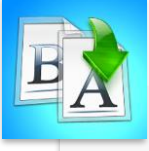


İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRELİ FESİH BİLDİRİMİYLE SONA ERMESİ



İÇİNDEKİLER

- Fesih Kavramı
- Süreli Fesih
- Usulsüz Feshin Yaptırımı
- Yeni İş Arama İzni
- Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması
- İş Güvencesi Kapsamındaki İş İlişkilerinde Süreli Fesih
- İşe İade Davası



HEDEFLER

- Bu üniteyi çalıştıktan sonra;
 - Fesih kavramını ve Süreli feshi tanımlayabilecek,
 - İhbar tazminatı ve İş güvencesi kavramlarını açıklayabilecek,
 - İşe iade davası hakkında bilgi sahibi olabileceksiniz.

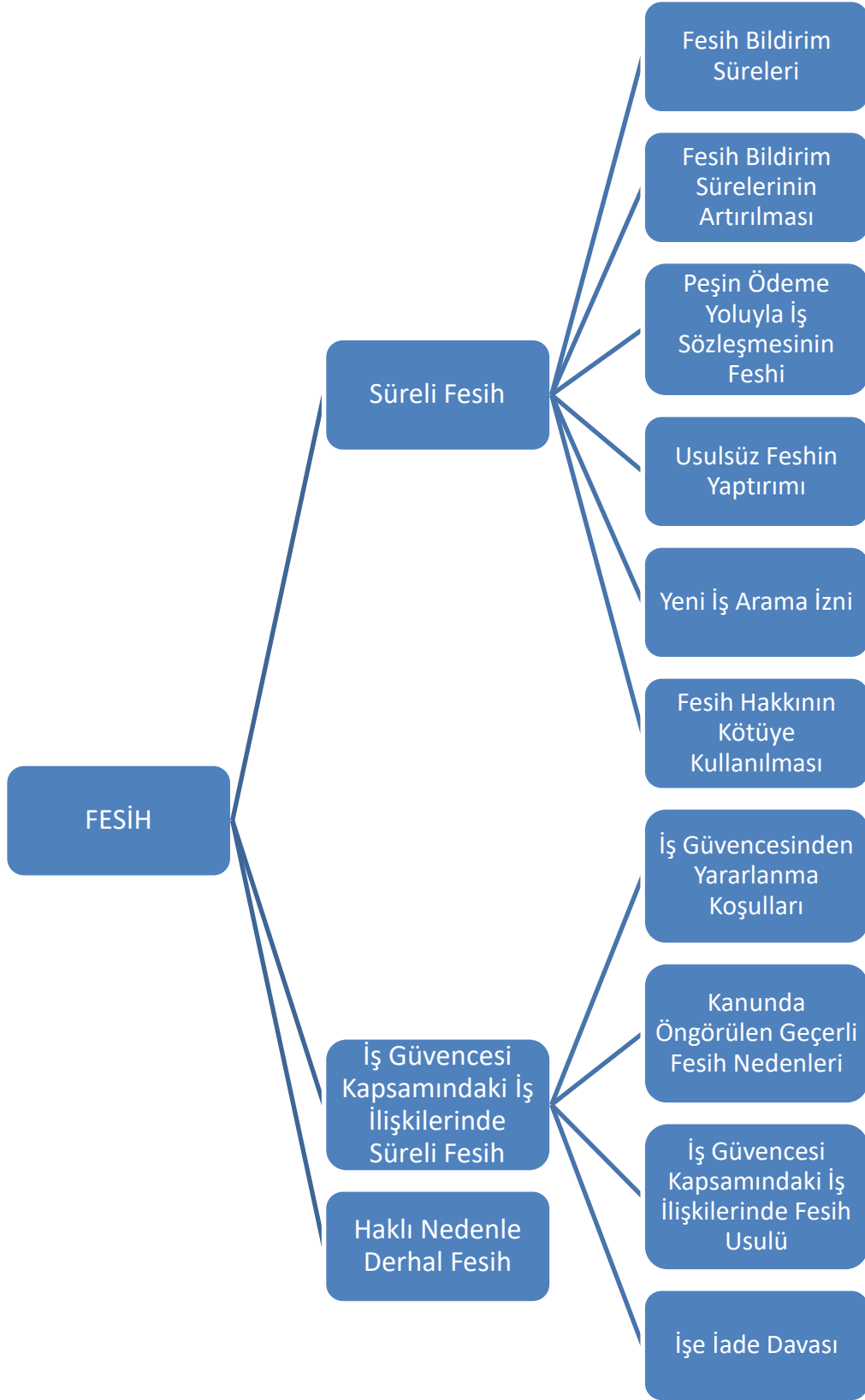


Atatürk Üniversitesi
Açıköğretim Fakültesi

İŞ HUKUKU
Dr. Öğr. Üyesi
Faruk Barış MUTLAY

ÜNİTE

7



GİRİŞ

İş sözleşmelerinin sona ermesi, fesih dışı nedenlerle ya da fesihle mümkün olur. İş sözleşmesinin sona eriş şekline bağlı olarak tarafların talep edebileceği haklar da değişkenlik gösterir. Bu nedenle, iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdirilmesi gerektiği ve ne şekilde sona erdiği önem arz eder.

Fesih dışı sona erme halleri, işçinin ölümü (istisnai durumlarda işverenin ölümü, Türk Borçlar Kanunu m. 441), ikale (bozma sözleşmesi) ve belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin sonunda kendiliğinden sona ermesi olarak sayılır. Sayılan bu üç hâl fesih niteliğinde olmadığından, sözleşmenin bu üç hâlden herhangi biriyle sona ermesi halinde feshe bağlanan sonuçlar ortaya çıkmaz.

Fesih ise, süreli fesih (bildirimli fesih) ve haklı nedenle derhal fesih (süresiz/bildirimsiz fesih) olarak ikiye ayrılmaktadır.

İş Kanunu m.24 ve m.25'te sayılan nedenlerden birinin ya da bir kaçının bulunması halinde taraflar, herhangi bir süreye uymadan belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesini derhal feshedebilirler. Bu durum, haklı nedenle derhal fesih olarak adlandırılır. Söz konusu bu hak, hem işçiye hem de işverene tanınmıştır. Farklı bir ifadeyle, işçi ya da işveren Kanun'da (m.24 ve m.25) sayılan nedenlerden birinin bulunması halinde belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı nedenle derhal sona erdirebilir.

Tarafların belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyecekleri durumlarda başvurmaları gereken fesih türü ise süreli fesihtir. Farklı bir ifadeyle, taraflar belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdiremeyeceklerse, süreli fesih ile sona erdirebilirler. Bu hak da hem işçiye hem işverene tanınmıştır.

Süreli fesihte tarafların belirsiz süreli iş sözleşmesini feshederken uymaları gereken süreler bulunmaktadır. Bunun yanında, eğer işçi iş güvencesi kapsamındaysa ve işverence iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesi süreli fesihle sona erdirilecekse, uyulması gereken süreler dışında fesih usulü de bulunmaktadır.

Bu üniteye önce fesih ve süreli fesih kavramı incelenecek olup belirsiz süreli iş sözleşmelerinin bildirim sürelerine uyulmadan feshedilmesi halinde tarafların talep edebileceği tazminat anlatılacaktır. Ayrıca iş güvencesinin şartları ve iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesinin hangi usulle feshedilmesi gerektiği üzerinde de durulacaktır.

FESİH KAVRAMI

Fesih, hak sahibine, karşı tarafa ulaşması ile hüküm ve sonuçlarını doğuran, tek taraflı bir irade beyanı ile bir sözleşmeyi derhal veya bir sürenin sonunda ortadan kaldırma imkânı veren bozucu yenilik doğuran bir haktır [1, 2, 3, 4, 5, 6].

Sözleşmenin derhal sona ermesini sağlayan fesih, haklı nedenle derhal fesih olarak adlandırılırken; sözleşmenin belli bir sürenin sonunda sona ermesini sağlayan fesih ise, süreli fesih olarak adlandırılır.



Fesih, süreli ve derhal olmak üzere ikiye ayrılır.

Fesih hakkı, tek taraflı şekilde kullanılması sebebiyle, feshin kendisine bağlanan hüküm ve sonuçları doğurması için karşı tarafın kabulüne gerek yoktur [2, 5]. Fesih kural olarak, sözlü ya da yazılı yapılabilir. Bununla birlikte, iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesi feshedilecekse, işveren tarafından fesih beyanının yazılı bir şekilde açıklanması gerekmektedir [2, 3, 4, 6].

Fesih hakkı şarta bağlı olarak kullanılamaz. Örneğin, ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesi koşuluyla sözleşmenin sona erdirilmek istenmesi, fesih olarak değerlendirilemez.

