



Makale - 1

4857 SAYILI İŞ YASASI ÇERÇEVESİNDE İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN FESHİNE GENEL BAKIŞ VE TEKBIÇIM (YEKNESAK) FESİH USULÜ BULUNMAYIŞININ YARATACAĞI OLASI SORUNLAR

I - GİRİŞ

4857 sayılı İş Yasasının¹ yürürlüğe girmesinden bu yana bir yılı aşkın zaman geçmesiyle Yasanın uygulama sorunları da belirginleşmeye başlamıştır. Özellikle, Bilim Kurulundan çıktıktan sonraki aşamalarda yapılan değişikliklerle² Yasanın aldığı halin bir takım aksaklıkları da beraberinde getirdiği görülmektedir. Çalışmamızda 4857 sayılı Yasanın, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshini düzenleyen hükümleri üzerinde durulmakla birlikte, asıl odaklanacağımız nokta, işveren tarafından yapılacak iş sözleşmesi feshlerine ilişkin usul ve buna ilişkin olası sorunlardır.

Hukukumuzda 4773 sayılı İş Güvencesi Yasasıyla³ girilen ve 4857 sayılı İş Yasasında da varlığını koruyan iş güvencesi hükümlerinin, mevzuatımıza alınmasındaki temel itkililerden, hukuki anlamda en önemlisi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı Sözleşmesine ülkemizin taraf olmasıyla Sözleşmenin öngördüğü standartları iç hukukumuzda aktarma yükümlülüğü altına girilmesidir⁴. Bu nedenle, çalışmamızın ilk bölümünde 158 sayılı Sözleşmenin

öngördüğü standartlar ana hatlarıyla tanıtılmıştır.

İkinci bölüm, 4857 sayılı yeni İş Yasasının süresi belirli olmayan sözleşmelerin işveren tarafından feshine ilişkin sistematiği, fesih türleri, uyulması gereken usul ve bunların hukuki sonuçlarının incelenmesine ayrılmıştır. Bu bölümde yeri geldikçe, uygulamada sorun yaratan ve yaratması olası hükümler üzerinde, çalışmanın kapsamı elverdiği oranda durulmuştur.

Haklı nedenle fesih kurumu ve fesih usulü bakımından 158 sayılı Sözleşme ile 4857 sayılı İş Yasası hükümlerinin bağlantı ve farklılığının ortaya konulması dördüncü bölümün konusunu oluşturmaktadır.

Son bölümde ise, 4857 sayılı Yasadaki işveren tarafından fesih türleri açısından tekbiçim (yeknesak) bir usulün belirlenmemiş olmasının ortaya çıkaracağı olası uygulama sorunları, önceki bölümlerdeki feshin sonuçlarına ilişkin açıklamalar da gözönünde bulundurularak, ortaya konmuş ve çözüm önerilerimiz dile getirilmiştir.



K. Ahmet Sevimli
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi

1972 yılında İstanbul'da doğdu. 1990 yılında Bursa Anadolu Lisesi'nden, 1995 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun oldu. Avukatlık stajı sonrası, 1996'da akademik hayata atıldı. 1999 yılında "İş Hukukunda Kaptan" başlıklı teziyle Yüksek Lisansını tamamlayarak, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Bilim Dalı'nda Uzman sıfatını aldı. İstanbul Üniversitesi'nde Özel Hukuk Anabilim Dalı'nda "İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları" konulu doktora tez çalışmasına devam etmekte olan K. Ahmet Sevimli'nin İş Hukuku alanında yayınlanmış bir kitabı ve makalelerinin yanısıra, Endüstri İlişkileri alanında da makale ve çevirileri bulunmaktadır. Çalışma hayatına ilişkin güncel haber ve akademik makalelerin yayınlandığı www.isguc.org web sitesinin kurucuları arasında bulunuyor.

¹ RG, 10.6.2003 / 25143.

² Yasanın hazırlanma sürecine ilişkin bilgi için Bkz. Kutal, Metin, Türk Çalışma Yaşamında Yeni Bir Dönem: 4857 Sayılı İş Kanunu, MESS Mercek Dergisi, Temmuz 2003, 21-22.

³ Kamuoyunda İş Güvencesi Yasası olarak bilinen "İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştiranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" (RG, 15.8.2002 / 24847).

⁴ Kutal, Metin, İş Güvencesi Kavramı ve Uluslararası Dayanağı, MESS Mercek Dergisi, Nisan 2003, 9.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



II - ANAHLATLARIYLA 158 SAYILI İŞ İLİŞKİSİNE İŞVEREN TARAFINDAN SON VERİLMESİ HAKKINDAKİ ULUSLARARASI ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİ

Uluslararası Çalışma Konferansının 1982 yılındaki 68. toplantısında kabul edilen İş İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi⁵ (158 sS.), TBMM tarafından 25.11.1992 tarihinde onaylanmış; ancak onayın uygun bulunduğuna ilişkin yasa Cumhurbaşkanlığı'nca yeniden görüşülmek üzere parlamentoya geri gönderilmiştir. Daha sonra onaylanan uygun bulunmasına dair yasa (09.06.1994 t. 3999 sY.) Cumhurbaşkanlığı onayından geçerek Resmi Gazete'nin 18.06.1994 tarih 21964 No'lu sayısında yayımlanmış, 10 Haziran 1994 tarih 94/5971 sayılı kararname ile yürürlüğe girmiştir⁶.

Sözleşme, Anayasa m.90 uyarınca ulusal mevzuatımızın bir parçası haline gelmiştir. Ayrıca, uluslararası boyutta bağlayıcılığı, m.16/III hükmünde öngörülen 12 aylık sürenin tamamlanmış olması itibarıyla başlamış bulunmaktadır. Başka bir anlatımla, sözleşmenin öngördüğü standartlarla iç hukukun uyumlaştırılması taahhüdü altına giren Türkiye; bu nedenle UÇÖ tarafından uygulanabilecek yaptırımlara maruz kalabilecek konuma gelmiştir⁷.

158 sayılı Sözleşme'nin ana hatları, iş ilişkisine işveren tarafından son verilmesinde geçerli nedenlerin

bulunması (m.4); geçerli nedenlerin bulunmadığı iddiasında olan işçiye kendini savunma ve bu konuda yetkili makamlara başvuruda bulunma imkanının tanınması (m.7, m.8); yetkili makamların yapacakları inceleme sonucunda son verme işlemini geçersiz (unjustified) bulmaları durumunda en azından bir tazminata hükmedebilmeleri (m.9, m.10) ve ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle işçi çıkarma söz konusu olduğunda toplu işçi çıkarmaların meydana getireceği olumsuz sonuçları hafifletmek amacıyla bir takım prosedürlerin öngörülmüş olması (m.13, m.14) olarak özetlenebilecektir. 158 sayılı Sözleşme bu kuralların, istisnalar dışında (m.2), tüm çalışanlara ve ekonomik faaliyet alanlarına uygulanmasını da öngörmektedir.

A - Sözleşmenin Oluşturulma Nedenleri

Sözleşmenin giriş bölümünde açıklanan oluşturulma nedenleri iki ana noktada odaklanmaktadır: Bunlardan birincisi 1963 yılında oluşturulan 119 sayılı Tavsiye Kararından bu yana üye ülkelerin hukuk ve uygulamalarında söz konusu tavsiye kararının içerdiği konularda kayda değer gelişmeler yaşanmış olmasıdır.

İkincisi ise sözkonusu gelişmelerin yeni uluslararası standartların oluşmasına uygun bir ortam hazırlaması ve son yıllarda yaşanan ekonomik güçlüklerin ve teknolojik değişikliklerin bu alanda ciddi problemlere neden olması ve bunun

da yeni uluslararası standartların oluşturulmasını gerektirmesidir⁸.

B - Sözleşmenin Öngördüğü Referans Normlar

1 - Yürütüm Metotları ve Kapsam

Sözleşme hükümlerinin toplu iş sözleşmeleri, hakem ve mahkeme kararları ya da ulusal uygulamayla yürürlük kazanmaması durumunda bu görev, ulusal mevzuata, başka bir anlatımla yasa koyucuya verilmiştir (m.1).

Sözleşme hükümleri tüm ekonomik faaliyet alanlarına⁹ ve iş ilişkisiyle çalışan herkese uygulanacaktır (m.2/I). Ancak üye devletler iş ilişkisi içinde çalışanlardan, belirli süreli ya da belirli bir işin tamamlanması ile ilgili sözleşmelerle çalışan işçileri (m.2/II, a), önceden belirlenmiş ve makûl bir süre olmak koşuluyla deneme süresi içindeki işçileri¹⁰ (m.2/II, b) ve süreksiz işlerde¹¹ çalışanları (m.2/II, c), sözleşmenin tüm ya da bazı hükümlerinin kapsamı dışında tutabileceklerdir (m.1).

Ayrıca, işçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda iş sözleşmesiyle

⁵ Sözleşme 356 lehte, 9 aleyhte ve 54 çekimser oyla kabul edilmiştir Aynı toplantıda, 375 kabul ve 16 çekimser oyla İşveren Tarafından İş İlişkisinin Sona Erdirilmesi Hakkında 166 sayılı Tavsiye Kararı da kabul edilmiştir. 158 sayılı Sözleşme, Şubat 2004 tarihi itibarıyla 33 devlet tarafından onaylanmış bulunmaktadır. <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdsp1.htm>

⁶ Sözleşmenin Türkçe metni 12.10.1994 tarih ve 22079 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

⁷ Söz konusu yaptırımlar UÇÖ Anayasası'nın 22-34. maddelerinde düzenlenmiştir.

⁸ Ayr. Bkz. Kutsal, Uluslararası Dayanak, 6-7.

⁹ Ekonomik faaliyet alanı ifadesinden iş kollarının anlaşılması gerekir. Bkz. Ekonomi, M., Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı, Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, İstanbul - 3-4 Nisan 1997, 84; Soyer, Polat, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul 2002, 273.

¹⁰ Sözleşmenin İngilizce metninde deneme süresinden (period of probation) başka, işe hak kazanma, iş için yetkinliği kanıtama ya da adaylık süresi olarak anlaşılabilir "qualifying period of employment" da aynı kurallara tabidir. Bu süre, bizim hukukumuzdaki deneme süresinin (İşY. m.15) nitelikli bir türüdür. Ayr. Bkz. Soyer, Yapılması Gerekenler, 275.

¹¹ Sözleşmenin İngilizce metninde bu kategoride çalışanlar "geçici ve kısa bir süre için işe alınan işçiler" olarak tanımlanmakla birlikte bizim mevzuatımızdaki (İş K.m.10) süreksiz işlerde çalışanlar kavramı "kısa sürenin" ne kadar olduğu konusunda duraksamaya yer vermemesi açısından yerindedir. Ayr. Bkz. Ekonomi, Yeni Model Arayışı, s.90.

istihdam olunanlardan sınırlı bir kategori, gerektiği taktirde, işçi ve işveren kuruluşlarına danışıldıktan sonra, Sözleşme hükümlerinin tamamının veya bazılarının kapsamı dışında bırakılabilir (m.2/V). Yine, kendilerine en az bu sözleşmedekilere eşit güvenceler sağlayan özel bir istihdam rejiminin kurallarına tabi olarak çalışanlar da kapsam dışında bırakılabileceklerdir (m.2/IV).

Kapsamdan istisna edilebilecekler bu şekilde sıralanmakla beraber, kapsam dışında bırakmaya ilişkin bu hükümlerin Sözleşme'nin amacına aykırı biçimde kullanılmasına meydan vermemek için, Sözleşme'nin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmeleri yapılmasına karşı yeterli güvencelerin¹² alınması gereği özellikle vurgulanmıştır (m.2/III). Ayrıca, Sözleşme'yi onaylayan taraf olan her üye devlete, Sözleşme'nin uygulanması hakkında vereceği ilk raporunda¹³, özel istihdam şartları veya işletmenin büyüklüğü ya da Sözleşme'nin getirdiklerine eşit güvenceler sağlayan özel bir istihdam rejiminin kurallarına tabi olarak çalışmalarını nedeniyle kapsam dışı bırakılan işçi kategorilerini (m.2/IV, V), gerekçe göstererek liste halinde belirtme ve sonraki raporlarında da bu işçileri kapsam dışı bırakan mevzuat hükümleri ve uygulamanın durumu hakkında bilgi verme yükümlülükleri getirilmiştir. Raporlarda, Sözleşme'nin sözkonusu işçi

kategorilerini düzenleyen mevzuata ne ölçüde etkili olduğu veya etkili olması için ne gibi girişimlerde bulunduğu da belirtilmelidir (m.2/VI).

2 - Genel Uygulama Standartları

a. İş İlişisine Son Vermede Geçerli Neden

158 sayılı Sözleşme uyarınca, işçinin yeterliliği (kapasitesi)¹⁴ veya davranışları (tutumu)¹⁵ ya da işyerinin, işletmenin ya da işin yürütüm gereklerine dayanan geçerli bir neden bulunmadıkça¹⁶ iş sözleşmesi feshedilemeyecektir¹⁷ (m.4).

İş ilişkisine işveren tarafından son verilebilmesi için bulunması gereken ve son verme işlemini haklı kılacak nedenler, işçinin yeterliliği veya davranışı ya da işyeri, işletme veya işin gerekleri ile ilgili olmalıdır. Sıralanan bu kriterlerle ilişkilendirilebilseler bile, sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işveren izniyle çalışma saatleri içinde sendikal faaliyette yer almak (m.5/a); işçi temsilciğine talip olmak, işçi temsilcisi olmak ya da işçi temsilciliği yapmış olmak (m.5/b); işvereni şikayet etmek veya hukuka aykırılık iddiasıyla işveren aleyhine başlatılmış sürece katılım ya da idari makamlara başvuru (m.5/c); ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, ailevi sorumluluklar, hamilelik, din, siyasi görüş, ulusal ve sosyal köken (m.5/d); doğum izni esnasındaki devamsızlık (m.5/d), işçi işveren

arası (inter alia) ilişkide geçerli neden sayılmaz¹⁸. Ayrıca, hastalık veya yaralanma nedeniyle işe geçici devamsızlık durumu da geçerli neden olarak görülmemekle beraber (m.6/I), bu tür devamsızlığın tanımı ve uzunluğunun belirlenmesi ve hangi hallerde tıbbi rapora gerek duyulacağı konuları ulusal uygulamaya (m.1) bırakılmıştır (m.6/II).

b. İş İlişisine Son Verme Prosedürü (Usulü)

İşçinin davranışı veya verimi (performansı) ile ilgili nedenlere dayanılarak yapılacak fesih, işçiye kendini savunma fırsatı sağlanmadan yapılamaz¹⁹; meğer ki bu fırsatın verilmesi işverenden makul ölçülere göre beklenemez olsun (m.7). **Görüleceği üzere, 158 sayılı Sözleşme'de istisnai durumlar dışında, işçinin kişiliğiyle ilişkili geçerli neden kategorilerine dayanılarak yapılacak fesih işleminin ancak savunma alındıktan sonra uygulanması öngörülmüştür.**

Ayrıca işveren işine son vereceği işçiye bunu makul bir süre önce bildirmekle yükümlüdür. İş ilişkisine son verilecek bir işçiye, işverenin kendisini bildirim süresi zarfında çalıştırmaya devam etmesini istemenin makul sayılamayacağı türden bir davranış kusuru²⁰ (misconduct) atfedilmedikçe, işçi, makul bir bildirim süresine²¹ veya onun yerine bir tazminata hak kazanacaktır (m.11).

¹² Sözkonusu güvencelerin neler olabileceği hakkında Bkz. 166 sTK. m.3.

¹³ Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 22. maddesi uyarınca verilecek rapor.

¹⁴ İşçinin performansının iş ilişkisine son verme nedeni olduğu hallerde uygulanacak yöntem hakkında Bkz. 166 sTK. m.8.

¹⁵ İşçinin davranış kusurunun iş ilişkisine son verme nedeni olduğu hallerde uygulanacak yöntem hakkında Bkz. 166 sTK. m.7, m.10 ; Soyer, Yapılması Gerekenler, 282.

¹⁶ Geçerli nedenlerin işçiye bildirilmesi hakkında Bkz. 166 sTK. m.13.

¹⁷ 158 Sayılı Sözleşme'nin Resmi Gazete'de yayınlanan çevirisinde ciddi hatalar ve eksiklikler bulunmaktadır. En önemli hükümlerden biri olan m.4 çevirisinde geçerli nedenler arasında işçinin davranışları yer almamaktadır. Unutulmalıdır ki, m.22 uyarınca taraf devletleri bağlayıcı nitelikte olan sözleşme metinleri, İngilizce ve Fransızca metinlerdir.

¹⁸ 166 sTK. (m.5), işletme gerekleriyle ilişkilendirilmedikçe yaş ve zorunlu askerlik hizmetini de geçerli neden olamayacak durumlar arasında saymaktadır.

¹⁹ 166 sTK. (m.9) uyarınca işçinin savunmasında bir başkasından yardım alma hakkı da olmalıdır.

²⁰ İngilizce'deki "misconduct" kelimesinin karşılığı olarak resmi çevirideki "hizmet kusuru" yerine "davranış kusuru" deyimini yeğlemekteyiz. "Hizmet kusuru" deyimini işçinin davranışlarından çok yeterliliğiyle ilgili bir kusuru olduğu izlenimi uyandırmaktadır. Oysa ki, sözleşmenin İngilizce metninde "conduct" (davranış) ve "misconduct" sözcükleri kullanılmaktadır.

²¹ 166 sTK. uyarınca (m.16) bu süre içinde işçiye iş arama izni de verilmelidir.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



c. Son Vermeye Karşı Başvuru Prosedürü (İtiraz Usulü)

İş ilişkisine geçerli nedene dayanılmaksızın son verildiği kanısında olan işçiye, mahkeme, iş mahkemesi, hakem veya tahkim kurulu gibi tarafsız bir mercie başvuru hakkı tanınacaktır (m.8/I). Bu hükmün uygulaması feshin yetkili otoritelerce onaylanarak yapıldığı hallerde ulusal hukuk (mevzuat) ve uygulamasına göre farklılaştırılabilir (m.8/II). Eğer başvuru hakkını makul bir süre içinde kullanmazsa, işçi, hakkını kullanmaktan vazgeçmiş sayılır (m.8/III). Bu düzenlemeyle işçiye itiraz hakkı tanınmakla beraber, karşı tarafın belirsiz bir süre boyunca itiraz (dava) tehdidi altında kalması da önlenmek istenmiştir.

d. İş İlişkisine Son Verme Hakkında Verilecek Karar

İşçi tarafından yapılan başvuruyu değerlendirecek olan tarafsız merci, iş ilişkisine son vermenin nedenlerini ve konuyla (davayla) ilgili diğer durumları incelemeye ve son vermenin haklılığı konusunda karar vermeye yetkili kılınmalıdır (m.9/I).

İşçinin, son vermenin haksız olduğunun ispatı külfetine tek başına katlanmaması için, aşağıdaki olanaklardan biri veya her ikisi sağlanmalıdır.

- İşçinin kapasitesi veya davranışları ya da işyerinin, işletmenin ya da işin yürütüm gereklerine dayanan geçerli nedenlerin varlığının ispat yükü işverende olmalı (m.9/II, a);

- Taraflarca getirilen kanıtlara göre, ulusal mevzuat ve uygulama uyarınca, tarafsız merciler bir sonuca ulaşmaya yetkili kılınmalıdır (m.9/II, b).

Tarafsız merci, işyerinin, işletmenin veya işin yürütüm gereklerine dayandırılan son vermelerde, son vermenin gerçekten bu nedene dayanıp dayanmadığına karar vermeye yetkili kılınacaktır. Bu nedenlerin, son vermeyi haklı kılıp kılmayacağına ise ulusal düzenlemelerle (m.1) belirlenecek sınır ölçüsünde karar vermeye yetkili olacaklardır (m.9/III). Belirlenecek sınır, son vermenin gösterilen nedene dayanıp dayanmadığı değil; gerçekten gösterilen nedene dayandığının tespiti sonrasında, nedenin son vermeyi haklı kılıp kılmadığı; başka bir anlatımla yerinde olup olmadığı noktasındadır.

İşçinin, iş ilişkisinin haksız şekilde feshedildiği iddiasıyla başvuracağı (m.8/I) ve feshin haklı olup olmadığı konusunda karar vermeye yetkili kılınan (m.9/I) merciler, feshi haksız bulurlarsa, feshi geçersiz kılmak veya işe iade kararı vermek gibi bir yetkileri yoksa ya da böyle bir yetkiye sahip olmalarına rağmen ulusal hukuk ve uygulama açısından böyle bir kararı icra edilebilir bulmadıkları durumlarda uygun bir tazminat ödenmesine veya benzer başka bir telafi şekline karar vermeye yetkili kılınacaklardır (m.10).

e. Ayrılma Ödeneği (Kıdem Tazminatı) ve Diğer Gelir Korumaları

158 sayılı Sözleşme, iş ilişkisine geçerli nedenlere dayanılarak son verilen işçiye bir takım ödemelerde

bulunulmasını öngörmektedir. Belirtmek gerekir ki, bu bölümde açıklanacak olan ödemeler, son verme işleminin geçerli bir nedene dayanmadığının tespiti durumunda yetkili mercinin hükmedeceği tazminattan²² ve iş ilişkisine son verilme öncesinde işçiye tanınması gereken sürenin tanınmaması halinde ödenecek tazminattan²³ ayrıdır.

İş ilişkisine son verilen işçi, ulusal hukuk ve uygulamaya göre, hizmet süresi ve ücret seviyesine göre belirlenecek ve işveren tarafından direkt olarak ya da işverenlerin katkısıyla oluşturulan fondan ödenecek işten ayrılma ödeneği (kıdem tazminatı) veya diğer ayrılma ödeneklerinden (m.12/I, a) **veya** tâbi olduğu koşullar çerçevesinde işsizlik sigortası ya da yardımı veya yaşlılık, malullük gibi diğer sosyal güvenlik formlarından (m.12/I, b) **ya da** belirtilen bu tazminat ve ödeneklerin bir bileşiminden yararlanacaktır (m.12/I, c).

İşsizlik sigortasından (m.12/I,b) yararlanmak için gerekli koşulları taşımayan işçinin sadece bu nedenle işten ayrılma ödeneğinden (m.12/I, a) yararlanmasının da şart olmadığı belirtilerek; bu konuda oldukça esnek bir düzenleme getirilmiştir (m.12/II).

Ayrıca, 158 sayılı Sözleşme'nin, ciddi davranış kusuru nedeniyle işine son verilen işçinin m.12/I,a anlamındaki işten ayrılma ödeneklerinden yoksun bırakılması konusunda ulusal düzenlemelerle (m.1) hükümler konulmasına imkan tanıdığı da unutulmamalıdır (12/III).

²² Bkz. II, B, 2, d.

²³ Bkz. II, B, 2, b.

3 - Ekonomik, Teknolojik, Yapısal ve Benzeri Nedenlerle İş İlişkisine Son Verme

Ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenler olarak sıralanan iş ilişkisine son verme nedenleri, aslında işyerinin, işletmenin veya işin yürütüm gereklerine dayanan geçerli nedenlerden (m.4) olup; ancak sonuçlarının genelde toplu işçi çıkarma olarak ortaya çıkması nedeniyle²⁴, 158 sayılı Sözleşme tarafından bir takım tamamlayıcı hükümlerle düzenlenmişlerdir.

a- İşçi Temsilcilerine Danışma

İşveren, iş ilişkisine ekonomik, teknolojik, yapısal ya da benzeri nedenlerle son vermeyi tasarlıyorsa; ilgili işçi temsilcisine²⁵, tasarlanan işlemin nedeni, işlemde etkilenmesi muhtemel işçilerin sayısı ve kategorileri ve ne kadar zaman içinde işlemin yapılacağına dair bilgileri, zamanında vermeli (m.13/I, a) ve ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun şekilde, ilgili işçiler için son verme işlemini veya son vermenin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini, alternatif istihdam imkanları gibi tedbirlerle önlemek veya en aza indirmek²⁶ için sözkonusu temsilcilerle, karşılıklı görüşme / danışma (consultation) imkânını mümkün olduğunca önceden sağlamalıdır (m.13/I, b).

İş ilişkisine ekonomik, teknolojik, yapısal ya da benzeri nedenlerle son vermeye ilişkin açıklanan bu prosedüre uyma zorunluluğu, ulusal düzenlemelerle (m.1), son verme

işlemine maruz kalacak olan işçi sayısı ya da en azından işgücünün belirli bir yüzdesine ulaştığı hallerle sınırlanabilir²⁷ (m.13/II).

b- Yetkili Makama Bildirim

İşveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle iş ilişkisine son vereceği zaman, ulusal hukuka ve uygulamaya uygun olarak, yetkili otoriteyi, işlemde mümkün olduğunca önce, son verme nedenleri, işlemde etkilenen işçilerin sayısı ve kategorileri ve işlemin uygulanma zamanı hakkında yazılı olarak bilgilendirecektir (m.14/I).

Yetkili otoriteyi bilgilendirme zorunluluğu (m.14/I), ulusal düzenlemelerle, iş ilişkisine son verilmesi düşünülen işçi sayısının en azından belirli bir sayıya veya işgücünün belirli bir yüzdesine ulaştığı hallerle sınırlandırılabilir (m.14/II).

İş ilişkisine son verme işlemlerine başlanmadan önce yetkili makama işveren tarafından yapılacak olan bildirim asgari süresi ulusal düzenlemelerle belirlenecektir (14/III).

III-4857 SAYILI İŞ YASASINDA İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN FESHİ

A - Genel Olarak İş Sözleşmesinin Sona Erme Halleri ve Fesih

İş Sözleşmesi, çeşitli şekillerde sona erebilir. Sona erme şekli, iş

sözleşmesinin türü ile ilgili olarak farklılaşabilir.

Uygulamada en çok görülen sona erme şekli taraflardan birinin sözleşmeyi feshetmesidir. Bunun yanı sıra iş sözleşmeleri tarafların anlaşmasıyla her zaman sona erdirilebilir²⁸. Kamuda çalışan bir işçinin memur kadrosuna geçirilmesi, iş sözleşmesinin tarafların anlaşmasıyla sona ermesinin örnek teşkil edecektir.

