

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA İHBAR TAZMİNATI

ENDER KÖSE

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

YRD. DOÇ. DR. YAKUP KORKMAZ

GAZİANTEP

TEMMUZ 2015

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
GAZİANTEP

Bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, materyal ve sonuçların tam olarak kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim (01/07/2015).

Adı Soyadı: Ender KÖSE

İmza:

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
GAZİANTEP

Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Ender KÖSE tarafından hazırlanan “Yargıtay Kararları Işığında İhbar Tazminatı” başlıklı Yüksek Lisans Tezi, 15/07/2015 tarihinde aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

İMZA

Yrd. Doç Dr. Yakup KORKMAZ
Ana Bilim Dalı Başkanı



Jüri Üyeleri:

Yrd. Doç Dr. Yakup KORKMAZ (Tez Danışmanı)



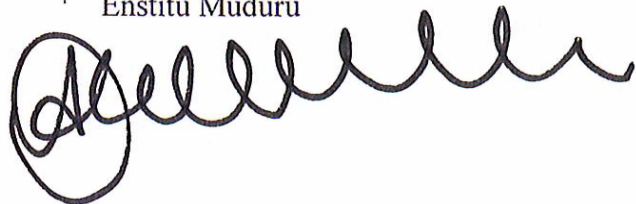
Yrd. Doç. Dr. A. Alpaslan GÖÇER



Yrd. Doç Dr. Abdullah ERDOĞAN



Doç. Dr. Abdullah DEMİR
Enstitü Müdürü



ÖZET

YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA İHBAR TAZMİNATI

Ender KÖSE

Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi, 134 sayfa, Temmuz 2015

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Yakup KORKMAZ

“Yargıtay Kararları Işığında İhbar Tazminatı” adlı bu tez çalışmasında, ihbar tazminatı kavramı, bağlantılı olduğu ölçüde diğer konularla birlikte, ağırlıklı olarak Yargıtay kararları penceresinden ve doktrindeki görüşlerle birlikte bir bütünlük içerisinde incelenmeye çalışılmıştır. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş sözleşmesinin tanımı, unsurları, özellikleri, ihbar tazminatı yönüyle türleri ve sona erme şekilleri, fesih türleri bakımından süreli ve süresiz fesih kavramları incelenmiş, ikinci bölümde süreli fesih hakkını kullanım şartları, bildirim sürelerinin uzatılması, nisbi emrediciliği ve bölünmezliği, bildirim süresi içerisinde tarafların hukuki konumu, yeni iş arama izni, bildirim süresine ait ücretin işveren tarafından peşin olarak ifası, bildirim süresinin dolmasının hukuki sonuçları ele alınmış, üçüncü bölümde ise bildirim süresine (şartına) uymama yani usulsüz fesih kavramı ile bunun hukuki yaptırımı olan ihbar tazminatı, ihbar tazminatının hukuki niteliği, hak kazanma koşulları, tarafları ile son olarak da ihbar tazminatının hesaplanması ve ifası konuları bu başlık altında yeralan yasal kesintiler, ifa yeri, zamanaşımı ve faiz konularıyla birlikte değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda doktrin ile Yargıtay uygulamaları arasında yakın bir etkileşim olduğu ve pek çok konuda görüş birlikteliğinin bulunduğu izlenimi edinilmiştir.

Anahtar kelimeler: İş sözleşmesi, süreli fesih, bildirim süresi, usulsüz fesih, ihbar tazminatı.

ABSTRACT

PAYMENT IN LIEU OF NOTICE IN THE LIGHT OF CASE LAW OF COURT OF CASSATION

Ender KÖSE

Zirve University, Social Sciences Institute, Department of Private Law

Master Dissertation, 134 pages, July 2015

Promoter: Associate Professor Yakup KORKMAZ

In this study which is called “*payment in lieu of notice in the light of case law of court of Cassation*”, the concept of payment in lieu of notice is mainly tried to be examined, in its entirety, inter alia, from the perspective of Court of Cassation and the views of the doctrine. The study is composed of three sections. In the first section, the definition of labor contract, its elements, especially from the aspect of payment in lieu of notice, its types and ways of expiry, in respect of the types of termination the concept of fixed term termination and termination are analyzed. In the second section, the conditions of the right to fixed term termination, the extension of notification periods, its relative compulsion and indivisibility, legal position of the parties in the term of notification period, the permission of job-search, advance payment of the fee for the term of notification by the employer, legal consequences of expiration of the term of notification are scrutinized. In the third section, breach of the term (condition) of notification which means the concept of undue termination and payment in lieu of notice which is its legal sanction, legal characteristic of payment in lieu of notice, conditions of obtaining right, parties and calculation of payment in lieu of notice and the way of payment, legal deductions under this title, place of performance, statute of limitations and interest are evaluated together. At the end of the study, the impression is that there is a close interaction between the doctrine and the case law of Court of Cassation and a consensus in many issues.