Fesih karşı tarafa ulaşmakla hüküm ve sonuç doğurur. Dolayısıyla, yüz yüze yapılmayan fesihlerde fesih anı, feshin yapıldığının diğer tarafça öğrenilme anı değil, fesih beyanının diğer tarafa ulaşma anıdır. Ulaşmadan kasıt ise, karşı tarafın hakimiyet alanına girmesidir.

SÜRELİ FESİH

Genel Olarak



Sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinin süreli feshi mümkündür. Belirli süreli iş sözleşmeleri süreli fesih yoluyla sona erdirilemez.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, *sözleşmenin belli bir sürenin sonunda sona ermesini sağlayan fesih süreli fesih olarak adlandırılır. Sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri süreli fesih yoluyla sonlandırılabilir.* Başka bir ifadeyle, belirli süreli iş sözleşmelerinin süreli fesih ile sona erdirilme imkânı bulunmamaktadır. Sözleşmenin kısmi süreli, deneme süreli olup olmasının ise bir önemi yoktur.

Şüphesiz belirsiz süreli iş sözleşmelerinin süreli fesih dışında haklı nedenle fesih yoluyla sona erdirilmesi de mümkündür. Kısaca ifade etmek gerekirse, 4857 sayılı İşK. m.24 ve m.25 çerçevesinde haklı nedenle derhal fesih sebeplerinin bulunmaması halinde, belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek isteyen taraf İşK. m.17 hükmüne uymak zorundadır [2, 4, 6].

Belirli süreli iş sözleşmeleri ise, ya sürenin sonunda kendiliğinden sona erer ya da taraflarca haklı nedenle derhal fesih yoluyla sonlandırabilirler. Yinelemek gerekirse, *belirli süreli iş sözleşmeleri süreli fesih yoluyla sona erdirilemez.*



İşçi ya da işveren sözleşmeyi süreli fesihle sona erdirmek istediklerinde, İşK. m.17'de yer alan sürelere uymak zorundadırlar.

İşçi ister iş güvencesi kapsamında olsun isterse iş güvencesi kapsamında olmasın belirsiz süreli iş sözleşmesini İşK. m.17'de yer alan sürelerle uyarak süreli fesih yoluyla her zaman sona erdirebilir [2, 6]. *İş güvencesi kapsamında olan ya da olmayan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshederken geçerli neden gösterme ya da herhangi bir usule uyma zorunluluğu yoktur. Sadece İşK. m.17 hükmüne uyması gerekmektedir.*

İşverenin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek istemesi halinde ise, işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığı önem arz eder. *İş güvencesi kapsamında olmayan iş ilişkilerinde işverenin İşK. m.17'ye uyarak belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmesi her zaman mümkündür.*

İş güvencesi kapsamındaki iş ilişkilerinde de işveren yine İşK. m.17'ye uymak zorundadır. Bununla beraber, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmeleri ancak İşK. m.18'de öngörülen geçerli sebeplerin varlığı halinde ve

m.19'daki usule uyularak feshedilebilir.

Fesih Bildirim Süreleri

Hem işçi hem de işveren süreli feshe başvurduğunda kanunda öngörülen bildirim sürelerine (ihbar önelleri) uymak zorundadır. Bildirim süreleri İş Kanunu'nun 17. maddesinin 2. fıkrasında işçinin kıdemi (çalışma süresi) gözetilerek belirlenmiştir [2, 3, 4, 6].

Buna göre iş sözleşmeleri;

- İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
 - İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
 - İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
 - İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,
- feshedilmiş sayılır.

Hükümde belirtilen ihbar önelleri, fesih bildiriminden karşı tarafa ulaşması ile işlemeye başlayacak olup *ihbar süreleri içinde iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla devam eder.* Buna göre; iş yerindeki kıdemi yani çalışma süresi 2,5 yıl olan bir işçi, iş sözleşmesini feshetmek istiyorsa, öncelikli olarak sözleşmenin türü belirlenmelidir. Sözleşme belirli süreli ise, işçi sözleşmeyi sadece haklı nedenle sona erdirebilir. Haklı nedeni yoksa sözleşmenin süresinin bitmesini beklemelidir.

Eğer sözleşme belirsiz süreli ise işçinin haklı nedeni bulunmasa bile, işçi sözleşmeyi süreli fesih ile her zaman sona erdirebilir. Bu noktada işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmamasının önemi yoktur. Ayrıca işçinin uyması gereken usul de bulunmamaktadır.



İhbar süreleri, işçinin iş yerindeki çalışma süresine göre belirlenecek olup, ihbar süresi içinde sözleşme bütün hak ve borçlarıyla devam eder.



Örnek

- İş yerindeki çalışma süresi 2,5 yıl olan işçi, belirsiz süreli iş sözleşmesini süreli fesih ile sona erdirmek istemektedir. Çalışma süresi örneğimizde 2,5 yıl olduğu için sözleşme 6 hafta sonra sona erecektir. Bu nedenle işçi, sözleşmeyi sona erdirmek istediği tarihten 6 hafta önce işverene bildirimde bulunmak zorundadır.



İşçi tarafından belirsiz süreli iş sözleşmesinin süreli fesih ile sona erdirilmesi halinde işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığı önemli değildir.

Yukarıda açıklananlar doğrultusunda çalışma süresi 2,5 yıl olan işçinin 08/10/2018 tarihinde fesih beyanını açıkladığı ve fesih beyanının 11/10/2018 tarihinde işverene ulaştığı ve 15/10/2018 tarihinde işverenin feshin yapıldığını öğrendiği varsayımında, sözleşme 6 hafta daha bütün hak ve borçlarıyla devam edecektir.

İfade edelim ki, örneğimizde 6 haftalık süre, 08/10/2018 ya da 15/10/2018 tarihinde değil, 11/10/2018 tarihinde başlayacaktır. Zira yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, feshin karşı taraf ulaşmasıyla birlikte fesih ihbar süreleri işlemeye



İşveren, iş güvencesi kapsamında olmayan işçinin iş sözleşmesini bildirimli fesih ile sona erdirmek isterse İşK. m.17'ye uygun davranmalıdır.

başlar. Buna göre örneğimizdeki olay esas alındığında işçinin iş yerindeki çalışma süresine göre 6 hafta olan fesih ihbar süresi, 11/10/2018 tarihinde işlemeye başlayacak olup 6 hafta daha devam edecektir. 6 hafta boyunca taraflar sözleşmeden doğan borçlarını yerine getirmekle yükümlü olacaktır. Dolayısıyla işçi iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu ifa edecek, işveren de karşılığında ücret ödeyecektir. Tarafların diğer hak ve yükümlülükleri de 6 hafta boyunca aynen devam edecektir.

İşçinin değil de işverenin sözleşmeyi feshedeceği durumlarda da aynı şekilde öncelikli olarak sözleşmenin türü belirlenmelidir. Bundan sonra ise, işçinin feshinden farklı olarak işverenin sözleşmeyi feshinde işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığı araştırılmalıdır.

Önemle ifade edelim ki, işçi ister iş güvencesi kapsamında olsun isterse olmasın, işveren belirsiz süreli iş sözleşmesini süreli fesih ile sona erdirirken İşK. m.17'deki sürelerle uygun davranmalıdır. Bu noktada örneğimizde işçinin çalışma süresi 2,5 yıl olduğundan bu süre 6 hafta olacaktır. Bununla birlikte işçi iş güvencesi kapsamındaysa, işveren hem İşK. m.17 hem de İşK. m.19 hükmüne uymak zorundadır.

Fesih Bildirim Sürelerinin Arttırılması

İşK. m.17/III hükmünde, bildirim sürelerinin asgari olduğu ve sözleşmelerle arttırılabileceği ifade edilmiştir. Bununla birlikte bu sürelerin farklı arttırılıp arttırılamayacağı sorunu bulunmaktadır.

Buna göre, iş yerinde 3 yıldan fazla süreyle çalışan bir işçi için uyulması gereken ihbar süresi, işçinin sözleşmeyi feshetmesi halinde 10 hafta, işverenin sözleşmeyi feshetmesi halinde ise 12 hafta olacak şekilde kararlaştırılırsa, bu anlaşma geçerli sayılabilecek midir?

Türk Borçlar Kanunu m.432/V'te "*Fesih bildirim sürelerinin her iki taraf için de aynı olması zorunludur. Sözleşmede farklı süreler öngörülmüşse, her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresi uygulanır.*" hükmü yer almaktadır.

Söz konusu düzenleme esas alındığında, yukarıdaki örnekte yer alan sürelerin her iki taraf için de 12 hafta olarak uygulanması gerektiği sonucuna ulaşılabilir. Ancak İş Kanunu'ndaki hükümlerin nispi emredici özelliği dikkate alınarak bir sonuca ulaşmak daha isabetli olacaktır. Buna göre, *bildirim sürelerinin işçi lehine olacak şekilde farklı kararlaştırılmasının mümkün olduğu sonucuna ulaşılabilir. Bu doğrultuda işverenin uyması gereken süre daha çok, işçinin uyması gereken süre ise daha az arttırılabilir.* Bu anlayış doğrultusunda yukarıdaki örnekteki verdiğimiz anlaşma geçerli sayılabilecektir. Ancak yukarıdaki örnekten hareket edildiğinde işçinin uyması gereken süre 12 hafta, işverenin uyması gereken süre 10 hafta olarak kararlaştırılırdı, anlaşma işçinin aleyhine olduğundan, TBK m.432 uyarınca 12 haftalık süre esas alınacaktı.

Son olarak ifade edelim ki, Yargıtay fesih bildirim sürelerinin, yasal bildirim sürelerinin en fazla 4 katı olarak arttırılabileceğine hükmetmektedir.



İşveren iş güvencesi kapsamında olan işçinin iş sözleşmesini bildirimli fesih ile sona erdirmek isterse hem İşK. m.17'ye hem de İşK. m.19'a uygun davranmalıdır.

Peşin Ödeme Yoluyla İş Sözleşmesinin Feshi



Peşin ödeme suretiyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi, sadece işverene tanınmış bir haktır.

Peşin ödeme yoluyla fesih, 4857 s. İşK. m.17/V'te düzenlenmiştir. *Sadece işverenin iş sözleşmesini peşin ödeme suretiyle sona erdirmesi mümkündür. İşçi için bu hak tanınmamıştır.*

Kanun'da tanınan haklar doğrultusunda işveren ya işçiye "ihbar (bildirim) süresi verecek" ya da iş sözleşmesini "bildirim sürelerine ait ücreti peşin ödeme suretiyle" sona erdirecektir [2, 4, 6]. Başka bir deyişle, *işverenin bildirim sürelerinin bir kısmını kullanarak bir kısma ilişkin ücreti peşin ödeyerek iş sözleşmesini feshetmesi mümkün değildir.* Bu iki yöntemden birini seçmek zorundadır.

Peşin ödemede dikkate alınacak ücret işçinin son giydirilmiş brüt ücretidir. Yargıtay, işverenin peşin ödeme yoluyla iş sözleşmesini feshetmesi halinde, işçinin bildirim süreleri esnasında doğacak olan, yeni yürürlüğe girecek kıdem tazminatı tavanı yahut toplu iş sözleşmesi zammı gibi haklardan yararlanamayacağını; ancak toplu iş sözleşmesinde işçinin bu dönemdeki haklardan yararlanacağını öngörülmesi halinde bunun mümkün olduğunu kabul etmektedir (Yarg. 9. HD., T. 20.04.2005, E. 2004/25001, K. 2005/13861; 9. HD., T. 13.03.2001, E. 2000/19901, K.2001/3852,).



İş sözleşmesinin yasal fesih ihbar sürelerine (İşK.m.17) veya arttırılmış ihbar sürelerine uyulmadan feshedilmesi, usulsüz fesihtir.

USULSÜZ FESHİN YAPTIRIMI

Yukarıda da açıklandığı gibi 4857 sayılı İşK. m.24 ve m.25 çerçevesinde haklı (derhal) fesih sebeplerinin bulunmaması halinde, belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek isteyen taraf, İşK. m.17'ye uymak zorundadır.

İş Kanunu m.17'de öngörülen süreler hiç uyulmaması ya da eksik uyulması halinde gerçekleştirilen fesih "usulsüz fesih" olarak adlandırılır. Örneğin, işçinin iş yerinde 3 yıldan fazla süreyle çalıştığı bir durumda sözleşmeyi fesheden tarafın (işçi ya da işveren) uyması gereken süre 8 haftadır. 8 haftadan daha az bir süre verilerek iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, fesih, usulsüz fesih olarak adlandırılır.

Usulsüz feshle sözleşmenin sona erdirilmesi halinde de sözleşme ortadan kalkmış olur. Ancak *usulsüz fesih yapan taraf, bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorunda kalır. Bu tazminatın adı ihbar tazminatıdır.*



Belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı neden olmaksızın ve İşK. m.17 hükmüne göre süre vermeksizin fesheden taraf, diğer tarafa ihbar tazminatı ödemek zorundadır.



Örnek

- İş yerinde 3 yıldır çalışan bir işçi, belirsiz süreli iş sözleşmesini feshederken işverene 8 haftalık süre yerine daha az bir süre (örneğin 7 hafta) verirse, ihbar tazminatı ödemek zorunda kalır. Bu noktada ödenecek ihbar tazminatı miktarı, kalan 1 haftalık süre ücreti kadar olmayıp 8 haftalık ücret tutarındadır.

Aynı şekilde işverenin sözleşmeyi eksik süre vererek ya da hiç süre vermeyerek feshetmesi halinde de işveren işçiye ihbar tazminatı ödemek zorunda kalır. Örneğin; iş yerinde 1 yıldır çalışan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin

İşveren tarafından eksik süre verilerek feshedilmesi veya hiç süre verilmeden feshedilmesi halinde, işveren işçiye, işçinin 4 haftalık ücreti tutarında ihbar tazminatı ödemek zorunda kalır.

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, *işverenin süreli (bildirimli) fesih ile peşin ödeme yoluyla feshi bir arada kullanması mümkün değildir*. Başka bir ifadeyle *işverenin işçiye bildirim süresinin bir miktarını kullandırması, bir miktarını ise ücret olarak vermesi halinde 4857 sayılı İşK. m.17 uyarınca yapılan usulüne uygun bir fesih söz konusu olmaz ve işçi lehine ihbar tazminatı hakkı doğar*. Benzer şekilde işveren tarafından bildirim sürelerinin bölünerek kullanılması halinde de işçi lehine ihbar tazminatı hakkı doğar (Yarg. 9. HD., T. 14.01.2013, E. 2010/37390, K. 2013/75).

İhbar sürelerinin arttırılmış olması halinde, işçi ya da işveren ihbar tazminatını arttırılmış süreler üzerinden ödemek zorunda kalır. Ancak Yargıtay bir kararında işçinin ihbar tazminatı ödemesi gereken hallerde, tazminatın arttırılmış ihbar süreleri üzerinden değil, yasal bildirim süreleri üzerinden ödenmesi gerektiğine karar vermiştir (Yarg. 9.HD., T. 30.04.2002., E. 2002/20615, K. 2002/6928).

İhbar tazminatı işçinin son giydirilmiş brüt ücreti üzerinden hesaplanır. Hesaplama gelir vergisi ile damga vergisi düşülür. İhbar tazminatı götürü nitelikteki bir tazminat olduğundan, zarar olmasa da bu tazminat işçi ya da işveren tarafından talep edilebilir. İhbar tazminatını aşan bir zararın varlığı halindeyse, zarar gören taraf, zararını ispat ederek Türk Borçlar Kanunu hükümlerine dayanarak tazminatı talep edebilir [6].

YENİ İŞ ARAMA İZNI

Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş sözleşmesinin feshinde, 4857 sayılı İşK. m.17'ye göre işçiye tanınması gereken bildirim (ihbar) öneli, işçiye, fesihten sonraki hayata hazırlamak için önemlidir. Bildirim süresi sonunda işten ayrılacağını bilen işçi, bu süre içinde bir başka iş yerinde yeniden çalışabilmek için girişimlerde bulunabilecektir. Ancak bu süre içinde iş görme borcunu eksiksiz yerine getirmesi gereken işçi için yeni iş aramasının güçlükleri de ortadadır. Bu nedenle yasa koyucu, bildirim süresi içinde işverence işçiye yeni iş araması için izin verilmesini öngören düzenleme yapmıştır [2, 4, 6].

İşK. m. 27'ye göre; *bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır. İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir. İşveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder*.



Sözleşmeyi süreli fesih ile sadece işverenin feshettiği durumlarda değil, işçinin feshettiği hallerde de işçiye yeni iş arama izni verilmelidir.



Yeni iş arama izninin verilmemesi tek başına feshi usulsüz hale getirmeyeceğinden, bu durumda işçiye ihbar tazminatı ödenmesi gerekmez.