Yine işçinin ölümü de iş sözleşmesini sona erdiren hallerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna karşın işverenin ölümü, kural olarak iş sözleşmesini sona erdirmez. Ancak iş sözleşmesi işverenin şahsı göz önünde tutularak yapılmış ise işverenin ölümü de iş sözleşmesini sona erdirecektir²⁹ (BY m.347).

Bir diğer fesih dışı sona erme hali ise belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin sona ermesidir. Sürenin sona ermesi, kural olarak sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi sonucunu doğuracaktır³⁰ (BY m.338, 339).

4857 sayılı İş Yasasında iş sözleşmelerinin sona ermesine ilişkin esaslı değişiklik, fesih yoluyla sona ermeye ilişkin olarak kendini göstermektedir. **Süresi belirli olmayan iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshleri artık, 4773 sayılı İş Güvencesi Yasasıyla hukukumuzda giren ve bazı değişikliklerle 4857 sayılı Yasada da korunan yeni bir rejime tabi olmuştur.**

²⁴ Ekonomi, Yeni Model Arayışı, s.103.

²⁵ 158 Sayılı Sözleşme (m.13/III), "işçi temsilcisi" kavramından ne anlaşılması gerektiği konusunda Türkiye'nin de taraf olduğu (3845 sY.) 135 Sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması Ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkındaki Sözleşme'ye atıfta bulunmaktadır. 135 Sayılı Sözleşme (m.3) uyarınca işçi temsilcileri deyimini, işçiler tarafından seçilmiş temsilcilerin yanı sıra sendikalarca atanmış temsilcileri de kapsamaktadır Ayr. Bkz. Kutsal, Uluslararası Dayanak, 8-9.

²⁶ 166 sTK. (m.19-26) iş ilişkisine son verme işleminin etkilerinin azaltılması konusunda ayrıntılı hükümler içermektedir.

²⁷ Bkz. III, C, 3, cc, bbb

²⁸ Ekonomi, Münir, İş Hukuku, Cilt 1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987, s.162-163; Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul 2003, 162; Süzek, Sarper, İş Hukuku, Genel Esaslar - İş Akdi, İstanbul 2002, 428; Demircioğlu, Murat, Sorularla Yeni İş Yasası, İstanbul Ticaret Odası Yay.No.2003-42, İstanbul 2003, 74; Taşkent, Savaş, İş Sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi, Yeni İş Yasası, Seminer Notları, Türkiye Toprak, Seramik ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 25-29 Haziran 2003 Çeşme, 104-105; Aydın, Ufuk, İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi, Çimento İşveren Dergisi, cilt:18, sayı:3, Mayıs 2004, 4-9.

²⁹ Süzek, İş Hukuku, 430; Çelik, Dersler, 162-163; Tunçomağ, Kenan / Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003, 183-184; Ekonomi, İş Hukuku, 163-164; Demircioğlu, Sorular, 74; Taşkent, İş Sözleşmesi, 105.

³⁰ Tunçomağ/Centel, Esaslar, 181-183; Süzek, İş Hukuku, 428-430; Çelik, Dersler, 1163-168; Ekonomi, İş Hukuku, 164-165; Demircioğlu, Sorular, 74; Taşkent, İş Sözleşmesi, 105-106.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



B- Süresi Belirli Olmayan İş Sözleşmelerinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış ve İş Güvencesinin Kapsamı

1. İşveren Tarafından Feshe Genel Bakış

4857 sayılı İş Yasası, süresi belirli olmayan iş sözleşmelerini esas kabul etmekte, diğer iş sözleşmesi türlerini (Belirli süreli, kısmi süreli (part-time) iş sözleşmeleri, çağrı üzerine çalışma vb.) ise istisnai nitelikte görmektedir³¹.

Süresi belirli olmayan iş sözleşmelerinde, esas olan fesih türü, süreli fesihtir (m.17). Yasada düzenlenen diğer fesih türü ise, süreli feshe göre istisnai nitelikte olan, haklı nedenle derhal fesihtir (m.25).

İşçinin iş güvencesi hükümleri (m.18-21) kapsamında olup olmamasına göre süreli fesih, özellikle uyulması gerekli usul ve feshe karşı işçinin başvurabileceği hukuki yollar bakımından ciddi farklılık gösterir. Haklı nedenle derhal feshin, farklı bir fesih türü olması itibarıyla, hukuki sonuçları da farklı olmakla birlikte, işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmamasına göre başvurabileceği hukuki yollar yine farklılaşmaktadır. Kısaca açıklanan bu nedenlerle öncelikle hangi işçilerin iş güvencesi kapsamında oldukları ortaya konulmalıdır.

2. İş Güvencesinin Kapsamı

İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için, 4857 sayılı İş Yasası kapsamında³², süresi belirli olmayan iş sözleşmesiyle çalışması, işyerinde otuz³³ veya daha fazla işçi çalışıyor³⁴ olması, işçinin altı aylık kıdeminin bulunması (m.18/I), işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili veya yardımcısı ya da işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiye işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili niteliklerini taşıması (m.18/son) gerekmektedir³⁵.

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilecek ve işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenecektir³⁶ (m.18/IV).

İşçi sayısının tespiti açısından neden işverenin aynı işkolunda çalışan işçilerinin esas alındığı, tartışmaya açıktır. **İş güvencesi hükümlerinin kapsamı belirlenirken işverenin ekonomik gücünün de gözönünde bulundurulması doğaldır. Ancak, hükmün lafzına bağlı kalındığında tek bir işyeri olan ve otuz işçi çalıştıran işveren, iş güvencesi hükümleriyle sorumlu tutulabilecekken, örneğin, farklı**

iş kollarında beş işyeri ve her bir işyerinde yirmi dokuz işçi çalıştıran bir işveren için bu sorumluluk söz konusu olmayacaktır³⁷.

4857 sayılı İş Yasası, tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde ancak 50'den fazla işçi çalışıyor ise uygulanabileceğinden (m.4/I, b), bu tür işlerde çalışanlar açısından iş güvencesinden yararlanma olanağının da, 50 işçi sayısının aşılmasına bağlı olduğu unutulmamalıdır.

C - Süreli Fesih

1. Genel Olarak

Süresi belirli olmayan iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir (m.17/I). Bildirimin ne kadar süre önce yapılacağı işçinin kıdemine göre belirlenmiştir. İş altı aydan az sürmüş olan işçi için iki hafta, altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için dört hafta,

³¹ Ulucan, Devrim, 4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri, Yeni İş Yasası, Seminer Notları, Türkiye Toprak, Seramik ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 25-29 Haziran 2003 Çeşme, 39; Tunçomağ/Centel, Esaslar, 200.

³² Basın İş K. m.6/son uyarınca 4857 sayılı İş Yasasının 18, 19, 20, 21 ve 29 uncu maddesi hükümleri kıyas yoluyla bu yasa kapsamında çalışanlara da uygulanacaktır. (İşY. m.116; BasınİşY. m.6/son).

³³ 4773 sayılı Yasada 10 olan bu sayının yeni İş Yasasında hangi ölçüde dayanılarak 30'a yükseltildiği tartışmaya açıktır. Bkz. Taşkent, İş Sözleşmesi, 115-116; Demir, Fevzi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, MESS Mercek Dergisi, Temmuz 2003, 84; Egemen, Erdal, Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta İş Güvencesi, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı:2, İstanbul 2003, 95; NTV Program Metinleri, NTV'ye Sorun Programı, İş Kanunu tasarı Tartışmaları (Prof. Dr. Tankut Centel, DISK Başkanı Süleyman Çelebi), <http://www.ntvmsnbc.com/news/214891.asp>

³⁴ Fiilen çalışan değil, fesih anında işyerinin normal işleyişi için gereksinim duyulan işçi sayısının esas alınması gerektiği yönünde Ekonomi, Münir, Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, cilt:17,sayı:2, Mart 2003, 3-4.

³⁵ Kapsam hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz. Çelik, Dersler, 191-196; Tunçomağ/Centel, Esaslar,194-195; Demircioğlu, Sorular, 82-84; Demir, Muhtemel Etkiler,84-85; Taşkent, İş Sözleşmesi, 115-118; Egemen, İş Güvencesi, 93-95.

³⁶ Centel, Tankut, İş Güvencesine Tabi Olacak İşyerlerinde Çalışan İşçi Sayısının Hesabı (Karar İncelemesi: Yarg. 9. HD, 11.12.2003, 19269/20526), Tüketil İşveren Dergisi, sayı:291, Mart 2004, 34-36.

³⁷ Bu konudaki eleştiriler için Bkz. Şahlanan, Fevzi, 4857 Sayılı İş Kanunu Değerlendirme Konferansı Notları, 12-13 Temmuz 2003, Kuru Otel /Bolu, Türk-İş Dergisi Eki, 84; Şahlanan, Fevzi, İş Güvencesi Kanununun Kapsamı ve Yasal Süreç, MESS Mercek Dergisi, Nisan 2003, 17.

birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüştü olan işçi için altı hafta, üç yıldan fazla sürmüştü işçi için sekiz hafta öncesinden iş sözleşmesinin bu süreler sonunda sona ereceği bildirilmelidir (m.17/II). Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir³⁸ (m.17/III).

Bu tür süreli fesihte, gerekli şartları taşıyorsa işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekecektir³⁹ (m.120; 1475 sY.m.14). Ayrıca ihbar öneli verilmeden peşin ödeme yoluna gidilmek isteniyorsa işçinin kıdemine göre belirlenecek süreye ilişkin ücreti de tam olarak ödenmelidir (m.17/V).

İhbar öneli verilmeden ve bu süreye ilişkin ücret de ödenmeden yapılan fesihler bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödenmesini gerektirir (m.17/IV).

Ayrıca, bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan verecektir. 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. (m.27/I)

İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin

kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder (m.27/III).

İş arama izni verilmesine ilişkin İşY. m.27/I hükmüne uyulmaması durumunda uygulanacak yaptırım konusunda 27. madde hükümleri duraksama yaratmaktadır. Gerçekten, ikinci fıkrada "İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir" şeklinde bir yaptırım düzenlenmişken; üçüncü fıkra işverenin, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırması halinde işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı ödenmesini hükme bağlamaktadır. İşçiye iş arama izni verilmemesi işçinin çalıştırıldığı anlamına gelir. Dolayısıyla ikinci fıkrayı anlamlandırmak oldukça güçtür⁴⁰.

2. İş Güvencesi Hükümleri Kapsamı Dışında Kalan İşçilerin İş Sözleşmelerinin İşveren Tarafından Feshi

İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde 1475 sayılı eski İş Yasası m.13 rejimi ana hatlarıyla 4857 sayılı Yasa m.17'de devam etmektedir. İşveren, bu işçilerin sözleşmelerinin feshinde işçinin kıdemine göre değişen ihbar önellerine uyarak (m.17/II) veya bu süreye ilişkin ücreti peşin ödeyerek

(m.17/V), herhangi bir neden göstermeye gerek duymaksızın⁴¹ fesih işlemini gerçekleştirebilir.

İş güvencesi kapsamında olmayan⁴² bir işçinin iş sözleşmesi, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında kötünyet tazminatı ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca ihbar tazminatı ödenmesini gerektirir⁴³ (m.17/VI).

3. İş Güvencesi Hükümleri Kapsamındaki İşçilerin İş Sözleşmelerinin İşveren Tarafından Feshi (m.18-21)

İş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin süreli feshinde işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır (m.18/I). Başka bir anlatımla, bu sözleşmelerin feshinde geçerli bir sebebe dayanılmaması veya dayanan sebebin geçerli olmaması feshin geçersiz sayılması sonucunu doğuracaktır.

a - Geçerli Neden Kavramı

4773 sayılı İş Güvencesi Yasasıyla hukuk sistemimize giren yeni bir kavram olan geçerli neden kavramı, 4857 sayılı İş Yasasında da yerini korumaktadır. Geçerli nedenler Yasada üç ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlar işçinin

³⁸ Bildirim sürelerinin uzatılmasıyla ilgili bilgi için Bkz. Çelik, Dersler, 175-176; Şahlanan, Fevzi, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Farklı Kararları Üstüne Düşünceler, Tekstil İşveren Dergisi, sayı:259, Temmuz 2001, 37-39; Sözek, İş Hukuku, 435-438.

³⁹ Tunçomağ/Centel, Esaslar,191

⁴⁰ Ayr. Bkz. Demircioğlu, Sorular, 110.

⁴¹ Tunçomağ/Centel, Esaslar,190.

⁴² İşY. m.17/VI "18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir." anlatımına yer vermektedir. Oysa ki, iş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler 18. maddenin ilk fıkrasıyla sınırlı değildir. Aynı maddenin son fıkrası, belli nitelikteki işveren vekillerini de iş güvencesi kapsamı dışında tutmaktadır (İşY. m.18/son). Bu nedenle, m.17/VI hükmünün, İş Yasası kapsamında olup; iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan tüm işçiler şeklinde anlaşılması yerinde olur. Aynı yönde, Şahlanan, Değerlendirme, 82-83.

