmaktayım.