

**T.C.**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**Çalışma Genel Müdürlüğü**

**İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ VE SONUÇLARI: 4857 ve 5953 SAYILI**  
**KANUNLARIN İNCELENMESİ**  
**UZMANLIK TEZİ**

**HAZIRLAYAN**  
**Zeynep DALDAL**

**Tez Danışmanı**  
**Lütfi İNCİROĞLU**  
**Çalışma Genel Müdür Yardımcısı**

**ANKARA 2014**

## ÖZET

Çalışmada, ülkemizde iş sözleşmesinin feshi hukuki ve sosyal açıdan ele alınmaktadır. Bu kapsamda konu özellikle 4857 Sayılı İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ve Basın İş Kanunu'nda Değişiklik Yapan 212 sayılı Kanun kapsamında, ILO ve Avrupa Birliği normları ve diğer ülke uygulamaları ışığında incelenmektedir.

Ayrıca, çalışmada sözleşmenin feshinin, işçi ve işveren açısından neden ve sonuçları kavramsal, hukuki ve tarihsel çerçevede anlatılmaktadır. Son olarak, genel bir değerlendirme ile özellikle, Basın İş Kanunu kapsamında çalışanların uygulamadan kaynaklanan sorunlarına değinilmekte ve mevzuata ilişkin öneriler ortaya konmaktadır.

## **ABSTRACT**

In this study, termination of employment contract is examined from a legal and social point of view. The issue is discussed especially in the scope of Labour Law (No 4857), Press Labour Law (No 5953) and Law No 212, also in the light of ILO and European Union norms. Beside, practices in other countries is presented.

Furthermore, causes and consequences of the termination of contract is discussed in a conceptual, legislative and historical way in terms of employers and workers. Finally, recommendations for legislation and problems of workers, especially journalists are presented as well as overall evaluation.

## İÇİNDEKİLER

|                        |      |
|------------------------|------|
| ÖZET.....              | ii   |
| ABSTRACT.....          | iii  |
| TABLO ve ŞEKİLLER..... | viii |
| KISALTMALAR.....       | ix   |
| GİRİŞ.....             | 1    |

## BİRİNCİ BÖLÜM

|  |    |
|--|----|
| 4857 SAYILI İŞ KANUNU KAPSAMINDA İŞ SÖZLEŞMESİ ve İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ.....  | 4  |
| 1.1 İş Sözleşmesi.....   | 4  |
| 1.1.1 İş sözleşmesinin tanımı.....   | 4  |
| 1.1.2 İş sözleşmesinin unsurları.....  | 4  |
| 1.1.3 İş sözleşmesi türleri.....   | 5  |
| 1.2 İş Güvencesi.....  | 8  |
| 1.3 Toplu İşten Çıkarma Kavramı.....   | 12 |
| 1.4 İş Sözleşmesinin Fesih Yoluyla Sona Ermesi.....  | 13 |
| 1.4.1 Bildirimli(Sürelî) fesih.....  | 13 |
| 1.4.2 İş güvencesi kapsamındaki işyerlerinde iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi ve geçerli neden kavramı.....        | 17 |
| 1.4.2.1 İş sözleşmesinin işçiye bağlı nedenlerle feshi ve işyerine-işin gereklerine bağlı nedenlerle feshi arasındaki farklar..... | 20 |
| 1.4.2.2 İspat Yükü.....  | 24 |
| 1.4.3 İşverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi.....  | 26 |
| 1.4.4 İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshi.....  | 30 |
| 1.4.5 Haksız fesih kavramı.....  | 33 |
| 1.4.6 Değişiklik feshi.....  | 34 |

## İKİNCİ BÖLÜM

|  |    |
|--|----|
| İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNİN SONUÇLARI.....                             | 36 |
| 2.1 İşe İade Davası-Feshe İtiraz.....                                | 36 |
| 2.1.1 Yargılama sırasında ortaya çıkan durumların davaya etkisi..... | 38 |
| 2.1.2 İşe iade davasına ilişkin Yargıtay kararı incelemesi.....      | 39 |
| 2.1.3 Avrupa ülkelerinde işe iade uygulamaları.....                  | 40 |
| 2.2 Usulsüz Fesih ve Geçersiz Fesih Kavramları.....                  | 41 |
| 2.3 Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması.....                          | 42 |
| 2.4 Kıdem Tazminatı Hakkı.....                                       | 43 |
| 2.4.1 Kıdem tazminatı fonu kurulması durumunda işçinin hakları.....  | 46 |
| 2.5 İhbar Tazminatı Hakkı.....                                       | 47 |
| 2.6 İşsizlik Ödeneği.....  | 48 |
| 2.7 İbraname.....  | 49 |

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

|   |    |
|---|----|
| İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ KAVRAMININ ULUSLARARASI NORMLAR<br>IŞIĞINDA<br>İNCELENMESİ.....                  | 50 |
| 3.1 Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) Sözleşmeleri Kapsamında İş Güvencesi.....                          | 50 |
| 3.1.1 ILO 158 Sayılı Sözleşme.....  | 51 |
| 3.1.2 Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Hakkında 87<br>sayılı Sözleşme.....          | 53 |
| 3.1.3 Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Prensiplerinin Uygulanması<br>Hakkında 98 sayılı Sözleşme..... | 54 |
| 3.2 AB normları ışığında iş güvencesi.....  | 54 |
| 3.2.1Avrupa Sosyal Şartı.....   | 54 |

|  |    |
|--|----|
| 3.2.2 Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi.....  | 55 |
| 3.3 Avrupa Birliği Ülkeleri ve İş Güvencesi.....   | 55 |
| 3.3.1 İngiltere.....                               | 56 |
| 3.3.2 Almanya.....                                 | 56 |
| 3.3.3 Fransa.....                                  | 56 |
| 3.3.4 Belçika.....                                 | 56 |
| 3.4 Diğer Ülkelerde İş Güvencesi Uygulamaları..... | 57 |

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

|  |    |
|--|----|
| BASIN-İŞ KANUNU KAPSAMINDA İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ VE SONUÇLARI.....                                | 59 |
| 4.1 Basın İş-Kanunu.....   | 59 |
| 4.1.1 Gazetecinin tanımı.....  | 59 |
| 4.1.2 Basın sektörünün tarihçesi.....  | 60 |
| 4.2 Basın-İş Kanununda İş Güvencesi.....   | 63 |
| 4.3 Basın-İş Kanunu'nda İş Sözleşmesi.....   | 65 |
| 4.3.1 Basın- İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin sona ermesi.....                                       | 66 |
| 4.3.1.1 Basın-iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi.....                                       | 67 |
| 4.3.1.2 Basın-iş sözleşmesinin gazeteci tarafından feshedilmesi.....                               | 68 |
| 4.3.2 Basın-İş Kanunu kıdem tazminatı.....   | 69 |
| 4.3.3 Basın-İş Kanunu'nda ihbar tazminatı.....   | 72 |
| 4.3.4 Basın-İş Kanunu'nda ölüm tazminatı.....  | 73 |
| 4.4 4857 ve 5953 Sayılı Kanunlar Arasında İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Temel Farklılıklar..... | 74 |
| 4.5 Basın Sektöründe Yaşanan Sorunlar.....   | 75 |
| SONUÇ.....   | 78 |

|               |    |
|---------------|----|
| KAYNAKÇA..... | 82 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 88 |

## **TABLolar**

|  |    |
|--|----|
| Tablo 1: AB Ülkelerinde İş Güvencesi.....  | 58 |
| Tablo-2 Basın ve Yayın Sektöründe İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri-2012(Özel Sektör)..... | 64 |
| Tablo 3: İşkollarına Göre İşçi ve Sendikalı İşçi Sayıları-Ocak 2013 itibariyle.....      | 72 |

## **ŞEKİLLER**

|   |    |
|---|----|
| Şekil 1: İşverenlerin ve Çalışanların Asgari Fesih Bildirim Süreleri.....           | 15 |
| Şekil 2: Türkiye’de Geçerli Neden-İşçiden Kaynaklı ve İşyeri Kaynaklı Nedenler..... | 24 |



## **KISALTMALAR**

|        |                             |
|--------|-----------------------------|
| AB     | Avrupa Birliği              |
| ASS    | Avrupa Sosyal Şartı         |
| EC     | Avrupa Komisyonu            |
| ILO    | Uluslararası Çalışma Örgütü |
| İŞKUR  | Türkiye İş Kurumu           |
| UÇÖ    | Uluslararası Çalışma Örgütü |
| Y.9.HD | Yargıtay 9. Hukuk Dairesi   |
| YHGK   | Yargıtay Hukuk Genel Kurulu |

## GİRİŞ

Çağımızda, çalışma hakkının korunması hem işçi hem de işveren açısından büyük önem taşımaktadır. Bu yüzden iş sözleşmesi ve sözleşmenin feshi kavramları çalışma hayatının en önemli noktaları olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş sözleşmesini incelerken ortaya çıkan bir başka önemli kavram da “iş güvencesi”dir. İş güvencesi, işçinin işini kaybetmesini güçleştiren veya işini kaybetmesinden dolayı uğradığı zararı telafi etmeye yönelik tüm önlemlere verilen genel addır.

Hukukumuzda, iş güvencesi kapsamındaki işçiler ile bu kapsam dışında kalan işçiler iş sözleşmesinin feshi halinde farklı yaptırımlarla karşılaşmaktadırlar. İş güvencesinden yararlanan işçilerin feshin geçersizliğini ve işe iadeyi talep edebilmelerine karşın, iş güvencesinden yararlanmayan işçiler kötü niyet tazminatına hak kazanmaktadır.

İş güvencesi hükümleri, mevzuatımıza 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu ile girmiş, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı içinde de ele alınmıştır. Böylece, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1982 yılında kabul edilen ve Türkiye'nin 1994 yılında onayladığı, 158 sayılı “Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme” ile de mevzuatımız bu açıdan uyumlu hale getirilmiş ve Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinde de bu uyumlaştırmayla önemli bir adım atılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesine göre, iş güvencesinden yararlanacak işçiler için bazı gereklilikler bulunmaktadır. Buna göre, işçi otuzdan fazla işçinin çalıştığı işyerinde, en az 6 aydır, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle, İş Kanunu kapsamında çalışmalı ve üst düzey yönetici konumunda bulunmamalıdır.

Bunun dışında, 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda da iş sözleşmesinin feshi halinde gazetecinin hak ve yükümlülüklerini düzenleyen maddeler bulunmaktadır. Buna karşın, 5953 sayılı Kanun ile düzenlenmemiş bir takım alanlarda ise, 4857 sayılı Kanun maddeleri kıyas yoluyla uygulanmaktadır.

İş Sözleşmesinin feshini ve sonuçlarını basın sektörünün sorunlarını da içerecek şekilde ele alan bu çalışma 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, öncelikle iş

sözleşmesinin tanımı yapılmakta ve unsurları açıklanmaktadır. Sonrasında, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesinin feshi iş güvencesi açısından ele alınmaktadır. Bu noktada süreli, haklı, haksız, geçerli ve geçersiz fesih kavramlarına değinilmekte, konu hem işçi hem de işveren açısından açıklanmaktadır.

İkinci bölümde, iş sözleşmesinin feshinin sonuçları incelenmektedir. Öncelikle iş güvencesi kapsamındaki işyerlerinde feshin ne gibi sonuçlar doğurduğu açıklanmaktadır. Bu noktada, en önemli konu olan ve işçinin feshin geçersizliğini ileri sürdüğü işe iade davası, dava sırasında ortaya çıkan bir takım durumların davaya etkisi ve dava sonucu ortaya çıkan haller, örnek Yargıtay kararı da incelenerek ele alınmaktadır. Sonrasında, iş güvencesine tabi olmayan işyerlerinde sözleşmenin feshinin sonuçları, iyi niyet kurallarına da değinilerek anlatılmaktadır. Bu bölümde ayrıca, fesih sonucu ortaya çıkan kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı vb. haklar ve bu haklar arasındaki farklar incelenmektedir.

Üçüncü bölümde, iş sözleşmesinin feshi kavramı uluslararası normlar ışığında incelenmektedir. Bu noktada öncelikle 158 sayılı ILO Sözleşmesi ve Türk İş Hukuku mevzuatıyla paralelliği irdelenmektedir. Ayrıca, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi kapsamında iş güvencesi ele alınmaktadır. Bu bölümde son olarak İngiltere, Almanya, Fransa vb. ülkelerdeki iş güvencesi uygulamaları anlatılmaktadır.

Dördüncü bölümde, ilk olarak 5953 sayılı Basın-İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesinin feshi incelenmektedir. Bu amaçla, ilk olarak gazetecinin tanımı yapılmakta, neden ayrı bir kanun yapıldığı açıklanmakta ve basın sektörünün tarihçesine değinilmektedir. Sonrasında basın iş sözleşmesinin feshine neden olabilecek durumlar ve feshin sonucunda ortaya çıkan kıdem, ihbar ve ölüm tazminatı vb. haklar açıklanmakta, örnek Yargıtay kararı incelemesi yapılmaktadır. Sonrasında, konuya ilişkin olarak, Basın-İş Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu arasındaki temel farklar ve benzerlikler, kıyas yoluyla uygulamalar belirtilmektedir. Bölümün sonunda Basın sektöründe yaşanan sorunlar özellikle kadın gazeteciler açısından ele alınmaktadır.

Sonuç ve öneriler bölümünde, çalışmanın genel olarak değerlendirmesi yapılmakta, mevzuata ve çalışma hayatına yönelik önerilere yer verilmektedir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 4857 SAYILI İŞ KANUNU KAPSAMINDA İŞ SÖZLEŞMESİ ve İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

#### 1.1 İş Sözleşmesi

Günümüzde çalışma hakkı sadece bir işçi hakkı değil, temel bir insan hakkı olarak değerlendirilmektedir. Bu anlamda çalışma hakkının korunması sosyal barış açısından da önem taşımaktadır<sup>1</sup>. Çalışma hakkının korunması noktasında da şüphesiz en önemli husus iş sözleşmesidir.

##### 1.1.1 İş sözleşmesinin tanımı

4857 sayılı İş Kanunu'ndan önce, bireysel iş sözleşmesi İş Kanunu'nda tanımlanmamıştı. İş sözleşmesinin tanımı, 818 sayılı bir önceki Borçlar Kanunu'nun 313'üncü maddesinde düzenlenmişti. Borçlar Kanunu'nun bu maddesinde, "Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder" denilmekteydi<sup>2</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 8'inci maddesine göre ise "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir. Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur." Kanunun bu maddesinden anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesi işçinin belirli veya belirsiz bir sürede iş görmeyi, işverenin de bunun karşılığında ona ücret ödemeyi taahhüt ettiği bir sözleşmedir.

---

<sup>1</sup> BAYRAMOĞLU, Fatih, İş Sözleşmesinin Feshi, Adalet Dergisi, Mayıs 2010, s.83.

<sup>2</sup> GÜLTAN, s.3

### 1.1.2 İş sözleşmesinin unsurları

İş sözleşmesinin unsurları incelendiğinde, öncelikle karşımıza **işin ifası** çıkmaktadır. İşçinin ifa edeceği işin bedenen veya fikren olması önemli değildir. Burada bahsedilen iş, bir gerçek kişinin ekonomik yönden iş olarak değerlendirilen her türlü davranışdır<sup>3</sup>.

İş sözleşmesinin bir diğer unsuru ise işin ifası karşılığında işçiye işveren tarafından ödenen **ücrettir**. Ücret olmaksızın yapılan iş sözleşmesinden söz edilemez. Ancak, ücretin iş sözleşmesinde kesin bir biçimde belirlenmemiş olması, o iş sözleşmesinin varlığını etkilemez. İşin bir ücret karşılığında yapılacağı belirlenmesi kafidir<sup>4</sup>.

İş sözleşmesinin bir diğer unsuru ise **bağımlılıktır**. Bağımlılık, iş sözleşmesini, konusu iş görme olan diğer sözleşmelerden ayıran en önemli unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada sözü edilen, kişisel bir bağımlılıktır. İşçinin, işverenin talimatlarına uyması ve işverenin sağladığı malzemelerle çalışması gerekmektedir. Bu durum, bağımlılık unsurunun bir gereğidir. “Kişisel bağımlılık işverenin işçi üzerinde kurmuş olduğu kişisel otoritedir. Bu otorite ile işveren işçinin kişiliği üzerinde bazı hak ve yetkilere sahip olmaktadır<sup>5</sup>. İşçinin, iş sözleşmesinde işverene bağlı olması iş sözleşmesinin feshinde de etkili olmaktadır. “İş sözleşmelerinde taraflara fesih bildirim hakkının tanınması, tarafların kişilik haklarının korunması amacına yöneliktir. Ancak, iş sözleşmesiyle kişilik haklarından asıl vazgeçen taraf işverenin kişisel bağımlılığı altına giren işçidir. Bu nedenle iş sözleşmesinin feshinde işçiye işverenden daha fazla serbesti sağlanması gerekli görülmüştür<sup>6</sup>.

### 1.1.3 İş sözleşmesi türleri

İş sözleşmesi türleri incelendiğinde, ilk olarak **belirli ve belirsiz süreli** iş sözleşmeleri karşımıza çıkmaktadır. 4857 sayılı Kanununun 11’inci maddesinde, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin arasındaki fark belirtilmektedir. Buna göre “İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş

<sup>3</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul, Beta Yayınları, 2006, s.189

<sup>4</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s.418

<sup>5</sup> GÜLTAN, s.4

<sup>6</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s.418

sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.” Bu ifadeden, zincirleme yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin, belirsiz iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

İş Kanunu, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi konusu üzerinde özellikle durduğu için, Kanunun 12’nci maddesinde de belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının sınırları ortaya konulmaktadır. Bu maddeye göre, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz denilmektedir.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerin, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilmesi gerektiği, yine 12’nci maddede belirtilmekte ve herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için, aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında, belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanaacağı vurgulanmaktadır.

Bu noktada, Kanunun 12’nci maddesinde telaffuz edilen “emsal işçi” kavramını açıklamak faydalı olacaktır. Kanuna göre, emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınmalıdır.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerini inceledikten sonra, bir diğer ayırımın da **kısmi süreli** ve **tam süreli** iş sözleşmeleri şeklinde yapıldığını belirtmeliyiz. İş Kanunu’nun 13’üncü maddesinde kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı, “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre, önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda yapılan sözleşme” şeklinde geçmektedir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin, tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamayacağı ve işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin, tam süreli

emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödeneceği de, 13'üncü maddede açıkça belirtilmektedir.

Kısmi süreli çalışma ile ilgili bir diğer önemli husus da, Kanunda geçen “önemli ölçüde daha az” ifadesinin ne anlama geldiğidir. İfadenin tam anlamıyla anlaşılabilmesi için, “İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği”nin 6'ncı maddesindeki kısmi süreli iş tanımına bakmak gerekmektedir. Bu madde uyarınca, “kısmi süreli çalışma, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma”dır. Yönetmelikteki açıklamaya göre, kısmi süreli çalışma haftalık tam süreli çalışma olan 45 saatin 2/3'ü oranında yani 30 saat ve daha az süreli çalışmalar olarak tanımlanmaktadır.

Kısmi süreli çalışma konusu ile ilgili olarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun gerekçesine baktığımızda, Kanunun 13'üncü maddesinde yer alan “işyerinde çalışan işçilerin kısmî süreli den tam süreliye ya da tam süreli den kısmî süreliye geçişi için işverence kolaylık sağlanmasına” ilişkin yapılan düzenlemenin, 97/81 EC sayılı Avrupa Birliği'nin Kısmi Süreli Çalışmayı Düzenleyen Yönergesi'nin bir gereği olduğu anlaşılmaktadır<sup>7</sup>. Söz konusu düzenlemenin, işgücü piyasasında esnekliğin artırılmasının, çalışma hayatının en önemli konusu haline geldiği günümüz dünyasında da önemi büyüktür. İşçilerin tek bir işyerinde ve tek bir işverene bağımlı olarak çalışmasının yanında, standart olmayan (atipik) çalışma biçimleri de hızla yaygınlaşmaktadır. Dünyada artan işsizlik sorununun çözümünde esnek çalışma biçimleri bir yöntem olarak önerilmektedir<sup>8</sup>.

Kanunun 13'üncü maddesi, 97/81 EC sayılı AB Yönergesi haricinde, ILO'nun esnekliğe imkan tanıyan 1998 tarihli ve 175 sayılı “Kısmi Zamanlı Çalışma Sözleşmesi”nin hükümleriyle de uyumludur<sup>9</sup>. Bu noktada, çalışma hayatımızın ILO normlarıyla uyumlaştırılmasının önemini vurgulamak faydalı olacaktır. Öyle ki, ILO normları Türk İş Hukuku'nu kuruluşundan itibaren etkilemiş, ancak Türkiye'nin üyeliği gecikme göstermiştir. Bunun nedenlerinin başında, gerekli işbirliğinin kurulamaması

---

<sup>7</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu Gerekçesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Matsa Basımevi, Ankara 2008, s.92-93

<sup>8</sup> İNCİROĞLU, Lütfi, Atipik İş Sözleşmelerinde Kıdem Tazminatı Uygulaması, 15 Ağustos 2006, <http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/9/19/>, (Erişim Tarihi: 12.11.2013)

<sup>9</sup> ŞAFAK, Can, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part time) Çalışma, [http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/kismi\\_calisma.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf), s.3, (Erişim Tarihi: 14.12.2013)

gelmektedir. Buna rağmen, Çalışma Bakanlığı'nın kurulduğu 1945 yılından itibaren ILO normlarının çalışma mevzuatımıza etkisi belirgin olarak görülmektedir<sup>10</sup>.

Kısmi süreli çalışmayı inceledikten sonra, yine kısmi süreli çalışmanın bir türü olan **çağrı üzerine çalışmaya** değinmek yerinde olacaktır. Çağrıya dayalı iş, İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinde düzenlendiği üzere, "yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı bir ilişki türüdür." Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kabul edilmektedir. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanmaktadır. Kanuna göre, işveren çağrıyı aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az *dört gün* önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi, iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

Çağrı üzerine çalışmayı inceledikten sonra ele alınacak son sözleşme türü de **deneme süreli iş sözleşmeleridir**. Bu sözleşmelerle ilgili düzenlemeler İş Kanunu'nun 15'inci maddesinde yapılmıştır. Hukuken, sözleşmeye konulan deneme süresi en çok *iki ay* olabilmektedir. Ancak, deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle, dört aya kadar uzatılabilmektedir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilmektedirler. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklı kalmaktadır.

## 1.2 İş Güvencesi

İş sözleşmesini genel hatlarıyla açıkladıktan sonra, iş sözleşmesinin çalışanlara getirdiği hakları geniş bir perspektiften açıklayabilmek için, öncelikle iş güvencesinin ne olduğunu tüm yönleriyle ele almak gerekmektedir.

İş güvencesinin birçok tanımı bulunmakla birlikte, geniş anlamda iş güvencesi; işçinin işini kaybetmesini güçleştiren veya işini kaybetmesinden dolayı uğradığı zararı ve riski

---

<sup>10</sup> SAYIN, Ali Kemal, ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi, Çalışma Dünyası Dergisi, Ocak 2013, s.18



hafifletmeye, hatta telafi etmeye yönelik tüm önlemlerken, dar anlamda iş güvencesi ise; işverenin fesih hakkını kullanırken geçerli bir nedene dayanmasını, bunun işveren tarafından bir uyuşmazlık halinde ispat edilme yükümlülüğünü ve buna bağlı olarak ya işçinin işe iadesini ya da yargı tarafından uygun görülecek bir tazminatın ödenmesini kapsayan bir güvence olarak açıklanmaktadır<sup>11</sup>.

Burada üzerinde durulması önemli olan bir nokta vardır. O da, işçinin feshe karşı korunmasının, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin her koşulda devam ettirilmesi anlamına gelmemesidir. İşveren de haklı, geçerli nedenlerle iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir. İş güvencesinin sağladığı, işverenin nedensiz ve sınırsız olarak iş ilişkisine son vermesinin ortadan kaldırılması veya sınırlandırılmasıdır.

İş güvencesinin tanımını ortaya koyduktan sonra kısaca tarihsel gelişime bakmak faydalı olacaktır. Ülkemizde iş güvencesi konusu, birçok dönemde gündeme getirilmiş, bunun yanı sıra Türkiye’de, iş sözleşmesine ilişkin mevzuat genel olarak işçi ve işverenin eşitliği anlayışı üzerine kurulu sözleşme yapma ve feshetme özgürlüğüne dayanmıştır.”<sup>12</sup> Ayrıca, işçinin geleceğe güven duymasının sağlanması, sürekli olarak işini kaybetme ve dolayısıyla kendisinin ve ailesinin geçim kaynağını oluşturan ücretinden yoksun kalma endişesinin dışında tutularak çalışmalarını devam ettirmesi, modern iş hukukunun en temel amaçları arasındadır<sup>13</sup>. Bu yüzdendir ki çalışma hakkı, anayasal bir hak olarak hukuk sistemimizde yer almaktadır.

Bilindiği üzere, Avrupa’da 18. Yüzyılda başlayan sanayileşme hareketi, Türkiye’de özellikle 1950 sonrasında görülmeye başlamıştır. Ancak, işçilerin işverenler karşısında korunması gerektiği fikri, 1960’larda ilerlemeye başlamıştır. 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları çıkarılmış, çalışanlara sendikalaşma özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı tanınmıştır.<sup>14</sup>

4857 sayılı İş Kanunundan önce, yürürlükte bulunan 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanununun 13’üncü maddesinde, işverenlere belirli bir süre önceden bildirmek

---

<sup>11</sup>MAZLUM, s.251

<sup>12</sup> BAYRAMOĞLU, s.83

<sup>13</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku(Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), Beta Basım AŞ, İstanbul, 2006, 3. Baskı, s.430

<sup>14</sup> TASKENT, Savaş, İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karşı Korunması), Belediye-İş Sendikası Yayını, İstanbul 1991, s.31

koşuluyla sınırsız bir fesih serbestisi tanınmıştı. Bu Kanun'da işçinin, gerçek anlamda feshe karşı korunduğunu ifade etmek zordur. Aynı şekilde 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda da aynı durum geçerlidir<sup>15</sup>.

İş Güvencesi Yasası” olarak bilinen 4773 sayılı “İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un çıkartılmasıyla, İş Kanununda, iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir sebep gösterilmesi, geçerli sebebin ispat yükümlülüğünün işverene ait olması, geçersiz fesih halinde ise iade ve tazminat ödenmesi gibi düzenlemeler yapılmıştır.<sup>16</sup>

Ancak, 2003 yılında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte, 158 sayılı ILO Sözleşmesiyle de uyum sağlanmış ve geçerli neden kavramı mevzuata girmiştir. Böylece iş güvencesi açısından en önemli adımlardan bir tanesi atılmıştır.

Ülkemizdeki iş güvencesinin tarihine kısaca değindikten sonra, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş güvencesinin ne anlama geldiğini açıklamak yerinde olacaktır. İş güvencesinden yararlanacak işçiler bir takım unsurlar bulunmaktadır. Buna göre, işçi otuzdan fazla işçinin çalıştığı işyerinde en az 6 aydır, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle, İş Kanunu kapsamında çalışmalıdır<sup>17</sup>. İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler kavramının içerisinde, Basın İş Kanunu kapsamındaki **gazeteciler** ve işçi sayısı 50'yi aştığı için Kanun kapsamına alınan tarım ve orman işçileri de bulunmaktadır.

İş güvencesinden, stajyerler, çıraklar, işyerinde mesleki ve teknik eğitim gören öğrenciler, sporcular, ev hizmetleri çalışanları, esnaf olarak tanımlanan işyeri sahibi ile birlikte toplam üç işçiyi geçmeyen işyerlerinde çalışanlar, evlerde ve el sanatlarının yapıldığı iş yerlerinde çalışanlar, rehabilite edilenler ve 50'den az işçi çalıştıran tarım ve orman işyerlerinde çalışanlar yararlanamamaktadırlar<sup>18</sup>.

---

<sup>15</sup> KOÇ, Muzaffer, Tüm Yönleriyle İş Güvencesi, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2005, s. 33

<sup>16</sup> BAYRAMOĞLU, s.84.

<sup>17</sup> ÇALIK, Şefik, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, Legal Yayınları, Mart 2005, s.165

<sup>18</sup> ÇALIK, 165

Ayrıca, bir işçinin iş güvencesi kapsamına girip girmediğinin tespitinde, o işçinin, aynı işverenin aynı veya değişik işyerlerinde çalıştığı toplam sürenin altı aydan fazla olması temeldir.

İş güvencesi konusu ele alındığında, anlatılması gereken bir konu da işveren vekillerinin durumudur. İşveren vekili, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere denilmektedir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden, doğrudan işverenin sorumlu olduğu, İş Kanunu'nun 2'nci maddesinde açıkça belirtilmektedir. Kanunun 18'inci maddesine göre ise, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında, maddenin hükümlerinin uygulanmayacağı, ancak 17'nci maddedeki bildirim süreleri, ihbar ve kıdem tazminatlarıyla ilgili hükümlerin geçerliliğini koruduğu belirtilmiştir.

Günümüzün ekonomik koşullarında, iş ve işletme hacminin genişlemesi, işverenlerin yönetme yetkilerini etkin bir şekilde kullanmalarını zorlaştırmaktadır. Bu yüzden, işçi olmalarına rağmen işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde işveren gibi hareket işveren vekillerine, çalışma hayatında sıkça rastlanmaktadır<sup>19</sup>.

Yukarıdaki Kanun maddeleri irdelendiğinde, işveren vekilleri açısından yasanın geniş tutulduğu anlaşılmaktadır. İşvereni temsil eden, işçi alma ve çıkarmaya da yetkili olan işveren vekillerinin, işverenle karşılıklı güvene dayalı bir ilişkilerinin olması sebebiyle, Kanunun bu duruma doğru bir yaklaşımı olduğu söylenebilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı Sözleşmesi, işçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda, işçilerden bir kategorinin iş güvencesinin tamamı veya bir kısım hükümlerinin kapsamı dışında tutulabileceğini öngörmektedir<sup>20</sup>. Dolayısıyla iş güvencesi kapsamına alınan kişilerin bu şekilde kısıtlanması, uluslararası normlara aykırı bulunmamaktadır<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> GÖKTAŞ, Seracettin İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/1, s.61

<sup>20</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu Gerekçesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Matsa Basımevi, Ankara 2008, s.97

<sup>21</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu Gerekçesi, s.97

### 1.3 Toplu İşten Çıkarma Kavramı

İş güvencesinin içeriği ve kapsamı açıklandıktan sonra, toplu işten çıkarma ve sonuçlarını da incelemek bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29'uncu maddesine göre, bir işyerindeki işçi çıkarmanın toplu işçi çıkarma olabilmesi için, o işyerinde en az **yirmi işçi** çalışması gerekmektedir. Yirmi işçiden az işçi çalıştıran işyerlerinde işçilerin tamamının işten çıkarıldığı durumlarda bile toplu işten çıkarmadan bahsedilemez. İşçi sayısının hesabı bir aylık zaman diliminde çıkarılan işçilerin toplamı göz önünde bulundurularak yapılmaktadır. Buna göre, 20-100 arası işçi çalıştıran işyerlerinde en az 10 işçi, 101-300 arası işçi çalıştıran işyerlerinde en az %10 oranında işçi, 301 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 30 işçi çıkaran işyerlerinde toplu işten çıkarmanın varlığı söz konusu olmaktadır. İşveren böylesi durumlarda neden belirtmekle yükümlüdür. Bu tarz bir işten çıkarmanın beş nedeni vardır. Bunlar, a)ekonomik nedenler: ülkedeki genel ya da sektörel durum veya krizler, b)teknolojik nedenler, işyerindeki teknolojik yenilikler ve bu yeniliğin getirdiği sermaye yoğun teknolojinin kullanılmaya başlanması, c) yapısal nedenler: işyerinde yapılan işin yapısının daha az işçi çalıştırılan bir iş şeklinde değiştirilmesi, d)işyerinin gereği(işyerinin fiziki olarak küçülmesi) ve e) işin gereği yani işyerinde yapılan işin çeşit ya da miktar olarak daraltılmasıdır<sup>22</sup>.

Toplu işten çıkarma, işyerinin kapanması nedeniyle yapılmaktaysa, işveren durumu ilgili Bölge Müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na 30 gün önceden bildirmeli ve işyerinde yazılı veya sözlü anons ettirmelidir. Ancak, ekonomik, teknolojik, yapısal nedenlerle iş çıkarma söz konusu ise, yine 30 gün önceden Bölge Müdürlüğü ve İŞKUR'a, ayrıca o işyerindeki işyeri sendika temsilcisine, yazılı olarak bildirmelidir. Bu bildirimde çıkarma nedenleri ve zamanı da belirtilmelidir. İşveren bunun dışında işyeri sendika temsilcisiyle bir görüşme de yapmak zorundadır. Bildirimden sonra 1 aylık sürede, aynı veya farklı zamanlarda, işçilerin çıkartılması zorunludur<sup>23</sup>.

İşveren, toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe

---

<sup>22</sup>KESKİN, Mustafa, Toplu Çıkarmanın Tanımı, Nedenleri Ve Bildirimi,2005, [http://www.muhasabenet.net/makale\\_mustafa\\_keskin\\_toplu%20cikarmanin%20tanimlari.html](http://www.muhasabenet.net/makale_mustafa_keskin_toplu%20cikarmanin%20tanimlari.html), (Erişim Tarihi: 21.12.2013)

<sup>23</sup> ŞEN, Murat Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık, TÜHİS, Mayıs 2010, s.45-68

çağırmalıdır. İşveren veya vekilinin, Kanuna aykırı olarak işten çıkardığı her işçi için para cezası ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Yukarıdaki ifadelerden yola çıkarak, toplu işçi çıkarma, iş ilişkileri açısından özellikli bir durum olması ve iş sözleşmelerinin toplu halde feshinin çalışma ilişkilerine derin etkiler yapabilme potansiyeli nedeniyle, yasa koyucunun iş barışının bozulmaması ve iş sözleşmesinin taraflarının hiçbirinin haklarının zarar görmemesi için, toplu işçi çıkarmayı mevzuatta özel olarak düzenlendiği belirtilmelidir<sup>24</sup>.

#### **1.4 İş Sözleşmesinin Fesih Yoluyla Sona Ermesi**

İş güvencesi kavramını inceledikten sonra, bu noktada güvence kavramının en önemli kısmını oluşturan iş sözleşmesinin sona erme hallerinden bahsetmek yerinde olacaktır. İş sözleşmeleri tarafların karşılıklı anlaşması ile işçinin ölümü ile, belirli süre ile yapılmış ise bu sürenin sona ermesi ile ve fesih yoluyla sona erebilmektedir. Bunların dışında, haklı sebeple derhal fesih dediğimiz önelsiz fesih ile, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde de haklı sebebin varlığı halinde derhal ( yani önel vermeden ) ve haklı sebep yok ise süresiz iş sözleşmelerinde ihbar önel vererek feshedilebilmektedir.

“İki farklı çıkar çatışmasının en yoğun yaşandığı alan olması nedeni ile iş sözleşmesinin sona ermesi, işçinin en fazla korunma ihtiyacı içinde olduğu konuların başında gelmektedir. Bu nedenle iş hukukunun en çok üzerinde durduğu ve önem verdiği alan olmuştur.”<sup>25</sup>

##### **1.4.1 Bildirimli(Süreli) fesih**

İş sözleşmesinin fesih yoluyla sona ermesi incelendiğinde, öncelikle **bildirimli fesihten** bahsetmek yerinde olacaktır. Fesih bildirim, sözleşmeyi belirli bir sürenin geçmesiyle veya derhal sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi gerekli tek taraflı bir irade beyanıdır. Fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşması yeterli olup, beyanın geçerliliği karşı tarafın

---

<sup>24</sup> ESEN, Bünyamin, Örneklerle İş Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma ve Hükümleri, Mali Çözüm Y, Şubat 2013, s.327

<sup>25</sup> GÖKTAŞ, Seracettin, Sözleşmenin Feshi, Ankara Barosu Dergisi, 2008/1, s.16

kabulüne bağı değildir. Sözleşmeyi sona erdirmeye isteğinin açık olması yeterli olmaktadır<sup>26</sup>.

Sürelili(bildirimli) fesih-feshi ihbar hakkı, işverene ve işçiye belirsiz süreli iş sözleşmesini sona erdirmeye iradesi veren ve bozucu yenilik doğuran bir haktır. Bu hakkın taraflara tanınmış olmasının gerekçesi, Yargıtay Genel Kurulu'nun bir kararında "Süresi belli olmayan iş akitleri de, bugün yürürlükte olan sisteme göre taraflardan birinin irade açıklaması ile bozulabilir. Çünkü ebedi iş akdi insan hürriyeti ilkesine aykırı düşer." şeklinde açıklanmaktadır<sup>27</sup>.

Feshin, süreli fesih olarak adlandırılması için, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması yeterlidir. Bu durumda fesih serbestisi ilkesi geçerlidir. İş Kanunu'nun 17'nci maddesi uyarınca, bildirim sürelerine uymak yeterlidir. Bu durumda hakkın kötüye kullanımı varsa da fesih geçerli olmaktadır. Böylesi durumlarda tazminat hakkı saklıdır.

Kanunun söz konusu maddesinde ayrıca, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerektiği açıkça belirtilmektedir. Kanunda iş sözleşmelerinin; işi altı aydan az sürmüş olan işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra; işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için dört hafta sonra; işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için altı hafta sonra, işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılacağı bildirilmektedir. İş Kanunu'nda düzenlenen bu süreler asgari olup, bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile azaltılması mümkün bulunmamakta ancak arttırılabilmektedir. Bu noktada dikkat edilmesi gereken hususu bir örnekle açıklamak gerekirse, "işverenin uymak zorunda olduğu bildirim süresi on, işçinin onikiyse, işverenin tabi olacağı sürenin de oniki haftaya yükseltilmesinin uygun olacaktır."<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup>GÖKTAŞ, Seracettin, Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu, 4857 Sayılı İş Kanunu ve İlgili Mevzuat, Turhan Kitabevi, Ankara 2003, s.33

<sup>27</sup> SÜZEK, İş Hukuku(Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), s.400-406.

## Şekil 1: İşverenlerin ve Çalışanların Asgari Fesih Bildirim Süreleri

| İşverenlerin ve çalışanların asgari fesih bildirim süreleri: |                 |
|--|-----------------|
| Çalışma süresi   | Bildirim süresi |
| 0 - 6 ay   | 2 hafta         |
| 6 - 18 ay  | 4 hafta         |
| 18 - 36 ay   | 6 hafta         |
| 36 aydan fazla   | 8 hafta         |

Ayrıca, fesih bildirimini yenilik doğuran bir hak niteliğinde olduğundan, açık bir şekilde yapılması gerekmektedir. İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde, işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorunda olduğu hükme bağlanmıştır. Fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşması yeterli olup, geçerliliği onun kabulüne bağlı olmamakla birlikte, işçi veya işverenin davranışı amacını belirgin şekilde ortaya koyuyorsa bu durumda da fesih yapılmış sayılmaktadır. Bu duruma örnek olarak işçinin işi terk etmesi gösterilebilir<sup>29</sup>. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararına göre de “olayların akışından bir tarafın davranışı ile son verildiği anlaşılabilirse bu davranışın da fesih şeklinde değerlendirilmesi gerekmektedir.”<sup>30</sup>

Bir diğer husus ise, feshin geçerliliğinin gelecekteki belirsiz bir olaya bağlanmasının hukuken mümkün olmamasıdır. Bu nedenle, koşula bağlı feshin geçerliliği yoktur. “Örneğin, bir ay içinde yeni bir iş alınmaması halinde iş akdiniz sona erecektir şeklinde ifadeler ne fesih iradesini ve ne de fesih zamanını açıklamaya yeterli olmamaktadır.”<sup>31</sup>

Fesih bildirim süresince, işveren ve işçi arasında ilişki eskisi gibi devam eder, bu sürede yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılırsa yeni haklardan işçi de yararlandırılır. Buna karşın, bildirim süresi içinde haklı bir fesih nedeninin ortaya çıkması halinde karşı taraf derhal fesih hakkını kullanabilir.

<sup>29</sup> GÖKTAŞ, Sözleşmenin Feshi, s.18

<sup>30</sup> SÜZEK, İş Hukuku(Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), s.402.

<sup>31</sup> DİNÇER, İbrahim Levent, İş Akdinin İşletme Gereklere Nedeniyle Feshinde Usul Ve Bu Usulde Aykırılığın İş Hukukunda Müeyyidesi, 2011, [http://www.zonguldakbarosu.org.tr/baro/index.php?option=com\\_content&view=article&id=437:-akdnnetme-gerekler-nedeniyle-feshinde-usuel-ve-bu-usuele-aykıriliin-hukukundak-mueyyides&catid=30:serbest-kuersue](http://www.zonguldakbarosu.org.tr/baro/index.php?option=com_content&view=article&id=437:-akdnnetme-gerekler-nedeniyle-feshinde-usuel-ve-bu-usuele-aykıriliin-hukukundak-mueyyides&catid=30:serbest-kuersue), (Erişim Tarihi: 05.10.2013)

Bildirim süreleri içinde işverenin, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermesi gerektiği, bu izin süresini günde iki saatten az olamayacağı ve işçinin isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabileceği, işverenin yeni iş arama iznini vermemesi veya eksik kullandırması durumunda o süreye ilişkin ücret işçiye ödemesi gerektiği, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştıran işverenin işçiye alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı ödeyeceği Kanunun 27'nci maddesinde belirlenmiştir.

Bunların dışında, bildirim süresini durduran bazı haller bulunmaktadır. Bu hallerin ilki askerlik veya herhangi bir kanundan doğan çalışmalardır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 31'inci maddesinde bu haktan yararlanmak için işçinin o işte bir yıllık çalışmasının bulunması gerektiği belirtilmektedir. Diğer bir hal ise yıllık izindir. Kanunun 59'uncu maddesinde "İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17'nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27'nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez." denilmektedir.

Bildirim süresini durduran bir başka koşul ise sağlık sebepleri nedeniyle bildirim süresinin askıya alınmasıdır. Kanunun 25'inci maddesinde bildirim süresinin hastalık, kaza, doğum, gebelik gibi nedenlerle oluşan istirahat süresinin bitiminden sonra işlemeye başlayacağı açıklanmaktadır. Ancak işçinin bildirim süresini 6 hafta aşan istirahat durumlarında haklı nedenle fesih hakkı oluşmaktadır. Kanuni greve katılanlar ile grev sırasında çalışmayı arzu etmekle birlikte işveren tarafından çalıştırılmayanların ve kanuni lokavta uğramış işçilerin grev ve lokavt boyunca iş sözleşmeleri askıda kalmaktadır. Bu süre zarfında iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshi halinde bildirim süresi, grev ve lokavt sona erinceye kadar işlememektedir<sup>32</sup>.

Sözleşmeyi fesheden taraflar açısından Kanunda belirtilen sürelerden az önel tanınması önelsiz fesih bildiriminin sonuçlarını doğurmaktadır. Buna *ihbar önellerinin bölünmezliği* ilkesi denilmektedir. Bu ilkeye göre belirtilenden az önel tanınması veya bir kısmının tazminat olarak karşılanırken bir kısmının ihbar öneli olması mümkün

---

<sup>32</sup>DOĞAN, Selçuk, Süreli(Bildirimli) Fesih, 9.12.2011, <http://www.birlikteik.com/index.php?p=as&b=d000000028>, (Erişim Tarihi: 15.01.2014)



değildir. Böyle bir durumda yine tüm önele ait ücret kadar tazminattan sorumlu olunmaktadır<sup>33</sup>.

#### **1.4.2 İş güvencesi kapsamındaki işyerlerinde iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi ve geçerli neden kavramı**

4857 sayılı İş Kanunu'nun çalışma hayatı açısından getirdiği birçok yenilik bulunmaktadır. Birçok çalışan için iş güvencesi sağlayan ve işverenin fesih yetkilerini sınırlayan hükümler bu yeniliklerin en kayda değerlerinden bir tanesidir<sup>34</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu ile hukuk sistemimize yeni bir kavram sokulmuştur. Bu yeni kavram, geçerli neden kavramıdır. “geçerli neden” kavramı, “haklı neden” ağırlığında olmayan ama iş sözleşmesinin devamını olanaksız kılan bir takım nedenler olarak görülmektedir<sup>35</sup>.4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte işverenin süreli fesih hakkını kullanabilmesi, feshin, “geçerli bir neden”e dayanmasına bağlanmıştır. Böylelikle süreli fesih bildiriminde bulunma konusunda irade özgürlüğüne dayalı kurallar değişmiş, taraflar arasındaki hukuki eşitlik işçi lehine bozulmuştur. Yani fesih serbestisi ilkesi yerini, feshin istisna, sözleşmeye bağlılığın kural olduğu iş güvencesi sistemine bırakmıştır<sup>36</sup>.

İşverenin sözleşmeyi geçerli nedenle feshetmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde yer almaktadır. Buna göre, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aydan beri çalışmakta olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenin, bu feshi *geçerli bir sebebe* dayandırma zorunluluğu bulunmaktadır. Kanunun bu hükmü, otuz ve üstü işçi çalıştıran işyerleri açısından geçerli olduğundan, otuzdan az işçisi bulunan işverenin fesih nedenini bildirme yükümlülüğü bulunmamaktadır<sup>37</sup>. Kanun maddesinden de anlaşıldığı üzere, İş Kanununda geçerli bir nedene dayandırılmayan fesih geçersiz sayılmış ve bu yolla iş ilişkisinin devamlılığı sağlanmıştır.

---

<sup>33</sup> GÖKTAŞ, Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu 4857 Sayılı İş Kanunu ve İlgili Mevzuat, s.37

<sup>34</sup> ÇALIK, s.159

<sup>35</sup> İNCİROĞLU, Lütfi, Yeni İş Kanunu'nda İş Sözleşmesi Feshinin Geçerli Sebebe Dayandırılması, 18 Ağustos 2006, <http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/25/19/>, (Erişim Tarihi: 05.01.2013)

<sup>36</sup> GÜZEL, Ali, İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2004, s.15-16

<sup>37</sup> GÖKÇE, Sibel Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecilerin Hakları ve Mesleki Sorunları, Adalet Yayınevi, Ankara 2010,s.65

İş Kanunu'nda geçerli neden sayılmayacak haller açık bir şekilde belirlenmiştir. Kanunun 18'inci maddesine göre, sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak, işyeri sendika temsilciliği yapmak, mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler, kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek, hastalık veya kaza nedeniyle 25'inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık iş sözleşmesinin feshedilmesi için geçerli neden kabul edilmemektedir.

4857 sayılı kanunun 18'inci maddesinin gerekçesinde, geçerli sebep kavramına uygun yorum yapılırken sürekli olarak fesihden kaçınma olanağının olup olmadığının araştırılması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda fesih son çare olarak uygulamaya konulmalıdır. Buna ultima ratio-feshin son çare olması ilkesi denilmektedir<sup>38</sup>. Başka bir deyişle, işveren öncelikle feshi önleyebilecek hafif önlemleri düşünmelidir.

Yargıtay 22. HD 2012/30122E ve 2013/340 sayılı kararına göre “işletmenin işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle sözleşmeyi feshetmek isteyen işverenin fesihden önce fazla çalışmalarını kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresini kısaltmak ve bunu için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerini geliştirmek, işi zamana yaymak, işçileri başka işlerde çalıştırmak ve işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşmak gibi varsa fesihden kaçınma olanaklarını kullanması kısaca feshe son çare olarak bakması gerekmektedir.” Bu karardan da anlaşılacağı üzere, işveren işletmeden kaynaklı bir nedenle işçinin iş akdini feshetmek istiyorsa, işletmede işçi çıkarmak yerine başka ne tedbir alabiliyorsa araştırması, bu konuda özen göstermesi ve ancak işçinin iş akdini feshetmek kaçınılmaz ise son çare olarak bu yola başvurması gerekmektedir<sup>39</sup>.

---

<sup>38</sup>ÖZÜLKÜ, Hacı Osman, İş Sözleşmelerinde Geçerli Nedenle Fesih, <http://www.osmanozulku.av.tr/avukat-makale/is-sozlesmelerinde-gecerli-nedenle-fesih.html>, (Erişim Tarihi: 12.01.2014)

<sup>39</sup>YÜKSEL, Ali İşverenin İşletmesel Nedenle İş Akdini Feshetmesi, Eylül 2013, <http://www.dunya.com/isverenin-isletmesel-nedenle-is-akdini-feshetmesi-153252yy.htm>, (Erişim Tarihi: 05.01.2013)

Kanunun 21'inci maddesini incelediğimizde ise, işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işverenin işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda olduğu; başlatmaz ise işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olacağı açıkça belirtilmiştir. Kanunda ayrıca, bildirim süresine ait ücreti peşin ödemek şartıyla işverenin iş sözleşmesini feshedebileceği de hükme bağlanmıştır. Bu hak Kanunda yalnızca işverene tanınmış bir haktır, bunun nedeni de işten ayrılacağı için işçinin işyerine zarar verecek hareketlerde bulunma riskidir.

Kanun gerekçesinde ayrıca, 25'inci maddede yer alan haklı nedenlerle fesih olgusunu, geçerli sebeplerle fesih için aranan sebeplerden ayırmak ve aradaki farkları ortaya koymak; maddi olayları hukuk tekniği bakımından söz konusu iki farklı fesih türü açısından değerlendirmenin gerekliliği vurgulanmış olup, bu alanda konunun gerektirdiği ölçüler içinde ülke koşullarını da dikkate alarak iki fesih türü açısından geçerli olacak ayrımları yapmak ve farklılıkları ortaya koymanın yargının yanı sıra öğretinin katkıları ile sağlanacağı belirtilmiştir.

Bu doğrultuda gerekçede, geçerli sebeplerin 25'inci maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen haller olduğu, bu nedenle, geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebeplerin, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabileceği belirtilmektedir. Kanun gerekçesinde açıkça, işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebepler olarak feshe neden olabileceği belirtilmektedir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışının, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumunun işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamayacağı açıklanmaktadır.

Haklı nedenle fesihle geçerli nedenle feshin ayrımını ortaya bir örnekle koyarsak. İyi derecede bilgisayar kullandığını söyleyerek işe giren ancak, orta düzeyde bildiği anlaşılan işçinin sözleşmesi, bilgisayar kullanmayı gerçekten ileri derecede bilmesini gerektiren bir işyerinde, işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı verirken, başka bir işyerinde işlerin yalnızca yavaşlamasına neden oluyorsa geçerli nedenle fesih hakkı

vermektedir. Verilebilecek bir başka örnek ise, işçinin işini uyarılara rağmen yapmaması haklı fesih nedeni iken, eksik, kötü ve yetersiz olarak yerine getirmesi ise geçerli fesih nedenini oluşturmasıdır.”<sup>40</sup>

Bu noktada geçersiz fesih kavramını da açıklamak gerekmektedir. “Geçersiz fesih, iş güvencesi hükümlerine tabi olan işçinin iş sözleşmesinin işverence, İş Kanunu’nun 17, 18, 19, 20, 21’inci maddelerine aykırı biçimde feshedilmesi veya Kanunun 22’nci maddesindeki esaslı değişiklik ya da 29’uncu maddesindeki toplu işçi çıkarmadaki yasada öngörülen koşullara uyulmadan işverence yapılan fesihtir.”<sup>41</sup> Bu durumda hakkın kötüye kullanımı söz konusu olmayıp, işverence Kanundaki geçerli nedenlerin bulunmadığı türde bir fesih yapılmıştır ve bu fesih bildirimini geçersiz sayılmaktadır. İşçi ve işverenin arasındaki iş ilişkisi devam etmektedir.

#### **1.4.2.1 İş sözleşmesinin işçiye bağlı nedenlerle feshi ve işyerine-işin gereklerine bağlı nedenlerle feshi arasındaki farklar**

İşverenin iş sözleşmesini feshi için gerekli koşulları ve geçerli neden kavramını açıkladıktan sonra, iş sözleşmesinin işçiye bağlı nedenlerle feshi ve işyerine-işin gereklerine bağlı nedenlerle feshi arasındaki farklara değinmek faydalı olacaktır. İş Kanunu’nun 18. maddesinin gerekçesinde, işçinin yeterliliği veya davranışları işçinin kişiliği ile ilgili olan fesih sebeplerini oluştururken; işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler ise işyeri ile ilgili fesih sebepleri olarak sayılmaktadır. Bu sebeplerin Kanun maddesinde belirtilmesi geçerli sebeplerin kapsamını somutlaştırıcı bir özellik taşımaktadır. “İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan nedenler onun bireysel nitelikleri ve yetenekleri ile ilgilidir. Davranışlarından kaynaklanan nedenler ise, işçinin işyeri uygulamalarıyla çelişen hatalı davranışlarıdır ve bir anlamda iş sözleşmesine aykırılıktır.”<sup>42</sup>

İş Kanunu’nun feshin geçerli nedene dayandırılmasını düzenleyen 18 inci maddesinde, işveren iş sözleşmesini feshederken **işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından** ya da **işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden** kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Buna göre iş sözleşmesini sona erdirebilecek geçerli nedenler; işçinin yetersizliği, işçinin davranışlarındaki kusur ve özensizlik, işyerinde yeni çalışma

---

<sup>40</sup> ÇALIK, s.167

<sup>41</sup> ÖZCAN, Durmuş, Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi, Adalet Yayınevi, Ankara 2011, s.60

<sup>42</sup> ÇALIK, s.167

ve üretim yöntemlerine gidilecek olması, iş yerinin bazı bölümlerinin kapatılması, işle ilgili teknolojik değişikliklere gidilmesi, sektörel olumsuzluklar nedeni ile önem alınması, işyerinin ekonomik sıkıntıları, genel ekonomik sıkıntılar olarak sayılabilir. Bu madde bakımından geçerli sebepler 25'inci maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. Bu nedenle, geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir<sup>43</sup>.

Yukarıdaki ifadeden de anlaşıldığı üzere, *işçinin davranışlarından doğan sebepler*, 25'inci maddede belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları olarak nitelendirilebilir. Bunlara örnek olarak, kanun gerekçesinde yer aldığı üzere, 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 sayılmaktadır. Belirtilenler haricinde, işçinin kusur veya ihmaline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlar, bu konuda işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden, işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli bir neden oluşturmamaktadırlar.

Kanun'un 19'uncu maddesinin gerekçesinde ise, sözleşmenin işçinin davranışı veya verimi ile ilgili bir nedenle feshedilmesi durumunda, öncelikle hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmesi gerektiği, işçinin zihinsel veya bedensel yetersizliği, arkadaşları veya amirleri ile sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmiş olması gibi durumlarda savunmasının alınmasının işverenden beklenmeyeceği, 25'inci madde bend

---

<sup>43</sup> YÜCESOY, Yasemin, DEMİR, Musa, Çalışma Yaşamında Haklar, Uluslararası Çalışma Ofisi Ankara, <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/areas/cyhelkitabi.pdf>, (Erişim Tarihi: 24.11.2013)

II'deki şartlar gerçekleşmiş ise, işverenin bildirimsiz (derhal) fesih hakkını kullanabileceği belirtilmektedir<sup>44</sup>.

İşçinin yeterliliği konusunun göreceli olması nedeniyle özel olarak ele alınması uygun olacaktır. "İşçinin yeterliliğinden, kısaca işçinin kedisinden kaynaklanan fesih nedenleri, işçinin iş görme borcunu yeterli bir biçimde yerine getirememesi veya getiremeyecek olması gibi tartışmalı bir soruyla ilgilidir."<sup>45</sup> Bu durumda, işçinin çalıştığı işin gereklerini yerine getirip getiremediğine bakılması doğru olacaktır. İşçinin iş görme borcunu yerine getirmesinin mümkün olmaması halinde, işverenin iş sözleşmesini feshetme hakkı bulunmaktadır.

İş Kanunu'nun gerekçesinde, işçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler; ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma, 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, emeklilik yaşına gelmiş olma halleri olarak gösterilmiştir.

Bu kapsamda, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24.06.2004 tarih, 2004/3740 Esas ve 2004/15625 sayılı kararında işçinin yetersizliğinden kaynaklanan fesihlerde, verimliliğin tespitinin teknik bilirkişi yoluyla mümkün olabileceği üstünde durulmuştur. Söz konusu karara göre; "Çelişkili tanık anlatımları ile hüküm kurulması hatalıdır". Mahkemece uzman bilirkişi yardımı ile işyerinde keşif yapılarak, yaptırılan işin standartlara uygun olup olmadığı, uygun ise davacının makul bir süreçte aynı işi yapan diğer işçilere göre bir performans düşüklüğü gösterip göstermediği, böyle bir performans eksikliği varsa bunun arizi mi, yoksa sürekli mi olduğu ve bunun sonucunda bir üretim düşüklüğü meydana gelip gelmediği saptanmalı, bu durumlar Kanununun 18 inci madde içeriğinde değerlendirilerek sonucuna göre hüküm kurulmalıdır." denilmektedir.<sup>46</sup>

Yargıtay'ın bu kararı, Kanun gerekçesinde yer alan "işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerin, hangi durumlarda geçerli sebeplerden

<sup>44</sup>4857 Sayılı İş Kanunu Gerekçesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Matsa Basımevi, Ankara 2008,s.98-99

<sup>45</sup> ULUCAN; s.45

<sup>46</sup> 9HD,24.06.2004,2004/37E, 2004/15625K

sayılacağı ve hangi durumların işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler olarak kabul edileceği ise ancak yargı kararları ile zaman içinde belirginleşebilecektir.” görüşüyle bağdaşmaktadır.

Bir başka Yargıtay kararında ise, işçinin yaşlı ve emekliliğe hak kazanır durumda olmasıyla ilgili fesih talebi hükme bağlanmıştır. Buna göre, Yargıtay, “İş Kanununda iş sözleşmesi ile çalışan bir kişi için çalışma yaşının üst sınırının belirlenmediğini vurgulamış, bu durumun fesih için bir neden oluşturamayacağına karar verilmiştir<sup>47</sup>. Yargıtay, iş güvencesi kapsamında olmayan işçinin emekliliğe sevk edilmesini de işverence iş sözleşmesinin feshi kapsamında değerlendirmiş, ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesine karar vermiştir.

*İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Sebepler* ise iki açıdan değerlendirilmektedir. Bunlardan ilki, işyeri dışından kaynaklanan sebeplerdir. Bunlar kanun gerekçesinde, sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi olarak sayılmaktadır<sup>48</sup>.

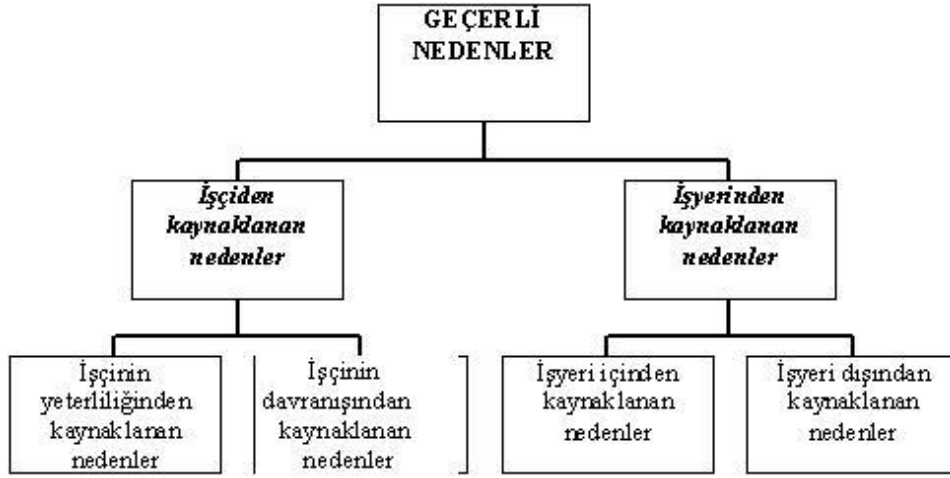
İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Sebeplerden ikincisi ise işyeri içi sebeplerdir. Bu sebepler ise, yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması; işyerinin daraltılması; yeni teknolojinin uygulanması; işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi; bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebepler olarak açıklanmaktadır.

---

<sup>47</sup> ÇALIK, s.170

<sup>48</sup>4857 Sayılı İş Kanunu Gerekçesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Matsa Basımevi, Ankara 2008, s.97

## Şekil 2: Türkiye’de Geçerli Neden-İşçiden Kaynaklı ve İşyeri Kaynaklı Nedenler<sup>49</sup>



### 1.4.2.2 İspat Yükü

Bunların dışında, Kanunun 20’nci maddesinde de, işveren fesih bildiriminde sebep göstermemiş ise veya işçi gösterilen sebebin geçerli olmadığı inancında ise, fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açılabileceği veya uyuşmazlığın özel hakeme götürülebileceği kabul edilmekte, ILO 158 sayılı Sözleşmenin 9. maddesinin 2a fıkrasına uygun olarak fesihte geçerli nedenin ispatından işveren sorumlu tutulmaktadır.

Ayrıca, iş güvencesi kapsamındaki işçiler için, feshin geçerli bir nedene dayandığını işveren ispat etmekle yükümlüdür. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 19/10/2009 tarih ve 2009 / 27865K nolu kararında da “feshin geçerli nedene dayandığının ispat yükü işverendedir. Feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi halinde, işçi bu iddiasını ispatlamakla yükümlüdür.” denilmektedir.

Ayrıca Yargıtay’ın bir başka kararında da, “ Feshin geçerli nedene dayandığının ispat yükü işverendedir. İşveren, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra fesih nedenlerinin haklı olduğunu kanıtlamalıdır. feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, istihdamı engelleyen bir durum olup olmadığı araştırılmalı; işletmesel

<sup>49</sup>ŞAFAK, Can, Türkiye’de İş Güvencesi, 21.03.2007, <http://www.sendika.org/2007/03/egitim-notlari-turkiyede-is-guvencesi-can-safak/>, (Erişim Tarihi: 13.12.2013)



karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı, işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı açıklığa kavuşturulmalıdır.” denilerek ispat yükünün işverene ait olduğu tekrar vurgulanmaktadır. Ancak, iş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler için, işverenin fesih hakkını kötüye kullandığını ispat yükü işverene değil işçiye aittir.”<sup>50</sup>

İş sözleşmesinin feshi, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında incelendikten sonra, sendikal nedenle fesih kavramının 6356 sayılı Kanunu çerçevesinde daha detaylı şekilde ele alınması gerekmektedir. Söz konusu Kanun’un 25’inci maddesinin 3’üncü fıkrasında işçilerin sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamayacağı veya farklı işleme tabi tutulamayacağı, dördüncü fıkrasında işverenin fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedileceği belirtilmektedir.

Kanun maddesinin 5’inci fıkrasında ise, sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21’inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahip olduğu, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21’inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verileceği açıklanmaktadır. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21’inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilemeyeceği, işçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemeyeceği de belirtilmektedir.

Ayrıca Kanunun 25’inci maddesinin 6’ncı fıkrasında iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene ait olduğu belirtilmekte, feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçinin, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlü olduğu vurgulanmaktadır. Ancak 7’nci fıkra uyarınca, fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde

---

<sup>50</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s.537

gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olmaktadır.

25'inci maddenin fıkraları incelendiğinde, 6356 sayılı Kanun ile iş güvencesi kapsamındaki işçilere, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiasıyla işe iade davası ya da sendikal tazminat talepli dava açmak olanağı tanındığı anlaşılmaktadır. İşe iade davasında işveren geçerli sebebi ispat etmek, işçi ise sendikal ayrımcılığı gösteren durumlara dikkat çekmekle yükümlüdür. İşveren kendisini haklı gösteremezse bu durumda, sendikal tazminata hükmedilecektir. Bu tazminat işçi işe başlatılmak üzere işverene başvurmasa da ödenmelidir. İşçi 10 işgünü içinde başvurmamış olsa da 4 aya kadar ücret ve diğer haklarını almalıdır. Sözleşme, 10 iş günlük sürenin sonunda işverence haksız feshedilmiş sayılmakta ve ihbar ve kıdem tazminatları bu tarihe göre ödenmektedir. İşçi 10 işgünü içinde başvurursa, sözleşme işverenin işe başlatmadığı tarihte ve en geç bir aylık sürenin sonunda işverence haksız feshedilmiş sayılmakta, ihbar ve kıdem tazminatları bu tarihe göre ödenmektedir<sup>51</sup>.

#### **1.4.3 İşverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi**

Bildirimli ve geçerli feshin niteliği ve sonuçları açıklandıktan sonra, bu noktada bildirimlessiz fesihden bahsetme gerekliliği doğmaktadır. Bildirimlessiz fesih taraflardan birinin iş sözleşmesini haklı nedenlerle önceden bir bildirimde bulunmadan derhal sona erdirmesidir. Hem *belirli* hem de *belirsiz süreli iş* sözleşmelerinde uygulanabilmektedir. Haklı nedenin ortaya çıkması halinde sözleşme kendiliğinden sona ermemekte, iş sözleşmesini sona erdirmesi gereken kimsenin fesih bildiriminde bulunması gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinde, işverenin iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin derhal feshedebileceği durumlar sıralanmıştır. Buna göre, sağlık sebebiyle, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde ve zorlayıcı sebep olması durumunda işveren iş sözleşmesini derhal feshedebilmektedir. 25'inci maddenin son hükmüne göre, işçi feshin öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21'inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilmektedir.

---

<sup>51</sup> ÖZTÜRK, Mehmet Onat, İşçinin Sendika Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması, Çalışma ve Toplum, 2013/3, s.238-239

Kanunun 25'inci maddesinde, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı, 1475 sayılı bir önceki İş Kanunu'nun 17'nci maddesinin paralelinde düzenlenmiştir. Fesih için haklı neden oluşturacak sağlık sebepleri aynen korunmakla birlikte, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller kapsamında işçinin işverenin evinde oturması olgusu 4857 sayılı yeni İş Kanunundan çıkarılmıştır. Eski Kanunda yer almayan, "işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması" ise derhal fesih nedeni olarak kabul edilmiştir.

25'inci maddedeki fesih sebeplerini, Kanun ayrıntılı biçimde açıklamaktadır. Buna göre, sağlık sebepleriyle fesih için, işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi, işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olması ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunması gerekmektedir.

Kanunun 25'inci maddesinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri de ayrıntılı bir biçimde açıklanmıştır. Buna göre, iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması; işçinin işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması, işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84'üncü maddeye aykırı hareket etmesi(içki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı); işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması, işçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi, işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi, işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp

da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması durumunda işverenin sözleşmeyi bildirimsiz fesih hakkı vardır.

Ayrıca, işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması veya işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın, 17'nci maddedeki bildirim süresini(işçi altı aydan az sürmüş olan işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra; işçi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için dört hafta sonra; işçi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için altı hafta sonra, işçi üç yıldan fazla sürmüş işçi için bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta) aşması durumunda da işverenin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı bulunmaktadır.

Derhal fesih nedenleri arasında sayılan işçinin işvereni yanıltmasını daha iyi açıklayabilmek için, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararı bu duruma bir örnek teşkil etmektedir. Daire'nin kararının özünde “ davacının doktorları ziyaret edip ilaç tanıtımı yapmadığı halde bu tanıtımı yaptığı şeklinde rapor düzenleyip işverene vermesi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olduğu gibi işverenin görevini kötüye kullanmak anlamında bulunduğu ve bu eylemin karşılığı olarak iş kanununun 17'nci maddesi işverene bildirimsiz fesih hakkı verdiğiinden ve işverende kanununun bu maddesi kapsamında davacının iş akdini haklı olarak feshettiği açık olup davacı ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanamaz.” açıklaması yapılmaktadır. Buna göre, işçi işvereni esaslı biçimde yanıltmış ve bu durumda tazminat hakkını da kaybetmiştir<sup>52</sup>.

Başka bir Yargıtay kararında ise “Davacı işçi işe girmeden önce müessir fiil suçundan hüküm giymiş olduğu halde ise giriş formunda hiçbir sabıkası yani mahkûmiyeti bulunmadığı şeklinde cevap vermiştir. Daha sonra davalı işveren durumu öğrenmesi üzerine anılan kural uyarınca fesih yetkisini kullanmıştır. Bu durumda davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmadığı açıktır. O halde davanın reddine karar verilmelidir.”<sup>53</sup> denilmektedir. Bu karar da işçinin işvereni yanıltmasının haklı fesih sonucunu doğurduğuna somut bir örnek oluşturmaktadır.

---

<sup>52</sup> Yargıtay 9. HD, 22.6.2000 2000/6539E, , 2000/8990K

<sup>53</sup> Yargıtay 9. HD, 6.6.2000,2000/4727E, 2000/7993K

İşverenin, sözleşmeyi haklı nedenle feshetmesine imkan tanıyan durumların açıklandığı Kanunun 25'inci maddesini inceledikten sonra, 26'ncı maddede yer alan hükümlere değinmek yerinde olacaktır. 26'ncı maddede, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisinin, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu **diğer tarafın öğrendiği günden** başlayarak **altı iş günü** geçtikten ve her halde **fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl** sonra kullanılamayacağı, ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık sürenin uygulanmayacağı ve belirtilen süre içinde sözleşmeyi feshedenlerin tazminat haklarının saklı olduğu bildirilmektedir.

Kanunun 26'ncı maddesinin gerekçesinde, hak düşürücü sürenin uygulanmamasının nedeni detaylı şekilde açıklanmaktadır. 1475 sayılı Kanundan alınan bu maddeye yeni metinde bir ekleme yapıldığı, son yıllarda özellikle bankacılık alanında yaşanan kötü niyetli davranışların dikkate alındığı ve işçinin maddi bir çıkar sağlaması durumunda bir yıllık hak düşürücü sürenin uygulanmayacağı belirtilmektedir. Buna göre, işçinin kendisine maddi çıkar sağlayacak bir yolsuzluk yaptığının aradan bir yıl geçtikten sonra öğrenilmesi veya anlaşılması durumunda da sözleşmesi feshedilebilecektir<sup>54</sup>.

İş Kanununda, iş sözleşmesinin işverence feshi için **zorlayıcı sebepler** ve **işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması** da haklı neden olarak sayılmıştır. Buna göre, zorlayıcı sebepler, işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması olarak tanımlanırken, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın bildirim süresini aşması da işverenin iş sözleşmesini feshi için haklı neden olarak gösterilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, 08.12.1997 tarih, 1997/16453 Esas ve 1997/20401 sayılı kararında "İşyeri dışında işlediği bir suçtan dolayı tutuklanma ve bu nedenle işe devamsızlık, işk m. 17/ıı kapsamında zorlayıcı sebebe dayalı bir hal olduğu için, hizmet akdi fesihden sebeple feshedilen işçi kıdem tazminatı hak kazanır." denilmektedir.

Yargıtay başka bir kararında ise "İşçinin işyeri dışında, işyeri ile ilgili olmayan bir suçtan dolayı gözaltında bulunması nedeniyle iş akdi işverence feshedildiğinde, kıdem tazminatı hakkı doğar, ancak ihbar tazminatına karar verilemez." diyerek gözaltının

---

<sup>54</sup>4857 Sayılı İş Kanunu Gerekçesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Matsa Basımevi, Ankara 2008, s.106

zorlayıcı bir sebep olduğunu vurgulamış ve kıdem tazminatına hak kazanılması gerektiğini; ancak ihbar tazminatı hakkı doğmayacağını vurgulamıştır<sup>55</sup>.

Haklı nedenle fesih, işçi iş güvencesine tabi ise, sonuç iş güvencesi hükümlerine tabi olmayan işçiye göre farklılık gösterecektir. Bu durumda işçi İş Kanunu'nun 20 ve 21'nci maddelerine istinaden işe iade(feshin geçersizliği) davası açabilmektedir. Ancak işe iade edilmek istemeyen işçinin alacaklarını isteme hakkı bulunmaktadır. İşçi iş güvencesine sahip değil ise, feshin haksızlığının tespitini ve işçilik alacaklarını isteyebilmektedir<sup>56</sup>. İş güvencesi hükümlerine tabi işçi geçerli veya haklı nedenle fesih sonucunda, işe iade davası açabilir veya feshi kabul edip işçilik alacakları için dava açabilir. İş güvencesine tabi olmayan işçi ise, feshin haksızlığını ve sonucunda kötü niyet tazminatını ve işçilik alacaklarını isteyebilmektedir.

Bir başka deyişle, Kanun'un 25'inci maddesine istinaden, işveren işçinin sözleşmesini haklı nedenle bildirimsiz olarak feshettiyse, işçi iş güvencesine tabi işe iade davası veya tazminat ve işçilik alacakları davası açabilmektedir. Bu durumda işverenin savunma almamış olması, yazılı fesih bildirim koşulu aranmaz. Ancak bildirimli olarak feshedildiyse, Kanunun 18, 19, 20, 21'inci maddelerindeki koşulların gerçekleşmesi, feshin geçerli nedene dayandırılması, yazılı olması belli durumlarda savunma alınması gerekmektedir.

#### **1.4.4 İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshi**

İş sözleşmesinin işverence derhal fesih koşulları incelendikten sonra, sözleşmenin işçi tarafından feshini de incelemek faydalı olacaktır. 4857 sayılı İş Kanununun 24'üncü maddesinin gerekçesinde, işçi açısından derhal fesih nedenlerinin, eski Kanun metinde olduğu gibi, üç grupta toplandığı; içerikte ise çok küçük değişiklikler yapıldığı belirtilmektedir. 24'üncü maddeye göre, işçinin iş sözleşmesini derhal ve tek taraflı olarak feshedebileceği haller, sağlık sebepleri ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ve zorlayıcı sebepler şeklinde düzenlenmiştir. Kanunda derhal fesih nedenleri açıklanırken kullanılan 'benzerleri' ibaresi, bu nedenlerin kanundakilerle sınırlı olmadığı sonucunu ortaya çıkmaktadır.

---

<sup>55</sup> Yargıtay 9.HD, 08.10.1998, 1998/11794E, 1998/14133K

<sup>56</sup> ÖZCAN, s.63

Sağlık sebepleri Kanunda, iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa veya işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa işçinin sözleşmeyi derhal feshedebileceği şeklinde yer almaktadır. Kanun gerekçesinde açıklandığı üzere, sağlık sebepleri ile yapılacak fesihlerde, işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması yeterli görülmüş; bu durumun sözleşme sırasında bilinmemesi koşulu kaldırılmıştır.

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ise, işveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa, işveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa, işveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa, işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa, işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse, ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa şeklinde sıralanmaktadır.

1475 sayılı Kanunda, işçinin işverenin evinde oturması durumunda, belirli koşullarda işçiye iş sözleşmesini derhal fesih yoluyla sona erdirme hakkı tanınmıştı. Günümüzde, işçinin işverenin evinde oturması gibi bir olguya rastlamak söz konusu olmadığından, bu fıkranın metninden çıkarıldığı Kanun gerekçesinde belirtilmektedir.

Gerekçede ayrıca, maddeye cinsel tacize ilişkin olarak yeni bir fıkra eklendiği vurgulanmaktadır. Buna göre, işçinin işyerinde başka bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen onun gerekli önlemleri almaması durumunda, işçi sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilecektir.

Gerekli önlemlerden kasıt işverenin, olayın tekrar etmemesi için çaba göstermesi, işçinin çalıştığı yeri değiştirmesi ya da tacizin ağırlığı karşısında tacizci işçinin işine son vermesidir.

Kanunda yer alan sağlık sebepleri ile ahlak ve iyiniyet kuralları açıklandıktan sonra, bu noktada zorlayıcı sebepler tanımının içine nelerin girdiğini açıklamak gerekmektedir. Zorlayıcı sebepler, işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkması olarak tanımlanmaktadır. “Zorlayıcı neden, doktrinde yapılan birçok tarif de göz önüne alınarak, borcun ifa edilememesine kaçınılmaz bir şekilde neden olan, borçlunun faaliyeti ve/veya işletmesi dışında meydana gelen, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan bir olay şeklinde tanımlanabilmektedir.”<sup>57</sup>

Ayrıca, zorlayıcı sebeplerin beklenmedik sebeplerle ortaya çıkması gerekmektedir. Bu beklenmedik durumun ortaya çıkmasından sonra, işçinin iş sözleşmesini feshedip etmeyeceği kendi isteğine bırakılmıştır. İşçi bir haftanın sonunda iş sözleşmesini feshedebileceği gibi zorlayıcı sebebin ve sonuçlarının ortadan kalkmasını da bekleyebilir. Bu durumda iş sözleşmesi askıda kalır. Zorlayıcı sebep nedeniyle işveren bir haftalık süre için işçiye yarım gündelik ödemekle yükümlüdür. Bu sürenin bir haftayı geçtiği durumlarda, işçi iş sözleşmesini feshetmemişse işveren ücret ödemek zorunda değildir.

Bunlara ilaveten, Kanun gerekçesinde, yeni düzenleme ile işverenin belirli koşullarla çalışma şartlarında değişiklik yapabileceğinin de 22’nci maddede kabul edildiği belirtilmektedir. Bu nedenle, iş şartlarının esaslı bir tarzda değişmesi veya başkalaşmasının derhal fesih nedeni olamayacağı açıklanmakta, buna karşılık çalışma şartlarının “uygulanmaması” kavramının 24’üncü maddedeki yerini koruduğu anlatılmaktadır.

İşçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshettiği durumda, işverenin maddi ve manevi tazminat davası açma hakkı bulunmaktadır. İşçinin sözleşmesinin belirsiz süreli olması durumunda, işveren feshin haksız ve usulsüz olduğunun tespiti ile ihbar tazminatı talebinde bulunabilmektedir.

---

<sup>57</sup>YUVALI, Ertuğrul, İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Ve Zorunlu Neden Kavramları İle Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri, Kamu-İş Dergisi, 2012/3, s.1-15



#### 1.4.5 Haksız fesih kavramı

Bazı durumlarda yapılan derhal(bildirimsiz) fesih, haksız feshe dönüşebilmektedir. Bu durumlardan ilki, ortada haklı bir neden yokken fesih yapılmasıdır. İkinci bir durumda ise, haklı neden gerçekte mevcuttur ancak, fesih süresi içerisinde yapılmamıştır. Üçüncü bir durumda ise, haklı neden bulunmakta; ancak iş sözleşmesinde feshin disiplin kurulu gibi bir kuruldan geçmesi gerektiği belirtilirken buna uyulmaması feshi haksız hale getirmektedir. Dördüncü bir durumda ise fesih nedeni mevcutken, derhal fesih hakkı, 4721 sayılı Medeni Kanun'un 2'nci maddesindeki dürüstlük ve hakkın kötüye kullanılması ilkelerine istinaden makul sayılamayacak süre geçtikten sonra yapılmıştır<sup>58</sup>. Başka bir deyişle, haklı neden bulunmadan yapılan fesih haksız fesih olarak kabul edilmektedir. Yani haksız fesihte, fesih hakkı hiç doğmamış veya düşmüştür<sup>59</sup>.

Haksız fesih ve sonuçları açısından öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. Bunlardan ilki, belirli süreli iş sözleşmelerinde haksız fesih halinde, sözleşmenin işverenin davranışı nedeniyle kendiliğinden sona erdiği görüştür. Bu durumda işveren işçinin çalışmasını imkansız hale getirmektedir<sup>60</sup>.

Farklı bir görüş ise, feshin geçerli kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu görüşe göre, fesih tüm sonuçlarını doğurmaktadır. Fesih tek taraflı bozmayı içeren bir kavram olduğuna göre sözleşmenin haklı veya haksız şekilde olmasına bakılmaksızın fesih hakkı kullanmış sayılmalıdır<sup>61</sup>.

Görüldüğü üzere haksız fesih uygulamada tartışmalı bir konudur, ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 10.11.2013 tarihli ve E. 2003/18919, K. 2003/18913 sayılı kararında "Davacı işçi, İş sözleşmesinin, geçerli bir neden olmadan feshedildiğini belirterek 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 19'uncu ve devamı maddelerine göre feshin geçersizliğine, işe iadesine, işe başlatılmaması halinde 8 aylık ücret tutarında tazminata ve en çok dört aya kadar boşa geçen süreye ait ücret alacağına karar verilmesini talep etmiştir. Belirtmek gerekir ki, otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri kavramının, işverenin aynı

---

<sup>58</sup> ÖZCAN, s.59

<sup>59</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 1. Baskı, İstanbul, 2002, s.529

<sup>60</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara, 2005, s.513

<sup>61</sup> GÖKTAŞ, Seracettin, İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2008-1/2.pdf>, (Erişim Tarihi: 13.09.2013)

işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenmesi gerekir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre; fesih tarihinde davalının henüz zarar etmediği, 2003 yılı ilk 6 ay karının önceki yıla göre azaldığı, bu azalmanın nedenlerinden birinin de kredi alacakların taksitlendirilmesi ve bir kısmından vazgeçilmesi olduğu, davalı işverenin istihdam fazlası personel olduğunu savunmasına karşı yönetim kurulunun fesih tarihine yakın tarihte alınan karar ile kendi bünyesindeki iştiraklerine personel alınmasına karar verildiği, davacının konumu gereği çalıştığı kadro ve yaptığı işte hizmetine ihtiyaç duyulduğu bu olgulara göre, feshin işletmenin, işyerini ve işin gereklerinden bir nedene dayanmadığı, davacının verimsizliğinin de ileri sürülmediği anlaşıldığından, feshin geçersizliği ve davacının işe iadesine karar verilmesi gerekir. Fesih nedeni, emekliliğe hak kazanma ve tazminatların ödenmiş olması karşısında işe başlatılmama halinde ödenecek tazminat 4 aylık ücret olarak belirlenmiştir.” denilmektedir. Yargıtay’ın bu kararından da anlaşıldığı üzere, işverenin iş sözleşmesini haksız bir şekilde feshetmesi durumunda işçi için tazminat hakkı doğmaktadır.

#### **1.4.6 Değişiklik feshi**

4857 sayılı İş Kanunu’nun 22’nci maddesinde, işverenin, çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabileceği, işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişikliklerin işçiye bağlamayacağı, işçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işverenin değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebileceği, bu durumda işçinin 17 ila 21’inci madde hükümlerine göre dava açabileceği açıklanmaktadır. Maddenin gerekçesinde, olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasının amaçlandığı açıklanmaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 2005/9992 Esas numaralı, 04.10.2005 tarih ve 2005/32333K sayılı kararında “Davacının temizlik işinde görevlendirilmesi iş koşullarının esaslı değişikliği niteliğindedir. Öte yandan davacının işe girdiği tarihten itibaren ifa ettiği görevin, 657 sayılı yasaya tabi kamu görevlileri tarafından görülmesi gerektiği yönünden yasa hükümlerine rağmen iş koşullarının işçi aleyhine değiştirilmesi doğru

olmaz. Fesih için geçerli neden oluşturur ise de, işverene haklı fesih imkanı vermediği gibi önceki görevi ile bağdaşmayacak bir işte görevlendirilmesinin haklı gerekçesi olarak değerlendirilemez.” denilmektedir. Karardan anlaşıldığı üzere, Yargıtay bu kararında işçi lehine davranmış ve önceki görev ile bağdaşmayan bir işte görevlendirilmenin haklı bir sebebi olmadığına hükmetmiştir.

İş güvencesinin olmadığı 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, iş sözleşmesini feshetmek isteyen işveren çalışma koşullarında değişiklik yapmakta, bu durumda işçi bu değişikliği kabul etmek ya da iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirmekteydi. Söz konusu Kanununun 16’ncı maddesinde, ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye, yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa; işçinin bildirimsiz haklı nedenle fesih hakkının doğduğu belirtilmekteydi. Buna bağlı olarak da kıdem tazminatı alabilmekteydi. Bununla birlikte, işveren bu durumda ihbar tazminatı ödemekten kaçınabilmekteydi. Bunun dışında işveren, işçinin sözleşmeyi altı iş günü içerisinde feshetmemesi ve yeni belirlenen çalışmaya uymaması durumunda, devamsızlık veya işin yerine getirilmemesini neden göstererek haklı nedenle feshedebilmekte ve işçi hiçbir tazminat alamamaktaydı. Ancak, işverenin tek taraflı sözleşmede değişiklik yapması halinde işçi teklifi imzalamazsa, bu durumda işverenin yaptığı fesih haksız olarak nitelendiriliyordu.

4857 sayılı Kanundaki yenilikler ile, değişiklik feshi durumunda aslında tarafların anlaşması sağlanmazsa, işverenin, sözleşmeyi geçerli nedenle feshetme hakkı doğmakta, bu durum karşısında ise işçinin değişikliği kabul etmesi sağlanmaktadır. Dolayısıyla, sözleşmenin bildirimli feshinin mümkün olduğu bir durumda esaslı bir değişiklik yoluyla feshi engellemek mümkün olabilmektedir.<sup>62</sup>

İşveren çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmak istiyorsa, işçinin yazılı onayını almalıdır. Değişiklik önerisi işçi tarafından altı iş günlük süre içinde yazılı olarak kabul edilmediği sürece bağlayıcılığı bulunmamaktadır. İşçi çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmez ve işyerinde çalışmaya devam edilirse, değişiklik

---

<sup>62</sup>UŞAN, Fatih, 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Ve Uygulama Sorunları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2007, Cilt: 9, s.211-271

gerçekleşmemiş ve sözleşme eski şartlarla devam ediyor sayılır. Bu durumda işveren, değişiklik teklifinden vazgeçerek sözleşmenin eski şartlarda devamını isteyebilir ya da çalışma koşullarında değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak koşulu ile sözleşmeyi feshedebilir<sup>63</sup>.

---

<sup>63</sup>GELERİ, Mehmet Fatih, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi, [http://www.muhasabenet.net/makale\\_m%20fatih%20geleri\\_calisma%20kosullarinda%20esas%20degisiklik.html](http://www.muhasabenet.net/makale_m%20fatih%20geleri_calisma%20kosullarinda%20esas%20degisiklik.html), (Erişim Tarihi: 18.10.2013)

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNİN SONUÇLARI

#### 2.1 İşe İade Davası-Feshe İtiraz

İş Sözleşmesinin feshedilmesi için gereken koşullar birinci bölümde açıklanmıştı. İkinci bölümde ise, iş sözleşmesinin feshinin sonuçları açıklanacaktır. Bu noktada, öncelikle fesih bildirimine itiraz ve işe iade davaları incelenecektir.

Feshe itiraz davası, feshin işverence geçerli nedenle veya usulüne uygun yapılmadığı durumlarda, işçilere tanınmış bulunan bir haktır. Feshe itiraz davası ile feshin geçersizliğinin tespiti ve işçinin işe iadesi sağlanabilmektedir. Bu davanın amacı işe iadenin sağlanması olduğu için direkt olarak tazminat talebini kapsamamaktadır<sup>64</sup>.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20'nci maddesinde fesih bildirimine itiraz düzenlenmektedir. Buna göre iş sözleşmesi feshedilen işçinin, fesih bildiriminde neden gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden *bir ay* içinde iş mahkemesinde dava açabilmesi mümkündür. Bu durumda, feshin geçerli bir sebebe dayandığının *ispatından işveren sorumlu* tutulmaktadır. Ancak, işçi feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ediyorsa, bu iddiasını kendisi ispat etmelidir.

Ayrıca yine 20'nci maddeye göre, geçerli bir neden bulunmadan veya sebep gösterilmeden yapılan fesihlerin geçersiz kabul edileceği belirtilmektedir. Böylece iş ilişkisinin sürekliliği ve istikrarı sağlanmaya çalışılmıştır. İşe iade davası açılabilmesi için işçinin iş güvencesi kapsamında çalışıyor olması, iş sözleşmesinin İş Kanunu'na veya Basın İş Kanunu'na tabi olması, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi gerekmektedir. İş sözleşmesinin diğer sona erme hallerinde feshe karşı koruma hükümlerinden işçi faydalanamayacaktır. Mevsimlik işçiler de, eğer ki belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyorlarsa dava açma hakkına sahip olurlar. İş sözleşmeleri, mevsim sonunda değil, iş akdi askıda iken işveren tarafından yeniden çağırılmadıkları bir

---

<sup>64</sup> MAZLUM, s.6

sonraki mevsim başında feshedilmiş sayılır ve işe iade davasında dava açma süresi de yeni mevsimde işe başlamadıkları günden itibaren başlar<sup>65</sup>. Denilmektedir.

İşçi için dava açma süresinin başlangıcı feshin tebliğ tarihidir. İşverenin ihbar önelli fesih bildirimini yapması durumunda; işçinin iş sözleşmesi, fesih bildiriminin işçiye bildirilmesiyle değil, işçinin kıdemine göre geçmesi gereken ihbar önelli sonunda feshedilmiş sayılır. İşe iade davası fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde açılmalıdır. Ayrıca, fesih bildirimini yazılı olarak yapılmalıdır. İşçi dava dilekçesinde esas olarak feshin geçersizliğini ve işe iadesine karar verilmesini talep edecektir. Bunun yanı sıra, mahkeme kararının kesinleşmesine kadar boşta geçireceği süre içinde en fazla dört aya kadar olan ücreti tutarında tazminat da talep edebilecektir. İşverenin süresi içinde işe başlatmaması durumunda ise sekiz aya kadar iş güvencesi tazminatına karar verilmesini de talep edebilecektir<sup>66</sup>.

İş mahkemesinin feshin geçersizliğine ve işçinin işine iadesine karar vermesi halinde, işçi tebliğ tarihinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak üzere, işverenine başvurmalıdır. Bu süre hak düşürücü süre olup kesindir, taraflara ya da hakime bağlı bir süre değildir. İşveren de bir ay içinde bu kişiyi işine başlatmalı veya işçiye en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemelidir. Ayrıca, iş güvencesi kapsamındaki işçinin sözleşmesinin sendikal faaliyet, sendika üyeliği veya sendika temsilciliği nedeniyle feshetmesi halinde, işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere tazminat da ödemesi gerekmektedir. Kötü niyet tazminatının aksine sendikal tazminat talebinde ispat yükü işçidedir. Bu tazminat miktarları da Kanunun 21'inci maddesi uyarınca mahkemece belirlenmelidir. Hesaplanmasında ise son brüt çıplak ücret esas alınmaktadır. Zamanaşımı süresi 10 yıldır. Mahkemenin verdiği işe iade kararı eda hükmü olduğu için, kararın yerine getirilip getirilmemesine İş Kanunu uyarınca işveren seçimlik olarak karar vermektedir<sup>67</sup>.

Bunların dışında, tarafların anlaşması halinde aynı sürede sorun özel hakeme de götürülebilmektedir. Tahkime gidilmesi olanağının sağlanmasının nedeni, mahkemelerde sonuçlanması uzun zaman alan iş davalarının iş güvencesine ilişkin

---

<sup>65</sup>BALTACI, Arif, İşe İade Davaları, 22.01.2013, [http://www.baltaci.av.tr/ise-iade-davalari-av-arif-baltaci/#\[gallery\]/0/](http://www.baltaci.av.tr/ise-iade-davalari-av-arif-baltaci/#[gallery]/0/), (Erişim Tarihi: 05.10.2013)

<sup>66</sup>ALP, Mustafa, İşçinin Feshe Karşı Korunması, <http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/DergiMiz5-1/PDF/alp1.pdf>, (Erişim Tarihi: 02.12.2013)

<sup>67</sup>ÇİL, Şahin, Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2008-1/3.pdf>, (Erişim Tarihi: 03.11.2013)

uyuşmazlıklar bakımından daha kısa sürede çözümlenmesidir. Taraflar ile hakem arasındaki ilişki hakem sözleşmesi ile kurulmaktadır. Bu sözleşme borçlar hukukuna dayalı bir sözleşmedir. Hakem sözleşmesi ile hakemler, uyuşmazlığın çözümünü; taraflar ise, bunun karşılığında hakemlere bir ücret ödemeyi kararlaştırmaktadırlar<sup>68</sup>.

Açıklanması gereken bir başka konuda, feshin geçerli değil haklı nedenle yapıldığı durumlardır. Haklı nedene dayalı yapılan bir feshin geçersizliğine ilişkin işçinin açacağı bir davada, savunma alınması konusu davayı etkileyebilmektedir. Bilindiği üzere, geçerli nedenle yapılan fesihlerde savunma alınması zorunlu olup böyle bir zorunluluk haklı nedenle fesihte bulunmamaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2009 yılında verdiği bir kararda, haklı nedenle fesihte savunma alma zorunluluğu olmadığını açıkça ortaya koymaktadır. Ancak, bazı durumlarda mahkemeler nedenin haklı değil geçerli olduğuna hüküm verebilmektedirler. Böyle bir durumda şayet işveren işçinin savunmasını almadıysa, mahkeme sürecinde sıkıntı yaşanabilmektedir<sup>69</sup>.

İş Kanunu'nun 20 ve 21'inci maddelerine göre feshe itiraz davalarında yerel mahkemece verilen kararların temyizi mümkün bulunmaktadır. İş mahkemesinin feshe itiraz davası sonucunda verdiği kararlara karşı sekiz gün içinde temyize başvurulabilmektedir. Kanunun 20'nci maddesine göre mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar vermelidir<sup>70</sup>.

### **2.1.1 Yargılama sırasında ortaya çıkan durumların davaya etkisi**

İşe iade davaları sürerken, ortaya çıkabilecek bazı durumlar davayı etkileyebilmektedir. Bu durumlardan ilki dava esnasında işçinin ölmesidir. Dava devam ederken işçinin ölümü halinde, mirasçılarının dört aylık ücret talebinde bulunabilmeleri tartışmalı bir konudur. Buna göre, dört aylık ücret için işçinin süresinde işverene işe başlatılmak için müracaat etmesi şarttır. Mirasçılarının işe başlatılmak için işverene başvurmaları iş sözleşmesinin kişiselliği uyarınca mümkün olmadığına göre ücret bakımından da davanın konusuz kaldığını kabul etmek gerekeceği savunulurken, *Mollamahmutoğlu*'na

---

<sup>68</sup> MAZLUM, s.13

<sup>69</sup> MAZLUM, s.21-30

<sup>70</sup> MAZLUM, s.21-30

göre mirasçılar boшта geçen süre ücreti ve diğer hakları kadar bir miktara hak kazanmalıdırlar.”<sup>71</sup>

İş yerinin kapanması durumu da işçinin ölmesi gibi tartışmalı bir konudur. İşyerinin kapanması halinde işyeri artık mevcut olmadığından, işe iade kararının anlamlı olmayacağını ifade eden görüşler olduğu gibi, kapanma olayının hiç yaşanmamış gibi mahkeme kararının sonuçlarını doğuracağını, işverenin adresine başvuru ile geçersiz feshin sonuçlarından yararlanılabileceğini savunan görüşler de bulunmaktadır<sup>72</sup>.

İşe iade davası sürerken, işçinin işe iade edilmesi halinde, farklı görüşler bulunmasına karşılık, Yargıtay yine de davaya devam edilip davanın sonlandırılması gerektiğini kabul etmektedir. Buna göre, işçinin işverence işe başlatılması, açılmış bulunan feshin geçersizliğinin tespiti davasının görülmesini etkilememektedir. İşçinin, işverenin işe davetini kabul etmediği durumda, açılmış feshin geçersizliğinin tespiti davasının reddine ilişkin bir sonuca neden olmamaktadır. İşçinin dava devam ederken başka bir işte de çalışması durumunda, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaya devam etmesi gerekmektedir. Bunların dışında, işçinin mahkeme hükmü kesinleşinceye kadar, davadan feragat etme şansı bulunmaktadır<sup>73</sup>.

### **2.1.2 İşe iade davasına ilişkin Yargıtay kararı incelemesi**

İşe iade davasının içeriğinin daha iyi anlaşılabilmesi için, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 11.07.2005 tarihli, 2005/20810 Esas ve 2005/24800 no'lu kararını incelemek faydalı olacaktır.

Söz konusu kararda, 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri gereği, geçersiz fesih dolayısıyla dava açan ve davası yerel mahkemece kabul edilen işçi, işverene başvurarak işbaşı yaptırılmasını talep etmiştir. İşveren bu talebe olumlu cevap vererek işçinin işbaşı yapmasını istemiştir. Ancak işçi bu arada başka işe girmiş ve işbaşı yapmayarak ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesini talep etmiştir. İşveren de işbaşı yapmayan işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarını ödememiştir. Yargıtay ise, davete rağmen işbaşı yapmayan işçiye kıdem ve ihbar tazminatlarının ödetilmesi gerektiğine karar vermiştir.

<sup>71</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, ASTARLI, Muhittin, İş Hukuku, Ankara 2012, s.757

<sup>72</sup> EVREN, Eren, İşyerinin (veya Bölümün) Kapatılması Sebebi İle Fesih ve Feshin Son Çare Olması, 05.07.2013, <http://www.isveiscidavalari.com/2013/07/isyerinin-kapatilmasi-sebebiyle-fesih.html>, (Erişim Tarihi: 05.10.2013)

<sup>73</sup> MAZLUM, s.25-30



Nizamettin Aktay'a göre, işçinin ihbar sürelerine uyulmaksızın ve kıdem tazminatı ödenmeksizin işten çıkarıldığı anlaşıldığı için, işçinin iş sözleşmesinin feshini yerel mahkeme, geçerli olmayan sebeplerle yapılan bir fesih olarak kabul etmiştir. Bunun sonucunda da işçinin işe iadesine hükmedilmiştir. İşveren de bunun üzerine yedi gün içerisinde davacının işe başlamasını istemiş, işçinin işe başlamaması üzerine ikinci ihtarname gönderilmiştir. Tüm bunlara rağmen işçi işe başlamamıştır. Davacı vekili ise işverenin kötüniyetli olduğunu iddia ederek, iş sözleşmesinin haklı nedenlerle sona erdirdiğini kanıtlayamamıştır. Bu durumda işveren mahkeme kararına karşın işçiyi bir ay içerisinde işe başlatmamış olsaydı tazminat ödemekle yükümlü olacaktı. Yerel mahkeme işçinin, iş sözleşmesinin devam ettiğine karar vermesine rağmen işçi işe başlamamıştır, bu da iş sözleşmesinin işçi tarafından sona erdirildiği anlamına gelmektedir. Bu açıdan işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanmamalıdır. Bu noktada, Yargıtay kararının kanun hükümleri ile çeliştiği kabul edilmelidir<sup>74</sup>.

### 2.1.3 Avrupa ülkelerinde işe iade uygulamaları

Ülkemizdeki işe iade koşulları incelendikten sonra kısaca Avrupa ülkelerindeki uygulamalardan bahsedilecektir. Avrupa'da işe iade koşulları açısından farklı ülkelerde farklı yaklaşımlar göze çarpmaktadır. Örneğin *İtalya*'da işveren işe iade hükmüne uymayarak işçiyi işe iade etmediği her gün için para cezası ödemekle sorumlu tutulmaktadır. *Fransız* iş hukukunda ise, işveren üzerinde psikolojik baskı kurularak işçinin iadesi icra edilmeye çalışılmaktadır<sup>75</sup>.

*İspanya*'da ise, işçinin işe iadesi hükmünü işveren yerine getirmese, yaptırım sadece işten ayrılma tazminatı verilmektedir. İspanya ve İtalya'da uygulanan yöntemler *dolaylı icra* yöntemleridir<sup>76</sup>.

İngiliz hukuku incelendiğinde ise, mahkeme haklı sebep olmaksızın işten çıkarılan işçinin işe iadesine karar verebilmektedir. İşe iade kararı üzerine de işverenin işçiyi eski işine veya muadili bir işe tekrar yerleştirmesi gerekmektedir. İngiltere'de işe iade

---

<sup>74</sup> AKTAY, Nizamettin, İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006, Yıl 1, S3, s.103

<sup>75</sup> ÖZBEK, Mustafa S., İşe İade Davasında Davacı İşçinin Tedbiren İşe İadesi, Çalışma ve Toplum, 2012/4, s.16

<sup>76</sup> ÖZBEK, Mustafa S., s.16

davalarının başlangıcında uzlaşma sağlanmaya çalışılmakta, işçi müzakereler sırasında işe dönmekten vazgeçerse taraflar arasında bir tazminat miktarı belirlenmektedir.<sup>77</sup>

## 2.2 Usulsüz Fesih ve Geçersiz Fesih Kavramları

Birinci bölümde, iş sözleşmesinin işverence feshedilmesinin koşulları açıklanmıştı. Buna göre, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilebilmesinin iki yolu bulunduğu belirtilmişti. Bunlardan ilki iş kanununda sayılan sebeplerle tazminatsız olarak derhal fesih, ikincisi ise işçinin kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ödenerek veya ihbar sürelerinin işçiye kullandırılması yoluyla fesihtir. Fesih dışında iş sözleşmesinin sonra ermesi sözleşme süresinin dolması, işçi veya işverenin ölmesi veya sözleşme taraflarının anlaşması yoluyla da olabilmektedir.

Bu noktada uygulamada sıkça karşılaşılan *usulsüz fesih* kavramının tanımını yapmak ve detaylıca açıklamak gerekmektedir. Belirsiz süreli bir iş sözleşmesi taraflarca bildirim süresi verilmeksizin veya eksik verilerek feshedilmiş veya peşin ödemeye fesih bildirim sürelerine ilişkin ücret ödenmemiş ya da eksik ödenmişse usulsüz bir fesih ortaya çıkar.<sup>78</sup>

Başka bir deyişle, “usulsüz fesih, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, iş sözleşmesinin feshinde, İş Kanunu’nun 17’nci maddesindeki ihbar önelinin hiç verilmemesi, eksik verilmesi; peşin ödeme yoluyla fesih ise peşin ödemeye ait ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesidir.”<sup>79</sup>

Öğretide birbiriyle sıkça karıştırılan geçersiz fesih ve usulsüz fesih kavramlarının arasındaki ayrımı da belirtmekte fayda bulunmaktadır. Geçersiz fesihle usulsüz fesih aynı anlama gelmemektedir. Usulsüz fesih, iş güvencesine tabi olmayan işçiler açısından geçerli bir fesih türüdür; ancak iş güvencesine tabi işçinin geçerli neden gösterilmeden veya savunması alınmadan sözleşmesinin feshedilmesi, kendisine ihbar süresi verildiğinden, geçersiz fesihtir, ancak usulsüz değildir<sup>80</sup>.

Geçersiz fesih ve usulsüz fesih yaptırımları bakımından da birbirlerinden farklıdır. Feshin usulsüz olması durumunda yaptırım *ihbar tazminatıdır*. Feshin geçersiz olması

<sup>77</sup> ÖZBEK, Mustafa S., s.16

<sup>78</sup> SÜZEK İş Hukuku(Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), s.413

<sup>79</sup> ÖZCAN, s.60

<sup>80</sup> ÖZCAN, s.61

durumunda ise yaptırım işe başlatmama tazminatıdır. Fesih davası, aynı anda hem geçersizlik hem de usulsüzlük sebebine dayandırılmamaktadır. İşverenin, belirsiz süreli iş sözleşmesinde geçersiz veya haksız fesih yapması halinde, iş güvencesine tabi olmayan işçiler için de aynı hükümlerden yararlanma durumu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, bu durumda da işveren feshin haklılığını ispatlamakla yükümlüdür<sup>81</sup>.

### 2.3 Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması

Geçersiz fesih ve usulsüz fesih kavramlarını, aralarındaki fark ve sonuçları bakımından ele aldıktan sonra, yine hukukta sıkça karşılaşılan fesih hakkının kötüye kullanımı, başka bir deyişle iyi niyet kurallarına uygun olmayan feshi açıklamak yerinde olacaktır. Hukukta iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin sözleşmelerinin işverence feshine getirilen sınıra “hakkın kötüye kullanılması teorisi” denmektedir<sup>82</sup>. Bu noktanın tespitindeki ölçüt ise *objektif iyi niyet* yani dürüstlük kurallarına aykırılıktır.

Fesih hakkının kötüye kullanımı ise, fesih hakkı ortaya çıkmış olmasına rağmen iyi niyet kurallarına uymayan şekilde meydana gelmesi veya fesih hakkı ortaya çıkmadan bu hakkın kullanımınıdır. Bazı hallerde, ortada ihbar tazminatı ödenmesini gerektiren bir durum olmamakla birlikte, kötü niyet tazminatı ödenmesini gerektiren bir durum bulunabilmektedir.

Kötü niyet tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle 4857 sayılı İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu’na tabi çalışıp iş güvencesi kapsamında çalışmayan işçilerin sözleşmesinin kötü niyetle feshinden doğan bir tazminat hakkıdır. Basın İş Kanunu’nda kötü niyet tazminatı hakkı bulunmadığından, iş güvencesi kapsamında çalışmayan gazetecilerin iş sözleşmelerinin feshi halinde kötü niyet tazminatı hakları da bulunmamaktadır. İş Kanununun 17’nci maddesine istinaden, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirilmesi halinde işçiye bildirim süresinin 3 katı tutarında tazminat ödenmesi gerekmektedir. Bu maddeye göre ücretin hesabında ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülebilen sözleşme ve kanundan doğan menfaatler de

---

<sup>81</sup> SÜZEK, İş Hukuku(Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), s.435

<sup>82</sup>DEMİREL; Özbay, İş Hukukunda İspat ve Araçları, 11.01.2009, <http://www.hukuksokagi.com/kaynak/is-hukukunda-ispata-ve-araclari/>, (Erişim Tarihi: 12.01.2014)

hesaplanmalıdır<sup>83</sup>. İşveren, hem bildirim sürelerine uymamış hem de iş sözleşmesini kötü niyetli olarak feshetmişse, ihbar ve kötü niyet tazminatlarının ayrı ayrı hesaplanması gerekmektedir<sup>84</sup>. Kötü niyet tazminatı gerektirecek fesihler genel olarak iş güvencesinde belirtilen haklı veya geçerli nedene girmeyen fesihlerdir. Kötü niyet tazminatına neden olabilecek durumlara örnek olarak, sendikal faaliyetler, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, gebelik, doğum, din, siyasi görüş sayılabilmektedir.

Ancak, iş güvencesine tabi olmayan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi bildirim sürelerine uymak koşuluyla feshedildiğinde, bir hakkın kötüye kullanılması oluşturuyor olsa da geçerli bir fesihtir ve iş sözleşmesini yine de sona erdirir. Ancak, işçinin tazminat hakkı saklıdır<sup>85</sup>.

Kötü niyet tazminatı, işçinin son giydirilmiş bir günlük brüt ücreti üzerinden hesaplanmaktadır. İşçinin kıdemine göre önel süresi bulunup üçle çarpılır. Bu sonuçta bir günlük brüt ücretle çarpılır, gelir ve damga vergisi düşülüp net miktar hesaplanmaktadır. Bu davalarda, zamanaşımı süresi ise 10 yıldır<sup>86</sup>.

## 2.4 Kıdem Tazminatı Hakkı

İş sözleşmesinin feshinin sonuçlarını incelerken, karşımıza çıkan en önemli konu kıdem tazminatı konusudur. Kıdem tazminatı, iş sözleşmesi sona eren ve belirli süre kıdemi bulunan işçiye, işçinin ölümü halinde mirasçılara işveren tarafından ödenmesi gereken, işçinin çalışma süresine ve ücretine göre belirlenen paradır.

Kıdem tazminatı ile ilgili düzenlemeler 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinde düzenlenmiştir. Kıdem tazminatı, Kanun'da gösterilen fesih hallerinde en az bir yıllık kıdeme sahip işçiye veya işçinin ölümü halinde hak sahiplerine işveren tarafından kanun gereği ödenmesi gereken, miktarı işçinin kıdemine ve son brüt kazancına göre

---

<sup>83</sup> TEMEL, İlknur Sezgin, Kıdem Ve İhbar Tazminatına Esas Alınması Gereken Ücret Ve Ekleri, <http://ilknurtemel.av.tr/kidem-ve-ihbar-tazminatina-esas-alinmasi-gereken-ucret-ve-ekleri/>,(Erişim Tarihi: 21.10.2013)

<sup>84</sup>TEZEL, Şevket, 4857 Sayılı Kanuna Tabi Çalışanların Tazminat Hakları, <http://www.bilgidenetim.com/4857-sayili-kanuna-tabi-calisanlarin-tazminat-haklari-2.html>,(Erişim Tarihi: 22.01.2014)

<sup>85</sup>SÜZEK, s.413

<sup>86</sup>TOPALOĞLU, Sıddık, CAMKURT, Mehmet Zülfi, İş Mevzuatında Kıdem Tazminatı, TÜHİS, Şubat 2008, Cilt 21, s.40

belirlenen paradır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatına ilişkin düzenleme yapılmamıştır. Kanun'un geçici 6'ncı maddesinde; "Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır." denilerek, 1475 sayılı Yasa'nın kıdem tazminatına ilişkin 14'üncü maddesi yürürlükte bırakılmıştır.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesine göre, Kanuna tabi işçilerin sözleşmeleri, işveren tarafından, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde, işçi tarafından derhal fesih yoluyla, muvazaf askerlik hizmeti dolayısıyla, bağlı buldukları Kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla, kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir. İşçilerin kıdemleri, iş sözleşmesinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanmaktadır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanmaktadır.

Toplu sözleşmelerle ve iş sözleşmesiyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek azamî emeklilik ikramiyesini geçmemelidir. Tüm tazminat alacaklarında zaman aşımı süresi 10 yıl olarak belirlendiğinden, ihbar ve kıdem tazminatlarında zamanaşımı akdin feshi tarihinden itibaren 10 yıldır. Kıdem tazminatı, işçinin çalışma süresince geçen brüt ücretin içine, ikramiyeler, primler, yakacak, aile vb. yardımlar hesaba katılırken; evlenme yardımı gibi sürekliliği bulunmayan yardımlar hesaplamada dikkate alınmamaktadır. Her bir yıl için, giydirilmiş son brüt ücretinin otuz günlük tutarı şeklinde hesaplanmaktadır. Bir yıldan artan süreler için ise aynı ücret üzerinden oranlama yapılarak ödeme yapılması gerekmektedir<sup>87</sup>.

---

<sup>87</sup> 1475 Sayılı İş Kanunu, [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr), (Erişim Tarihi: 07.01.2014)

4857 sayılı İş Kanununun 17'nci maddesine göre ise, işçinin sözleşmesinin bildirimli olarak feshedilmesi durumunda ve İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin 1'inci ve 3 üncü fıkralarına istinaden fesih halinde ise işçi kıdem tazminatını hak etmektedir.

Bir yıllık sürenin tespitinde fesih bildirimli ise bildirim süresinin sonu, fesih bildirimsiz ise beyanın karşı tarafa ulaştığı tarih esas alınmaktadır. Mevcut durumda, işçinin çalışma süresi 1 yılın altında ise kıdem tazminatı ödenmemektedir. İş sözleşmesi ancak bu süre bittiğinde sona erdirilebilir. Şayet bu süre içinde sözleşme ile yapılması gereken bir zam varsa kıdem tazminatı raporun bittiği tarihte ve zamlı ücret üzerinden hesaplanmalıdır. İşçinin işi kendi isteğiyle bıraktığı durumlarda da işverenin kıdem tazminatı ödemesi gerekmektedir. Buna karşılık, işçi askerlik ve emeklilik için, kadın işçi de evlendiği tarihten bir yıl içinde işi kendi isteğiyle bırakırsa kıdem tazminatını hak etmektedir.

Bunların dışında işçi iş sözleşmesini, Kanununun 24'üncü maddesindeki haklı nedenlerden birine dayanarak feshediyorsa veya işveren Kanununun 25'inci maddesinin 1 ve 3'üncü fıkralarına dayanarak sözleşmeyi feshediyorsa, tazminat hakkı doğmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşme süresinin sona ermesi halinde kıdem tazminatı ödenmemektedir. İşçinin aynı işverene bağlı olarak değişik iş yerlerinde çalışması durumunda kıdem tazminatı süresi hesaplanırken bu süreler birleştirmektedir. İşyerinin devri durumunda, kıdem tazminatından eski ve yeni işveren birlikte sorumlu olmaktadırlar. İşçinin yaşlılık aylığı almaya hak kazanması ancak çalışmaya devam etmesi durumunda işçinin yaşlılık aylığı almaya hak ettiği tarihte kıdem tazminatı hesaplanıp ödenir, sonra yeni bir iş sözleşmesi ile işçi işe başlatılabilir. Çıraklıkta geçen süre ve yasal çalışma yaşının altında çalışılan zamanda geçen süre kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmamaktadır. İşçinin raporlu olduğu sürede iş sözleşmesi askıda kalmaktadır. İşçinin ücretsiz izin kullandığı dönemler kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmamaktadır. İşçinin hak kazanıp kullanmadığı ücretli izinler, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte ücret olarak ödenmelidir. Kıdem tazminatı nakden ödenmelidir, ancak İşçiyle anlaşılması halinde taksitle de ödenme imkanı bulunmaktadır. Kıdem tazminatının süresinde ödenmemesi halinde, geçen süre için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması gerekmektedir<sup>88</sup>.

---

<sup>88</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu, [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr), (Erişim Tarihi: 07.01.2014)

Kanuna göre, kıdem tazminatının miktarı, en yüksek devlet memuruna ödenecek azami emekli ikramiyesini geçmemelidir. Bu miktara kıdem tazminatının tavanı da denmektedir. Toplu iş sözleşmeleri ile de miktar ancak tavan kadar yükseltilebilmektedir. Basın-İş Kanununda ise Deniz-İş ve İş Kanunlarından farklı olarak tavan uygulanmamaktadır<sup>89</sup>.

İş Kanunu'nda kıdem nasıl belirleneceği, ihbar tazminatı hakkında nasıl yararlanılacağı, açıkça düzenlenmemiş, yargı kararlarına bırakılmıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2001 yılına ait bir kararında, "Kısmi çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün bir kaç saat şeklinde olsun, işçinin iş yerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçince kıdem tazminatı hakkının doğabileceği ve izin hak kazanacağı Dairemizce kabul edilmiştir. Hesaplama esas alınacak ücret ise işçinin kısmi çalışma karşılığı aldığı ücret olmalıdır." denilmektedir<sup>90</sup>.

#### **2.4.1 Kıdem tazminatı fonu kurulması durumunda işçinin hakları**

4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 6'ncı maddesinde, "Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır." denilmektedir. Kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere, kıdem tazminatına dair bir fon kurulması öngörülmektedir.

Bu durumda, feshin haklı nedenle yapıp yapılmadığının bir önemi kalmayacak, belirli yıl çalışmış olmak gibi bir takım koşullar arandığından, işçi fesihle en azından kıdem tazminatından faydalanabilecektir. Çünkü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerine göre, işçilerin yalnızca %10'u kıdem tazminatından yararlanabilmektedir. İşçilerin pek çoğu bilgisizlik nedeniyle kıdem tazminatı hakkını talep etmiyor ya da işveren kıdem tazminatı ödemediği işçiyi işten çıkartabiliyor. 4857 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatına verilen önem, diğer maddeler değiştirilirken, 1475 sayılı Kanun'un sadece kıdem tazminatına ilişkin 14'üncü maddesi korunması bunu kanıtlamaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın üzerinde çalıştığı formülde, fon

---

<sup>89</sup> ÖZCAN, s.61

<sup>90</sup> Yargıtay 9. HD. 4.6.2001 tarih, 2001/6848 E, 2001/9525 K

kesintilerinin yüzde 25'inin, devlet tarafından üstlenilmesi şeklindedir. Bu sayede kıdem tazminatının 30 gün üzerinden ödenebilmesi sağlanabilecektir.

Kıdem tazminatı fonunun kurulması halinde, Basın-İş Kanunu'na tabi çalışanlar açısından önemli bir değişiklik olacaktır. Bunun nedeni ise, Basın İş kanununda kıdem tazminatında, İş Kanunu'nun aksine tavan uygulaması bulunmamaktadır. Basın sektörü çalışanları da fona dahil olacağından, en yüksek devlet memuruna ödenecek azami emeklilik ikramiyesi tavanı onlara da uygulanacaktır<sup>91</sup>.

2014 Ocak ayı itibariyle, işçi ve işveren taraflarıyla mutabakat sağlanamaması sebebiyle, kıdem tazminatı fonunun kurulmasına dair çalışmalar daha sonraki bir döneme bırakılmıştır.

## **2.5 İhbar Tazminatı Hakkı**

Kıdem tazminatından sonra iş sözleşmesinin feshinin bir diğer önemli sonucu da ihbar tazminatı hakkının doğup doğmayacağıdır. İhbar tazminatının tanımı, yasada yapılmamış olup, İş Kanununun 17'nci maddesinde düzenlenmektedir. Fesihte usulsüzlük yapan tarafın karşı taraf ödemek zorunda olduğu zarar koşuluna bağlı olmayan bir tazminattır.

İhbar tazminatına hak kazanılması için sözleşmenin belirsiz süreli olması gerekmektedir. Sözleşmeyi fesheden tarafın ihbar tazminatı isteme hakkı bulunmamaktadır. Ancak, İş Kanunu'nun 26'ncı maddesi uyarınca maddi tazminat veya kıdem tazminatı isteyebilmektedir. Bunun dışında, deneme sürecinde ihbar tazminatı hakkı doğmamaktadır. İşyeri devrinde ise ihbar tazminatından sadece işyerini devralan sorumlu olmaktadır.

İlaveten, Basın İş Kanunu'nda ihbar tazminatı konusunda 2 ayrı süre tespit edilmiştir. Basın İş Kanunu'nun 6'ncı maddesine göre, eğer işveren meslekte 5 yılını doldurmuş bir gazetecinin iş akdini feshetmek isterse, bunu gazeteciye yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bu durumda gazetecinin iş akdi bu bildirim yapıldığı tarihten itibaren 3 aylık sürenin sonunda feshedilmiş sayılır. Beş seneden az hizmeti olan gazeteciler için bu süre 1 aydır. Eğer iş sözleşmesi gazeteci tarafından feshedilmek istenirse, hizmet

---

<sup>91</sup> KARABULUT, Özlem, Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı, Ankara Barosu Dergisi, 2008/1, s.81



süresine bakılmaksızın en az 1 ay önceden işverene haber verme zorunluluğu vardır. İşveren iş sözleşmesini hemen feshetmek isterse hizmeti en az 5 yıl süren gazeteciye 3 aylık ihbar tazminatı ödemek zorundadır. Hizmeti 5 yıldan az süren gazeteciye ise 1 aylık ihbar tazminatını ödemelidir<sup>92</sup>.

Deniz İş ve Basın İş Kanunlarına tabi çalışanlara da ihbar tazminatı hükümleri uygulanmaktadır. Ancak 818 sayılı Borçlar kanunu hükümlerine tabi iş sözleşmelerinin feshinde ihbar tazminatı bulunmamaktadır. İhbar tazminatı hesabında giydirilmiş brüt ücret esas alınmaktadır. Devamlılık göstermeyen ödemeler hesaba katılmamaktadır<sup>93</sup>.

## 2.6 İşsizlik Ödeneği

Belirsiz süreli iş sözleşmesi, İş Kanunu'nun 17'nci, gazeteciler için Basın İş Kanununun 6'ncı maddelerine istinaden işverence bildirimli olarak veya bildirim sürelerine ait ücret peşin olarak ödenmek suretiyle ya da ahlak ve iyi niyet hallerine aykırı olmamak koşuluyla haklı nedenle feshedilen işçi, belirli koşulları sağlaması halinde işsizlik ödeneğine hak kazanmaktadır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 50'nci maddesine göre, işçi iş sözleşmesi sona ermeden önceki 3 yıl içinde 600 gün sigortalı çalışmış, işsizlik sigortası primlerini ödemiş ve işten ayrılmadan önceki 120 gün içinde prim ödeyip sürekli çalışmış olmalıdır. Bunun yanı sıra, başvuru sırasında iş sözleşmesi grev, lokavt veya kanundan doğan ödevler sebebiyle askıya alınmış olmamalıdır. İşyerinin başkasına geçmesi, kapanması vb. nedenlerle de işçinin işsiz kaldığı durumlarda, işsizlik ödeneğinin ödenmesi gerekmektedir<sup>94</sup>.

İşçi, Türkiye İş Kurumu'na süresi içerisinde başvurarak yeni bir iş için hazır olduğunu kaydettirmelidir. İşsizlik ödeneği, işçinin prime esas son dört aylık kazancının günlük ortalama %50'sine göre hesaplanmaktadır. Bu miktar net asgari ücreti geçemeyecek şekilde ödenmelidir<sup>95</sup>.

---

<sup>92</sup>KÜÇÜK, Gökhan, Gazetecilerin Yasal Hakları Neler?, 10.02.2012, [http://www.tgf.com.tr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=641:gazeteciler-bu-yazy-mutlaka-okumal&catid=44:haberler&Itemid=92](http://www.tgf.com.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=641:gazeteciler-bu-yazy-mutlaka-okumal&catid=44:haberler&Itemid=92), (Erişim Tarihi: 05.11.2013)

<sup>93</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu, [www.mevzuat.org.tr](http://www.mevzuat.org.tr), (05.09.2013)

<sup>94</sup> 4447 sayılı İşsizlik sigortası Kanunu, [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr),

<sup>95</sup>GENÇLER, Ayhan, Türkiye'de İşsizlik Sigortası Uygulaması, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale115.pdf>, (Erişim Tarihi: 25.01.2014)

## 2.7 İbraname

İş sözleşmesinin feshini ve sonuçlarını incelerken, İş Kanunu'nda bulunmayan, fakat işçi ve işvereni yakından ilgilendiren ibraname konusuna da değinilmesi gerekli görülmektedir. İbraname işçinin birden fazla alacağını ortadan kaldıran bir sözleşmedir. Şekle tabi olmayıp, yazılık esastır. 818 sayılı Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'nda yer almayıp uygulamada bu ismi almıştır. Bunların dışında mahkemeye intikal eden durumlarda, ibranamenin bazı kalemlerinin geçersiz olması tüm ibranameyi geçersiz kılmamaktadır.

İşe girerken ya da iş devam ederken düzenlenen ibranamenin geçerliliği bulunmamaktadır. İş sözleşmesi sona erdikten sonra yapılmalıdır ve sadece geçmişteki borçlar için düzenlenmelidir. Gelecekteki borçlar için düzenlenmiş bir ibraname bu açıdan geçerlilik taşımamaktadır<sup>96</sup>. İbranamede alacakların açıkça teke tek belirtilmesi gerekmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 29.6.1995 tarihli, E.5431, K.22861 sayılı kararında, davacı, ücret alacağının ödenmesine karar verilmesini yerel mahkemeden talep etmiş, yerel mahkeme de talebi reddetmiştir. Yargıtay ise, "yerel mahkemece hükme dayanak yapılan ibranamede belirtilen hak türlerinin ödendiği söz edilmesine karşın ibraname ile davalının savunmasının çeliştiğini, gerçekten doğmadığı ileri sürülen hakların ödenmiş olmasının da mümkün olmadığını, bu durumda savunma ile çelişen ibranameye değer verilemeyeceği, bu durumda, tarafların iddia ve savunmaları doğrultusunda gösterecekleri delillerin toplanıp değerlendirilerek bir sonuca varılması gerektiğini" vurgulamış ve yerel mahkemenin kararını bozmuştur.<sup>97</sup>

Yargıtay'ın bu kararı, ibraname ile savunmanın çelişmesi durumunda ibranamenin geçerliliğinin sorgulanması gerektiğine ve işçi lehine yoruma bir örnek oluşturmaktadır.

---

<sup>96</sup> ÖZCAN, s.90

<sup>97</sup>ÇUKUR, Mürsel, İŞ Hukukunda İbraname Uygulaması, <http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/85/19/>,(Erişim Tarihi: 07.11.2013)

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ KAVRAMININ ULUSLARARASI NORMLAR IŞIĞINDA İNCELENMESİ

#### 3.1 Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) Sözleşmeleri Kapsamında İş Güvencesi

İş sözleşmesinin feshi, neden ve sonuçlarıyla ülkemiz iş hukuku kapsamında incelendikten sonra, bu bölümde sözleşmesinin feshi ve iş güvencesi kavramları uluslararası normlar ışığında incelenecektir. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ-ILO), çalışma yaşamına ilişkin “uluslararası çalışma standartlarını” oluşturan ve Birleşmiş Milletlerin uzmanlık kuruluşu olarak görev yapan, 1919 yılında kurulmuş olan bir örgüttür.

ILO'nun temel belgesi, Anayasasıdır. İkinci önemli belgesi, 1944 yılında Filadelfiya’da toplanan Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilen “Filadelfiya Bildirgesi”dir. Diğer bir önemli belge ise, 1998 yılındaki Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilen “Temel İlkeler ve İşyerindeki Haklar Konulu ILO Deklarasyonu”dur. Türkiye 1932 yılında Milletler Cemiyeti’ne ve böylece ILO’ya üye olmuştur.<sup>98</sup>

İş güvencesi kavramı ve ILO’nun düzenlemeleri incelendiğinde ise ilk olarak, ILO’nun iş güvencesini düzenleyen temel sözleşmesi olan ve 1982 yılında yürürlüğe konulan Hizmet İlişkinine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi karşımıza çıkmaktadır. Bu Sözleşmenin uygulama esaslarını belirleyen 161 Sayılı Tavsiye de aynı yıl kabul edilmiştir. Ayrıca, “İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi” de 1971 yılından beri yürürlükte bulunmaktadır<sup>99</sup>.

İş güvencesi hükümleri, Türk İş Hukuku mevzuatına 4773 ve 4857 sayılı Kanunlarla girmiştir. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı içinde ele alınan iş güvencesi, Türk İş Hukukunda köklü bir değişikliğe yol açmıştır.<sup>100</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1982 yılında kabul edilen 158 sayılı “Hizmet İlişkinine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme, 1994 yılında Türkiye tarafından

<sup>98</sup> KOÇ, Yıldırım, Türkiye-ILO İlişkileri, Türk-İş Eğitim Yayınları, Ankara, 2000

<sup>99</sup> ŞAFAK, Can, Türkiye’de İş Güvencesi,(Erişim Tarihi: 13.12.2013)

<sup>100</sup>ULUCAN, Devrim, İş Güvencesi, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, s.25

onaylanmıştır. 4857 sayılı İş kanunu ile ILO sözleşmelerine ve AB normlarına uyum sağlama açısından da önemli bir adım atılmıştır.

### 3.1.1 ILO 158 Sayılı Sözleşme

158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Hakkında Sözleşme'nin 2. Maddesinde sözleşmenin tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve hizmet sözleşmesi ile istihdam olunanlara uygulanacağı açıkça belirtilmektedir. Ancak,

- a. Belirli süreli veya belirli bir işin tamamlanması ile ilgili hizmet sözleşmesiyle çalıştırılan işçiler,
- b. Süresi önceden ve makul olarak belirlenmiş deneme süreli hizmet sözleşmesi ile çalışan işçilerden deneme süresi içinde bulunanlar,
- c. Süreksiz hizmet ilişkisi içinde çalışan işçilerin sözleşme hükümlerinin tamamının veya bir kısmının uygulama alanı dışında bırakılabileceği belirtilmektedir.

Ülkemiz açısından durum incelendiğinde, ikinci maddede yer alan “İşçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda hizmet sözleşmesiyle istihdam olunanlardan sınırlı bir kategori, gerektiği takdirde, bir ülkedeki yetkili makam veya uygun bir kuruluşça, varsa, işçi ve işveren kuruluşlarına danışıldıktan sonra bu Sözleşme hükümlerinin tamamı veya bazı hükümlerinin kapsamı dışında bırakabilir.” ifadesi Türkiye’de 30 işçi çalıştıran işletmelerde iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasının yasal zeminini oluşturmaktadır.

Sözleşmenin 4’üncü maddesinde ise, “İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez.” denilmektedir. 5’inci Madde de ise geçerli neden olamayacak durumlar sıralanmaktadır. Bu haller,

-Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma,

-İşçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak,

-İşvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak,

-İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken,

-Doğum izni esnasında işe gelmeme olarak Sözleşmede belirtilmektedir.

Sözleşmenin 6. Maddesinde de Hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık işten çıkarma için geçerli neden olmadığı ayrıca ifade edilmektedir.

Sözleşmede yer alan bir diğer önemli unsur da, 7'nci madde uyarınca, hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisinin, o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdirilemeyeceğidir. 9'uncu madde uyarınca da, hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan bir işçinin mahkeme, iş mahkemesi, hakemlik kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merci nezdinde itirazda bulunma hakkının bulunduğu da ayrıca belirtilmektedir Ayrıca geçerli bir neden bulunduğunu ispat yükü de sözleşme uyarınca işveren yüklenmektedir.

Sözleşmenin 12Nci maddesinde hizmet ilişkisine son verilen işçinin, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak yararlanacağı haklar sıralanmaktadır. Bu haklar;

- a. Miktarı, diğer unsurların yanısıra, hizmet süresine ve ücret seviyesine göre belirlenecek ve doğrudan işveren tarafından veya işverenlerin katkısıyla oluşturulmuş bir fondan ödenecek bir kıdem tazminatı veya işten ayrılma nedeniyle doğan başka haklar,
- b. Tabi oldukları koşullar çerçevesinde, işsizlik sigortası veya yardımından doğan haklar veya yaşlılık yahut malüllük gibi diğer sosyal güvenlik türleri
- c. Bu tazminat ve ödeneklerin birleşimi şeklinde ifade edilmektedir.

158 sayılı ILO sözleşmesi özellikle, işçinin kapasitesine, işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilmemesi hükmünü getirmiştir. Ayrıca sözleşmenin 5'inci maddesinde geçerli neden oluşturmayan durumlar belirtilmiştir. Bunlar, sendika üyeliği, işçi temsilciliği, işvereni şikâyet etmek, ayrımcılık, doğum ve hastalık gibi nedenlerdir. Sözleşmede ayrıca, işçiye savunma şansı ve bildirim süresi(veya tazminat) tanınması gerektiği de belirtilmektedir. Ayrıca işverene, işçiye kıdem tazminatı ödeme ve işçinin işine ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle son verme halinde bunun nedenlerini, işlem den etkilenecek işçi sayısını, süresini işçi temsilcisine belirtme yükümlülüğü getirilmiştir. Türkiye'nin sözleşmeyi onaylamasıyla birlikte İş Kanunu'nda değişiklik yapma ihtiyacı da doğmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte sözleşmeyle uyum sağlanmıştır.<sup>101</sup>

---

<sup>101</sup> UYAN, Sefa, 4857 Sayılı (Yeni) İş Yasası'na Göre İş Güvencesi, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anadilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta 2006, s.32-34

Yukarıda incelenen maddelerden de anlaşıldığı üzere, 158 Sayılı ILO Sözleşmesine göre belirli süreli hizmet akitleri, deneme süreli hizmet akitleri ile çalışanlar, süreksiz hizmet ilişkisi ile çalışanlar kapsam dışı tutulacaktır. Ancak, bu sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli hizmet sözleşmeleri yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınmalıdır.

158 sayılı sözleşmenin TBMM'de onaylanmasından önce bu sözleşmenin onaylanmaması için işveren çevreleri, yoğun kampanya başlatmış, kamuoyunda büyük tartışmalar yaşanmıştır. Buna karşın, iş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemelerin yürürlükte olduğu ülkelerde istihdamın olumsuz etkilenmesi bir yana, işleri güvencede olan işçilerin verimliliğinin arttığı da gözlemlenmektedir<sup>102</sup>.

### **3.1.2 Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Hakkında 87 sayılı Sözleşme**

87 sayılı sözleşme, 25 Kasım 1992 tarih ve 3847 sayılı yasa ile Türkiye tarafından onaylanmış olup yasanın yürürlük tarihi 11 Aralık 1992'dir. Sözleşmenin getirdiği haklar; işçilerin ve işverenlerin önceden izin almadan, kendi istençleriyle diledikleri sendikayı kurma ve diledikleri sendikaya üye olma hakkı, işçi ve işveren örgütlerinin özgür bir biçimde kendi ana tüzük ve yönetmeliklerini oluşturma, temsilcilerini ve yönetimlerini seçme etkinliklerini düzenleme ve programlarını oluşturma hakkı, İşçi ve işveren örgütlerinin idari makamlarca çalışmadan alıkonmama ve kapatılmaya karşı korunma hakkı, İşçi ve işveren örgütlerinin federasyon ya da konfederasyon biçiminde örgütlenme ve özgürce uluslararası kuruluşlara üye olma hakkı olarak sıralanabilir<sup>103</sup>.

### **3.1.3 Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında 98 sayılı Sözleşme**

Örgütlenme ve Toplu Görüşme Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında 98 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi; Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1 Temmuz 1949'da kabul edilmiş, 18 Temmuz 1951'de yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Türkiye tarafından 8 Ağustos 1951 tarihinde 5834 sayılı kanunla onaylanmıştır. Bu sözleşme, 87

<sup>102</sup> ERTAN, Selçuk, 4857 Sayılı İş Yasası ve Uygulamada İş Güvencesi, Genel İş Emek Araştırma Dergisi, 2005/1, s.137-150

<sup>103</sup> ATEŞOĞULLARI, Kamil, UÇÖ- Türkiye İlişkileri, [http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/uco\\_ilo.pdf](http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/uco_ilo.pdf), (Erişim Tarihi: 12.01.2014)

sayılı Sözleşmenin tamamlayıcısı niteliğinde olup sendika ile toplu pazarlık hakkının işverenlere karşı korunmasını sağlama amacını gütmektedir. 98 sayılı Sözleşme sendika özgürlüğünün zedelenmesine yönelik olarak işverenlerden gelecek olumsuz hareketlere karşı işçiyi koruma yönünden önemli bir sözleşmedir.<sup>104</sup>

### **3.2 AB normları ışığında iş güvencesi**

Avrupa Birliği İş Hukuku, ağırlıklı olarak işçi haklarının korunmasına yönelik hükümler içeren bir hukuk alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. İş güvencesi konusu da Avrupa Birliği İş Hukukunun temel esaslarından biridir.<sup>105</sup>

1975 yılında Bakanlar Konseyi üye ülkelerde “Toplu İşçi Çıkarmaya İlişkin Hukuki Düzenlemelerin Uyumuna İlişkin 98/59 Sayılı Yönerge”yi kabul etmiştir. Buna göre, işveren toplu işçi çıkartmak için, öncelikle iyi niyetli bir anlaşmanın yollarını aramak; durumu, sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı, mevcut toplam sayıyı resmi makamlara bildirmek mecburiyetindedir.