⁴³ 1475 sayılı eski İş Yasası döneminde Yargıtay'ın, ihbar tazminatının kötünyet tazminatının içinde olduğu; bu nedenle kötünyet tazminatı ödenmesi halinde ayrıca ihbar tazminatı ödenmesine gerek olmadığı yolundaki kararları kemikleşmiş bir nitelik kazanmıştı. Öğretideki baskın görüş ise iki tazminatın nitelik ve doğum nedeni bakımında ayrı kurumlar olduğunu ve ayrı ayrı ödenmesi gerektiğini savunmaktaydı. 4857 sayılı yeni İş Yasasındaki bu düzenlemeyle öğretici görüşü ve Yargıtay kararları arasındaki çelişki, öğretici görüşü lehine yasa maddesinde düzenlemeye gidilerek sona erdirilmiş olmaktadır. Yargıtay'ın eski kararları ve eleştirisi için Bkz. Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Genişletilmiş 15. Bası, İstanbul 2000, 177-178 ve dn.54, 54a; Sözek, İş Hukuku,463; Ekonomi, İş Hukuku, 189; Ayr. Bkz. Sözek, Sarper, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Ankara 1976, 164-166.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



yeterliliği, davranışları ve işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri olarak sıralanmaktadır.

Geçerli nedenler İş Yasası m.25'te belirtilen haklı nedenler kadar ağır olmasa da, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen; iş sözleşmesinin devamını olanaksız kılan nedenlerdir⁴⁴.

Yasanın 18. madde gerekçesinde geçerli nedenlere aşağıdaki örnekler verilmektedir⁴⁵.

aa) İşçinin Yeterliliğinden Kaynaklanan Geçerli Nedenler

- Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma,
- Gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansla sahip olma,
- İşe yoğunlaşmasının giderek azalması,
- İşe yatkın olmama,
- Öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği,
- Sık sık hastalanma,
- Çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık,
- Uyum yeterliliğinin azlığı,
- İşyerinden kaynaklanan nedenlerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma⁴⁶.

bb) İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Nedenler

İş Yasası m.25 de belirtilen derhal fesih için öngörülen haklı nedenler kadar ağır olmamakla birlikte, işçinin

iş sözleşmesine aykırı davranışları bulunabilir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlere örnek olarak aşağıdaki haller sıralanabilir.

- İşverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak;
- İşyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek;
- Arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak;
- İşini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek;
- İşyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek;
- İşin 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.

cc) İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Geçerli Nedenler ve Toplu İşçi Çıkarma⁴⁷

aaa) İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Geçerli Nedenler

Bu geçerli neden kategorisi yasa gerekçesinde iki alt başlık altında ortaya konmuş bulunmaktadır. Buna göre işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenler, işyerinin kendisinden kaynaklanabileceği gibi, işyeri dışı faktörler de söz konusu

kategorideki geçerli nedenleri oluşturabilirler.

İşyeri içinden kaynaklanan geçerli nedenlere örnek olarak,

- Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması;
- İşyerinin daraltılması; yeni teknolojinin uygulanması;
- İşyerlerinin bazı bölümlerinin kapatılması;
- Bazı iş türlerinin kaldırılması gibi nedenler sıralanabilir.

İşyeri dışından kaynaklanan geçerli nedenler ise,

- Sürüm ve satış olanaklarının azalması;
- Talep ve sipariş azalması;
- Enerji sıkıntısı,
- Ülkede yaşanan ekonomik kriz,
- Piyasada genel durgunluk,
- Dış pazar kaybı,
- Ham madde sıkıntısı gibi nedenlerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi gibi örneklendirilebilir.

bbb) Toplu İşçi Çıkarma⁴⁸ (m.29)

İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli

⁴⁴ Centel, Tankut, Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması, İspat Yükü ve Sonuçları, MESS Mercek Dergisi, Nisan 2003, 12; 4857 sY. 18. madde gerekçesi; Ayr. Bkz. Çelik, Dersler, 198; Egemen, İş Güvencesi, 97.

⁴⁵ Diğer örnek ve açıklamalar için Bkz. Centel, Tankut, İş Güvencesi Kanunu, Konferans Notları, 19.Şubat 2003 İstanbul Hilton Oteli, Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası, 19-27; Ulucan, Devrim, İş Güvencesi Kapsamı ve Temel Kavramlar, İş Güvencesi, Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, 2. Baskı, İstanbul 2003, 26-42; Centel, Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması, 11-13; Ekonomi, İş Güvencesi, 7-12; Ekmekçi, Ömer, 4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine, MESS Mercek Dergisi, Ekim 2002, 98-105; Süzek, Kötüye Kullanma, 110-130; Odaman, Serkan, Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayırımı, Çimento İşveren Dergisi, cilt:17, sayı:3, Mayıs 2003, 23-31.

⁴⁶ "Salt emeklilik, fesih için geçerli neden sayılmaz." Yarg. 9. HD, 27.10.2003, 18257/17985, Tekstil İşveren Dergisi, sayı:289, Ocak 2004,43; "Yaş tek başına geçerli fesih nedeni değildir." Yarg. 9. HD, 10.11.2003, 18926/18920, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2004/1, 158-159; "Kamu kuruluşundaki bütçe yetersizliği, işçi fazlalığı, maliyetlerin yüksek oluşu gibi ekonomik nedenlerle 53 yaşını doldurmuş ve emeklilik hakkını kazanmış işçilerin iş sözleşmelerini feshetme yoluna gidilerek genel bir uygulama yapılmıştır. Ayrıca kamu kurumlarında ihtiyaçtan fazla işçi çalıştırıldığı da bilinen bir gerçek olduğundan, yapılan feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilmelidir." Yarg. 9. HD, 29.1.2004, 23159/1418, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, cilt:18, sayı:6, Mayıs 2004, 54-55; Emeklilik yaşına gelmemenin hangi koşullarla geçerli neden oluşturabileceği hakkında bilgi için Bkz. Ekonomi, İş Güvencesi, 9-10, 28-29.

⁴⁷ Bu konuda kapsamlı bilgi için Bkz. Engin, E. Murat, İş Sözleşmesinin İşletme Gereklileriyle Feshi, İstanbul 2003, 35 vd.

⁴⁸ Bkz. ve Karş. II, 3.

nedenlerle çıkarılacak işçi sayısının belli rakamlara ulaşması halinde, bu fesihler 4857 sayılı Yasada özel bir prosedüre tabi tutulmuşlardır.

4857 sY. m.29'da düzenlenen prosedür ana hatlarıyla şöyledir: İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu **en az otuz gün önceden bir yazı ile**, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir (m.29/I). İşyerinde çalışan işçi sayısı, 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin, 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin, 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin, işine 17. madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır (m.29/II).

Fesih bildirimleri, **işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur** (m.29/V). Tartışmalı olmakla birlikte, bu düzenlemeden, 17. madde uyarınca belirlenecek bildirim sürelerinin sözügeçen bir ayın sonundan itibaren başlayacağı anlaşılmaktadır⁴⁹.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür.(m.29/VI) Ayrıca mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz (m.29/VII).

İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır (m.29/VI).

İşyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna yapılacak bildirimde bundan etkilenen işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur (m.29/III). Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir (m.29/IV).

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri, iş güvencesine ilişkin 18, 19, 20 ve 21. madde hükümlerinin⁵⁰ uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir (m.29/son). Bu hükmün, fesih usulü ve sonuçları bakımından durakasına yaratabileceğini düşüncesindedir.

"İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir" (m.29/son) şeklindeki anlatım, **işverenin toplu işçi çıkartırken aslen bu hükümlere uymakla yükümlü olmadığı; işY. m. 18-21 hükümlerini aşmak amacını gütmeyeceği taktirde, işçinin işe iade davası açma**

hakkının bulunmadığı şekilde yorumlanabilme tehlikesini barındırır niteliktedir.

İşY. m.29 işletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle iş sözleşmesinin işveren tarafından feshini, işsiz kalacak işçi sayısı gözönüne alınarak özel olarak düzenleyen bir hükümdür⁵¹. İşletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan bir nedenle tek bir işçi çıkarılması halinde, bu işçinin işe iade davası açma hakkına sahip olduğu noktasında duraksama yoktur. Ancak, İşY. m.29/son ifadesinin, toplu çıkarma halinde, işverenin 18-21. maddelerde düzenlenen kurallara uymak zorunda olmadığı şeklinde algılanması, toplu fesihlerde işçinin feshin geçerliliğini yargı denetiminden geçirme olanağının bulunmadığı; başka bir anlatımla, işe iade davası açma hakkının bulunmadığı anlamına gelecektir ki, bu yolda bir yorum iş güvencesi kurumunun içini boşaltır.

İş Y. m.29/son hükmünün, toplu işçi çıkarma halinde de çıkarılan işçilerin İşY. m.20 uyarınca dava açma haklarına engel getirmediği; işverenin bu fesihlerde de, m.19/II hariç, m.18-21 hükümleriyle sorumlu tutulacağı⁵²; sözkonusu hükmün çıkarılması gereken işçiler arasında bulunması gerekmeyen bir işçinin sözleşmesini, toplu çıkarmadan yararlanarak fesheden işverene karşı dava hakkını ayrıca güvenceye aldığı şeklinde anlaşılması⁵³, hem iş güvencesi kurumunun ruhuna hem de Yasanın sistematığına uygun olan yorumdur⁵⁴. Böylece, işletme gerekleriyle toplu işçi çıkarma bakımından, çıkarılacak işçilerin seçiminde işverene tanındığı

⁴⁹ Şahlanan, Değerlendirme, 92; Taşkent, İş Sözleşmesi, 131.

⁵⁰ Bkz., aşağıda, III, C, 3, b - d.

⁵¹ Engin, İşletme Gerekleri, 116.

⁵² "İşveren toplu işçi çıkarma sebebinin işçilere de yaptığı bildirimde açık ve kesin şekilde hem de yazılı olarak ve imza karşılığında ayrı ayrı bildirmek zorundadır." Demir, Muhtemel Etkiler, 87.

⁵³ Uluçan, Temel Kavramlar, 46.

⁵⁴ "Belirtmek gerekir ki, işverence yapılan feshin sebebi, kesin ve açık olarak yazılı şekilde açıklanmalıdır. Bir an için feshin bu şekilde yapıldığı ve işverence 4857 sayılı İş Kanununun 29. maddesindeki toplu işçi çıkarma şekil şartlarına uyulduğu kabul edilse dahi, anılan 29. maddenin son fıkrası uyarınca işveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18,19,20 ve 21. madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz" Yarg. 9. HD, 19.12.2003 23204/22988, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004 Nisan-Mayıs-Haziran, sayı:2, 633-635.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

belirtilen serbestliğin⁵⁵ yasal sınırı da çizilmiş olacaktır.

Hukuka uygun şekilde sendikal faaliyetlerde bulunan bir işçinin, işyerinde kendisinin dahil olmadığı bir departmanın kapatılması nedeniyle toplu çıkartmaya gidilirken çıkarılan işçiler arasına alınması, toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümlerin 18, 19, 20 ve 21. madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanılmasına örnek oluşturabilir. Anımsatalım ki, bu ve benzeri durumlarda işçinin, m.29/son hükmü uyarınca açacağı davanın yanı sıra, m.5'te düzenlenen işverenin eşit davranma yükümlülüğüne aykırılık nedeniyle tazminat isteminin de bulunup bulunamayacağı da tartışmaya açıktır⁵⁶.

İşY. m.29 prosedürüne aykırılık, örneğin, ilgili bölge müdürlüğüne bildirimde bulunulmaması durumunda işçinin dava hakkının bulunup bulunmadığı ise diğer bir tartışmalı noktayı oluşturur⁵⁷.

dd) Geçerli Neden Oluşturmayan Haller⁵⁸

Belirtmek gerekir ki, **işçinin yetersizliği veya davranışlarından kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesinin 18. maddeye göre feshinde aranacak ölçüt, bu hallerin işyeri açısından olumsuz sonuçlar doğurup doğurmayacağıdır.**

Örneğin işçinin sosyal görüşü veya etik açıdan toplumda olumsuz kabul edilen hal ve tavırları veya yaşayış biçimi işyerinde olumsuz bir etki

yaratmamaktaysa geçerli neden olarak kabul görmeyecektir⁵⁹. Bunun yanı sıra, Yasada geçerli neden olarak kabul görmeyecek hallerin bazıları açıkça sıralanmış bulunmaktadır. Buna göre, özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir neden oluşturmaz (m.18/III):

- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
- İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
- İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek⁶⁰.
- Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık⁶¹.

ee) Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi

Geçerli nedenle fesih yoluna giderken işverenden beklenen, feshin en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli neden kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesih kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılacak; başka bir anlatımla, feshin son çare (Ultima Ratio) olarak kullanılıp kullanılmadığına da bakılacaktır⁶². Nitekim, Yargıtay da gösterilen fesih nedeninin geçerliliğine karar verirken bu ilkeyi kullanmaktadır⁶³.



b - İş Güvencesi Kapsamındaki Fesihlerde Usul⁶⁴ (m.19)

İşveren fesih bildirimini yazılı yapacak ve bildirimde fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtecektir (m.19/I). Bu husus, ileride işçi tarafından açılacak işe iade davasında, feshin geçerli sayılıp sayılmayacağına belirlenmesi bakımından son derece önemlidir. Açık ve kesin neden gösterilmeden yapılan fesihler geçersiz sayılarak m.21 hükümlerinin uygulanmasına yol açacaktır. **Fesih sırasında neden gösterilip gösterilmediğinin, şayet neden gösterilmiş ise gösterilen nedenin açık ve kesin şekilde ortaya konup konmadığının belirlenmesi açısından bildirim yazılı olması, hemen her zaman, tek araçtır. Dolayısıyla, feshin yazılı şekle uyulmadan yapılması, geçersiz kabul edilmesine ve m.21 hükümlerine göre geçersiz feshin sonuçlarının doğmasına neden olacaktır⁶⁵.**

⁵⁵ Çelik, Dersler, 199-200; Engin, İşletme Gerekleri, 112-113.