Key words: Labor contract, the period of fixed, term termination, compensation of notification of undue termination.

İÇİNDEKİLER

Bilimsel Etiğe Uygunluk Sayfası

Tez Kabul ve Onay Formu

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİ,

TÜRLERİ VE SONA ERME ŞEKİLLERİ

I. İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ	4
A. İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI	6
1. İş Görme Edimi	6
2. Ücret Edimi	8
3. Bağımlılık	9
B. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİ	10
1. İş Sözleşmesinin Tam iki taraflı (Signallamatik) Özelliği	10
2. İş Sözleşmesinin Devamlı Borç Doğurma Özelliği	11
3. İş Sözleşmesinin Şahsi İlişki Doğurma Özelliği	11

II. İHBAR TAZMİNATI YÖNÜYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ	12
A. Genel Bilgi ve Sözleşme Serbestisi	12
B. Sürekli ve Süreksiz İşlerdeki İş Sözleşmeleri	13
C. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri ve Bu Ayrımın Sınırları	14
III. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERME ŞEKİLLERİ	17
A. İş Sözleşmesinin Fesih Dışındaki Sebeplerle Sona Ermesi	17
1. İş Sözleşmesinin İkale (Tarafların Anlaşması) Yoluyla Sona Ermesi	18
2. İş Sözleşmesinin Belirli Sürenin Tükenmesi Sebebiyle Sona Ermesi	21
3. İş Sözleşmesinin Taraflardan Birinin Vefatı Sebebiyle Sona Ermesi	23
a. İşçinin Vefatı	23
b. İşverenin Vefatı	24
B. İş Sözleşmesinin Fesih Sebebiyle Sona Ermesi	26
1. Fesih Kavramı ve Hukuki Niteliği	26
2. Feshin Şekli, Yeri ve Zamanı	29
3. Feshin Muhataba Ulaşması ve Sonuçları	30
4. Fesih Türleri.....	33
a. Tarafların İş Sözleşmesini Süresiz (Haklı Nedenle Derhal) Feshi	36
aa. İşçi Bakımından Haklı Nedenler	38
bb. İşveren Bakımından Haklı Nedenler	41
b. Tarafların İş Sözleşmesini Süreli Feshi	44

İKİNCİ BÖLÜM

BİLDİRİM (FESHİ İHBAR) SÜRELERİ

I. GENEL BİLGİ	46
II. SÜRELİ FESİH HAKKINI KULLANIM ŞARTLARI	49
A. Geçerli Bir İş Sözleşmesinin Varlığı	49
B. Sürekli Bir İş Sözleşmesinin Varlığı	49
C. Belirsiz Süreli Bir İş Sözleşmesinin Varlığı	50
D. İşveren veya İşçinin Feshi İhbar Beyanının Varlığı	51
1. Feshi İhbar Sebebi	51
2. Feshi İhbar Beyanı	52
3. Diğer Yasalardaki Bildirim Süreleri	57
III. BİLDİRİM SÜRELERİ	58
A. Genel Bilgi	58
B. Bildirim Sürelerinin Hesaplanması	59
C. Bildirim Sürelerinin Sözleşmelerle Uzatılması	64
1. Bildirim Sürelerinin Nisbi Emredici Niteliği ve Bölünemezliği	64
2. Bildirim Sürelerinin Fahiş Surette Uzatılması	67
IV. BİLDİRİM SÜRESİ İÇİNDE TARAFLARIN HUKUKİ KONUMU	69
A. İşçiye Yeni İş Arama İzninin Verilmesi	69
B. İş Sözleşmesinin Sürmesi	73
C. Bildirim Sürelerine Ait Ücretin İşveren Tarafından Peşin Olarak Ödenmesi ve Etkileri	75

1. Genel Bilgi	75
2. Peşin Ödemenin İşçi Haklarına Etkisi	76
3. Peşin Ödemenin Hesaplanma Şekli ve İfa	78
V. BİLDİRİM SÜRESİNİN DOLMASI VE HUKUKİ SONUÇLARI	80

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İHBAR TAZMİNATI VE KOŞULLARI