Sözleşmeyi fesheden taraf işçi de olsa işveren de olsa işçi bu izne hak

kazanır. Yargıtay'a göre de; *işçinin, bildirim süresi tanımak suretiyle fesih yoluna gitmesi halinde de işverence yeni iş arama izni verilmesi gerekir. Gerçekten yasada sadece bildirim süresinden söz edilmiş, bu süreyi işçinin ya da işverenin tanımış olması arasında ayırım yapılmamıştır. İşçinin ihbar öneli tanımak suretiyle feshinden sonra da iş arama ihtiyacı devam edebilecektir. Hatta işçi bu arada yeni bir iş bulmuş olsa dahi, iş arama ihtiyacı devam eder. Çünkü iş arama iznini değerlendirerek daha iyi bir iş bulma imkânına kavuşabilecektir* (Yarg. 9. HD., T. 05.02.2014, E. 2011/53724, K. 2014/3398).

Yeni iş arama izninin ne zaman kullanılacağını işçi kendi belirleyemez. Ancak TBK m.421/III uyarınca; *izin saatlerinin ve günlerinin belirlenmesinde işveren ve işçinin haklı menfaati göz önünde bulundurulur.*

Bunun yanı sıra, 4857 s. İŞK. m.59'a göre, iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde, yeni iş arama izni ile yıllık ücretli izin süresi iç içe giremez. İŞK. m.27 hükmünde de açıkça belirtildiği gibi, işçinin yeni iş arama izni kullanması sebebiyle ücretinde kesinti yapılamaz.

Yargıtay'ın yerleşik içtihadı uyarınca, bildirim önelleri içinde işçiye verilmesi gereken yeni iş arama izni kamu düzenini ilgilendirmektedir. İşverenin bu yükümünü azaltan ya da tamamen ortadan kaldıran sözleşme hükümleri geçersizdir. Ancak taraflar, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi hükmüne uygun olarak ihbar önelini arttırabilecekleri gibi, günlük en az iki saat olan iş arama izin süresini de daha fazla olarak belirleyebilirler. Eğer bildirim önelleri arttırılmış ise, yeni iş arama izni de arttırılmış bildirim süresine göre kullanılmalıdır (Yarg. 9. HD., T. 23.12.2008, E. 2008/42741, K. 2008/35011; Yarg. 9. HD., T. 05.02.2014, E. 2011/53724, K. 2014/3398).

Yeni iş arama izninin kullanıldığını işveren ispatlamalıdır (Yarg. HGK., T. 27.01.2010, E. 2009/9-593, K. 2010/20). Belirtmek gerekir ki, işverenin 4857 sayılı İŞK. m.17 uyarınca bildirim öneli tanıyarak iş sözleşmesini feshetmesi halinde, yeni iş arama iznini kullandırmaması feshin usulsüz yapıldığı anlamına gelmez. Başka bir ifadeyle yeni iş arama izninin kullandırılmaması bildirim süresini geçersiz kılmaz ve işçi salt bu olguya dayanarak ihbar tazminatı talep edemez. Söz konusu hususun yaptırımı İŞK. m.27 hükmünde ayrıca düzenlenmiştir. Eğer işveren işçiye yeni iş arama iznini kullandırmaz ise, 4857 sayılı İŞK. m.27 uyarınca hesaplanacak olan izin süresine ilişkin ücreti yüzde yüz zamlı öder. Yeni iş arama izninin verilmemesi aynı zamanda işçi bakımından 4857 sayılı İŞK. m.24 uyarınca haklı (derhal) fesih nedenidir.

Yargıtay'ın da ifade ettiği gibi yeni iş arama izni, işçinin ihbar öneli içinde çalıştırıldığı günler için geçerli olur. İşçinin hafta tatili, bayram ve genel tatil izinlerini kullandığı günler için işverenin iş arama izni verme zorunluluğu bulunmamaktadır. Çalışılmayan günler için iş arama izni verilmesi gerekmediğine göre, iş arama izin ücretine de hak kazanılamaz (Yarg. HGK., T. 27.01.2010, E. 2009/9-593, K. 2010/20).

İş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesihlerinde yahut işveren tarafından gerçekleştirilen fesihlerde 4857 sayılı İşK. m.17 uyarınca bildirim süre tanımak yerine peşin ödeme yoluyla feshedilmesi halinde, yeni iş arama izni verilmesine gerek olmadığı için yeni iş arama izin ücretinden de bahsedilemez. Nitekim Yargıtay bir kararında şu ifadelerle yer vermiştir: “Yeni iş arama izni, bildirim süresi tanınarak yapılan fesihlerde söz konusu olur. İşverence 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesine dayanılarak yapılan fesihlerde böyle bir yükümlülük olmadığı gibi, belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirim süresi tanınmaksızın derhal feshinde ya da bildirim sürelerine ait ücretin veya ihbar tazminatının peşin ödendiği hallerde yeni iş arama izni verilmesi gerekmez. Somut olayda, davalı tarafından, davacının iş sözleşmesi, 10.10.2006 tarihinde bildirilen yazı ile 11.11.2006 tarihinde feshedilmiştir. Çalışma süresine göre, davacıya hak etmiş olduğu ihbar süresi kullandırılmamıştır. Bu sebeple, davacının ihbar tazminatı talebinin mahkemece kabulü isabetlidir. Ancak ihbar tazminatı istemi kabul edilen davacının, aynı zamanda iş arama izni ücretini talep edemeyeceği hususu gözetilmeksizin, karar verilmesi isabetsizdir (Yarg. 22. HD., T. 04.03.2014, E. 2014/4476, K. 2014/4818).”

FESİH HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI

İşveren iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmesini feshederken herhangi bir nedene dayanmak zorunda olmayıp sadece İşK. m.17'ye uymalıdır [6]. Öte yandan, her hak gibi fesih hakkı da dürüstlük kuralına uygun kullanılmalıdır ve işverenin fesih hakkını kötüye kullanması hukuk düzeni tarafından korunamaz. *İşverenin fesih hakkının iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bakımından tek sınırı, hakkın kötüye kullanılması yasağıdır.*

İş sözleşmesinin; işçinin sendikaya üye olması, sendikal faaliyette bulunması, işvereni şikâyet etmesi, işveren aleyhine tanıklık yapması, AY ile güvence altına alınan temel hak ve özgürlüklerini kullanması, işverenden iş ve sosyal güvenlik mevzuatından doğan bir hakkını talep etmesi gibi bir sebeple feshedilmesi halinde, fesih hakkının kötüye kullanılmasından bahsedilecektir. Şüphesiz fesih hakkının kötüye kullanılması sayılanlardan ibaret değildir.

İşveren iş güvencesi kapsamında olmayan işçinin iş sözleşmesini kötü niyetle feshederse, işçiye bildirim sürelerine ait ücretin 3 katı tutarında tazminat öder (kötü niyet tazminatı). Söz konusu tazminat sadece iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için geçerlidir. *İş güvencesi kapsamındaki işçiler kötü niyet tazminatı talep edemez.* Ayrıca fesih hakkının kötüye kullanılmasından bahsedebilmek için öncelikle bir hakkın ortaya çıkması gerekir. Olmayan bir hakkın kötüye kullanılmasından bahsedilemeyeceğinden ve belirli süreli iş sözleşmelerinin süreli feshi de söz konusu olmayacağından, belirli süreli iş sözleşmesi feshedilen işçi de kötü niyet tazminatı talep edemez.

İşverenin iş sözleşmesini hem bildirim sürelerine uymadan hem de kötü niyetli olarak feshetmesi halinde işçi, ihbar tazminatıyla beraber kötü niyet tazminatına da hak kazanır.

Eğer iş sözleşmesi işçinin sendikaya üye olması yahut sendikal faaliyette



İş güvencesi kapsamındaki işçi kötü niyet tazminatı talep edemez.



İşveren kötü niyet tazminatı talep edemez.

bulunması sebebiyle feshedilmiş ise, işçi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.25’de öngörülen asgari bir yıllık ücret tutarındaki sendikal tazminatı da talep edebilir; ancak aynı anda hem sendikal tazminatı hem de kötü niyet tazminatı talep etmesi mümkün değildir. İkisinden birini seçmesi gerekmektedir. Kötü niyet tazminatının ayrımcılık tazminatı ile birlikte istenip istenemeyeceği tartışmalıdır.

İş sözleşmesinin kötü niyetle feshedildiğini işçi ispat etmelidir. Bununla birlikte kötü niyet tazminatı da götürü nitelikteki bir tazminat olduğundan, işçi zararı olmasa dahi bu tazminatı talep edebilir.

Son olarak ifade edelim ki, iş sözleşmesinin işçi tarafından kötü niyetli bir şekilde feshedilmesi halinde, işveren kötü niyet tazminatı talep edemez [6]. Ancak Türk Borçlar Kanunu’na göre zararı varsa işçiden tazminat talep edebilir.

İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDAKİ İŞ İLİŞKİLERİNDE SÜRELİ FESİH

İş Güvencesinden Yararlanma Koşulları

İşK. m. 18’e göre iş güvencesinin koşulları şunlardır:

- *İşçi İş Kanunu’na tabi olmalıdır* (Basın İş Kanunu’nda İş Kanunu’nun ilgili hükümlerine atıf yapılarak *Basın İş Kanunu kapsamındaki işçilerin de diğer koşulları sağlaması halinde iş güvencesi kapsamında olmasına olanak tanınmıştır*).
- İşçi, *belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışıyor olmalıdır*.
- İş yerinde *en az 30 işçi çalışıyor olmalıdır*.

İşK. m. 18. hükmü, “İşverenin aynı işkolunda birden fazla iş yerinin bulunması halinde, iş yerinde çalışan işçi sayısı, bu iş yerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.” şeklindedir. Yargıtay’ın yerleşik içtihadına göre; *otuz işçi sayısının belirlenmesinde belirli-belirsiz süreli, tam-kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz. Fesih bildirim yapıldığı tarihte 30 işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacak işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fiilen çalışıyor olması gerekmemektedir. (...) Konumu itibarıyla güvence kapsamı içerisinde olmayan işveren vekillerinin ve yardımcılarının da iş yerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerekir. Fesih bildirim tarihinden önce iş sözleşmesi feshedilen, bu nedenle feshin geçersizliği davası açıp, lehine feshin geçersizliğine karar verilen işçinin işverene işe başlatılması için başvurusu halinde, adı geçen işçinin de 30 işçi sayısında değerlendirilmesi gerekir. Böyle bir durumda feshin geçersizliğine ilişkin dava sonuçlanmamış ise, bekletici mesele yapılarak sonucu beklenmelidir. İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan çırak, stajyer ve meslek öğrenimi gören öğrencilerle süresiz işlerde çalışanlar, keza iş yerinde ödünç(geçici) iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o iş yerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmazlar. Alt işverenin işçileri otuz işçi kıstasının belirlenmesinde dikkate alınmazlar;*



Bütün işçiler, iş güvencesi kapsamında değildir. İş güvencesi kapsamına girebilmek için işçiye ve iş yerine ilişkin şartlar bulunmaktadır.

fakat iş güvencesi hükümlerinden kaçmak amacıyla, işçilerin bir kısmının muvazaalı olarak taşeron işçisi olarak gösterilmesi halinde, bu işçilerin de işçi sayısına dahil edilmesi gerekir. Daha açık bir anlatımla, alt işverenlik ilişkisinin geçersiz sayılması gereken hallerde taraflarca alt işveren sayılan kişiye bağlı olarak çalışanlar otuz işçi sayısının tespitinde hesaba katılmalıdır. (...) 4857 sayılı İş Kanunu, elliden fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı iş yerleri ve işletmeleri kapsamı içine aldığından (İş K mad. 4/b), bu iş yeri ya da işletmede çalışanlar da iş güvencesinden yararlanır. Buna karşılık, 50'den az (elli dahil) işçi çalıştıran tarım iş yerlerinde çalışanlar İş Kanunu'nun kapsamı dışından kalacağından, bu yerlerde 30'dan fazla işçi çalıştırılrsa dahi (örneğin, 40 işçi), bu işçilere iş güvencesi hükümleri uygulanmayacaktır. 50 işçinin tespitinde, sadece tarım işçileri değil; diğer işçiler de dikkate alınmalıdır (Yarg. 9. HD., T. 12.01.2015, E. 2014/29976, K. 2015/38).

- **İşçinin en az 6 aylık kıdemi bulunmalıdır.** İş Kanunu'nun 18. maddesine göre; işçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik iş yerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

Yargıtay'a göre; işçinin 6 aylık kıdem hesabına deneme ve askıda kalan süreler de dâhil edilir. Başka bir anlatımla bu hesapta fiili çalışma süreleri mutlak olarak aranmaz. Aynı Kanunun 66'ncı maddesinde belirtilen çalışma süresinden sayılan haller altı aylık kıdemin sayılmasında dikkate alınacaktır. İşçinin feshe karşı koruyan hükümlerden yararlanabilmesi için, altı aylık kıdem süresini aynı işveren nezdinde iş sözleşmesine dayanan iş ilişkisi içerisinde geçirmiş olması zorunludur. Altı aylık süre zarfında iş sözleşmesinin feshinde 18'nci maddede düzenlenen geçerli sebepler aranmaz. Süreli fesih yoluyla iş sözleşmesinin feshi mümkündür. Ancak, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek amacıyla, işverenin iş sözleşmesini altı aylık sürenin bitimine bir kaç gün kala feshetmesi, dürüstlük kuralına aykırılıktan dolayı geçersiz kılınabilir. Bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile altı aylık sürenin kısaltılması ya da tamamen kaldırılması mümkündür. Çünkü bu hüküm nispi emredicidir. Söz konusu sürenin, işverenin bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda 17'nci maddedeki ihbar süreleri ile doldurulması mümkün değildir. Kanunda kıdemin esas alındığı haklarda, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izinlerde kıdem başlangıcı için, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil; işçinin eylemli olarak işe başladığı tarih göz önünde tutulduğu için iş güvencecine ilişkin kıdemin başlangıcında da işe başlama tarihinin dikkate alınması uygun olacaktır, işverenin işi kabulde temerrüde düşmesi veya işçinin hastalanması, kıdem süresinin başlangıcını engellemez, kıdem işlemeye başlar. Ancak, işçi, kusuruyla işe geç başlarsa, fiilen işe başladığı tarih, altı aylık sürenin başlangıcı olarak kabul edilmelidir. Kanun altı aylık kıdemi olan işçilerin iş güvencesinden yararlanacaklarını öngördüğüne göre, bu sürenin fesih bildirimiminin işçiye ulaştığı tarihte doldurulmuş olması şarttır. Sürenin



6 aylık kıdemin nasıl tespit edileceği, uygulamadaki en önemli sorunlardan olup bu soruna Yargıtay kararları ışık tutmaktadır.

bildirim önelleri sonunda dolacak olması, güvenceden yararlanabilmek için yeterli değildir. Bu sürenin tamamı iş sözleşmesine dayalı olarak geçirilmiş olmalıdır. Bu açıdan, Kanun'daki aylık kıdem şartını, "altı aylık işçilik kıdemi" şeklinde anlamak gerekir. Bu nedenle işçinin iş ilişkisinden önce işverenle vekâlet, ortaklık ilişkilerindeki süreler bu sürenin hesabında dikkate alınmamalıdır. (...) 4857 sayılı Kanun'da bu şekilde bir şart getirilmediğinden aynı işverenin bir veya değişik iş yerlerinde iş ilişkisi hukuken kesintiye uğramış olsa dahi, işçinin o işverene bağlı iş yerlerinde geçen hizmet süreleri birleştirilmelidir. Değişik iş yerlerinde geçirilen sürelerin toplanması, işverenin aynı olması koşuluna bağlıdır. Altı aylık kıdem hesabında, otuz işçi ölçütü ile ilgili düzenlemeden farklı olarak açıkça bir düzenleme yer almadığından daha önce çalışılan iş yerlerinin aynı işkolunda bulunması şart değildir. İş Kanunu'nun 6'ncı maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca iş yerinin devrinde devralan işveren, hizmet süresi ile ilgili haklarda işçinin devreden işveren yanında çalışmaya başladığı tarihe göre işlem yapmak zorunda olduğundan, devirle işverenin değişmesi altı aylık kıdem süresini etkilemeyecektir. Bu bağlamda bir iş yerinin, işvereni tarafından, bir şirkete sermaye olarak konulması halinde de İş Kanunu'nun 6'ncı maddesi anlamında iş yerinin devri olarak kabul edilmeli kıdem süreleri birlikte hesaplanmalıdır. Altı aylık kıdem şartı öngören düzenleme, İş Kanunu'nun 21'nci maddesinin son fıkrası uyarınca sözleşme ile aksi kararlaştırılmayacak hükümler arasında sayılmadığından, bu süreyi kısaltan veya tamamen ortadan kaldıran sözleşme hükümlerini geçerli kabul etmek gerekir (Yarg. 9. HD., T. 15.10.2010, E. 2009/30688, K. 2010/29172; 9. HD., T. 12.01.2015, E. 2014/29970, K. 2015/33).