#### **3.2.1 Avrupa Sosyal Şartı**

1961 yılında imzalanan Avrupa Sosyal Şartı, çalışma hakkını düzenlemesi açısından önemli bir belgedir. Buna göre, çalışma hakkı, adil çalışma koşulları hakkı, örgütlenme hakkı, grev dahil toplu pazarlık hakkı, sosyal güvenlik hakkı gibi hakları içeren ASŞ sadece kamu otoritesine bazı yükümlülükler getirmektedir. Ancak, bu normların mahkemeler nezdinde ayrı bir düzenleme olmaksızın talep edilmeleri zordur<sup>106</sup>.

Avrupa Sosyal Şartı'nın 1'inci maddesi çalışma hakkını düzenlemekte ve anlaşmayı onaylayan ülkelerin, tam istihdamı gerçekleştirmek üzere olabildiğince yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumluluklardan biri saymaları gerektiğini belirtmektedir. 2'nci maddede ise, tarafların adil çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlama yükümlülükleri vurgulanmaktadır.<sup>107</sup>

---

<sup>104</sup> 98 sayılı ILO Sözleşmesi, <http://sendikam.blogspot.com.tr/2011/02/98-sayl-ilo-sozlesmesi-135-sayl-ilo.html>, (Erişim Tarihi: 15.10.2013)

<sup>105</sup> AKTUĞ, Semih Serkant, İş Güvencesinin Sosyal Ekonomik Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi, Kamu-İş, Ankara 2010, s.88

<sup>106</sup> AKTUĞ, s.94

<sup>107</sup> Avrupa Sosyal Şartı, [www.dpb.gov.tr](http://www.dpb.gov.tr), (Erişim Tarihi: 21.01.2014)

ASS'nin Türk mevzuatına da birçok yansıması bulunmaktadır. Örnek vermek gerekirse, belgenin 28'inci maddesi işçi temsilcilerinin işletmede korunma ve kolaylıklardan yararlanma hakkını düzenlemektedir. 2821 sayılı eski Sendikalar Kanunu'nun 30'uncu maddesi ise, işyeri sendika temsilcilerinin teminatını düzenlemektedir. Temsilcinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı iş akdinin feshedilmesi halinde, İş Kanunu'nun 21'inci maddesi uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hak kazanacağı belirtilmektedir. Ayrıca işverenin, işyeri temsilcisinin yazılı rızası olmadıkça temsilcinin işyerini değiştirmesi ve işinde esaslı bir değişiklik yapması da yasaktır.<sup>108</sup>

### 3.2.2 Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi

2000 yılında Nice Zirvesi'nde ilan edilen AB Temel Haklar Bildirgesi, Nice Antlaşması'nda yer almamıştır. Ancak Bildirge, hiçbir değişiklik yapılmaksızın Avrupa Birliği Anayasası'nın ikinci bölümüne olduğu gibi aktarılmıştır<sup>109</sup>.

Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi, özellikle iş güvencesi ile ilgili 30'uncu maddesi açısından önemlidir. 30'uncu maddeye göre “ Her işçi, topluluk hukuku ve ulusal kanunlar ve uygulamalara göre geçersiz sebeple işten çıkarmaya karşı korunma hakkına sahiptir.”<sup>110</sup>

### 3.3 Avrupa Birliği Ülkeleri ve İş Güvencesi

İş güvencesi birçok ülkede işçilerin atılmasını engelleyen yasal bir hak olarak tanımlanmaktadır. Bazı ülkelerde, çoğunlukla Avrupa'da bu hak mevzuatta yer almaktadır. Amerika Birleşik Devletleri gibi başka ülkelerde ise, fesih daha çok işverenin insiyatifine bırakılmış olan bir haktır<sup>111</sup>. Aşağıda iş güvencesinin çeşitli ülkelerde nasıl uygulandığına dair örnekler yer almaktadır.

---

<sup>108</sup>İŞİK, Rüçhan, Avrupa Sosyal Şartı, [www.anayasa.gov.tr/files/insan\\_haklari.../IsikAvrupaSosyalSarti.doc](http://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari.../IsikAvrupaSosyalSarti.doc), (Erişim Tarihi:11.10.2013)

<sup>109</sup>AKTUĞ, Semih Serkant, İş Güvencesinin Sosyal Ekonomik Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi, Kamu-İş, Ankara 2010

<sup>110</sup>TAŞDEMİR, Hakan, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, Ankara, 2002

<sup>111</sup>DAVIDOV, Guy, A Balanced Approach to Job Security, <http://www.labourlawresearch.net/Portals/0/A%20Balanced%20Approach%20to%20Job%20Security.pdf> (Erişim Tarihi: 09.02.2014)



### 3.3.1 İngiltere

İşverenin doğruluk kurallarına aykırı olarak sözleşmeyi feshettiği durumlarda hukuka aykırılık bulunduğu kabul edilmektedir. Ancak, işveren iş ilişkisini, işçinin mesleki yeteneksizliği, davranışları, ekonomik durumun zorunlu kıldığı ölçüde işgücünü azaltmak gibi sebeplerle ortadan kaldırdığını ispat ettiği halde, fesih haklı kabul edilmektedir.<sup>112</sup>

### 3.3.2 Almanya

Almanya'da 1 Ocak 2004 tarihinde yürürlüğe giren Feshe Karşı Korunma Yasası'nda geçerli nedenle işçi çıkartabilmek için, işletmelerde çalışan asgari işçi sayısı 5'den 10'a yükseltilmiştir. Böylece iş güvencesinden en az 6 aylık kıdemi olan ve 10'un üzerinde işçi çalıştıran işyerlerindeki işçiler yararlanabilmektedir.<sup>113</sup>

### 3.3.3 Fransa

İşveren idari makamdan izin almadan işçi çıkarmalarda, fesih hakkını kötüye kullandığı gerekçesiyle tazminat ödemekle yükümlüdürler. İşyeri kurulu üyeleri, işyeri işçi temsilcileri ve sendika temsilcileri, işlerini keyfi bir fesih tehlikesi altında bulunmaksızın serbestçe yapabilmek için, feshe karşı özel bir biçimde korunmaktadırlar. İşçinin iş sözleşmesinin derhal feshi, ancak ağır bir kusurunun varlığında söz konusudur. Bunun için uyulması gereken yöntem süreli fesihle aynıdır.<sup>114</sup>

### 3.3.4 Belçika

İncelenen diğer ülkelerden farklı olarak Belçika'da feshi ihbar konusunda sözleşme serbestisi ilkesi geçerlidir. Taraflar ihbar önellerine uymak şartıyla belirsiz süreli hizmet akitlerine her zaman son verebilmektedirler. Sözleşmeyi işverenin feshetmesi halinde,

---

<sup>112</sup> TAŞKENT, s.46

<sup>113</sup> TANTEKİN, Damla Ömür, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli ve Haklı Nedenle Feshinde 4857 Sayılı İş Yasası Hükümlerinin 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Fransız Mevzuatı Çerçevesinde Değerlendirilmesi, 2004, [www.turkhukuksitesi.com/makale\\_136.htm](http://www.turkhukuksitesi.com/makale_136.htm), (Erişim Tarihi: 05.01.2014)

<sup>114</sup> UYAN, Sefa, s.18

fesih bildiriminin yazılı olarak taahhütlü mektupla yapılması gerekmektedir. Geçerlilik için bir sebep veya bir makamın onayına gerek duyulmamaktadır.<sup>115</sup>

**Tablo 1: AB Ülkelerinde İş Güvencesi**

| Ülkeler   | Geçerli Neden                 | Yargı Denetimi                      | İşe İade Sistemi  | İşsizlik Sigortası |
|-----------|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------|--------------------|
| Almanya   | Sosyal Bakımdan Geçerli Neden | Haksız Fesih Mahkemece İptal Edilir | Var               | Var                |
| Fransa    | Gerçek ve Ciddi Neden         | Ekonomik Nedenle Fesih İzne Tabi    | Var               | Var                |
| İtalya    | Var                           | Var                                 | Var               | Var                |
| İngiltere | Var                           | Var                                 | Tazminat          | Var                |
| İsveç     | Var                           | Var                                 | 16-32 aylık ücret | Var                |
| İspanya   | Var                           | Var                                 | Var               | Var                |

Yukarıdaki tabloda, AB ülkelerinde iş güvencesi kapsamında tanınan haklar yer almaktadır.<sup>116</sup>

### 3.4 Diğer Ülkelerde İş Güvencesi Uygulamaları

**Kanada:** Ontario eyaletinde işçinin, ırkı, ataları, memleketi, rengi, etnik kökeni, vatandaşlığı, inançları, cinsiyeti, hamileliği, cinsel eğilimi, yaşı, suç dosyası, evlilik durumu, ailevi durumu veya sakatlığı nedeniyle hizmet akdi feshedilemez.

**Yeni Zelanda:** cinsiyet, evlilik durumu, dinsel veya etnik inanç, etnik veya ulusal köken, renk, ırk, sakatlık, yaş, siyasi düşünce, istihdam edinilen statü, ailevi durum veya cinsel eğilim nedeniyle hizmet akdinin feshi yasaktır.

<sup>115</sup> KAPLAN, Emine Tuncay, İşverenin Fesih Hakkı Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Kadioğlu Matbaası, Ankara 1987, s.82

<sup>116</sup> ŞAFAK, Can, Türkiye’de İş Güvencesi

**Arjantin:** Hamileliğini doktor raporuyla belgeleyen kadın işçinin hizmet akdi hamilelik döneminin tümünde feshedilememektedir.<sup>117</sup>

---

<sup>117</sup> KOÇ, Yıldırım, Dünyada İş Güvencesi, Türk-İş Eğitim Yay. No.50, Ankara, 2000, s.5

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BASIN-İŞ KANUNU KAPSAMINDA İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ VE SONUÇLARI

#### 4.1 Basın İş-Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında sözleşmenin feshi kavramı ele alındıktan sonra, çalışmamızın bu bölümünde Basın-İş Kanunu kapsamında çalışan gazeteciler ve onların işverenleri açısından iş sözleşmesinin feshi incelenecektir. Bilindiği üzere Türk İş Hukuku alanında bireysel iş ilişkilerini düzenleyen kurallarda birlik mevcut olmayıp değişik çalışma alanları için ayrı ayrı iş yasaları çıkarılmıştır. İşte bunlardan birisi de gazeteciler ile özel Radyo ve TV'lerin haberle ilgili bölümünde çalışanların bireysel iş ilişkilerini düzenleyen Basın İş Kanunu'dur. 13.06.1952 tarih ve 5953 sayılı olan bu Kanun 04.01.1961'de 212 sayılı Kanun ile önemli bir değişiklik geçirmiş olup, söz konusu değişikliklerin bir sonucu olarak, kimi zaman Basın İş Kanunu'na 212 sayılı Kanun denildiği de görülmektedir<sup>118</sup>.

Basın İş Kanunu'nun çıkarılmasının temel amacı gazetecinin korunmasıdır. Buna ilişkin olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 3.3.2003 tarihli, 2003/1375E, 2003/2718K sayılı kararı gazetecinin hukuk önünde korunmasına güzel bir örnek teşkil etmektedir. Söz konusu davada, gazeteci üzerinde çalıştığı haberdeki kaynağın sızdırılması üzerine kıdem tazminatı, izin ücreti, ikramiye, fazla çalışma ücreti talebiyle iş akdini feshetmiştir. Yerel mahkeme ise sadece yıllık izin ücreti ve ikramiye alacağına hükmetmiş, diğer istekler reddedilmiştir. Temyize götürülen davada ise Yargıtay, Basın-İş Kanunu'nun amacının gazeteciyi korumak olduğunu vurgulamış ve kararı bozmuştur<sup>119</sup>.

#### 4.1.1 Gazetecinin Tanımı

Basın İş Kanunu özellikle gazetecilerin çalışma koşullarını düzenleyen bir Kanun olduğundan, öncelikle gazeteci kavramının tanımını yapmak gerekmektedir. Gazeteciliğin meslek olarak özellikleri, birçok ülkede gazeteci-işveren ilişkilerinin diğer

<sup>118</sup>AKYİĞİT, Ercan, Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Şubat 2013, s.1

<sup>119</sup> Y.9.HD., 3.3.2003 T., 2003/1375 E. 2003/2718 K

çalışanlarla ilişkilerden farklı şekilde düzenlenmesine sebep olmuştur. Fransa’da gazetecilerin hakları 1935 yılında, İş Kanununa eklenen hükümler ile ayrı bir düzenlemeye konu olmuştur. Almanya’da ise, Gazeteciler Birliği ve basın çalışanları arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi ile düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.

Haberin haber olma niteliğini kaybetmemesi için, gazeteci haberi en kısa sürede ulaştırmalıdır. Bu yüzden, gazetecilik yoğun çalışma temposu gerektirmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)’nün meslek ve yaşam sürelerine dair araştırmasında, gazeteciliğin en kısa ömürlü meslek olduğu ortaya konmaktadır. Bunun nedeni gazetecilerin zaman zaman çalışmak zorunda oldukları çatışma veya afet bölgeleri ve gazetecilere yönelik suikast ve saldırılardır.<sup>120</sup>

Gazeteci ifadesi, geleneksel olarak basın, günümüzde daha çok medya olarak adlandırılan alanda çalışanları tanımlamaktadır.<sup>121</sup> Medya gelenekçi liberal düşünceye göre çoğulcu siyasal sistemlerin ayrılmaz bir parçasıdır ve yasama, yürütme, yargı güçlerini toplum yararına denetleyen bir dördüncü güçtür. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1981 tarihli mesleklerin uluslararası standart sınıflandırmasında; “yazılı basın araçlarında çalışan gazetecinin görevlerine benzer şekilde, radyo ve televizyon için haber ve yorumların hazırlanmasında ve yayınlanmasında uzmanlaşan, güncel olaylar üzerine bilgi sahibi olan ve bu olaylarla ilgili kişilerle canlı röportajlar yapan kişi” radyo ve televizyon gazetecisi olarak tanımlanmıştır<sup>122</sup>.

Basın İş Kanununa göre, gazetecinin bu kanundan faydalanabilmesi için, gazete, mevkute(sürelî yayın), haber ve fotoğraf ajanslarında çalışması gerekmektedir. 212 sayılı kanunla “ve benzerleri” ifadesi kaldırılmış, kanunun uygulama alanı daraltılmıştır. Bunun dışında, Kanunun ilk şeklinde ücret alma şartı aranmazken, 212 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle belirtilen işlerde “ücret” karşılığı çalışanlara gazeteci deneceği belirtilmektedir. Kanunun uygulanabilmesi için ücretin süreklilik gösterir nitelikte olması gerekmektedir. Bu yüzden, belirli zamanlarda, bir anlaşma olmaksızın yazı

---

<sup>120</sup>KARACA, Nuray Gökçek, Gazetecinin Basın İş Kanunu’ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları, Legal Yayınevi, İstanbul 2010, birinci baskı, s.20.

<sup>121</sup>ÇAKIR, Mustafa, Gazetecinin İş Güvencesi, İstanbul Arel Üniversitesi İletişim Fakültesi İletişim Çalışmaları Dergisi, 2010 s.62.

<sup>122</sup> KARACA, Gazetecinin Basın İş Kanunu’ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları s.55.

yazanlar, karikatüristler, geçici defter tutan muhasebeciler kanun kapsamına girmemektedirler<sup>123</sup>.

Bir görüşe göre, Kanundan faydalanmanın bir koşulu da, gazetecinin tek geçim kaynağının gazetecilik olmasıdır. İlâveten, Kanunun 3'üncü maddesi uyarınca, kanun kapsamına girmekte olan işletmelerin kurulmasını veya devredilmesini bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Profesyonel gazetecilikte, başlıca geçim kaynağının gazetecilik olması esas olduğundan, mesleği bağımlı veya bağımsız olarak sürdürmesi, gazeteci sayılması bakımından önem taşımamaktadır denilmektedir. Ancak bunun tersini savunan görüşler de bulunmaktadır. Bir görüşe göre, "Gazeteciliğin başlıca geçim kaynağı olarak benimsenmesi" koşulunun gazetecilik mesleğinin doğasından kaynaklandığı ileri sürülmektedir<sup>124</sup>. Bu görüşe göre, gazete veya dergilere sürekli biçimde yazı yazan profesör, edebiyatçıların gazeteci sayılmayacağı kabul edilmektedir. Basın İş Kanununa baktığımızda ise "Gazeteci işverenle yaptığı mukavelede aksi zikredilmediği takdirde dışarıda, basınla alakası olsun veya olmasın, başka iş tutmakta serbesttir" denmektedir. Bu durumda, gazeteciliğin başlıca geçim kaynağı olması gerektiği sonucuna varmak mümkün görünmemektedir<sup>125</sup>.

Bunlara ek olarak, Basın İş Kanunu'na göre gazeteci sayılma, Türkiye'de yayınlanma koşuluna bağlıdır. "Kanunun 1'inci maddesinde gazeteci sayılabilmek için, kişinin Türkiye'de yayımlanan gazete ve süreli yayınlarla haber ve fotoğraf ajanslarında çalışması öngörülmüştür. Buna göre gazetecinin çalışma yerleri, yasada açıkça sayılmış ve sınırlanmıştır" <sup>126</sup>

Tartışmalı olan bir konu da, gazete müdürlerinin fikir işçisi kabul edilip edilmeyecekleridir. Özek' e göre, 212 sayılı Kanun'dan önce 5953 sayılı Kanun'un ilk halinde bu kişiler de fikir işçisi kabul edilmektedir. 212 sayılı Kanun'un yeni bir kanun olmayıp, 5953 sayılı Kanunu değiştirmesi nedeniyle 212 sayılı değişikliklerle birlikte de fikir işçiliği kavramının bu kişiler için devam ettiğini kabul etmek gerekmektedir. <sup>127</sup>

---

<sup>123</sup> ATILGAN, Semra, Türk Basın Sendikacılığında Gazetecilerin Yasal Hakları, BASHAŞ, Şubat 2011, s.63

<sup>124</sup> ŞAKAR, Müjdat, Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Çalışma ve Toplum, 2008/2, s.11

<sup>125</sup> AKYİĞİT, Ercan, s.7

<sup>126</sup> ŞUĞLE, Mehmet Ali, İş Hukuku Açısından Gazeteci, ÇGD Yayınları, Ankara 2001, s.26

<sup>127</sup> ÖZEK, Çetin, Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri ile İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet, 1962, s.62

Şuğle'ye göre ise, gazete yöneticileriyle ilgili doğrudan gazeteci sayılma ya da sayılmama şeklinde bir sonuca bağlanmaması gerekmektedir. Yönetici şayet makale seçmek, yayın çizgisini belirlemek gibi görevleri de yerine getiriyorsa, gazeteci sayılması uygundur. Herhangi bir gazetecilik çalışması yapmıyor ise de gazeteci sayılması için bir neden bulunmamaktadır.<sup>128</sup>

Dünyada gazetecilik mesleğini ele aldığımızda, birçok ülkede gazeteci sıfatına sahip olmak için bir medya kuruluşunda gazeteci olarak istihdam edilmenin yeterli olmadığı görülmektedir. Bazı ülkelerde, özel bir kuruluş tarafından mesleki sicile tescil ve bir kart çıkarılmak suretiyle gazetecilik statüsü tanınmaktadır. Türkiye'deki Basın Yayın Enformasyon Genel Müdürlüğü de benzer bir işlev görmektedir.

Belçika'da, özel bir komite adayları değerlendirerek, ulusal basın kartı ve özel araba plakaları sağlamaktadır. Fransa'da gazetecilerin tabi oldukları ulusal toplu iş sözleşmesinin hükümleri uyarınca profesyonel gazeteci unvanı iki yıllık bir kurs sonunda verilmektedir<sup>129</sup>. Fransa'da gazetecilerin hakları kanuni bir düzenlemeye tabi iken, İngiltere'de kolektif sözleşmelerle düzenlenmektedir.<sup>130</sup>

Türkiye'de ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2012 yılı istatistiklerine baktığımızda, aşağıdaki tabloda yer aldığı üzere özel sektörde imzalanan toplu iş sözleşmesi sayısı birdir ve tek bir işyerinde uygulanmıştır. Toplu iş sözleşmesinden faydalanan işçi sayısı 134 iken, sendika üyesi işçi sayısı ise 76'dır. Devlet memurlarına 5953 sayılı Kanun uygulanmadığından tabloda yalnızca özel sektör rakamlarına yer verilmiştir. Bütün işkollarında özel sektörde uygulanan toplu iş sözleşmesi sayısına baktığımızda bu rakamın 349 olduğu gözükmektedir. Diğer sektörlerle de kıyaslandığında da Basın sektöründeki TİS sayısı azdır. Bunun başlıca nedeninin sektörde çalıştığı halde, Basın İş Kanunu'na tabi çalıştırılmayan gazeteciler olduğu düşünülmektedir.

---

<sup>128</sup> ŞAKAR, s.11-18

<sup>128</sup> AKYİĞİT, s.7

<sup>128</sup> ŞUĞLE, s.77

<sup>129</sup> ÇAKIR, s.93

<sup>130</sup> OĞUZMAN, Kemal, Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması, Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti, 1966, s.1.

**Tablo-2 Basın ve Yayın Sektöründe İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri-2012 (Özel Sektör)**

| İşkolu         | Toplu İş Sözleşme Sayısı | İşyeri Sayısı | İşçi Sayısı    | Üye İşçi Sayısı |
|----------------|--------------------------|---------------|----------------|-----------------|
| Basın ve Yayın | 1                        | 1             | 134            | 76              |
| <b>Toplam</b>  | <b>349</b>               | <b>1.552</b>  | <b>131.486</b> | <b>87.842</b>   |

#### 4.1.2 Basın Sektörünün Tarihçesi

Gazetecinin tanımı detaylı bir şekilde açıklandıktan sonra, Dünya’da ve Türkiye’de basın sektörünün tarihçesini incelemek faydalı olacaktır. Avrupa’da şehirler birbirinden uzak olduğu için, basın sektörü insanların haber alma gereksiniminden doğmuş ve ticaretin gelişmesiyle birlikte büyümüştür. 18. Yüzyıla gelindiğinde ise, teknoloji ve ulaşımın da gelişmesiyle gazete günlük yaşamın bir parçası haline gelmiştir. 19. Yüzyılda ise, basın sektörü teknolojik gelişmeler sayesinde, hedef kitesine hızla ulaşan bir sektör konumuna gelmiştir. 20. Yüzyıla gelindiğinde çağdaş basın sektörü hızlı gelişimini sürdürmüştür<sup>131</sup>.

Türkiye’de yazılı basın Batı ile karşılaştırıldığında çok uzun bir geçmişe sahip değildir. Ülkemizde, dünyadaki gelişimin aksine, gazetecilik doğrudan ortaya çıkmış, matbaacılığın bir yan ürünü olarak gelişmemiştir. Osmanlı İmparatorluğu’nun dağılma döneminde devlet kimliğini korumak için bizzat devlet eliyle başlatılmıştır.<sup>132</sup>

1950’lerden sonra, basın işletmeleri yavaş yavaş diğer sektörlerde de olduğu gibi sermaye yoğun işletmelere dönüşmüştür. Ayrıca devletin basın üzerindeki denetleyici tavrı da devam etmiştir.<sup>133</sup>

<sup>131</sup> KARACA, Nuray Gökçek, Türkiye’de Basın Çalışanlarının İş İlişkileri ve Sorunları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2004, s.11

<sup>132</sup> GÜVENİR, Murat, Kitle İletişim Sistemleri Açısından Batı’da ve Türkiye’de Gazeteciliğin Gelişim Evreleri, Ankara 1991, s.166

<sup>133</sup> KARACA, Türkiye’de Basın Çalışanlarının İş İlişkileri ve Sorunları, s.11



Türkiye’de Basın İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesinde gazetecilik mesleğine özgü bazı özel nedenler etkili olmuştur. Bunların başında çalışma saatlerinin gazetelerin çıkarılmasına göre ayarlanması gereği, gazetecilerin çoğunun ücretli çalışan olmaları sebebiyle, çıkarlarının her zaman işverenin çıkarlarıyla bağdaşmaması, basını devlet içinde dördüncü güç olarak kabul eden düşüncedir.<sup>134</sup> 5953 Sayılı Kanunun kabul edildiği 1952’de İstanbul Gazeteciler Sendikası da kurulmuş, sendikanın adı 1963’te Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) olarak değiştirilmiş ve 1965’te 6 şubeye ulaşan TGS, Uluslararası Gazeteciler Federasyonu’na üye olmuştur.<sup>135</sup> Günümüzde ise, güçlü basın işletmeleri holdinglerin yani tekelleşmiş sermayenin elinde bulunmaktadır.<sup>136</sup>

#### 4.2 Basın-İş Kanununda İş Güvencesi

Gazetecinin iş güvencesi, gazetecinin bağımsızlığı yoluyla toplumun en temel haklarından anlatım özgürlüğünün bir göstergesi olduğundan önem taşımaktadır.<sup>137</sup> 212 sayılı kanunla işverenlere istihdam ettikleri gazetecilerin sözleşmesini mahallin en büyük mülki amir ve bölge çalışma müdürlükleriyle birlikte ilgili sendikaya bildirme zorunluluğu getirilmiş ve sendikaların etkinliğine destek verilmiştir. Gazeteci ile işveren arasındaki sorunlarda daha önce hukuk mahkemelerine başvurulurken iş mahkemelerine başvurma hakkı tanınmıştır. Gazetecilerin kıdem esasına göre terfi etmeleri esası kabul edilmiştir.

212 Sayılı Kanun işverenlerden büyük tepki almıştır. İşverenler tepkilerini üç gün süreyle gazete çıkarmayarak ortaya koymuşlardır. Buna karşın İstanbul Gazeteciler Sendikası da bu sürede Basın adlı bir gazete yayınlamıştır.

Gazetecinin iş güvencesi ödemelerinden yararlanabilmesi ile ilgili koşullar ayrıca kanunun 6, 7 ve 11’inci maddelerinde düzenlenmektedir. Basın İş Kanunu’nun 6’ncı maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi hali ve bu durumdaki iş güvencesi ödemeleri (kıdem tazminatı) düzenlenmektedir. Ayrıca İş Kanunu’nun 18, 19, 20, 21 ve 29’uncu maddeleri, 5953 sayılı Basın İş Kanunu’na kıyas yoluyla uygulanacağı belirtilmektedir. Bu durumda, Basın İş Kanunu kapsamına giren gazeteciler de iş güvencesinden faydalanabilir hale getirilmişlerdir.

<sup>134</sup> KARACA, Gazetecinin Basın İş Kanunu’ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları, s.40.

<sup>135</sup> ÇAKIR, s.16

<sup>136</sup> ÖZEK, Çetin, Türk Basın Hukuku, İÜHF Yay, İstanbul 1978, .s.754

<sup>137</sup> ÇAKIR, s.62

Basın çalışanlarının sosyal ve ekonomik durumları konusunda 1949'da Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi'nde alınan bir kararla özellikle gazetecilerin sosyal güvenliği üzerinde durularak ülkeler UÇÖ normlarına uymaya davet edilmiştir. UÇÖ'de 1959'da yapılan Fikir İşçileri ve İşverenleri Dördüncü Danışma Toplantısında, "gazetecilik çalışmalarının uluslararası statüsü" nün hazırlanmasına karar verilmiş ancak bugüne kadar gerçekleştirilmemiştir<sup>138</sup>.