I. USULSÜZ FESİH	82
A. Genel Bilgi	82
B. Usulsüz Feshin Hukuki Sonucu	84
II. BİLDİRİM SÜRELERİNE UYULMAMASININ HUKUKİ YAPTIRIMI OLARAK İHBAR TAZMİNATI	85
A. İhbar Tazminatının Hukuki Niteliği	85
B. İhbar Tazminatına Hak Kazanma Koşulları	88
C. İhbar Tazminatının Tarafları	95
III. İHBAR TAZMİNATININ HESAPLANMASI VE İFASI	98
A. İhbar Tazminatının Miktarı	98
1. Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde İhbar Tazminatının Miktarı	107
2. Mevsimlik İş Sözleşmelerinde İhbar Tazminatının Miktarı	107
B. İhbar Tazminatında Gerçekleşecek Yasal Kesintiler	108
C. İhbar Tazminatında İfa Yeri	112
D. İhbar Tazminatında Zamanaşımı	114

E. İhbar Tazminatında Faiz	117
SONUÇ	121
KAYNAKÇA	125
ÖZGEÇMİŞ	134

KISALTMALAR

A.Ş.	: Anonim Şirketi
AY.	: Anayasa
BİK.	: Basın İş Kanunu
BK.	: 818 Sayılı Eski Borçlar Kanunu
Bknz.	: Bakınız
ÇSGB.	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İK.	: İş Kanunu
m.	: Madde
TBK.	: 6098 Sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu
D.	: Daire
Der.	: Derleyen
DEÜHFD.	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DİK.	: Deniz İş Kanunu
Dipn.	: Dipnot
E.	: Esas
GVK.	: Gelir Vergisi Kanunu
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
HMK.	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HUMK.	: Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu

ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İBGK.	: İctihatı Birleştirme Genel Kurulu
K.	: Karar
KHK.	: Kanun Hükümünde Kararname
Ltd.	: Limited
PTT.	: Posta ve Telgraf Teřkilatı Anonim şirketi
RG.	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
San.	: Sanayi
SSGSSK.	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
sy.	: Sayılı
şti.	: şirketi
Tic.	: Ticaret
TL.	: Türk Lirası
TMK.	: Türk Medeni Kanunu
vb.	: Ve Benzeri
vd.	: Ve Devamı

GİRİŞ

İş Kanunu'nun "*sürelî fesih*" kenar başlığını taşıyan 17. maddesinin 4. fıkrasında, bildirim süresine (şartına) uymayan tarafın karşı tarafa ödemek zorunda olduğu "*bildirim süresine ait ücret tutarında tazminat*" olarak tanımlanan ancak doktrinde ve uygulamada ihbar tazminatı olarak kabul gören kavram, en basit anlatımla, belirsiz süreli ve sürekli bir iş sözleşmesinin karşı tarafa bir süre önceden haber verilmeksizin feshedilmesine karşılık öngörülen hukuki bir müeyyidedir. Anayasa'nın 48. maddesinde düzenlenen ve buna uygun olarak İş Kanunu'nun 9. maddesinde yer verilen "*sözleşme serbestisi ilkesi*" beraberinde sözleşmenin feshi özgürlüğünü de getirir. Ancak, her özgürlükte olduğu gibi bu özgürlüğün de bir sınırı olmalıdır. Elbette iş sözleşmesinin taraflarından işçi ya da işvereni ebedi bir biçimde iş sözleşmesiyle bağlı tutmak kişi özgürlüğüne aykırılık oluşturur. Sözleşmeye son verme özgürlüğü olarak tanımlayabileceğimiz fesih hakkının kullanımı kanun koyucu tarafından belirli koşullara bağlanmıştır (İK. m. 17/1, 2, 3). Belirsiz süreli ve sürekli iş sözleşmesini fesih yoluyla sona erdirmiş şekilleri, süreli fesih ve süresiz fesih olmak üzere iki türdür. Süreli fesihte, uyulması ve karşı tarafa tanınması gereken bildirim süresi Kanun'da işçinin çalışma süresine orantılı olarak kademeli surette belirlenmiştir. Bildirim süresine ilişkin kural nisbi emredici nitelik taşır ve bireysel ya da toplu iş sözleşmesiyle ancak işçi lehine arttırılabilir. İş sözleşmesini feshetmek isteyen tarafın, söz konusu bildirim süresine uymaması usulsüz fesih olarak tanımlanır, usulsüz fesih bildiriminin hukuki müeyyidesi ise bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ya da yaygın adıyla ihbar tazminatıdır. Karşı tarafa ödenmesi gereken ihbar tazminatının hukuki niteliği konusunda genel kabul gören ve Yargıtay kararlarında kararlılıkla sürdürülen anlayış, bunun kanundan doğan "*götürü bir tazminat*" olduğu yönündedir.