⁵⁶ Ayr. Bkz. Engin, İşletme Gerekleri, 74-77, 112-113.

⁵⁷ Engin, İşletme Gerekleri, 121.

⁵⁸ Bkz. ve Karş. II, 2, a.

⁵⁹ Bkz. 4857 sY. 18. madde gerekçesi; Çelik, Dersler, 196; Taşkent, İş Sözleşmesi, 119-120.

⁶⁰ Bkz. III, D, 1, a.

⁶¹ Bkz. aynı yer.

⁶² Ayrıntılı bilgi için Bkz. Engin, İşletme Gerekleri, 90-109; Çelik, Dersler, 198-200; Ulucan, Temel Kavramlar, 29-30.

⁶³ Yarg. 9.HD, 27.10.2003, 18257/17985, Tekstil İşveren Dergisi, sayı:289, Ocak 2004, 43; Yarg. 9.HD, 8.7.2003, 12442/13123, Çimento İşveren Dergisi, cilt:17, sayı:5, Ağustos 2003, 30-31; Ayr. Bkz. Ekmekçi, Ömer, Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, sayı:1, Ocak-Şubat-Mart 2004, 166-169.

⁶⁴ Bkz. ve Karş. II, 2, b.

⁶⁵ Çelik, Dersler, 2003; Çelik, Nuri, İş Güvencesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları yay. No. 2003/3, İstanbul 2003, 37-38; Şahlanan, Değerlendirme, 85; Sevimli, K. Ahmet, İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı, Çimento İşveren Dergisi, cilt:17, sayı:2, Mart 2003, 23-24; Taşkent, İş Sözleşmesi, 121; Aksi görüşte, Ekonomi, İş Güvencesi, 13.

Bildirim noter marifetiyle yapılması olarak dahilinde olduğu gibi, m.109'da belirtilen bildirim usulüne uyulması da yeterlidir. 109. madde uyarınca bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır.

Süresi belirli olmayan iş sözleşmesi, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili bir nedenle feshediliyor ise, ona önce hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilecektir (m.19/II). **Savunma alınmadan yapılan fesihler salt bu nedenle geçersizlik yaptırımıyla karşılaşır.** Savunmanın yazılı alınmasında ispat açısından fayda bulunmaktadır⁶⁶.

c - Fesih Bildirimine İtiraz ve Usul (m.20)

İşveren fesih bildiriminde neden göstermemiş **veya** işçi, gösterilen sebebin geçerli olmadığını inancında ise, fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açılabilir⁶⁷. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılarsa uyumsuzluk aynı sürede özel hakeme⁶⁸ götürülür. (m.20/I) .

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. Böylelikle işe iade davaları açısından Türk hukuk sistemindeki ispat yükü yer değiştirmiş ve işverene ispat yükümlülüğü getirilmiş olmaktadır⁶⁹. Ancak, işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (m.20/II).

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir⁷⁰ (m.20/III).

d - Sonuçları⁷¹

aa)Sebebin Geçerli Olması Halindeki Sonuçlar

Bu tür süreli fesihte, gerekli şartları taşıyorsa işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekecektir (İşY. m.120, 1475 sY. m.14). Ayrıca ihbar öneli verilmeden peşin ödeme yoluna gidilmek isteniyorsa işçinin kıdemine göre belirlenecek süreye ilişkin ücreti de tam olarak ödenmelidir. Aksi halde ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğacaktır⁷². Unutulmamalıdır ki, geçerli nedene dayanan fesihler de aslen süreli fesih niteliğindedir ve usulüne uygun ve kanıtlanabilir bir geçerli nedene dayanılarak yapıldığında sonuçları,

iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmelerinin feshiyle aynıdır.

bb)Sebebin Geçersiz Olması veya Sebebin Bildirilmemesinin Sonuçları: Feshin Geçersiz Sayılması Halindeki Sonuçlar (m.21)

İşverence geçerli neden gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, başvurusu üzerine işçiye bir ay içinde işe başlatmak zorundadır (m.21/I, V).

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır⁷³. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur (m.21/V).

İşçiye başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur⁷⁴. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde,

⁶⁶ İşçinin savunmasının taşınması gereken nitelikler, savunmanın nasıl alınması gerektiği ve özellikle savunma vermemesi durumunda yapılması gerekenler konusunda Bkz. Şahlanan, Değerlendirme, 85-86; Ekonomi, İş Güvencesi, 14; Demircioğlu, Sorular, 92.

⁶⁷ Bildirim yazılı şekilde yapılmadıkça bir aylık hak düşümü süresi işlemeye başlamayacaktır. Özkes, Muhammet, İş Kanununun 20. ve 21. Maddelerinin Yargılama Ve icra Hukuku bakımından Değerlendirilmesi, Prof.Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004, 490.

⁶⁸ Özel hakem düzenlemesinin Anayasaya aykırı olduğu yönünde Şahlanan, Değerlendirme, 87-89; Şahlanan, Yasal Süreç, 18; Aksi Görüşte Çelik, İş Güvencesi, 40-41; Çelik, Dersler, 205-206, Ayr. Bkz. aynı yer dn.88; Taşkent, İş Sözleşmesi, 124-125; Ulucan, Temel Kavramlar, 43.

⁶⁹ Centel, Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması, 13-14.

⁷⁰ "... Hizmet sözleşmesi geçerli bir nedene dayanılmadan feshedilen işçinin açtığı feshin geçersizliği ve işe iade davasından sonra, işverence işe davet edilmesi yapılmış feshi ortadan kaldırmaz..." Yarg. 9. HD, 29.01.2004, 499/1489, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, cilt:18, sayı:6, Mayıs 2004, 49-50; Dava sürerken işçinin işe başlatılmasının davaya etkisi konusunda Bkz. Ekmekçi, İşe İade Davaları, 172-173; Centel, Tankut, Ekonomik Nedenle İşten Çıkarma (Karar İncelemesi : Yarg. 9.HD, 8.7.2003, 12442/13123), Tekstil İşveren Dergisi, sayı:286, Ekim 2003, 32-34; Özkes, 492-493.

⁷¹ Bkz. ve Karş, II, 2, d, e.

⁷² Belirtelim ki, feshin geçerli bulunması halinde işçi aynı davada ödenmeyen kıdem ve ihbar tazminatlarını talep edemez. Başka anlatımla, işçinin "feshin geçersizliğine karar verilerek işe iadeye; fesih geçerli bulunduğu takdirde ödenmeyen ihbar ve kıdem tazminatlarının ödetilmesine karar verilmesi" şeklinde kademeli (terdidli) istemde bulunması mümkün değildir. İşe iade davası için öngörülen seri yargılama usulü (İşY. m.20/III), İş mahkemelerinde uygulanan genel usul olan sözlü yargılama usulünden (İşMY.m.7) farklıdır. Bu nedenle, mahkeme sadece feshin geçerliliğini tespit etmekle yetenecek; işçi ödenmeyen kıdem ve ihbar tazminatları için ayrı bir dava açmak zorunda kalacaktır. Nitekim, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de 11.9.2003 tarih ve 14994/14267 sayılı kararında "... işe iade ile birlikte diğer işçilik haklarının da dava edildiği hallerde bu davaların ayrılması..." gerektiğine işaret etmiştir. Bu durumun usul ekonomisi bakımından ne kadar yerinde olduğu tartışmaya açıktır. Bkz. Ekmekçi, İşe İade Davaları, 169-172; Ekmekçi, Uygulama Sorunları, 137-138; Bu taleplerin aynı davada ileri sürülebileceği görüşü için Bkz. Özkes, 485-489, 493-494; Şahlanan, Değerlendirme, 86.

⁷³ Bu süre içinde başvurunun yapıp yapılmadığının kanıtlanması hakkında Bkz. Ekmekçi, Ömer, Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine, MESS Mercek Dergisi, Temmuz 2003, 138-139; Özkes, 505-506.

⁷⁴ Tazminat miktarının belirlenmesinde göz önünde bulundurulması gereken ölçütler için Bkz. Ekmekçi, Uygulama Sorunları, 136; Şahlanan, Yasal Süreç, 19.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler⁷⁵ (m.21/I).

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir⁷⁶. Bu miktar, işçi işe başlatılsın ya da başlatılmasın her iki durumda da ödenecektir⁷⁷. İşverenin bu ödemeyle sorumlu tutulabilmesi için işçinin 10 işgünlük süre içerisinde başvuruda bulunmuş olması yeterlidir. Ancak işçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, bu ödemelerden mahsup edilir. Buna karşılık, işe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler ait ücret tutarı ayrıca ödenir (m.20/IV).

D - İşveren Tarafından Haklı Nedenle Derhal Fesih

İster belirli süreli, ister süresi belirli olmayan bir iş sözleşmesi olsun, işveren 25. maddede belirtilen ciddi ve önemli nedenlerin varlığında sözleşmeyi derhal fesih yoluyla sona erdirebilir.

Özü bakımından, haklı nedenler (özellikle m.25/II'de sıralananlar) işçinin davranış ve yeterliliğinden kaynaklanan geçerli nedenlerin, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü geçerli nedenlere göre daha ağır şekilde olumsuz etkileyebilecek nitelikte olanlardır. Haklı nedenlerle geçerli nedenler arasındaki diğer bir fark ise, geçerli nedenlerin işçinin yeterlilik

veya davranışlarından ya da işletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenler şeklinde genel olarak ortaya konmasına karşın, haklı nedenlerin Yasada sıralanmış olmasıdır. Haklı nedenler için (özellikle de ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlığı altında toplananlar açısından) yasada yapılan sıralamanın numerus clausus (kapalı sayım) nitelikte olup olmadığı tartışmalı olmakla birlikte⁷⁸, şimdiye kadarki Yargıtay kararlarında, sıralanan bu nedenlerin işçi aleyhine genişletilmesine cevaz verilmediği belirtilmelidir⁷⁹.

1475 sayılı eski İş Yasasında da yer alan haklı nedenle derhal fesih kurumu⁸⁰, haklı nedenler sıralamasındaki değişikliklerle 4857 sayılı İş Yasasında da korunmuştur. İşveren için haklı nedenle derhal fesih nedenleri, eski İş Yasasından farklı olarak dört grupta toplanmıştır.

1 - İşveren Açısından Haklı Nedenler

İşveren, aşağıda sıralayacağımız nedenlere dayanarak iş sözleşmesini derhal feshedebilir⁸¹. Unutulmamalıdır ki, haklı nedenle derhal fesih hakkı, süresi belirli olsun veya olmasın tüm iş sözleşmeleri için kullanılabilir (m.25/I).

a - Sağlık Nedenleri (m.25/bent:I)

• İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu nedenle doğacak



devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.

• Yukarıda belirtilen işçinin kendi kusuruyla hastalanması durumu dışında, hastalığı, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin kıdemine göre belirlenen bildirim sürelerini (ihbar önelerini) altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre çalıştırılmanın yasak olduğu sürenin (m.74) bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesini askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

• İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

b - Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri (m.25/bent:II)

• İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde

⁷⁵ "Feshin geçersizliğinin sonucu olarak öngörülen işe başlatmama halinde tazminat ve dört aya kadar boşta geçen süre için ücret alacağı tespit niteliğinde olup, gerçekleşmeleri tazminat için başvurma koşuluna bağlı olduğundan miktar belirtilmeksizin hüküm altına alınması gerekir..." Yarg. 9. HD, 22.3.2004, 5846/5621, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2004/1, 101-103.

⁷⁶ "... iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücret istekleri olmasa dahi ... mahkemece bu konularda karar verilmelidir" Yarg. 9. HD, 11.9.2003, 14994/14267. Boşta geçen sürenin ücreti bakımından karşı görüşte Ekmekçi, İşe İade Davaları, 178; Ekmekçi, Yargının Durumu, 108.

⁷⁷ Tunçomağ/Centel, Esaslar, 198; Çelik, Dersler, 209; Ekonomi, İş Güvencesi, 16.