### **4.3 Basın-İş Kanunu'nda İş Sözleşmesi**

Çalışmamızın birinci bölümünde, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesi incelenmişti. Bu noktada, Basın-İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesinin tanımı yapılacaktır. Basın İş Kanunu'nun 1'inci maddesi, Kanunun Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle(sürelî yayın) haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tanımı kapsamı dışında kalan kişilerle bunların işverenleri hakkında uygulanacağını belirtmektedir.

Ancak Kanunun 2'nci maddesinde, Devlet, belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı vurgulanmaktadır.

Ayrıca İş Kanunu madde 116 uyarınca, İş Kanunu'nun 18, 19, 20, 21 ve 29'uncu maddeleri, 5953 sayılı Basın İş Kanunu'na kıyas yoluyla uygulanacaktır. Bu durumda, Basın İş Kanunu kapsamına giren gazeteciler de iş güvencesinden faydalanabilir hale getirilmişlerdir. Ancak tüm bu olumlu düzenlemelere rağmen, Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamında kalan ve iş sözleşmesi ile çalışan işçiler iş güvencesinden faydalanamamaktadır.

5953 sayılı Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu)'un 4'üncü maddesi kapsamında, gazeteci ile kendisini çalıştıran işveren arasındaki iş akdinin yazılı şekilde yapılması mecburidir. İş sözleşmesinde işin nevi(türü), ücret miktarı, gazetecinin kıdemi belirtilmelidir. İşin türünde ve ücrette yapılan değişikliklerin sözleşmeye

---

<sup>138</sup> ÇAKIR, s.71

konulması gerekmektedir. Ayrıca, 4'üncü maddeye istinaden, gazetecinin iki yıllık çalışma sonucu ücretinin yüzde kaç artacağı da sözleşmede açıkça belirtilmelidir.

Söz konusu Kanunun 5'inci maddesi uyarınca, belirli süreli iş sözleşmelerinde fesih ihbarının Kanundaki sürelerle tabi olduğu belirtilmektedir. İhbar sürelerine uygun ücret miktarındaki tazminatın işveren veya gazeteci tarafından diğer tarafa önceden ödenmesi suretiyle sözleşmenin derhal feshedilebileceği aynı maddede açıklanmaktadır.

Kanunun 10'uncu maddesinde, gazeteciler için tecrübe süresi en çok üç ay olarak belirlenmiştir. Bu süre içinde taraflar iş sözleşmesini ihbar süresine ve tazminat mükellefiyetine tabi olmaksızın feshedebilmektedirler. Bu sürenin sonunda, sözleşme yazılı yapılmak zorundadır.

Kanunun 13'üncü maddesinde ise, gazetecinin işverenle yaptığı sözleşmede aksi belirtilmediği takdirde dışarda, basınla alakası olsun veya olmasın, başka iş tutmasının serbest olduğu açıklanmıştır. Buna ek olarak sözleşmenin yazılı yapılması kural iken, yapılmadığı durumlarda, Yargıtay kararına göre, gazeteci yine de hak kazanmaktadır. Karardan anlaşıldığı üzere, yazılı şekil koşulu gazeteci aleyhine kullanılamamaktadır.<sup>139</sup>

#### **4.3.1 Basın- İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin sona ermesi**

Basın- İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin sona ermesinin İş Kanunu'nda olduğu gibi fesih dışında yolları bulunmaktadır. Bunlardan ilki, sözleşmenin tarafların anlaşması ile sona ermesidir. Basın iş sözleşmesinin tarafları olan gazeteci ve işveren, anlaşarak sözleşmeyi her zaman sonlandırabilmektedirler. Bu konuda, sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Zaten, belirli süreli basın iş sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildirimine gerek olmadan belirlenmiş olan sürenin bitiminde kendiliğinden sona ermektedir. Bu durumda, gazetecinin işverene karşı ileri sürebileceği bir tazminat hakkı bulunmamaktadır. Ancak, İş Kanunu'nda da geçerli olduğu üzere, sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen, gazeteci çalışmaya ve işveren de çalıştırmaya devam ederse, sözleşme aynı süreyle, fakat en fazla bir yıl için yenilenmiş sayılırken, sözleşmenin ikinci defa aynı şekilde yenilenmesi halinde, sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli olarak kabul edilmekte ve fesih kuralları uygulanmaktadır. Bunun dışında, gazetecinin ölümü de sözleşmeyi sona erdirmektedir.

---

<sup>139</sup> ATILGAN, s.71

Basın İş Kanununda gazetecinin kıdemine ve sözleşmeyi fesheden tarafın gazeteci veya işveren olmasına göre farklı ihbar önellere öngörölmüştür. Kanunun 6'ncı maddesinin 4'üncü fıkrasında işverenin feshi halinde uyulacak ihbar önellere, 7'inci maddesinde ise gazetecinin feshinde karşı tarafa verilmesi gereken ihbar öneli belirlenmiştir. Bununla birlikte Basın İş Kanunu'nda 4857 sayılı Kanun'un aksine ihbar öneli içinde iş arama izni düzenlenmemiştir.<sup>140</sup>

#### **4.3.1.1 Basın-iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi**

Basın İş Kanunu'nda, gazeteci kavramının tanımı yapılmasına karşın işveren tanımı yapılmamış, kanunun gazetecilerin işverenleri hakkında da uygulanacağı belirtilmekle yetinilmiştir. Eğer işverenin gazeteci ile ilişkisi iş sözleşmesine dayanıyorsa ve gazetecinin çalıştığı işyeri kanunda belirtilen işyerlerindense bu işveren Basın İş Kanunu kapsamında değerlendirilecektir.

İşverenin TC. vatandaşı olması zorunlu değildir. İşveren birkaç kişi, dernek veya sendika olabilmektedir. Ancak 3984 sayılı Kanunun 29'uncu maddesi dikkate alındığında özel radyo ve televizyon kuruluşu kuramayan ve bunlara ortak olamayanların işveren de olamayacakları anlaşılmaktadır. Basın İş Kanunu'nun 2'nci Maddesinde sayılanlar da şüphesiz bu işveren niteliğinden yoksundurlar.<sup>141</sup>

Kanunun 6'ncı maddesi işveren tarafından sözleşmenin feshi ve kıdem tazminatı koşullarını açıklamaktadır. Buna göre, meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem hakkı tanınacağı ve bu hakkın gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanacağı, sözleşmenin feshi halinde gazetecinin bu süreye göre hesaplanacak tazminatı almaya hak kazanacağı, işverenle arasındaki ilişki bir veya daha çok sözleşmeye istinaden kesintisiz olarak en az beş yıl sürmüş olan gazetecinin işine son verilmesinin yapılacak yazılı ihbardan itibaren üç ay geçtikten sonra geçerli olacağı, hizmeti beş seneden az olanlar için ihbar süresinin bir ay olduğu belirtilmektedir.

Hizmetine 6'ncı madde hükümlerine göre son verilen gazeteci, son aylığı temel olmak üzere her hizmet yılı için bir aylık ücreti miktarında tazminata hak kazanmaktadır. Bir kez kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdeminin, yeni işine girişinden itibaren hesaplanacağı, ancak işverenle gazeteci arasında sözleşmeyle bu durumun farklı yönde

<sup>140</sup> GÖKTAŞ, Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu 4857 Sayılı İş Kanunu ve İlgili Mevzuat s.36

<sup>141</sup> AKYİĞİT, s.8

düzenlenebileceği maddede ayrıca açıklanmaktadır. Kanunda ayrıca işverenin maddi imkansızlık sebebiyle gazetecinin tazminatını bir defada ödeyememesi halinde, ödeme en çok dört taksitte yapılacağı ve bu taksitlerin tamamının süresinin bir yılı geçemeyeceği belirlenmiştir.

İşveren 11'inci maddeye dayanarak, gazetecinin görevinin ifasıyla ilgili konularda, bilerek veya ağır ihmal sonucu yayının itibarına zarar verecek harekette bulunması durumunda ihbar sürelerine bağlı kalmaksızın sözleşmeyi derhal feshedebilir.

Kanunun 12'nci maddesinde gazetecinin uğradığı hastalık sebebiyle sözleşmenin işveren tarafından feshedilemeyeceği, hastalığın altı aydan fazla uzaması halinde tazminat verilmek suretiyle feshedilebileceği ve azami bir yıl içinde iyileştiği takdirde tekrar eski işine tercihan alınacağı hükme bağlanmıştır.

Kanunun 16'ncı maddesinde ise, işverenle gazeteci arasındaki iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olup olmadığına bakılmaksızın, gazetecinin silahaltında bulunduğu sürece sözleşmesi işveren tarafından feshedilemeyeceği belirtilmektedir.

#### **4.3.1.2 Basın-iş sözleşmesinin gazeteci tarafından feshedilmesi**

5953 sayılı Kanunun 7'nci maddesi uyarınca, gazeteci en az bir ay önceden işverene yazılı bildirimde bulunmak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilmektedir. Yazılı bildirim süreleri asgaridir ve sözleşmelerle artırılabilir.

Kanunun 11'inci maddesinde belirtildiği üzere, gazetecinin yazdığı yazı, gazetecinin şerefini zedeleyecek tarzda veya maneviyatına zarar verecek şekilde değişiklik yapılarak yayınlanırsa gazeteci ihbar sürelerini beklemeksizin derhal sözleşmeyi feshedebilir. Bu durumda, işverenin kusuru sonucu sözleşmeyi feshetmiş gibi tazminata hak kazanır. Belirli süreli sözleşmelerde de, bahse konu durumlar geçerliyse fesih hakkı sözleşme süresi sona ermeden kullanılabilir.

Pek çok ülkenin uygulamasında gazeteci için söz konusu fesih hakkına rastlanmaktadır. Uluslararası Gazeteciler Federasyonu'nun 1926'daki birinci kongresinde bu ilke

vurgulanmış ve ilk defa 1935’de Fransız İş Kodu’na da girmiştir. Kanunda veya toplu sözleşmede yer alan bu hükme “vicdan hükmü” (*conscience clause*) denilmektedir.<sup>142</sup>

#### 4.3.2 Basın-İş Kanunu kıdem tazminatı

Basın İş Kanunu sözleşmenin fesih bildirimini ile sonuçlanması halinde kıdem ve ihbar tazminatı ödenme koşulları yönünden 4857 sayılı Kanundan farklılık arz etmektedir.

Basın İş Kanunu kapsamında kıdem tazminatına hak kazanma koşullarını anlayabilmek için öncelikle Bas İş Kanunu’nda yer alan hükümlere bakmak gerekmektedir. Bu hükümler 1, 6, 7, 11’inci maddelerde ve 3984 Sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanunun 38. Maddesinde de düzenlenmektedir. 3984 sayılı Kanunun 38’inci maddesine göre “Radyo ve Televizyon kuruluşlarının haberle ilgili birimlerinde çalışanlar 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun’a tabidir.”

Gazetecinin kıdem tazminatına hak kazandığı durumlar; sözleşmenin işveren tarafından bildirimli veya haksız feshedilmesi veya gazeteci tarafından Kanunun 11’inci maddesi 1 ve 2’nci fıkradaki haller nedeniyle derhal feshedilmesidir. Birinci fıkrada, “Bir mevketenin veçhe ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöhretini veya umumiyetle manevi menfaatlerini ihlal edici bir vaziyet ihdas edecek şekilde bariz bir değişiklik vukuu halinde, gazeteci ihbar mühletini beklemeden akdi feshedebilir.” denilmektedir. 2’nci fıkrada ise, iş akdini birinci fıkranın verdiği hakka dayanarak fesheden gazetecinin, işverenin kusuru neticesinde iş akdini feshetmiş olsa idi ne miktar tazminat alacak idiyse, o miktar tazminat isteyebileceği hükme bağlanmıştır.

Basın İş Kanunu’nun kıdem tazminatıyla ilgili hükümleri diğer İş Kanunlarından farklı olarak mutlak değil nisbi emredici niteliktedir. Bu yüzden, kıdem tazminatına hak kazandıracak haller yapılacak bir sözleşmeyle veya Toplu İş Sözleşmesi yoluyla bertaraf edilemez ya da daha zor koşullara bağlanamaz<sup>143</sup>. Ancak, Kanunda belirtilenler dışında kıdem tazminatına hak kazanılacağı veya miktar artışı sözleşmede yer alıyorsa geçerli olmaktadır. Bu gazeteci lehine bir durum oluşturmaktadır.

---

<sup>142</sup> ŞAKAR, s.15

<sup>143</sup> AKYİĞİT, s.17.

İlgili Kanunlarda, 5 yıl kıdemi olan gazetecinin kıdem hakkı kazanacağı düzenlenmektedir. Kıdem hakkı gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanmaktadır. Ancak burada da önceki işverenin yanında çalışılan sürelerden de yeni işverenin sorumlu tutulması çok adil bir uygulama olmamaktadır. Kıdem tazminatı fonu çıkması durumunda Basın İş Kanunu'ndaki bu durum da ortadan kalkmış olacaktır.<sup>144</sup>

Bunlara ek olarak, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 23'üncü ve geçici 5'inci maddesi ile sözleşmenin sona ereceği yeni bir durum getirilmiştir. Kanun öncesinde, uygulamada tartışmalara yol açan, işçi sendikası yöneticiliğine seçilerek işten ayrılan işçiye yöneticiliğin sona ermesinden sonra ve belli koşullarda ödenen kıdem tazminatı açık bir şekilde düzenlenmektedir. Basın İş Kanunu kapsamındaki işçilerin sendikalaşma ve toplu sözleşme-grev/lokavt haklarıyla ilgili başka bir Kanun bulunmadığından konuya ilişkin 6356 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması doğru bir yaklaşımdır. 6356 sayılı Kanuna göre, bir gazeteci de üyesi olduğu işçi sendikası veya konfederasyonunda yönetici olması sebebiyle işyerinden ayrıldığında, iş sözleşmesi askıda kalmakta ancak kendisi isterse sözleşmesini feshedip kıdem tazminatına hak kazanabilmektedir.

Kıdem tazminatı, gazetecinin aldığı son ücrete göre her bir yıllık çalışması için bir aylık ücreti kadar ödenmektedir. Ayrıca yıldan artan süreler için orantılı ödeme yapılır; ancak artan süre 6 aydan daha az ise bu süre için ödeme yapılamamaktadır. Buna karşılık, iş sözleşmesiyle aksi yönde hüküm koyulabilmektedir. Genellikle öğretilde, çiplak brüt ücret üzerinden hesaplama yapılmaktadır; çünkü gazetecinin kıdem hesabında giydirilmiş ücret üzerinden hesaplama yapılacağı öngörülmemiştir. Bu nedenle kıdem tazminatı, basın işçisinin brüt ücreti üzerinden hesaplanmaktadır.

Ancak gazetecinin kıdemiyle ilgili Yargıtay kararlarına bakıldığında 9. Hukuk Dairesi'nin 14 Nisan 2008 tarihinde verdiği kararın büyük önem taşıdığı görülmektedir. Yargıtay bu tarihe kadar gazetecinin haklı fesih yapamayacağını, ancak işverenin işten atması halinde kıdem tazminatı alabileceğine hükmediyordu. Ancak bu karara göre ücreti geç ödenen veya ödenmeyen, fazla mesai ücreti ödenmeyen, sosyal güvenlik primi eksik veya hiç ödenmeyen gazetecilerin haklı fesih yaparak kıdem tazminatı

---

<sup>144</sup> ATILGAN, s.91

alabileceği hükme bağlanmıştır. Karara göre “İşverenin ücret ödeme, işçiyi koruyup gözetme, eşit davranma borcu gibi borçları, iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Borçlar Kanunu’nun 344’üncü maddesinde “işçinin muhik sebeplerin bulunması halinde ihbar olmaksızın iş sözleşmesini feshedebileceği, akti icra etmemekte haklı gösteren her halin muhik sebep olduğu, aynı yasanın 345’inci maddesi uyarınca da, muhit sebepler ile bir tarafın akte riayet etmemesinden ibaret olduğu takdirde bu tarafın diğer taraf, onun akit ile müstahak iken mahrum kaldığı ferî menfaatlerde nazara alınmak üzere tam bir tazminat itasıyla mükellef olacağı” belirtilmektedir<sup>145</sup>.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2011 ve 2012 yılı istatistiklerine bakıldığında, Basın sektöründe 2011 yılında 1 kez grev yapılmışken, 2012 yılında hiç grev yapılmadığı çıkarılmaktadır.

İkinci bir durumda ise, yöneticiliğin ve iş sözleşmesinin devam ettiği dönemde yine yöneticilik sebebiyle sözleşmesini feshedip kıdem tazminatı almayı hak edebilmektedir. Bu fesih, önelsiz olup fesihtir. Bunların dışında bir nedenle gazetecinin sendika yöneticiliğinin sona erdiği durumda da, kıdem tazminatı ödenebilecektir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerine göre, Ocak 2013 itibariyle, Basın, Yayın ve Gazetecilik sektöründe işçi ve sendikalı işçi sayısı aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo-3 İşkollarına Göre İşçi ve Sendikalı İşçi Sayıları-Ocak 2013 itibariyle**

| <b>İşkolu</b>                      | <b>İşçi Sayısı</b> | <b>Sendikalı İşçi Sayısı</b> | <b>Sendikalaşma Oranı (%)</b> |
|------------------------------------|--------------------|------------------------------|-------------------------------|
| <b>Basın, Yayın ve Gazetecilik</b> | <b>104.141</b>     | <b>3.714</b>                 | <b>3,57</b>                   |
| <b>Toplam</b>                      | <b>10.881.618</b>  | <b>1.001.671</b>             | <b>9,21</b>                   |

Tablodan anlaşıldığı üzere, Basın sektöründeki sendikalaşma oranı Türkiye ortalamasının altındadır. Türkiye ortalaması 9,21 iken, Basın sektöründe bu oran

<sup>145</sup>Yargıtay’dan Tarihi Bir Tazminat Kararı, <http://www.pmd.org.tr/haberler.php?kategori=6&haber=113>, (Erişim Tarihi:02.12.2013)



3,57'dir. Tablodaki bilgilere ek olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2012 yılı verilerine göre, Basın ve yayın sektöründe 2 işçi sendikası varken, hiç işveren sendikası bulunmamaktadır.

#### **4.3.3 Basın-İş Kanunu'nda ihbar tazminatı**

Basın İş Kanunu'nun 5'inci maddesine göre, ihbar tazminatı 4857 sayılı Kanun'da da olduğu gibi hem işçi hem de işveren için öngörülen zarar koşuluna tabi olmayan bir tazminattır. İhbar tazminatı, gazeteciler içinde on yıllık zaman aşımına tabidir ve alacaklısının ölmesi durumunda bu tazminatı talep etme hakkı mirasçılara geçmektedir. Bununla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun aksine, Basın İş Kanunu'nda ihbar önelleri düzenlenirken iş arama izni düzenlenmemiştir. Basın İş Kanunu kapsamındaki bir işyerinde işverenle ilişkisi bir veya birbirini takip eden sözleşmeye göre aralıksız olarak en az beş yıl sürmüş olan gazetecinin işine son verilmesi yapılacak yazılı ihbardan itibaren üç ay geçtikten sonra geçerli olmaktadır. Beş yıldan az hizmet süresi olanlar içinse bu süre bir aydır. Gazetecinin kıdem hakkı mesleğe ilk girişinden itibaren hesaplanır kuralı ihbar öneli hakkında uygulanmamaktadır. Fesheden tarafın gazeteci olması durumunda ise kanun koyucu kıdeme göre farklı bir düzenlemede bulunmamıştır. Bu nedenle gazetecinin işverene işten ayrılacağını 1 ay önceden yazılı olarak bildirmesi yeterlidir.<sup>146</sup>

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 14.04.2008 tarih ve 2008/8314 sayılı kararında "Davacı gazetecinin, davalı basın ve yayın kuruluşundaki hizmetinin 5 yıldan az olduğu, ancak sicil kaydına göre daha önce başka işyerlerinde de çalıştığı anlaşıldığına göre; davacının meslekte beş yıl kıdemine olup olmadığı ve davalı yanında geçen hizmeti nedeni ile kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığının belirlenmesi için, davalı işyerinden önce basın iş kanunu kapsamında çalışıp çalışmadığı ve bu kanun kapsamındaki hizmetinin toplam beş yılı doldurup doldurmadığının araştırılması gerekir." denilmektedir. Karardan da anlaşılacağı üzere, gazetecinin 5 yıl farklı veya aynı işveren yanında Basın İş Kanunu kapsamında çalışması durumunda kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır.

---

<sup>146</sup> GÖKÇE, s.44

Basın İş Kanunu'nda ihbar sürelerine denk gelen ücret miktarında tazminatın karşı tarafa ödeneceği belirtilirken, İş Kanunu'nun aksine ücretin nasıl hesaplanması gerektiği ayrıntılı açıklanmamıştır. Bu noktada bir görüşe göre 4857 sayılı Kanun kıyas yoluyla gazeteciye uygulanmalıdır. Buna karşın, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 06.10.2003 tarihli ve 2003/2919E, 2003/16215K sayılı kararında “4857 sayılı İş Kanunu'nun aksine 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda ihbar tazminatının giydirilmiş ücretten hesaplanacağına dair kural bulunmadığından brüt çıplak ücret yerine giydirilmiş ücretten ihbar tazminatının hesabı hatalıdır.” denilmektedir. Bu karara göre, gazetecinin ihbar tazminatı çıplak ücret üzerinden ödenmelidir.

Basın İş Kanununun 8'inci maddesi uyarınca, ihbar önelleri asgari olup, sözleşme ile arttırılabilmektedir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13'üncü maddesinde de benzer bir düzenleme bulunmaktaydı. Bu dönemde, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de ihbar önelinin yalnız işçi lehine arttırılabileceğini benimsemiştir. 4473 sayılı İş Güvencesi Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile Yargıtay'ın bu konudaki görüşünün değişip değişmediği bilinmemektedir. Buna rağmen, uygulanacak çözümün Basın İş Kanunu'nu da uygulanması mantıklı gözükmemektedir<sup>147</sup>.

#### **4.3.4 Basın İş Kanunu'nda ölüm tazminatı**

Basın İş Kanunu'nun, 18'inci maddesinde “Gazetecinin ölümü sebebiyle iş akdinin sona ermesi halinde, eşi ve çocuklarına ve bunlar bulunmadığı takdirde geçimi kendisine terettüp eden ailesi efradına müteveffanın aylık ücretinin üç mislinden az olmamak üzere, kıdem hakkı tutarında ölüm tazminatı verilir.” denilmektedir. Bu tazminatın niteliği öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre, ölüm tazminatı 212 sayılı Kanun'dan önce kıdem tazminatıyla bağlantısı olmayan bir tazminatken, kanun değişikliğiyle kıdem tazminatının ödeneceği durumlardan birinin de gazetecinin ölümü olduğunu belirten bir tazminattır.

Başka bir görüşe göre ise, Kanunun 18'inci maddesinin başlığının ölüm tazminatı olmasından dolayı ve kıdem tazminatının sadece beş yıllık kıdeme sahip gazeteciye ödeneğinden hareketle, bu tazminatın kıdeme bakılmaksızın ödendiği, bu yüzden kıdem tazminatı değil sadece hesaplanması kıdem tazminatı gibi olan bir tazminat olduğu ifade edilmektedir. Basın İş Kanunu'na göre gazetecinin kıdemine bakılmaksızın ölümü

<sup>147</sup> GÖKTAŞ, Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu 4857 Sayılı İş Kanunu ve İlgili Mevzuat, s.37

durumunda yakınlarına yalnızca ölüm tazminatı ödenebilmektedir. Gazetecinin ölümü halinde kıdem tazminatı ödenebileceği belirtilmemiştir<sup>148</sup>.

#### **4.4 4857 ve 5953 Sayılı Kanunlar Arasında İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Temel Farklılıklar**

Basın İş Kanununun,4857 sayılı İş Kanunuyla ilişkisini incelediğimizde, bir görüşe göre, iki kanunun arasında özel kanun-genel kanun ilişkisi olduğu ve Basın İş Kanunu'nda hüküm bulunmadığı hallerde, İş Kanunu hükümlerinin uygulanması gerektiği belirtilmektedir<sup>149</sup>.

Bir başka görüş ise, İş Kanunu'nun salt Basın İş Kanunu'na göre daha ayrıntılı düzenlemelere yer vermesi ve daha geniş kapsamlı olmasının bu iki kanun arasında genel kanun-özel kanun ilişkisi oluşmasına yetmeyeceği, ayrıca İş Kanunu veya Basın İş Kanunu'nda da böyle bir hükme yer verilmediği vurgulanmaktadır<sup>150</sup>. Yargıtay'ın da bu konuda farklı görüşleri bulunmaktadır.

İş Kanununun 18, 19, 20, 21 ve 29'uncu maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır. Basın İş Kanunu'nda, gazetecinin kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin haklarında meslekteki hizmet süresi temel alınırken, İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler için son işverenin yanında çalıştığı süreler temel alınmaktadır. Bu noktada gazeteciler lehine bir durum oluşmaktadır. Hesaplama meslekteki hizmet süresi esas olduğu için, başka işverenler yanında çalışılan süre de hesaplama katılmaktadır.<sup>151</sup>

Bunun dışında, Basın İş Kanunu'nun 5 10 ve 11'inci maddelerinde belirtildiği üzere, İş Kanunu'nda da olduğu gibi iş sözleşmeleri belirli ve belirsiz süreli, ayrıca deneme süreli olacak şekilde gerçekleştirilebilmektedir.

İş Kanunu'ndan farklı olarak, Basın İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışmaya ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Düzenlemelerde tam süreli çalışma esastır. 4857 sayılı Kanun'da kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmektedir.

---

<sup>148</sup> KARACA, Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları s.187

<sup>149</sup> KARACA, Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları s.59

<sup>150</sup> KARACA, Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları s.59

<sup>151</sup> AKTAŞ, Celalettin, Gazetecilerin İş Güvencesi Sorunları ve Çözüm Önerileri, İletişim Fakültesi Dergisi, 2002, s.9

Buna göre, gazetecilerin de bu şekilde bir ayrımcılığa maruz kalmamaları gerektiği düşünülmektedir.<sup>152</sup>

#### 4.5 Basın Sektöründe Yaşanan Sorunlar

Türkiye’de basın sektöründe çalışanlarla ilgili düzenlemeler, 5953 sayılı Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu) ve 1961 yılında Kanunda değişiklik yapan 212 sayılı Kanunla yapılmıştır.