- İşçinin belirli konumdaki işveren vekili olmaması gerekir. Buna göre, *işçinin işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili/yardımcısı ya da iş yerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçi alma/çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili olmaması gerekir.*

Yargıtay'a göre; iş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekilleri her şeyden önce, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları olduğuna göre, işletmenin tümünü yöneten genel müdürler ile yardımcıları iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Ancak belirtelim ki, iş yerinde genel müdür veya genel müdür yardımcısı unvanının kullanılması tek başına iş güvencesi kapsamı dışında bulunma sonucunu doğurmaz. Önemli olan, kendisine temsil yetkisi verilip verilmediği ve işletmenin bütününe yönetip yönetmediğidir; bu hususta görev tanımı ve konumuna bakmak gerekir. İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekillerinin ikinci grubunu, işletmenin değil de iş yerinin bütününe yöneten ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleridir. Buna göre, işletmenin bütününe sevk ve idare edenler, başka bir şart aranmaksızın işveren vekili sayılırken; işletmenin değil de iş yerinin bütününe sevk ve idare edenlerin 18'nci madde anlamında işveren vekili sayılabilmesi için ilave olarak, işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisini haiz olması şartı aranır. İş yerinin tümünü sevk ve



Bütün işveren vekilleri değil, sadece bazı konumdaki işveren vekilleri iş güvencesinden yararlanamaz.

idare ile işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi katlanmış olarak, birlikte aranır. Bu iş yeri işletmeye bağlı bir iş yeri de olabilir. Dolayısıyla bir banka şubesi müdürü ile fabrika müdürü, iş yerini sevk ve idare etmekle beraber, özgür iradesi ile işçi alma ve işten çıkarma yetkisi yoksa İş Kanunu'nun 18'nci maddesi anlamında işveren vekili sayılmaz ve iş güvencesinden yararlanır. Aynı şekilde, işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan insan kaynakları müdürü ile personel müdürü, iş yerinin tümünü yönetmediğinden iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir. Ancak işletmeye bağlı bir iş yerinde, bu iş yerinin tümünü sevk ve idare eden, ayrıca işe alma ve işten çıkarma yetkisi olan işçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz (Yarg. 9. HD., T. 04.04.2012, E. 2012/11433, K. 2012/11352).



İş güvencesi
kapsamındaki işçinin iş sözleşmesi süreli fesih yoluyla sona erdirilmek istenirse, işveren geçerli nedene dayanmak zorundadır.

Kanun'da Öngörülen Geçerli Fesih Nedenleri

İşK. m. 18 uyarınca, iş güvencesi kapsamındaki iş ilişkilerinde işverenin iş sözleşmesini süreli fesih bildiriyle sona erdirebilmesi için "işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından" ya da "işletmenin, iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan" geçerli bir sebebe dayanması zorunludur. Başka bir deyişle, işveren bakımından iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesini fesih hakkı, ancak bu geçerli nedenlerin varlığı halinde doğmaktadır. Aynı maddenin 3. fıkrasında ise, "geçerli sebep oluşturmayacak haller" sayılmıştır.

Geçerli fesih nedenleri:

- *İşçinin yetersizliği:* Kanunun gerekçesinde işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli fesih sebeplerine örnek olarak şu hususlar sayılmıştır: *Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma, gösterdikleri niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması, işe yatkın olmama, öğrenme ve kendisini yetiştirme yetersizliği, sık sık hastalanma, çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, emeklilik yaşına gelmiş olma gibi haller.*

Bu örneklerden de anlaşılacağı üzere, işçinin yetersizliği fiziki yahut meslekî olabilir. Fiziki yetersizlik kapsamına işçinin hastalığı ve yaşlılığı girmektedir. Yaşlılık ya da emeklilik tek başına fesih nedeni değildir. Bu hususun fesih nedeni olarak kabul edilebilmesi için işçinin işini etkilemesi gerekir.

İşçinin meslekî yetersizliği sebebiyle (performans düşüklüğünden dolayı) iş sözleşmesini feshetmek için öncelikle iş yerinde, iş yerine özgü olarak hazırlanan, makul ve gerçekçi bir performans değerlendirme sistemi oluşturulmalıdır. Söz konusu sistem ile işleyişi hakkında işçi bilgilendirilmeli ve bu sistem objektif olarak uygulanmalıdır. İşçinin ancak süreklilik arz eden performans düşüklüğü geçerli fesih nedenidir.

Yargıtay'a göre; *işçinin performans ve verimlilik sonuçlarının*

geçerli bir nedene dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. Performans ve verimlilik standartları iş yerine özgü olmalıdır. Objektiflik ölçütü o iş yerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalıdır. Performans ve verimlilik standartları gerçekçi ve makul olmalıdır. Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir nedenin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Koşullara göre değişen, süreklilik göstermeyen sonuçlar geçerli neden için yeterli kabul edilmeyebilir. Ayrıca performans ve verimliliğin yükseltilmesine dönük hedeflere ulaşamaması tek başına geçerli neden olmamalıdır. İşçinin kapasitesi yüksek hedefler için yeterli ise ancak işçi bu hedefler için gereken gayreti göstermiyorsa geçerli neden söz konusu olabilir. Diğer taraftan, performans değerlendirilmesinde objektif olabilmek ve geçerli nedeni kabul edebilmek için, performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı, işçiye tebliğ edilmeli, işin gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim gibi yetkinlikler, iş yerine uygun davranışlar ve çalışandan gerçekleştirmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinde bu kriterler esas alınmalıdır. Bir başka anlatımla, çalışanın niteliği, davranışları ve sonuçta ulaştığı hedef önemli olmaktadır. Bu kriterler çalışanın görev tanımına, verimine, işverenin kurumsal ilkelerine, uyulması gereken iş yeri kurallarına uygun olarak objektif ve somut olarak ortaya konmalı ve buna yönelik performans değerlendirme formları hazırlanmalıdır. İş yerine özgü çalışanların performansının değerlendirileceği, Performans Değerlendirme Sistemi geliştirilmeli ve uygulanmalıdır (Yarg. 9. HD., T.12.11.2010, E. 2009/35487, K.2010/33765).



İşçinin İşK. m.25'te öngörülenler kadar ağır olmamakla birlikte iş ilişkisinin devamını engelleyen davranışları fesih için geçerli neden oluşturur.

- **İşçinin davranışları:** İşçinin İşK. m.25'te öngörülenler kadar ağır olmamakla birlikte iş ilişkisinin devamını engelleyen davranışları fesih için geçerli neden oluşturur. Kanunun gerekçesinde bunlara örnek olarak; işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak, iş yerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para almak, arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak, işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek, iş yerinde 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 iş yerinde dolaşmak, amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmalara girişmek hususları verilmiştir.
- **İşletme gerekleri:** İşletme gereklerinin geçerli fesih oluşturması için:
 - Ekonomik güçlükler, rekabet gücünü arttırma gibi ekonomik sebepler ile yapısal veya teknolojik nedenler doğrultusunda bir işletmesel karar alınması ve bu kararın uygulanması,
 - Uygulama sonucu iş gücü fazlalığının ortaya çıkması, yani işçinin sürdürdüğü faaliyetin ortadan kalkması (Faaliyet ortadan



Fesih için geçerli nedenler, sadece işçiden değil; işletmeden iş yerinden ve işten de kaynaklanır.



İş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden bulunsa bile, sözleşme m.19'da öngörülen usule uyulmaksızın feshedilirse, fesih geçersiz sayılır.

kalkmıyorsa, başka bir işçi tarafından yapılmaya başlanmışsa iş gücü fazlalığı ortaya çıkmamıştır.),

- Feshin son çare olması (işçinin kabul etmesi halinde başka bir işte yahut işverene ait başka bir iş yerinde görevlendirilmesi, fazla çalışmaların kaldırılması gibi yollarla istihdam fazlalığının önüne geçilmesinin mümkün olmaması),
- İşverenin bu kararı tutarlı uygulaması (misal olarak kısa bir süre sonra aynı nitelikte işçi işe almaması) gereklidir [2, 6].

Yargıtay'a göre; *feshin işletme, iş yeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında iş görme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır* (Yarg. 9. HD., T. 28.06.2010, E. 2009/21799, K. 2010/20702; 9. HD., T. 26.01.2015, E. 2014/34091, K.2015/2067).