⁷⁸ Sayımın numerus clausus nitelikte olmadığı yönünde Tunçomağ/Centel, Esaslar, 200-201; Ayr. Bkz. Ekonomi, İş Hukuku, 196-197; Odaman, Sebep Ayırımı, 21.

⁷⁹ Çelik, Dersler, 213-214.

⁸⁰ Her iki yasa bakımından haklı nedenle derhal fesih, hem işçi hem de işveren için tanınmış bir haktır (Bkz. 1475 sY. m.16, 17; 4857 sY. m.24,25). Çalışma konumuz işveren tarafından yapılan feshlere odaklandığından işveren açısından haklı nedenlerin neler olduğunu belirtmekle yetineceğiz.

⁸¹ Yasadışı grev nedeniyle derhal fesih için Ayr. Bkz. TİSGLY m.45/I.

bu onların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

- İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.

- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya alkol ve uyuşturucu madde kullanım yasağına (m.84) aykırı hareket etmesi.

- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

- İşçinin 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.

- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

- İşçinin 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.

c - Zorlayıcı Nedenler (m.25/bent:III)

- İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alkoyan ve etkisini işçi üzerinde gösteren⁸² su basması şiddetli kar yağışı gibi zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

d - Gözaltı ve Tutukluluk (m.25/bent:IV)

- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın kıdemine göre belirlenen bildirim süresini (ihbar önelini) aşması.

2 - İşveren Tarafından İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Derhal Feshinde Usul ve Hak Düşürücü Süre

İşveren tarafından haklı nedenle derhal fesih için Yasada düzenlenmiş özel bir prosedür bulunmamaktadır. Ancak, İş Y. m.109 uyarınca Yasa kapsamındaki tüm bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak yapılması gerekmektedir⁸³.

Haklı nedenle fesih sırasında, feshin haklı nedenle yapıldığının ortaya konması yeterli görülmemekte, dayanılan nedenin ne olduğunun açık şekilde ortaya konmasının şart olmadığı belirtilmektedir⁸⁴. Her ne kadar, sorulduğunda nedenin açıklanması gerektiği belirtilse⁸⁵ de, buna uymamanın yaptırımını net olmadığı gibi, uyuşmazlık çıkması durumunda fesih yapılırken haklı nedenin bulunduğunun ispatlanabilmesi yeterli görülmektedir⁸⁶. Hâttâ, işveren tarafından nedenin açık şekilde gösterilmesi halinde bu nedenle

bağlı olduğu⁸⁷ fesih sırasında var olsa bile başka bir nedene dayanılmayacağı yolundaki Yargıtay Kararları nedeniyle, uygulamada açık ve kesin neden göstermekten kaçınılmaktadır.

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde (m.25/bent:II), tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, işverenin işçinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz (m.26/I). Bu süreler zaman aşımı değil hak düşümü süreleridir⁸⁸ ve işveren feshin süresinde yapıldığını kanıtlamakla yükümlüdür⁸⁹.

3 - Sonuçları

Haklı nedenle derhal feshlerde ihbar öneli verilmeyeceğinden, bu süreye ilişkin ücretin ödenmesi ya da ihbar tazminatı söz konusu olmayacaktır.

Ancak ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışlar (m.25/Bent:II) dışındaki haklı nedenlerle yapılan feshlerde işçinin kıdemi elverişli ise Kıdem Tazminatı ödenmesi gerekecektir⁹⁰.

Sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilen işçi feshin haklı olmadığı iddiasıyla, geçerli nedenle feshle ilişkin 18, 19 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilecek; başka bir anlatımla, şayet iş güvencesi kapsamında ise, işe iadesini isteyebilecektir⁹¹ (m.25/son).

⁸² Çelik, Dersler, 229, Tunçomağ/Centel, Esaslar,212-213; Ekonomi, İş Hukuku, 213.

⁸³ 4857 sayılı yeni İş Yasasının 109. maddesi, 1475 sayılı eski İş Yasasının 7. maddesinin tekrarı niteliğindedir. Ne var ki, bildirimlerin bu hükümlerde öngörüldüğü gibi yapılmadığında da geçerli olarak kabul göregeldiğini söylemek yanlış olmaz. Bu hükümlerin, İş Hukuku öğretisi ve Yargıtay kararlarında nasıl yorumlandığı konusunda Bkz. Sevimli, Yazılı Şekil Şartı, 21-25; Özkes, 492.

⁸⁴ Oğuzman, M. Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akinin Feshi, İstanbul 1955, 121; Ekonomi, İş Hukuku, 195; Süzek, İş Hukuku, 471; Çelik, Dersler, 212.

⁸⁵ Oğuzman, Fesih, 121; Ekonomi, İş Hukuku, 195; Çelik, Dersler, 212; Süzek, İş Hukuku, 471.

⁸⁶ Centel, Tankut, Başkasının Sağlık Karnesine İlaç Yazan Hekimin Hizmet Sözleşmesinin Feshi (Karar İncelemesi: Yarg. 9.HD, 12.2.2002, 2001/17326 E, 2002/2672 K.), Tekstil İşveren Dergisi, sayı:275, Kasım 2002, 27.

⁸⁷ "...haklı sebebe dayanarak akdi fesheden taraf, gösterdiği sebeplerle bağlı olup..." Yarg. 9.HD, 12.10.1999, 12911 / 15799, Ekonomi, Münir, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2002, 180; Çelik, Dersler, 212 ve dn.3,4; Demircioğlu, Sorular, 101; Süzek, İş Hukuku, 471; Ekonomi, İş Hukuku, 195.

⁸⁸ Şahlanan, Yasal Süreç, 20; Çelik, Dersler, 239; Ekonomi, Emsal Kararlar 1999, 194, 211, 223-229.

⁸⁹ Çelik, Dersler,238.

⁹⁰ Tunçomağ/Centel, Esaslar,216; Ekonomi, İş Hukuku, 232.

⁹¹ Çelik, Dersler, 230; Tunçomağ/Centel, Esaslar, 217.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

IV- 158 SAYILI UÇÖ SÖZLEŞMESİ BAKIMINDAN 4857 SAYILI YENİ İŞ YASASININ FESİH USULÜ

A - 158 sayılı Sözleşmede Haklı Nedenle Feshin Yeri

Öncelikle belirtmek gerekir ki, 158 sayılı Sözleşmede geçerli neden haklı neden ayırımı açık şekilde yapılmamıştır. Ancak, geçerli nedenlerden bazılarının daha ağır şekilde işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyerek, iş sözleşmesinin devamını, nedenin ortaya çıktığı andan itibaren çekilmez kılabileceği kabul edilmektedir. Giderek, 158 sS. m.11 uyarınca işveren işine son vereceği işçiye bunu makul bir süre önce bildirmekle yükümlü tutulmakla birlikte, iş ilişkisine son verilecek işçinin, işverenin kendisini bildirim süresi zarfında çalıştırmaya devam etmesini istemenin makul sayılamayacağı türden bir davranış kusurunun bulunması halinde bu yükümlülük ortadan kalkmaktadır. Ayrıca, 158 sayılı Sözleşme'nin, ciddi davranış kusuru nedeniyle işine son verilen işçinin işten ayrılma ödeneklerinden yoksun bırakılması konusunda ulusal düzenlemelerle hükümler konulmasına imkan tanıdığı da unutulmamalıdır.

Gerçekten, haklı nedenlerden özellikle, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı haller ve benzerleri başlığı altında sıralananların aslen işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenler olduğu görülecektir. **Haklı nedenle geçerli neden arasındaki fark, iş sözleşmesinin devamını ne ölçüde imkansız hale getirdikleriyle ilgilidir. Yoksa öz itibarıyla tamamen farklı kavramlar oldukları söylenemez. 158 sayılı Sözleşmenin sistematığı de bu kabul üzerine oturmaktadır.**

B - 158 sayılı Sözleşmedeki Fesih Usulü

Sözleşmede, açık şekilde haklı neden geçerli neden ayırımı yapılamayarak geçerli neden kavramının temel kavram olarak gerekli kurallar bakımından tek bir sistemin benimsenmesi sonucunu doğurmuştur. Sistem, iş sözleşmesinin devamını, ortaya çıktığı andan itibaren çekilmez kılabilecek nitelikteki geçerli nedenler için istisna hükümleri getirir niteliktedir.

158 sS. m.4 uyarınca, işçinin kapasitesi (yeterliliği) veya davranışları (tutumu) ya da işyerinin, işletmenin ya da işin yürütüm gereklerine dayanan geçerli bir neden bulunmadıkça, iş sözleşmesi feshedilemeyecektir. Yine, İşçinin davranışı veya yeterliliği ile ilgili nedenlere dayanılarak yapılacak fesih, işçiye kendini savunma fırsatı sağlanmadan yapılamaz; meğer ki bu fırsatın verilmesi işverenden makul ölçülere göre beklenemez olsun (158 sS. m.7). İşverenin kendisini bildirim süresi zarfında çalıştırmaya devam etmesini istemenin makul sayılamayacağı türden bir davranış kusurunun bulunması halinde, işçinin sözleşmesi derhal feshedilebilecektir (158 sS.m.11). Görüleceği üzere, **158 sayılı Sözleşmede feshin yazılı yapılmasıyla ya da fesih nedeninin gösterilmesiyle ilgili kural bulunmamaktadır. Ancak unutulmamalıdır ki, UÇÖ sözleşmeleri çerçeve nitelikte, sözleşmeyi iç hukukuna aktaracak devlete hareket alanı tanıyan hükümler içeren sözleşmelerdir⁹². Ayrıca Sözleşmenin ratio legis'i (normun amacı) incelendiğinde işçinin kişiliğinden kaynaklanan**



nedenlerle yapılacak fesihler öncesinde savunma alınmasının bir zorunluluk olarak düzenlendiği; giderek, savunma alınabilmesi için işçinin hangi nedenle işten çıkarıldığı hakkında bilgilendirilmesi gerektiği görülmüştür.

Son olarak, bağlayıcı nitelikte olmamakla birlikte 166 sayılı Tavsiye Kararında, fesih nedeninin gösterilmesinin ve bildirim yazılı yapılmasının öngörülmemekte olduğunu anımsatalım⁹³ (Bkz. 166 sTK.m.7-12).

V-FESİH USULÜNDEKİ FARKLILIK, OLASI UYGULAMA SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

A - Olası Sorunların Belirlenmesi

1. Haklı Neden Denetimi Bakımından m.19 Usulü

İşY. m. 19, geçerli nedenle yapılacak fesihlerde izlenmesi gereken usulü, "İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile

⁹² Kutal, Uluslararası Dayanak, 6.

⁹³ Soyer, Yapılması Gerekenler,283-284.

ilgili nedenlerle feshedilemez..." (İşY. m. 19/I, II) şeklinde ortaya koyduktan sonra, işverenin, işçinin ahlak ve iyiniyet kuralına uymayan davranışları nedeniyle iş sözleşmesini feshetme hakkının bulunduğunu, "... Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır" (İşY. m.19/II son c.) hükmüyle belirtmektedir.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı 25. maddede, zaten ayrıca düzenlenmiş bulunmaktadır. Dolayısıyla, usule ilişkin 19. maddedeki, işverenin haklı nedenle fesih hakkının saklı tutan söz konusu hükmün de fesih usulüyle ilgili olduğunu söylemek yanlış olmaz. Giderek, haklı nedene dayanarak yapılacak fesihlerde işverenin geçerli nedenle yapılacak fesihler için öngörülen kurallara uyma yükümlülüğünün bulunmadığı sonucuna varılabilir⁹⁴.

Bu sonuç, işçinin sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği durumlarda iş güvencesi hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvuru hakkının düzenleyen m.25/son hükmüyle birlikte değerlendirildiğinde de doğrulanmaktadır: "İşçi fesih yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir"(m.25/son). Görüleceği üzere bu hükümde de fesih usulüne ilişkin 19. maddeye gönderme **bulunmamaktadır**.

Ancak, m.25/son hükmünün gönderme yaptığı maddeler incelendiğinde haklı nedenle fesihlerde, geçerli nedenle fesihler için öngörülen usule uyulmak zorunda olunmadığı şeklindeki yorumun mutlak olmadığı

anlaşılmaktadır. Şöyle ki, haklı nedenle sözleşmesi feshedilen işçinin 18, 20 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde açacağı davadaki iddialarından biri de "... fesih bildiriminde sebep gösterilmediği ..." (m.20/III) olacaktır.

Oysa ki, haklı nedenle fesihlerde uyulması gereken usul açısından, hem 19/II ve 25/son hükümlerine, hem de bugüne dek süre gelen öğretideki baskın görüş ve Yargıtay kararlarına göre, fesih sırasında gerekçe gösterilmek zorunluluğu yoktur. Haklı nedenle fesihlerde, örneğin, gerekçe gösterilmediği iddiasıyla dava açılması halinde ortaya çıkması olası sorun açıktır. Uygulamada, fesih nedeniyle bağlanmamak adına, genellikle, nedeni bildirimde açıkça göstermekten kaçınılarak; sadece fesih haklı nedene dayandığının belirtilmesiyle yetinildiğini de anımsatalım⁹⁵.