Ancak, Basın İş Kanunu Türk Medyasında çoğunlukla uygulanmayan bir Kanundur. Başka bir deyişle, fiilen gazetecilik yapan, ama hukuken gazeteci sayılmayan basın sektörü çalışanları çoğunluktadır. Bu kapsamda, basın sektörü çalışanlarına çoğunlukla 4857 sayılı İş Kanunu uygulanmaktadır. Ancak, özellikle iş sözleşmesinin feshi halinde, işçi ve işverenin mahkemelik oldukları hallerde, gazetecinin Basın İş Kanunu kapsamındaki işlerde çalıştığını kanıtlaması durumunda, mahkeme geriye dönük olarak Basın İş Kanunundan doğan hakların da verilmesini isteyebilmektedir. Örneğin, bir medya grubu daha önce 4857 sayılı yasanın esnek çalışma hükümlerine uygun bir sözleşme yapmış, ancak bu sözleşmeler Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü’nce “5953 sayılı yasaya uygun değildir ve basın kartı verilemez” gerekçesiyle geri çevrilmiştir.

Gazetecilerin bir bölümü de sadece telif ücretiyle çalıştırılmak gibi bir durumla karşı karşıya kalmakta ve bu yolla işveren kıdem tazminatı ve Sosyal Güvenlik Kurumuna primlerinden kurtulmakta ve gazetecinin sosyal güvenlik hakkı elinden alınmaktadır<sup>153</sup>.

Tüm bu sayılanlar, “kadrolu görünümde gazeteci” ve “kadrosuz gazeteci” tanımlarını ortaya çıkartmıştır. Bunlar kanuni tanımlar olmayıp, muvazaalı durumları ifade etmek için kullanılmaktadır. İşverenle aralarında gerçek bir iş ilişkisi bulunmayan, sadece basın kartı almak için işverene bağlı çalışıyor görünen kişiler kadrolu görünümde gazeteci olarak adlandırılırken, bunun aksine gerçekten iş sözleşmesine dayalı çalışması

---

<sup>152</sup> KARACA Gazetecinin Basın İş Kanunu’ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları, s.106

<sup>153</sup> ŞAKAR, s.11

gerekirken, bu ilişki kurulmadan çalıştırılan gazetecilere de kadrosuz gazeteciler denilmektedir<sup>154</sup>.

Kanunda ayrıca stajyer gazetecilerle ilgili düzenleme de bulunmaktadır. Basın İş Kanunu'nun 10'uncu maddesinde, stajyer gazeteci mesleğe ilk giren ve en çok üç ay süren bir deneme süresi içerisinde çalışan gazeteciye denmektedir. Daha önce başka bir işyerinde deneme süresi geçiren gazeteci, başka bir işyerinde tekrar stajyer muamelesi göremez.

Ayrıca bir araştırma merkezi, medyada çalışan kadınlarla bir anket gerçekleştirmiştir. Söz konusu anketin başlığı "Ulusal Medyada Çalışan Kadınların Medyadaki Yeri ve Sorunları"dır. Buna göre, Çalışmada, "Prezantasyon için kadınların, yönetim kademeleri için daha çok erkeklerin tercih edildiği, atamalarda kadının cinsiyetinin, evli ve çocuk sahibi olmasının karşısına hep bir engel olarak çıktığı ve bu yüzden mobbinge maruz kalarak kariyer yapmasının engellendiği belirtilmektedir.

Anket için 156 medya çalışanına "Medyada işe alımlarda cinsel ayırım yapılıyor mu?", "Medya çalışanları üzerinde yasaklar/baskı var mı?", "Medya mensubu kadınlar çalıştıkları kurumlardan memnun mu?", "Ulusal medyada çalışan kadınlara mobbing (psikolojik taciz) ve cinsel taciz uygulanıyor mu?", "Medya sektöründe torpilin etkisi ne kadar?" ve "Haberlerin doğruluk oranı nedir?" gibi sorular sorulduğu ve aşağıda yer alan sonuçlara ulaşıldığı vurgulanmaktadır.

\* Çalışanların yaklaşık yüzde 45'i 30 yaş altındadır.

\* 41 yaş üzeri çalışan yüzde 16'dır.

\* Çalışan profilinin %96'sı yüksek öğrenim görmüştür.

\* Çalışanların yarısı 10 yıldan fazladır medya sektöründedir.

\* Medya sektöründe çalışan kadınlar sektörden ve çalıştıkları kurumdan birçok şikayetleri olmasına rağmen ağırlıklı olarak yaptıkları işi sevdiklerini belirtmişlerdir.

---

<sup>154</sup> KARACA, Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları, s.58-59

\* Ankete katılanların sadece yüzde 15'i çalıştıkları kurumun verdiği haber niteliği taşıyan bilgilerin yüzde yüz doğru olduğunu söylemiştir.

\* Yüzde 45'i çalıştığı kurumun bütçe kaynağının doğru projelerde kullanılmadığını düşünmektedir.

\* Yüzde 45'i haftalık yasal çalışma saati olan 45 saatin üzerinde çalışmaktadır.

\* Düzenli olarak sürekli fazla mesai yapıldığı sonucu çıkmaktadır.

\* Yüzde 50'si aldığı ücretten memnun olmadığını belirtmiştir.

\* Yüzde 60'ı işe alım/kariyer planlaması konularında cinsel ayırım yapıldığını düşünmektedir.

\* Yüzde 42'si mobbinge uğradığını ifade etmekte, mobbing mağdurlarının sadece üçte biri bu durumu şikayet ettiğini, sadece yüzde 5'lik bir kesim ise bu konuyu yargıya taşıdığını belirtmektedir. Mobbing uygulayanların yüzde 60'ının erkek, yüzde 40'ının kadın olduğu sonucuna varılmaktadır.<sup>155</sup>

Söz konusu anketten de anlaşıldığı üzere, sektörde çalışan gazetecilerin birçok sorunu bulunmaktadır. Özellikle kadın gazeteciler için cinsiyet ayrımcılığı sektörde sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

---

<sup>155</sup>Gazeteci Kadınlar Sektörden Şikayetçi, 24.07.2012, <http://bianet.org/bianet/emek/139901-gazeteci-kadinlar-sektorden-sikayetci>, (Erişim Tarihi: 27.11.2013)

## SONUÇ

Çalışmamızda, iş sözleşmesinin feshi ve sonuçları hukuki ve sosyal yönden incelenmiştir. Süreli, haklı, haksız, geçerli ve geçersiz fesih kavramları açıklanmış, işçinin feshe karşı korunması, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin her koşulda devam ettirilmesi anlamına gelmediği için, fesih halinde işçi ve işverenin hak ve karşılaştıkları yaptırımlar arasındaki farklılıklar ortaya konmuştur. İş güvencesinin tarihsel gelişimi ve ülke örnekleri aktarılmış, güvence kapsamında olan ve olmayan işyerleri açısından feshin sonuçları irdelenmiştir. İşe iade davaları ve dava sonucu hükmedilen tazminatlar anlatılmıştır.

İş sözleşmesinin feshini daha iyi anlayabilmek için çalışmada öncelikle iş sözleşmesinin ne ifade ettiği incelenmiştir. Bu kapsamda öncelikle iş sözleşmesinin tanımı, unsurları ve türleri açıklanmıştır. Sonrasında, iş güvencesinin Türkiye’de ve dünyada nasıl uygulandığı ve koşulları irdelenmiştir. Toplu işten çıkarma kavramı açıklanmış, sonrasında fesih yoluyla iş sözleşmesinin sona ermesi detaylı şekilde ele alınmıştır. Konu, bildirimli fesih, haklı nedenle fesih ekseninde, işveren ve işçi açısından anlatılmıştır. Bu noktada özellikle fesihte geçerli ve geçersiz nedenlerin neler olduğu açıklanmıştır. İşçi ve işveren açısından önemli konular arasında olan ispat yükü, değişiklik feshi, haksız fesih kavramları anlatılmıştır.

Çalışmanın sonraki bölümlerinde, işçi açısından fesih halinde açılacak işe iade davaları Yargıtay kararları da incelenmek suretiyle ele alınmıştır. Devamında, dava sonucu işçinin hakları incelenmiş, “kıdem tazminatı, ihbar tazminatı” kavramları açıklanmıştır. Fesih ve iş güvencesi kavramları uluslararası normlar ışığında incelenmiştir. Bu noktada ILO ve AB normları ve ülke uygulamaları anlatılmıştır.

Son bölümde, fesih ve iş güvencesi kavramları Basın sektörü ve 5953 sayılı Kanun kapsamında sektör çalışanlarının sorunları da ele alınarak açıklanmıştır. 4857 ve 5953 sayılı Kanunlar arasında konuyla ilgili farklılıklar vurgulanmıştır. Son olarak, çalışmamızdan elde edilen çıkarımlar ve tespit edilen sorunlara ilişkin öneriler aşağıda yer almaktadır.

Öncelikle, çalışmadan elde edilen bilgiler ışığında, halen işyerlerinin birçoğunun 30 kişi çalıştırma zorunluluğu nedeniyle iş güvencesi kapsamına girmediği anlaşılmaktadır. Bu

açından, iş güvencesinin 4857 sayılı Kanun'da, daha önce 4773 sayılı Kanun'da geçtiği şekliyle 10 işçi olarak değiştirilmesinin işçi haklarının korunmasına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Örneğin, Almanya'da iş güvencesi için bu sınır 10 işçidir.

Buna ek olarak, güvence kapsamı dışındaki işyerlerinde çalışan işçiler için, fesih hakkının kötüye kullanılmasında ispat yükünün, güvence kapsamındaki işçilerde olduğu gibi işverene yüklenmesi için mevzuatta düzenleme yapılması yine işçi haklarının korunması açısından faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Bir diğer önemli husus da, temel çalışma haklarından faydalanılmasının temini için kayıt dışılık ile mücadele edilmesinin önemidir. Birçok işveren de haksız rekabete yol açtığı gerekçesiyle kayıt dışılıkla mücadeleyi desteklemektedir. Çok sayıda işçi, sözleşmesinin feshi halinde elde edebileceği tazminatlarla ve dava süreciyle ilgili bilgi sahibi değildir. Bu açıdan, teftiş ve yaptırımlar arttırılmalı, kamu spotları, konferanslar vb. faaliyetler sayesinde işçinin hakları konusunda, işverenin de yaptırımlar konusunda farkındalıkları arttırılmalıdır. Bu sayede, iş güvencesinin ülkemizde yaygınlaştırılmasına da katkı sağlanacaktır.

Tazminatlar konusu incelendiğinde ise, karşımıza iş güvencesi kapsamı dışında olanlar için iş akdinin feshinde kötü niyet tazminatı mümkün iken, güvence kapsamında olanların bu haktan faydalanamaması sorunu ortaya çıkmaktadır. Bu sorunun, iş güvencesi kapsamındaki işçileri de bu tazminattan faydalanacak şekilde düzenleme yapılmasıyla giderilebilmesi mümkündür.

4857 sayılı İş Kanunu'nda geçerli nedenler ve haklı feshe imkân tanıyan 25'inci maddedeki nedenler arasındaki ayırım çok net anlaşılammamaktadır. Bazı durumlarda geçerli ve haklı nedenler birbirine karıştırılabilmekte, mahkemeye intikal eden durumlarda davanın geçersizliğine kadar varabilen haller veya tazminat haklarından vazgeçmek zorunda kalan işçiler olabilmektedir. Bu noktada, kanunun ilgili maddesinin 25'inci maddenin kanun gerekçesinde yer alan şekliyle daha fazla detaylandırılarak düzenlenebileceği düşünülmektedir.

Bir diğer önemli husus ise, bildirimli feshe göre işçi açısından daha ağır yaptırımlar getiren haklı fesihte, savunma hakkı verilmeden işçinin sözleşmesinin



feshedilebilmesidir. Bu hükmün işverenlerce kötüye kullanılmasının önüne geçmek için, Kanunda “savunma hakkının getirilmesi” faydalı olabilir.

İş Kanunu kapsamında yapılabilecek değişiklikler incelendikten sonra, Basın İş Kanunu kapsamında neler yapılacağına da irdelenmesi gerekmektedir. Bu açıdan, Basın İş Kanunu’nda kıdem tazminatı hakkının 4857 sayılı Kanun kapsamındaki işçilere uygulanandan farklı ve yeterli olmayan şekilde düzenlendiği görülmektedir. Bu nedenle, 4857 sayılı Kanuna paralel olacak şekilde, 5953 sayılı Kanunda gerekli düzenlemelerin yapılabileceği düşünülmektedir.

Ayrıca, Basın İş Kanunu ülkemizde çoğunlukla uygulanmayan bir Kanundur. Fiilen gazetecilik yapan, ama hukuken gazeteci sayılmayan basın sektörü çalışanları çoğunluktadır. Bu kapsamda, basın sektörü çalışanlarına çoğunlukla 4857 sayılı İş Kanunu uygulanmaktadır. Ayrıca söz konusu Kanun’da işçinin, gerçek anlamda feshe karşı korunduğunu ifade etmek zordur. Bu yüzden, Basın İş Kanunu kapsamındaki gazeteciler de 4857 sayılı Kanun kapsamına alınabilir ve ek bir maddeyle 5953 sayılı Kanun’da gazetecilere tanınan haklar korunabilir. Bu haklara örnek olarak gazeteciler için kıdem tavanının olmaması verilebilir.

Ayrıca, yine basın sektöründe, sendikalar aracılığı ile gazetecinin işverene karşı haklarını daha güçlü bir şekilde koruyabilmeleri için gazeteciler açısından sendikal konularda bilinç artırıcı toplantılar düzenlenebilir.

Son olarak, Avrupa Birliği’ne giriş sürecinde bir ülke olarak, ILO normları ve AB müktesebatına uygun olarak, 4857 sayılı İş Kanunu ile 158 sayılı ve 175 sayılı ILO Sözleşmeleriyle sağlanan uyumlaştırma çalışmalarının önümüzdeki dönemde de devam etmesi gerektiği düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

AKTAŞ, Celalettin, **Gazetecilerin İş Güvencesi Sorunları ve Çözüm Önerileri**, İletişim Fakültesi Dergisi,2002

AKTAY, Nizamettin, **İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006, Yıl 1, S3

AKTUĞ, Semih Serkant, **İş Güvencesinin Sosyal Ekonomik Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi**, Kamu-İş, Ankara 2010

AKYİĞİT, Ercan, **Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Şubat 2013

ALP, Mustafa, **İşçinin Feshe Karşı Korunması**, <http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/DergiMiz5-1/PDF/alp1.pdf> (Erişim Tarihi: 02.12.2013)

ATEŞOĞULLARI, Kamil, **UÇÖ- Türkiye İlişkileri**, [http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/uco\\_ilo.pdf](http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/uco_ilo.pdf), (Erişim Tarihi: 12.01.2014)

ATILGAN, Semra, **Türk Basın Sendikacılığında Gazetecilerin Yasal Hakları**, BASHAŞ, Şubat 2011

BALTACI, Arif, **İşe İade Davaları**, 22.01.2013, [http://www.baltaci.av.tr/ise-iade-davalari-av-arif-baltaci/#\[gallery\]/0/](http://www.baltaci.av.tr/ise-iade-davalari-av-arif-baltaci/#[gallery]/0/), (Erişim Tarihi: 05.10.2013)

BAYRAMOĞLU, Fatih, **İş Sözleşmesinin Feshi**, Adalet Dergisi, Mayıs 2010.

ÇAKIR, Mustafa, **Gazetecinin İş Güvencesi**, İstanbul Arel Üniversitesi İletişim Fakültesi İletişim Çalışmaları Dergisi,2010

ÇALIK, Şefik, **İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi**, Legal Yayınları, Mart 2005

ÇİL, Şahin, **Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları**, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2008-1/3.pdf>, (Erişim Tarihi: 03.11.2013)

ÇUKUR, Mürsel, **İş Hukukunda İbraname Uygulaması**,9 Kasım 2006, <http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/85/87>, (Erişim Tarihi: 07.11.2013)

DAVIDOV, Guy, **A Balanced Approach to Job Security**, <http://www.labourlawresearch.net/Portals/0/A%20Balanced%20Approach%20to%20Job%20Security.pdf> (Erişim Tarihi: 09.02.2014)

DEMİREL; Özbay, **İş Hukukunda İspat ve Araçları**, 11.01.2009, <http://www.hukuksokagi.com/kaynak/is-hukukunda-ispata-ve-araclari/>, (Erişim Tarihi: 12.01.2014)

DİNÇER, İbrahim Levent, **İş Akdinin İşletme Gerekleri Nedeniyle Feshinde Usul Ve Bu Usulde Aykırılığın İş Hukukunda Müeyyidesi**, 2011, [http://www.zonguldakbarosu.org.tr/baro/index.php?option=com\\_content&view=article&id=437:-akdnn-letme-gerekler-nedenyle-feshinde-usuel-ve-bu-usuele-aykiriliin-hukukundak-mueeyyides&catid=30:serbest-kuersue](http://www.zonguldakbarosu.org.tr/baro/index.php?option=com_content&view=article&id=437:-akdnn-letme-gerekler-nedenyle-feshinde-usuel-ve-bu-usuele-aykiriliin-hukukundak-mueeyyides&catid=30:serbest-kuersue), (Erişim Tarihi: 05.10.2013)

DOĞAN, Selçuk, **Sürelili (Bildirimli) Fesih**, 9.12.2011, <http://www.birlikteik.com/index.php?p=as&b=d0000000028>, (Erişim Tarihi: 15.01.2014)

ERTAN, Selçuk, **4857 Sayılı İş Yasası ve Uygulamada İş Güvencesi**, Genel-İş Emek Araştırma Dergisi, 2005/1

ESEN, Bünyamin, **Örneklerle İş Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma ve Hükümleri**, Mali Çözüm Y, Şubat 2013

EVREN, Eren, **İşyerinin (veya Bölümün) Kapatılması Sebebi İle Fesih ve Feshin Son Çare Olması**, 05.07.2013, <http://www.isveiscidavalari.com/2013/07/isyerinin-kapatilmasi-sebebiyle-fesih.html>, (Erişim Tarihi: 05.10.2013)

GELERİ, Mehmet Fatih, **Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi**, [http://www.muhasibenet.net/makale\\_m%20fatih%20geleri\\_calisma%20kosullarinda%20esas%20degisiklik.html](http://www.muhasibenet.net/makale_m%20fatih%20geleri_calisma%20kosullarinda%20esas%20degisiklik.html), (Erişim Tarihi: 18.10.2013)

GENÇLER, Ayhan, **Türkiye’de İşsizlik Sigortası Uygulaması**, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale115.pdf>, (Erişim Tarihi: 25.01.2014)

GÖKÇE, Sibel, **Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecilerin Hakları ve Mesleki Sorunları**, Adalet Yayınevi, Ankara 2010

GÖKTAŞ, Seracettin, **Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu, 4857 Sayılı İş Kanunu ve İlgili Mevzuat**, Turhan Kitabevi, Ankara 2003

GÖKTAŞ, Seracettin, **İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi**, <http://www.ankarabarusu.org.tr/site/ankarabarusu/tekmakale/2008-1/2.pdf>, (Erişim Tarihi: 13.09.2013)

GÖKTAŞ, Seracettin, **İşveren Vekilinin İş Güvencesi**, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009-1

GÖKTAŞ, Seracettin, **Sözleşmenin Feshi**, Ankara Barosu Dergisi, 2008/1

GÜLTAN, Algan, **İş Sözleşmesinde Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Hüküm Ve Sonuçları**, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı, Ankara 2010.

GÜVENİR, Murat, **Kitle İletişim Sistemleri Açısından Batı’da ve Türkiye’de Gazeteciliğin Gelişim Evreleri**, Ankara 1991

GÜZEL, Ali, **İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi**, Galatasaray Üniversitesi/ İstanbul Barosu, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2004

IŞIK, Rüçhan, **Avrupa Sosyal Şartı**, [www.anayasa.gov.tr/files/insan\\_haklari.../IsikAvrupaSosyalSarti.doc](http://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari.../IsikAvrupaSosyalSarti.doc), (Erişim Tarihi:11.10.2013)

İNCİROĞLU, Lütfi, **Atipik İş Sözleşmelerinde Kıdem Tazminatı Uygulaması**, 15 Ağustos 2006, <http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/9/19/>, (Erişim Tarihi: 12.11.2013)

İNCİROĞLU, Lütfi, **Yeni İş Kanunu'nda İş Sözleşmesi Feshinin Geçerli Sebebe Dayandırılması**, 18 Ağustos 2006, <http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/25/19/>, (Erişim Tarihi: 05.01.2013)

KAPLAN, Emine Tuncay, **İşverenin Fesih Hakkı Sınırları, Hüküm ve Sonuçları**, Kadioğlu Matbaası, Ankara 1987.

KARABULUT, Özlem, **Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı**, Ankara Barosu Dergisi, Ankara 2008/1

KARACA, Nuray Gökçek, **Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları**, Legal Yayınevi, İstanbul 2010, birinci baskı

KARACA; Nuray Gökçek, **Türkiye'de Basın Çalışanlarının İş İlişkileri ve Sorunları**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2004

KESKİN, Mustafa, **Toplu Çıkarmanın Tanımı, Nedenleri ve Bildirimi**, [http://www.muhasabebet.net/makale\\_mustafa\\_keskin\\_toplu%20cikarmanın%20tanımları.html](http://www.muhasabebet.net/makale_mustafa_keskin_toplu%20cikarmanın%20tanımları.html), (Erişim Tarihi: 21.12.2013)

KOÇ, Muzaffer, **Tüm Yönleriyle İş Güvencesi**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara 2005

KOÇ, Yıldırım, **Dünyada İş Güvencesi**, Türk-İş Eğitim Yay. No.50, Ankara, 2000

KOÇ, Yıldırım, **Türkiye-ILO İlişkileri**, Türk-İş Eğitim Yayınları, Ankara, 2000

KÜÇÜK, Gökhan, **Gazetecilerin Yasal Hakları Neler?**, 10.02.2012, [http://www.tgf.com.tr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=641:gazeteciler-bu-yazy-mutlaka-okumal&catid=44:haberler&Itemid=92](http://www.tgf.com.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=641:gazeteciler-bu-yazy-mutlaka-okumal&catid=44:haberler&Itemid=92), (Erişim Tarihi: 05.11.2013)

MAZLUM, İsmet, **Feshe İtiraz Davası**, Ankara Barosu Dergisi, Şubat 2013

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, ASTARLI, Muhittin, **İş Hukuku**, Ankara 2012

OĞUZMAN, Kemal, **Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması**, Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti, 1966

ÖZBEK, Mustafa S., **İşe İade Davasında Davacı İşçinin Tedbiren İşe İadesi**, Çalışma ve Toplum, 2012/4

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

ÖZEK, Çetin, **Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri ile İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet**, 1962

ÖZEK, Çetin, **Türk Basın Hukuku**, İÜHF Yay, İstanbul 1978

ÖZTÜRK, Mehmet Onat, **İşçinin Sendika Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması**, Çalışma ve Toplum, 2013/3

ÖZÜLKÜ, Hacı Osman, İş Sözleşmelerinde Geçerli Nedenle Fesih, <http://www.osmanozulku.av.tr/avukat-makale/is-sozlesmelerinde-gecerli-nedenle-fesih.html>, (Erişim Tarihi: 12.01.2014)

SAYIN, Ali Kemal, **ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi**, Çalışma Dünyası Dergisi, Ocak 2013

SÜZEK, Sarper, **İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması**, Kazancı Yayınları, Ankara 1976

SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, 1. Baskı, İstanbul, 2002

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

SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)**, Beta Basım AŞ, İstanbul, 2006, 3. Baskı

ŞAFAK, Can, **4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part time) Çalışma**, [http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/kismi\\_calisma.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf), (Erişim Tarihi: 14.12.2013)

ŞAFAK, Can, **Türkiye’de İş Güvencesi**, 21.03.2007, <http://www.sendika.org/2007/03/egitim-notlari-turkiyede-is-guvencesi-can-safak/>, (Erişim Tarihi: 13.12.2013)

ŞAKAR, Müjdat, **Basım İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı**, Çalışma ve Toplum, 2008/2

ŞEN, Murat, **Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık**, TÜHİS, Mayıs 2010

ŞUĞLE, Mehmet Ali, **İş Hukuku Açısından Gazeteci**, ÇGD Yayınları, Ankara 2001

TANTEKİN, Damla Ömür, **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli ve Haklı Nedenle Feshinde 4857 Sayılı İş Yasası Hükümlerinin 158 Sayılı Ilo Sözleşmesi ve Fransız Mevzuatı Çerçevesinde Değerlendirilmesi**, 2004, [www.turkhukuk sitesi.com/makale\\_136.htm](http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_136.htm), (Erişim Tarihi: 05.01.2014)

TAŞDEMİR, Hakan, **Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı**, Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, Ankara, 2002

TAŞKENT, Savaş, **İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karsı Korunması)**, Belediye-İş Sendikası Yayını, İstanbul 1991

TEMEL, İlknur Sezgin, **Kıdem Ve İhbar Tazminatına Esas Alınması Gereken Ücret Ve Ekleri**, <http://ilknurtemel.av.tr/kidem-ve-ihbar-tazminatina-esas-alinmasi-gereken-ucret-ve-ekleri/>, (Erişim Tarihi: 21.10.2013)

TEZEL, Şevket, **4857 Sayılı Kanuna Tabi Çalışanların Tazminat Hakları**, <http://www.bilgidenetim.com/4857-sayili-kanuna-tabi-calisanlarin-tazminat-haklari-2.html>, (Erişim Tarihi: 22.01.2014)

TOPALOĞLU, Sıddık, CAMKURT, Mehmet Zülfi, **İş Mevzuatında Kıdem Tazminatı**, TÜHİS, Şubat 2008, Cilt 21,

ULUCAN, Devrim, **İş Güvencesi**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası

UŞAN, Fatih, **4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Ve Uygulama Sorunları**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2007, Cilt: 9

UYAN, Sefa, **4857 Sayılı (Yeni) İş Yasası'na Göre İş Güvencesi**, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anadilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta 2006

YUVALI, Ertuğrul, **İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Ve Zorunlu Neden Kavramları İle Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri**, Kamu-İş Dergisi, 2012/3

YÜCESOY, Yasemin, DEMİR, Musa, **Çalışma Yaşamında Haklar**, Uluslararası Çalışma Ofisi Ankara, <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/areas/cyhelkitabi.pdf>, (Erişim Tarihi: 24.11.2013)

YÜKSEL, Ali, **İşverenin İşletmesel Nedenle İş Akdini Feshetmesi**, Eylül 2013, <http://www.dunya.com/isveren-in-isletmesel-nedenle-is-akdini-feshetmesi-153252yy.htm>, (Erişim Tarihi: 05.01.2013)

**Gazeteci Kadınlar Sektörden Şikayetçi**, 24.07.2012, <http://bianet.org/bianet/emek/139901-gazeteci-kadinlar-sektorden-sikayetci>, (Erişim Tarihi: 27.11.2013)

**4857 Sayılı İş Kanunu Gerekçesi**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Matsa Basımevi, Ankara 2008

## **ÖZGEÇMİŞİM**

7 Temmuz 1983 tarihinde Ankara’da dünyaya geldim. İlk ve orta öğrenimimi TED Ankara Koleji’nde tamamladım. 2004 yılında Bilkent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası İlişkiler bölümünden mezun oldum. 2010 yılından beri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünde, Çalışma Uzman Yardımcısı olarak çalışmaktayım. Aynı zamanda, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Karşılaştırmalı Uluslararası Siyaset Anabilim Dalında yüksek lisans yapmaktayım.