İş Güvencesi Kapsamındaki İş İlişkilerinde Fesih Usulü

Daha önceden belirtildiği gibi, *iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesi süreli fesih ile feshedilirken de 4857 sayılı İşK. m.17'ye uyulmalıdır. Ancak İşK. m.19'da iş güvencesi kapsamındaki iş ilişkilerinde süreli fesih bildiriminde m.17'nin yanı sıra uyulması gereken usul düzenlenmiştir.* Salt 4857 sayılı İşK. m.19'a uyulmaması feshi geçersiz kılmaktadır. Başka bir ifadeyle geçerli fesih sebepleri olsa dahi, işveren İşK. m.19'a uymaz ise fesih geçersiz olur. Söz konusu madde uyarınca iş sözleşmesi feshedilirken aşağıdaki hususlar gözetilmelidir:

- *Fesih nedeni açık ve kesin şekilde belirtmeli ve fesih yazılı yapılmalıdır:* Yargıtay'a göre; *fesih beyanı, İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde ön görüldüğü şekilde yazılı olarak kaleme alınmakla geçerli fesih için gerekli olan bütün şartlar yerine getirilmiş olmaz. Söz konusu beyanın, bu haliyle, yani yasal geçerlilik şartına uygun aslının da muhataba (işçiye) ulaşması zorunludur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde öngörülen yazılı şekil şartına uymamak feshi geçersiz kılar. Yazılı fesih bildiriminde, fesih açık ve kesin sebebinin gösterilmemesi, İş Kanunu'nun 20'nci maddesi anlamında feshin geçersizliği sonucunu doğurur. İşverenin fesih iradesi açık ve kesin olarak ortaya konmalıdır. Kullanılan ifade o kadar açık ve seçik olmalı ki, işçi açısından, iş sözleşmesinin sona erdirildiği açıkça anlaşılır olmalıdır. Fesih bildiriminde, sözleşmeyi sona erdirmeye iradesi yanında ayrıca, sona erme zamanı da yeteri kadar açık ve yanlış anlaşılmaya sebebiyet vermeyecek şekilde ifade edilmiş olmalıdır. (...) Sadece fesih bildiriminin değil fesih sebeplerinin de*

yazılı olması ve işverence fesih bildiri ile gerekçelerini kapsayacak şekilde altının imzalanması gerekir. İşveren, fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebi ile bağlıdır. İşe iade davasındaki savunmasında ilaveten başka bir sebep ileri süremeyeceği gibi bu sebepten farklı bir sebebe dayanamaz. (...) Fesih bildiri davacıya bizzat yapılmalıdır (Yarg. 9. HD. E. 2008/36528, K. 2009/16179, T. 01.06.2009).

- **İşçinin savunması alınmalıdır:** İşçinin yetersizliği veya davranışları nedeniyle yapılan fesihlerde işçinin önceden savunmasının alınması zorunludur. İşletme gerekleriyle yapılan fesihlerde savunma alınmasına gerek yoktur. Kanunda savunmanın şekli hususunda açıklık bulunmamaktadır. Öte yandan ispat kolaylığı sağlaması açısından bu savunmanın yazılı alınması faydalı olacaktır.
- **Fesihden önce işçi uyarılmalıdır:** İş Kanunu'nda öngörülmemesine karşın, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 166 sayılı Tavsiye kararı ile dürüstlük kuralı çerçevesinde, iş sözleşmesi feshedilmeden önce işçinin uyarılması ve işçiye son bir fırsat tanınması gerekmektedir.

İŞE İADE DAVASI



İşe iade davası, iş güvencesi kapsamında olan işçinin iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde, işçi tarafından açılabilir. Sözleşmeyi fesheden işçi bu davayı açamaz.

İşçi; geçerli bir neden bulunmadığı veya belirtilenden başka bir neden bulunduğu yahut 19. maddedeki usule uyulmadığı iddiasıyla fesih bildirimimin kendisine ulaşmasından itibaren 1 ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurmak zorundadır. İhbar öneli verilerek yapılan fesihlerde arabulucuya başvurma süresi, ihbar önelinin bitimi ile değil fesih bildirimimin ulaşması ile başlar.

Görüldüğü üzere, işçilerin işe iade talepleri için dava açmadan önce arabulucuya başvurması gerekmektedir. 7036 sayılı Kanun m.3/15'e göre, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır.

Tarafların arabulucu huzurunda anlaşamaması halinde, dava açılması gereken süre de İşK. m.20/1 hükmünde düzenlenmiştir. Buna göre; ... *Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşarlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.*

İşe iade davası açma hakkından önceden feragat edilmesi mümkün değildir. Başka bir ifadeyle işçi, iş sözleşmesi ile hiçbir zaman işe iade davası açmayacağını taahhüt edemez. İşe iade davasında feshin geçerli nedene dayandığını işveren ispatlamalıdır. İşçi feshin başka bir nedene dayandığını iddia ediyorsa, ispat yükü kendisine geçer.

Mahkeme tarafından feshin geçersizliğinin tespiti halinde;



İşe iade davası sonunda mahkeme feshin geçersizliğine karar verirse, işçi 10 iş günü içerisinde işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır.



İşçi süresi içinde başvuruda bulunmazsa, işverence yapılan fesih geçerli hale gelir ve işveren sadece bu feshin sonuçlarıyla sorumlu olur.



Feshin geçersizliği durumunda işçinin süresi içinde işverene başvurması halinde, işveren işçiyi ya 1 aylık süre içinde işe başlatacak ya da iş güvencesi tazminatı ödeyecektir.



Feshin geçersizliği durumunda işçinin süresinde başvurması halinde, işe alınsa da alınmasa da kendisine boşta geçen süre ücret alacağına en fazla 4 aylık kısmı ödenir.

- İşçi kararın tebliğinden itibaren 10 iş günü içerisinde işe başlamak üzere işverene başvurmalıdır. İşverene başvurmaması veya işverenin davetine rağmen işe başlamaması işverence gerçekleştirilen ilk feshi geçerli kılar.
- İşçi, işverene süresinde işe başlamak için başvuruda bulunursa, boşta geçen ücret alacağına (en fazla 4 aya kadar) hak kazanır.
- İşverene işçiyi işe başlatmak yahut tazminat ödemek arasında bir seçim hakkı tanınmıştır. İşveren ya işçinin başvurusundan itibaren 1 ay içinde işçiyi işe başlatmalı ya da işe başlatmama (iş güvencesi) tazminatı ödemelidir. Ancak işveren hangi ihtimali seçerse seçsin işçiye 4 aya kadar boşta geçen süre ücreti ödemek durumunda kalacaktır. Zira yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, işçi işe başlamak için süresinde işverene başvurduğu her durumda, işe başlatılsın ya da başlatılmasın, en fazla 4 aylık boşta geçen ücret alacağına hak kazanır.
- İşverence işçinin işe başlatılması halinde;
 - İşçiye en çok 4 aya kadar boşta geçen süre ücreti (Giydirilmiş ücret üzerinden ödenmeli ve SGK primi kesilmelidir.) ödenmelidir.
 - Peşin ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatının boşta geçen süre ücretinden düşülmesi (mahsubu) söz konusu olur.
- İşçinin süresinde başvurusuna rağmen, işverence işçinin işe başlatılmaması halinde;
 - İşçiye en çok 4 aya kadar boşta geçen süre ücreti (Giydirilmiş ücret, SGK primi kesilerek) ödenmelidir.
 - İş sözleşmesi 1 aylık işe başlatma süresinin bitiminde yahut işveren tarafından işçinin işe başlatılmayacağına açıkladığı anda feshedilmiş olur. İşveren bu fesih tarihine göre ihbar ve kıdem tazminatı ödemelidir. İşveren tarafından daha önce kıdem tazminatı ödenmişse aradaki fark hesaplanır. Aradaki kıdem tazminatı farkı hesaplanırken, boştan geçen sürenin tamamı değil, sadece 4 aylık kısmı eklenir.
 - Daha önceden ihbar süresi verilmiş veya ihbar tazminatı ödenmişse, yeniden ihbar tazminatı ödemesi yapılmamalıdır (İŞK. m.21/V).
 - İşçiye hâkim tarafından belirlenen 4 ila 8 aylık ücret tutarında iş güvencesi (işe başlatmama) tazminatı ödenmelidir.



Bireysel Etkinlik

- Usulsüz fesih ve usulsüz feshin sonuçları nelerdir? Araştırınız.