Buna karşın, 4773 sayılı İş Güvencesi Yasasının yürürlüğü sırasında verilen bir Yargıtay kararı ilgi çekicidir : " ... Mahkemece iş akdinin **haklı sebeple** feshedildiği, davacının işe iadesini gerektirir bir husus bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir. 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4773 Sayılı Yasa ile 1475 Sayılı İş Kanunu 13. maddesine eklenen 13/B bendi gereğince fesih sebebinin açık ve kesin şekilde belirtilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Davalının 30.04.2003 tarihli fesih bildiriminde her hangi bir sebebe dayanılmamıştır. Bu nedenle aynı yasanın 13/C bendi gereğince açılan davanın kabulü gerekirken reddi isabetsiz olup kararın bozulması gerekmiştir ... İşverence yapılan fesih geçersizliğine ve davacının

işe iadesine ... karar verildi.⁹⁶ " Burada, 4773 sayılı Yasanın, 4857 sayılı İş Yasası m.25/son hükmünü karşılayan, m.17/bent:IV hükmünde geçerli nedenle fesihlerde uyulacak usule ilişkin maddeye de (1475 sY.13/B) göndermede bulunmasının bu kararı kolaylaştırdığını belirtmek gerekir. Ne var ki, **4857 sayılı Yasa döneminde Yargıtay'ın bu tür olaylar karşısında aynı doğrultuda kararlar vermesi de şartırtıcı olmayacaktır. 4857 sayılı İş Yasasının m.20/I, II ve m.21/I hükümlerinin m.25/son hükmündeki göndermeyle birlikte yorumlanması halinde geçerlilik denetiminden başka haklılık denetimi yapılırken de, dayanılan nedenin bildirimde açık ve kesin şekilde gösterilmesi koşulunun aranmasına elverişli nitelikte olduğu kanısındayız.**

Haklı nedenle derhal fesihlerde m.19 usulüne uyulmaması, adalet duygusunu yaralayıcı başka bir aksaklığı da beraberinde getirir. İşyerinde cinsel tacizde bulunduğu veya hırsızlık yaptığı gibi ağır bir suçlamayla işten çıkarılacak olan işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilirken, m.19 usulüne uyma zorunluluğunun bulunmamasının kabulü, bu işçiye savunma yapma olanağı tanınması zorunluluğunun da bulunmadığı anlamına gelir⁹⁷. Buna karşın, işyerine sık sık geç gelen ya da iş arkadaşları kadar verimli çalışmayan bir işçinin sözleşmesi feshedilirken savunma alınmaması, onun işe iadesine karar verilmesini gerektirecektir. Kısaca ortaya koymak gerekirse, daha ağır bir suçlamayla işten çıkartılan işçiye savunma hakkı tanımaszken, çok daha hafif bir nedenle işten çıkartılacak işçiye bu hak tanınmaktadır⁹⁸.

⁹⁴ Süzek, İş Hukuku,612; Demircioğlu, Sorular, 92.

⁹⁵ Bkz.III,D,2.

⁹⁶ Yarg. 9.HD, 27.10.2003, 18040/18119, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, cilt:18, sayı:4, Kasım 2003, 37-38; Ayr. Bkz. Ekmekçi, İşe İade Davaları, 169.

⁹⁷ Centel, Konferans Notları, 28.

⁹⁸ Haklı nedenle fesihte savunma alma zorunluluğu bulunmamasına getirilen eleştiriler için Soyer, Yapılması Gerekenler, 284, 293; Süzek, İş Hukuku, 612; Taşkent, İş Sözleşmesi;122; Uluçan, Temel Kavramlar, 42; Egemen, İş Güvencesi, 98.

2. Haklı Bulunmayan Neden İçin Yapılacak Geçerlilik Denetimi Bakımından m.19 Usulü

4857 sayılı İş Yasasının fesih sistemi, işçinin nedenini haklı ve geçerli olmadığı iddiasıyla açacağı iade davasında, Mahkeme tarafında haklılık denetimi sonucunda neden haklı bulunmaz ise, geçerlilik denetimi yapılmasını gerekli kılmaktadır⁹⁹. Ancak bu iki aşamalı denetim sonucunda işe iade hakkında karar verilebilecektir. **Nedenin haklı bulunması durumunda dava ret edilecek; ancak neden haklı bulunmaz ise ardından işe iade için nedenin geçerli olup olmadığına bakmak gerekecektir.** İş güvencesi kapsamındaki işçiler açısından, artık, 4773 s.Y. ve 4857 s.Y. yürürlüğü öncesinde olduğu gibi, feshin haklı olmadığı tespit edilmesi durumunda ihbar ve kıdem tazminatları ve diğer işçilik haklarının ödenmesine karar verilerek davanın sona erdirilmesi sözkonusu değildir¹⁰⁰.

Örneğin, işyerindeki bir makineye, 30 günlük ücretiyle karşılanamayacak ağırlıkta kasten hasar veren bir işçinin bu hareketi, işveren tarafından öğrenildikten 10 gün sonra iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, fesih 6 iş günlük hak düşümü süresinin (m.26/1) geçirilmesi nedeniyle haklı olma niteliğini kaybetmiştir. Ancak bu davranış geçerli neden olma özelliğini koruyacaktır¹⁰¹. Kaldı ki, hak düşümü süresinin geçirilmesinden başka gerekçelerle de fesih nedeninin haklı olmadığı belirlenmesi mümkündür ve

durumunda da feshin dayandığı neden, geçerliliğini koruyabilir. Haklı neden denetimi bakımından fesih sırasında nedenin açık ve kesin şekilde gösterilmesinin şart olup olmadığı tartışılabilirse de¹⁰²; m.19, m.20/1 ve m.21/1 hükümleri karşısında geçerlilik denetiminde fesih sırasında açık ve kesin neden gösterilip gösterilmediğinin incelenmesi gerekecektir.

Bu durumda, iş sözleşmesi feshedilirken m.19/1,II prosedürüne uyulmadysa, yani fesih nedeni yazılı şekilde açık ve kesin şekilde belirtilmediyse feshin geçerli kabul edilmesi güç görünmektedir¹⁰³. Dahası, bu durumda işçinin savunmasının alınmamış olması, başlı başına feshi geçersiz kılaçak bir neden olarak karşımıza çıkar¹⁰⁴. Çünkü, dayanılan neden işçinin davranış ve yeterliliğiyle ilgili bir nedendir. Oysa ki, işveren sözleşmeyi, haklı nedenle feshettiği noktada, m.19/II **son c.** hükmüne; bugüne kadar ki öğretideki baskın görüş ve Yargıtay kararlarına uygun hareket etmiştir.

B - Çözüm Önerileri

1.Fesih Usulünün Tekbiçim (Yeknesak) Hale Gelmesi ve İşveren Bakımından Beklenemeyecek Haller Kistası

Yukarıda ortaya koymaya çalıştığımız gibi¹⁰⁵, haklı nedenle fesih ile geçerli nedenle fesih usulünün farklı olması, hem işçi hem de iyiniyetli işveren bakımından ciddi sorunlar ortaya çıkarabilecek niteliktedir. **Problemin köklü çözümü, iş güvencesi**



kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin haklı nedenle - özellikle m.25/bent:II'deki nedenlerle- derhal feshi ile geçerli nedenle süreli feshi usulünün, bildirim şekli, içeriği ve öncesinde savunma alınması esasları bakımından duraksamaya neden olmayacak şekilde tekbiçim düzenlenmesidir.

Bu şekilde hem iyiniyetli işverenlerin yapacakları fesihlerin geçerli olarak kabul göreceğinden emin olması, hem de işçiler açısından fesih nedeninin zamanında öğrenilmesi ve savunma hakkının adil şekilde kullanılabilmesi sağlanabilir.

Ancak bu düzenlemeyle birlikte işveren tarafından beklenemeyecek hallerde işçiden savunma alınmamasının feshi haksız ya da geçersiz kılmayacağı yolundaki hükmün, özellikle fiili olanaksızlık ve bazı haklı fesih nedenleri düşünüldüğünde, yasaya geri alınması yerinde olur¹⁰⁶. 4857 sayılı İş Yasası tasarı metninde bulunan düzenleme¹⁰⁷ Genel Kurul

⁹⁹ Ekmekçi, İşe İade Davaları, 171-172; Odaman, Sebep Ayırımı, 25.

¹⁰⁰ İş güvencesi hükümleri kapsamı dışındaki işçiler bakımından halen geçerli olan bu sonuç için Bkz.Çelik, Dersler, 15. baskı, 184; Ekonomi, İş Hukuku, 195-196.

¹⁰¹ Ekmekçi, Yargının Durumu, 104.

¹⁰² Haklı nedenle fesihlerde nedenin açık ve kesin şekilde belirtilmesi gerektiği yönünde Ulucan, Temel Kavramlar, 42; Egemen, İş Güvencesi, 98; Odaman, Sebep Ayırımı, 22; Bkz. ve Karş. IV, A, 1'deki açıklamalar.

¹⁰³ Süzek, İş Hukuku, 612-613; Demircioğlu, Sorular, 93; Egemen, İş Güvencesi, 98; Ulucan, Temel Kavramlar, 42.

¹⁰⁴ Odaman, Sebep Ayırımı, 32.

¹⁰⁵ Bkz.V, A.

¹⁰⁶ 4857 s.Y. Tasarısı m.20/II hükmü "İşveren bakımından beklenemeyecek haller hariç olmak üzere, hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez." şeklindeydi.

¹⁰⁷ 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası m.13/B/1'de bulunan bu hüküm, 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesine de uygundur. Bkz. II, B, 2, a.

görüşmeleri sırasında, hükmün "... sübjektiflik ve belirsizlik içeren bir durumu tanımladığı ve kötüye kullanılabilmesi ..." gerekçesiyle, verilen değişiklik önergesiyle metinden çıkarılmıştır. Ne var ki, her iki fesih türü için tekbiçim fesih usulü benimsendiğinde, özellikle, m.25/bent:II kapsamındaki fesihlerin dayanağını oluşturan bazı davranışlar bakımından işverenden işçinin savunmasını almasını beklemek yerinde olmayabilir. Fiili olanaksızlık ve bazı haklı fesih nedenlerinin ortaya çıkış biçimi göz önüne alındığında, savunma alma zorunluluğunun esnetilmesi gereği ortadadır.

Fesih usulünün tekbiçim belirlenmesi halinde nedenin açık ve kesin şekilde yazılı olarak bildirilmesi ve işçinin kişiliğinden kaynaklanan nedenler (m.25/Bent:II dahil) bakımından savunma alınması genel kuralı oluşturacaktır. Savunma alma yükümlülüğünün ortadan kalktığı kabul için ise, savunma almanın fiziki olarak mümkün olup olmadığı, olayın oluş şekli, işçinin iş sözleşmesiyle üstlendiği yükümlülüklerle aykırı davranışının ağırlığı ve işçinin kastı gibi ölçütler kullanılabilir. "İşverenden beklenemeyecek haller" kavramının içinin doldurulması sürecinde, öğreti ve yargı organları ölçütleri ortaya koyarak, belirsizliğe izin vermeyecektir. Tıpkı geçerli neden kavramının somutlaştırılması sürecinde olacağı gibi... Hükmün kötüye kullanılabilmesi kaygısı için ise, Medeni Yasanın m.2/II düzenlemesini anımsatmakla yetinelim: "*Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.*"

2. Yürürlükteki Hükümler Karşısında Öneriler

Yargı organları bakımından, işverenden beklenemeyecek haller dışında her iki fesih türü açısından, en azından, fesih nedeninin fesih sırasında açık ve kesin şekilde belirtilmesi gereği bakımından denetlenmesi yerinde olur. Yapılmasını gerekli gördüğümüz ve yukarıda açıklamaya çalıştığımız yasa değişikliğine dek, işçi ve işveren kesiminin olası mağduriyetini gidermenin yolu Yargının bu şekilde inisiyatif kullanması olarak görünmektedir. Bu noktada, m.19/II ve m.25/son hükümleri karşısında contra legem (yasaya rağmen) yorum yapıldığı öne sürülebilir. Ne var ki, fesih usulü sisteminin bu şekilde yorumlanması, ortaya koymaya çalıştığımız çelişki karşısında, contra legem bir durum yaratmayacak; yargı organları önerdiğimiz yorum yaparken, m.25/son hükmünün yollama yaptığı m.20/I ve m.21/I hükümlerine dayanabilecektir.

Üretim süreç ve teknolojilerinin hızlı gelişimi, her gün daha da sertleşen rekabet koşullarına ayak uydurma gereği ve İş Hukukunun işçinin korunması temel ilkesi arasında denge kurma çabasıyla, geçmiş dönemde Yargıtay'ın bu tür inisiyatifleri kullanmaktan çekinmediği bilinen bir gerçektir. Bu konuda ilk akla gelen örnek 1475 sayılı eski İş Yasası döneminde fazla çalışmanın tespiti açısından, Yasanın açık ifadesine rağmen haftalık yasal çalışma süresinin aşılmış olmasını arayan kararlarıdır¹⁰⁸. Dolayısıyla,

Yargıtay'ın haklı nedenle fesihlerde uyulması gerekli usul açısından fesih sırasında nedenin açık şekilde belirtilmiş olmasını araması, 1475 sayılı Yasa döneminden verdiğimiz örneğe göre, daha kolaydır. Anımsatalım ki, nedenin haklı olmadığı belirlenmesi durumlarında yapılacak geçerlilik denetiminde, savunma alma zorunluluğu dahil m.19 usulünün bir bütün olarak denetlenmesi de gerekecektir.

Yukarıda açıkladığımız nedenlerle, işverenlere önerimiz, m.109 hükmünü de gözönünde bulundurarak başta fesihler olmak üzere tüm işlemlerini yazılı şekilde yapmaya özen göstermeleridir. Ayrıca, iş güvencesi kapsamındaki tüm fesihlerde eski yasa dönemindeki alışkanlığın terk edilerek, yazılı savunma alınması ve fesih nedeninin yazılı bildirimde açık ve kesin şekilde belirtilmesi, ileride yaşanabilecek sıkıntıların önlenmesi bakımından önemlidir¹⁰⁹. Bunun kendilerinden beklenemeyeceği durumlarda ise, m.19 usulüne neden uyulamadığına ilişkin tanık, işyerinde tutulacak tutanaklar ve diğer işyeri kayıtları gibi kanıtların bulundurulmasında yarar vardır. Hukuka uygun işlem yapmanın gerekliliğine inanan iyiniyetli işverenler bakımından bu önerilerimiz işlemlerin kayıt altına alınması ve fesih işlemleri yapılamadan öncesinde iyi düşünülecek karar verilmesi¹¹⁰ dışında bir külfet getirmeyecektir.

VI - SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Geçerli nedenle fesihde uygulanacak usul bakımından 158 sayılı

¹⁰⁸ Yarg. 9.HD, 2.5.2000, 2387/6493, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım 2000-Şubat 2001, 69; Yarg. 9.HD, 4.10.1999, 14257/14947, İşveren Dergisi, 15.

¹⁰⁹ "... Uygulamada fesih beyanında fesih nedeninin gösterilmesinde yarar vardır." Tunçomağ/Centel, Esaslar,213.

¹¹⁰ "... Kendi irade beyanı ile yeni vaziyet ihdas edebilecek bir kimseden, bu hususta gerekli dikkati sarf etmesini beklemek müessesenin ruhuna uygun düşer..." Oğuzman, Fesih, 121.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Uluslararası Çalışma Sözleşmesindeki kurallar esas alınarak, 4857 sayılı İş Yasasında düzenlemeye gidilmesiyle mevzuatımız, Sözleşmeyle genel olarak uyumlu hale gelmiştir.

158 sayılı Sözleşmede geçerli neden, haklı neden ayırımı açık şekilde yapılmamıştır. Ancak, Sözleşme hükümleri incelendiğinde, geçerli nedenlerden bazılarının daha ağır şekilde işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyerek, iş sözleşmesinin devamını, nedenin ortaya çıktığı andan itibaren çekilmez kılabilceğinin kabul edildiği görülür. Bu tür nedenlerin bir bölümü 4857 sayılı Yasadaki, özellikle m.25/Bent:II'deki haklı nedenlere denk düşecektir. Ancak, fesih usulüne ilişkin düzenleme de gözönüne alındığında, Sözleşme ve Yasa arasındaki farkın basit bir terminoloji tercihinden öte olduğu anlaşılacaktır. 158 sayılı Sözleşme haklı nedenle feshi ayrı bir kurum olarak ele almadığından, işverenin fesihlerde uyması gereken kuralları tekbiçim düzenlemektedir. İşin ve işyerinin normal yürüyüşünü çok ağır şekilde olumsuz etkileyebilecek geçerli nedenler açısından ise sözkonusu tekbiçim usulün bazı kuralına uyulmayabileceğine işaret etmektedir. Dikkat edilmesi gereken, bu tür geçerli nedenlerin sözkonusu olduğu durumlarda fesih usulüne ilişkin kurallardan değişmediği, ancak esnediğidir.

4857 sayılı Yasanın feshin usulünü düzenleyen hükümleri birlikte incelendiğindeyse, ilk elde, Yasa koyucunun tercihini, haklı nedenle fesihler bakımından, geçerli nedenle fesihler için öngörülen usule uymak zorunluluğu bulunmaması yönünde kullandığı sonucuna varılır. 4857 sayılı Yasanın yürürlüğü sonrası ortaya konan öğreti görüşlerinin bir bölümü de bu sonucu destekler niteliktedir. Bu, işçinin, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymaması halinde uygulanacak fesih usulü kurallarına oranla, daha hafif nedenle iş sözleşmesinin feshi için daha ağır

bir usulün uygulanması zorunluluğu gibi hem hukuk mantığı hem de genel adalet duygusu bakımından açıklanması güç bir çelişkiyi ortaya çıkarmaktadır. İşverenin cinsel taciz, hırsızlık vb. ağır suçlamalarla iş sözleşmesini feshetmeyi düşündüğü işçisinden savunma alma ve hâttâ fesih sırasında fesih nedenini açık ve kesin şekilde belirtmek zorunluluğu yokken, örneğin, işyerinde telefonla çok uzun süreler özel görüşmeler yapan işçinin sözleşmesini feshi için, hem savunma alınması hem de fesih sırasında nedenin açık ve kesin şekilde belirtilmesi gerekmektedir.

Ortaya koymaya çalıştığımız bu çelişki, sadece işçi açısından değil, işveren açısından da Yasaya güveni sarsabilecek sonuçlar doğurabilir. 19/II/son c. ve 25/son hükümlerine güvenerek halklı nedenle yaptığı fesihte m.19 usulüne uymayan işveren, açılacak işe iade davasında, haklılık denetimi bakımında nedeni fesih sırasında açık ve kesin şekilde göstermemiş olması nedeniyle; haklılık denetimi sonrasında yapılacak geçerlilik denetimi bakımından ise, buna ek olarak işçiden savunma almamış olması nedeniyle, m.21 yaptırımlarıyla karşılaşabilir. Bu olasılıkların gerçekleşmesi, yargı organlarının 4857 sayılı Yasanın fesih sistemini nasıl yorumladığıyla yakından ilgilidir.güvenerek halklı nedenle yaptığı fesihte m.19 usulüne uymayan işveren, açılacak işe iade davasında, haklılık denetimi bakımında nedeni fesih sırasında açık ve kesin şekilde göstermemiş olması nedeniyle; haklılık denetimi sonrasında yapılacak geçerlilik denetimi bakımından ise, buna ek olarak işçiden savunma almamış olması nedeniyle, m.21 yaptırımlarıyla karşılaşabilir. Bu olasılıkların gerçekleşmesi, yargı organlarının 4857 sayılı Yasanın fesih sistemini nasıl yorumladığıyla yakından ilgilidir.

Dolayısıyla sorunun köklü çözümü,



iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin işveren tarafından fesihlerinin usulünü tekbiçim düzenleyecek bir yasa değişikliğindedir. Değişiklik yapıncaya dek, işçi ve işverenlerin mağduriyetlerinin önlenmesi için, iş güvencesi kapsamında yapılacak tüm fesihlerde m.19 usulüne uymaya çaba gösterilmesi, yerinde olacaktır.

Kaynaklar

- **Aydın**, Ufuk, İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi, Çimento İşveren Dergisi, cilt:18, sayı:3, Mayıs 2004
- **Centel**, Tankut, Başkasının Sağlık Karnesine İlaç Yazan Hekimin Hizmet Sözleşmesinin Feshi (Karar İncelemesi: Yarg. 9.HD, 12.2.2002, 2001/17326 E, 2002/2672 K.), Tekstil İşveren Dergisi, sayı:275, Kasım 2002
- **Centel**, Tankut, Ekonomik Nedenle İşten Çıkarma (Karar İncelemesi : Yarg. 9.HD, 8.7.2003, 12442/13123), Tekstil İşveren Dergisi, sayı:286, Ekim 2003
- **Centel**, Tankut, Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması, İspat Yükü ve Sonuçları, MESS Mercek Dergisi, Nisan 2003 (Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması)
- **Centel**, Tankut, İş Güvencesi Kanunu, Konferans Notları, 19 Şubat 2003 İstanbul Hilton Oteli, Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası (Konferans Notları)
- **Centel**, Tankut, İş Güvencesine Tabi Olacak İşyerlerinde Çalışan İşçi Sayısının Hesabı (Karar İncelemesi:

Yarg. 9. HD, 11.12.2003, 19269/20526), Tekstil İşveren Dergisi, sayı:291, Mart 2004

• **Çelik**, Nuri, İş Güvencesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları Yay. No. 2003/3, İstanbul 2003 (İş Güvencesi)

• **Çelik**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Genişletilmiş 15. Bası, İstanbul 2000 (Dersler 15. bası)

• **Çelik**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 16. Bası, İstanbul 2003 (Dersler)

• **Demir**, Fevzi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, MESS Mercek Dergisi, Temmuz 2003 (Muhtemel Etkiler)

• **Demircioğlu**, Murat, Sorularla Yeni İş Yasası, İstanbul Ticaret Odası Yay.No.2003-42, İstanbul 2003 (Sorular)

• **Egemen**, Erdal, Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta İş Güvencesi, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı:2, İstanbul 2003 (İş Güvencesi)

• **Ekmekçi**, Ömer, 4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine, MESS Mercek Dergisi, Ekim 2002 (Yargının Durumu)

• **Ekmekçi**, Ömer, Yargıtay'ın işe iade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, sayı:1, Ocak-Şubat-Mart 2004 (İşe iade Davaları)

• **Ekmekçi**, Ömer, Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine, MESS Mercek Dergisi, Temmuz 2003 (Uygulama Sorunları)

• **Ekonomi**, Münir, İş Hukuku, Cilt 1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987 (İş Hukuku)

• **Ekonomi**, Münir, Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması

Bakımından 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı, Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, İstanbul 3-4 Nisan 1997 (Yeni Model Arayışı)

• **Ekonomi**, Münir, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2002 (Emsal Kararlar 1999)

• **Ekonomi**, Münir, Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, cilt:17, sayı:2, Mart 2003 (İş Güvencesi)

• **Engin**, E. Murat, İş Sözleşmesinin İşletme Gerekliliğiyle Feshi, İstanbul 2003 (İşletme Gerekliliği)

• **Kutal**, Metin, İş Güvencesi Kavramı ve Uluslararası Dayanağı, MESS Mercek Dergisi, Nisan 2003 (Uluslararası Dayanak)

• **Kutal**, Metin, Türk Çalışma Yaşamında Yeni Bir Dönem: 4857 Sayılı İş Kanunu, MESS Mercek Dergisi, Temmuz 2003 (Yeni Dönem)

• **Odaman**, Serkan, Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayırımı, Çimento İşveren Dergisi, cilt:17, sayı:3, Mayıs 2003 (Sebep Ayırımı)

• **Oğuzman**, M. Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955, (Fesih)

• **Özeker**, Muhammet, İş Kanununun 20. ve 21. Maddelerinin Yargılama Ve icra Hukuku bakımından Değerlendirilmesi, Prof.Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004

• **Sevimli**, K. Ahmet, İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı, Çimento İşveren Dergisi, cilt:17, sayı:2, Mart 2003 (Yazılı Şekil Şartı)

• **Soyer**, Polat, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler, İktisadi, Sosyal ve Uluslar arası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku

Komisyonu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul 2002 (Yapılması Gerekenler)

• **Süzek**, Sarper, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Ankara 1976, (Kötüye Kullanma)

• **Süzek**, Sarper, İş Hukuku, Genel Esaslar - İş Akdi, İstanbul 2002, (İş Hukuku)

• **Şahlanan**, Fevzi, 4857 Sayılı İş Kanunu Değerlendirme Konferansı Notları, 12-13 Temmuz 2003, Kuru Otel /Bolu, Türk-İş Dergisi Eki (Değerlendirme)

• **Şahlanan**, Fevzi, İş Güvencesi Kanunu'nun Kapsamı ve Yasal Süreç, MESS Mercek Dergisi, Nisan 2003 (Yasal Süreç)

• **Şahlanan**, Fevzi, TİSK, EBSO ve MESS Tarafından Müştereken Düzenlenen "Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor?" Semineri, 3 Temmuz 2003 İzmir, Ankara 2003 (Yeni İş Kanunu Ne getiriyor?)

• **Şahlanan**, Fevzi, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Farklı Kararları Üstüne Düşünceler, Tekstil İşveren Dergisi, sayı:259, Temmuz 2001, 37-39 (Düşünceler)

• **Taşkent**, Savaş, İş Sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi, Yeni İş Yasası, Seminer Notları, Türkiye Toprak, Seramik ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 25-29 Haziran 2003 Çeşme (İş Sözleşmesi)

• **Tunçomağ**, Kenan / Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003 (Esaslar)

• **Ulucan**, Devrim, 4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri, Yeni İş Yasası, Seminer Notları, Türkiye Toprak, Seramik ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 25-29 Haziran 2003 Çeşme

• **Ulucan**, Devrim, İş Güvencesi Kapsamı ve Temel Kavramlar, İş Güvencesi, Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, 2. Baskı, İstanbul 2003 (Temel Kavramlar)