Özet

- Fesih, hak sahibine, karşı tarafa ulaşması ile hüküm ve sonuçlarını doğuran, tek taraflı bir irade beyanıyla bir sözleşmeyi derhal veya bir sürenin sonunda ortadan kaldırma imkânı veren bir haktır.
- Sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri süreli fesih yoluyla sonlandırılabilir.
- 4857 s. İşK. m.24 ve m.25 çerçevesinde haklı nedenle derhal fesih sebeplerinin bulunmaması halinde, belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek isteyen taraf İşK. m.17 hükmüne uymak zorundadır.
- Hem işçi hem de işveren süreli feshe başvurduğunda Kanun'da öngörülen bildirim sürelerine (ihbar önelleri) uymak zorundadır. Bildirim süreleri İş Kanunu'nun 17. maddesinin 2. fıkrasında işçinin kıdemi (çalışma süresi) gözetilerek belirlenmiştir.
- İşK. m.17/III hükmünde, bu sürelerin asgari olduğu ve sözleşmelerle arttırılabileceği ifade edilmiştir. Bununla birlikte, bu sürelerin farklı arttırılıp arttırılmayacağı sorunu bulunmaktadır.
- Peşin ödeme yoluyla fesih, 4857 s. İşK. m.17/V'te düzenlenmiştir. Sadece işverenin iş sözleşmesini bu şekilde sona erdirmesi mümkündür. İşveren işçiye ya "ihbar (bildirim) süresini verecek" ya da iş sözleşmesini "bildirim sürelerine ait ücreti peşin ödeme suretiyle" sona erdirecektir. Başka bir deyişle, işverenin bildirim sürelerinin bir kısmını kullanarak bir kısmına ilişkin ücreti peşin ödeyerek iş sözleşmesini feshetmesi mümkün değildir. Bu iki yöntemden birini seçmek zorundadır.
- İş Kanunu m.17'de öngörülen sürelere hiç uyulmaması ya da eksik uyulması halinde gerçekleştirilen fesih "usulsüz fesih" olarak adlandırılır.
- Usulsüz fesihle sözleşmenin sona erdirilmesi halinde de sözleşme ortadan kalkmış olur. Ancak usulsüz fesih yapan taraf, bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorunda kalır. Bu tazminatın adı ihbar tazminatıdır.
- Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş sözleşmesinin feshinde, 4857 s. İşK. m.17'ye göre işçiye tanınması gereken bildirim (ihbar) öneli, işçiyi, fesihten sonraki hayata hazırlamak için önemlidir. Bildirim süresi sonunda işten ayrılacağını bilen işçi, bu süre içinde bir başka iş yerinde yeniden çalışabilmek için girişimlerde bulunabilecektir. Ancak bu süre içinde iş görme borcunu eksiksiz yerine getirmesi gereken işçinin, yeni iş aramasının güçlükleri de ortadadır. Bu nedenle yasa koyucu, bildirim süresi içinde işverence işçiye yeni iş araması için izin verilmesini öngören düzenleme yapmıştır. Sözleşmeyi süreli fesih yoluyla fesheden taraf işçi de olsa işveren de olsa işçi bu izne hak kazanır.
- İşveren iş sözleşmesini kötü niyetle feshederse, işçiye bildirim sürelerine ait ücretin 3 katı tutarında tazminat öder (kötü niyet tazminatı). Söz konusu tazminat sadece iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için geçerlidir. İş güvencesi kapsamındaki işçiler kötü niyet tazminatı talep edemez. Ayrıca fesih hakkının kötüye kullanılmasından bahsedebilmek için öncelikle hakkın ortaya çıkması gerekir. Olmayan bir hakkın kötüye kullanılmasından bahsedilemeyeceğinden ve belirli süreli iş sözleşmelerinin süreli feshi de söz konusu olmayacağından, belirli süreli iş sözleşmesi feshedilen işçi kötü niyet tazminatı talep edemez.
- İş K. m.18 uyarınca, iş güvencesi kapsamındaki iş ilişkilerinde işverenin iş sözleşmesini süreli fesih bildirimiyle sona erdirebilmesi için "işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından" ya da "işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan" geçerli bir sebebe dayanması zorunludur. Başka bir deyişle, işveren bakımından fesih hakkı ancak bu geçerli nedenlerin varlığı halinde doğmaktadır. Aynı maddenin 3. fıkrasında ise "geçerli sebep oluşturmayacak haller" sayılmıştır.



Özet (devamı)

- İş güvencesinden yararlanma şartları İşK. m.18 hükmünde gösterilmiştir.
- İş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesi fesh edilirken uyulması gereken usul de İşK. m.19 hükmünde gösterilmiştir.
- Feshe itiraz ve usulü de İşK. m.21 vd. hükümlerinde yer almaktadır.

DEĞERLENDİRME SORULARI

1. Feshin özellikleri arasında aşağıdakilerden hangisi bulunmaz?
 - a) Fesih tek taraflı irade beyanıyla yapılır.
 - b) Fesih beyanını karşı taraf öğrenince, fesih kendisine bağlanan hüküm ve sonuçları doğurur.
 - c) Fesih kural olarak sözlü ya da yazılı yapılabilir.
 - d) Şarta bağlı fesih yapılamaz.
 - e) Fesih hakkı, bozucu yenilik doğuran bir haktır.
2. Bildirim sürelerine ilişkin olarak aşağıdakilerden hangisi söylenemez?
 - a) İş yerinde 6 aya kadar çalışmış işçi için bildirim süresi 1 haftadır.
 - b) İş yerinde 1,5 yıla kadar çalışmış işçi için bildirim süresi 4 haftadır.
 - c) İş yerinde 3 yıla kadar çalışmış işçi için bildirim süresi 6 haftadır.
 - d) İş yerinde 4 yıl çalışmış işçi için bildirim süresi 8 haftadır.
 - e) İş yerinde 6 yıl çalışmış işçi için bildirim süresi 8 haftadır.
3. İşyerinde 5 yıldır çalışan bir işçi herhangi bir haklı nedeni yokken iş sözleşmesini derhal feshetmiştir. Buna göre aşağıdakilerden hangisi söylenebilir?
 - a) İşçi, 2 haftalık ücreti tutarında ihbar tazminatı ödemek zorundadır.
 - b) İşçi, 4 haftalık ücreti tutarında ihbar tazminatı ödemek zorundadır.
 - c) İşçi, 6 haftalık ücreti tutarında ihbar tazminatı ödemek zorundadır.
 - d) İşçi, 8 haftalık ücreti tutarında ihbar tazminatı ödemek zorundadır.
 - e) İhbar tazminatı sadece işverenler tarafından ödendiği için olayda işçinin herhangi bir tazminat ödeme zorunluluğu yoktur.
4. Yeni iş arama iznine ilişkin aşağıdakilerden hangisi söylenebilir?
 - a) İşveren, iş sözleşmesini süreli şekilde feshetmişse yeni iş arama izni vermek zorunda değildir.
 - b) Yeni iş arama izninin süresi işçi lehine değiştirilebilir.
 - c) İşçi, haklı nedenle sözleşmeyi feshetse dahi yeni iş arama izni talep edebilir.
 - d) Yeni iş arama iznine ilişkin hüküm İş Kanunu'nda yoktur.
 - e) Yeni iş arama iznini kullanan işçi, ücrete hak kazanamaz.
5. Kötüniyet tazminatına ilişkin aşağıdakilerden hangisi söylenebilir?
 - a) Kötüniyet tazminatını işveren de talep edebilir.
 - b) Kötüniyet tazminatının miktarı bildirim süresinin 4 katıdır.
 - c) Kötüniyet tazminatını İş Kanununa tabi bütün işçiler talep edebilir.
 - d) Kötüniyet tazminatını çıraklar da talep edebilir.
 - e) İşe iade davası açabilme ihtimali olan işçi, kötüniyet tazminatı talep edemez.

6. İşe iade davası sonunda hükmedilebilecek boşta geçen süre ücret alacağının miktarı kaç aydır?
- 2
 - 4
 - 6
 - 8
 - 10
7. İşe iade davası sonunda hükmedilebilecek iş güvencesi tazminatının miktarı kaç aydır?
- 2-4
 - 4-8
 - 6-8
 - 6-10
 - 10
8. İşçi işe iade davası sonuçlandıktan sonra kaç ay içinde işverene başvurmalıdır?
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 6
9. İş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesinin feshine ilişkin aşağıdakilerden hangisi söylenebilir?
- İş sözleşmesi sözlü biçimde süreli feshedilebilir.
 - İşçinin her durumda savunması alınmalıdır.
 - Savunma süresi en az 7 gün olmalıdır.
 - Süreli fesih mutlaka yazılı yapılmalıdır.
 - İş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesi bir ay içinde geçerli nedenle feshedilebilir.
10. İhbar tazminatının hesaplanmasına ilişkin olarak aşağıdakilerden hangisi söylenebilir?
- İhbar tazminatı son giydirilmiş net ücret üzerinden hesaplanır.
 - İhbar tazminatı son çıplak net ücret üzerinden hesaplanır.
 - İhbar tazminatı son giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanır.
 - İhbar tazminatı son çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanır.
 - İhbar tazminatı hesabında sadece damga vergisi düşülür.

Cevap Anahtarı

1.b, 2.a, 3.d, 4.b, 5.e, 6.b, 7.b, 8.a, 9.d, 10.c

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1]Aktay, N., Arıcı, K., Senyen Kaplan, T.(2013). *İş Hukuku* (6. baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- [2]Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T.(2017). *İş Hukuku Dersleri* (30. baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- [3]Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. (2016). *Bireysel İş Hukuku* (7. baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- [4]Mollamahmutoğlu, H., Astarlı M., Baysal U.(2014). *İş Hukuku* (6. baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- [5]Sümer, H.H.(2017). *İş Hukuku* (22. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- [6]Süzek, S.(2016).*İş Hukuku* (12. baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.