Süresiz fesih ya da diğer bir deyişle haklı nedenle derhal fesih (İK. m.24, 25), iş sözleşmesi ister belirsiz süreli, isterse belirli süreli olsun her iki sözleşme türü içinde uygulanabilen bir fesih şeklidir. Bu çalışmanın konusu ihbar tazminatı olduğundan, süreli fesih kavramı etrafında yoğunlaşmış, süresiz fesih konusu genel

olarak inceleme dışında bırakılmış ve fakat sadece süreli fesihle ilgili ve bağlantılı olduğu ölçüde değinilmiştir.

Çalışmada, süreli fesih yoluyla belirsiz süreli iş sözleşmesinin sona erdirilmesi kavramı doktrindeki bilimsel görüşler ve ağırlıklı olarak uygulamaya yön veren Yargıtay kararları şemsiyesi altında, ihbar tazminatı boyutuyla incelenmiştir. Elbette konunun geniş olması belirli bir ölçüde sınırlama yapılmasını gerektirse de, mümkün olduğunca geniş bir perspektiften konu izah edilmeye gayret edilmiştir. Bunun için de, birbirleriyle bağlantılı konular zorunlu olarak incelenmiş, doktrin ve uygulama sahasındaki görüşler aktarılmıştır. İhbar tazminatı kavramı başlığı altındaki yelpazenin genişliği, çalışmada hem bir zorluk hem de mümkün olduğunca konunun izahı bakımından esaslı noktalarda derinleşmeyi gerektirmiştir.

İhbar tazminatı konusunun seçilmesindeki amaç, ihbar tazminatı kavramının genel bir çerçeve içinde incelenerek, yeri geldikçe doktrin ve uygulamada karşılaşılan sorunları Yargıtay kararları kapsamında ele almaktır. Bu yapılırken de doktrin ve Yargıtay uygulamaları arasında hangi noktalarda görüş ayrılıkları veya görüş birliktelikleri olduğu belirlenerek, Yargıtay uygulaması ağırlıklı bir sonuca ulaşma hedefi gözetilmektedir.

İhbar tazminatı konusundaki tez, doktrin ve Yargıtay kararları arasında temelde çok az görüş ayrılıklarının olduğu, buna karşın pek çok konuda yeknesak şekilde görüş birliğinin bulunduğu ve sürekli birbirlerinden etkilenerek geliştikleri olgusudur. Tezin dayanağı ise, iş hukukunun sürekli gelişen ve değişen bir bilim dalı olmasına rağmen, iş hukukunda genel kabul gören “*işçi lehine yorum*” ilkesinin doktrin ve uygulamadaki bu yaklaşma ve bu ittifakta etkin bir rolünün olduğu ve dolayısıyla azda olsa ortaya çıkan görüş ayrılıklarının ise, sözü edilen bu yorum ilkesinin tatbikiyle ilgili bakış açısı farklılığından kaynaklandığı düşüncesidir.

Çalışmada, yöntem olarak yayınlanmış eserlerden ve güncel Yargıtay kararlarından yararlanılarak tümevarım metodu uygulanmaktadır. Bazı konularda örneğin bildirim süresi hesabı ve ihbar tazminatı hesabı ile ilgili olarak konunun daha iyi anlaşılması bakımından örnekleme metodu da tercih edilmiştir. Çalışma konusu üç bölümden oluşmaktadır. Genel olarak, birinci bölümde iş sözleşmesinin unsurları,

özellikleri, sona erme şekilleri incelenmekte, ikinci bölümde bildirim süreleri ele alınmakta, üçüncü bölümde ise ihbar tazminatı ve koşulları incelenmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİ, TÜRLERİ VE SONA ERME ŞEKİLLERİ

Bu bölümde, iş sözleşmesinin özellikleri, ihbar tazminatı yönüyle türleri açıklanmakta, sona erme şekilleri; fesih dışındaki sebeplerle sona erme ve fesih yoluyla sona erme adlı iki başlık altında ele alınmakta, fesih kavramı; süresiz fesih ve süreli fesih olmak üzere ikili bir ayrıma tabi tutularak incelenmektedir.

I. İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

Tarafların belirli bir hukuki sonuç doğurmaya yönelik karşılıklı ve birbirine uygun açık ya da örtülü irade açıklamasıyla gerçekleşen iki taraflı hukuki işleme sözleşme denilmektedir (TBK. m.1). Hukuk literatüründe ve günlük hayatta akit, mukavele ve kontrat gibi farklı kavramlarla da ifade edilmektedir.¹

4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesine göre, iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da (işveren) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesinin 1. fıkrasında ise, iş sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmakta ve hizmet sözleşmesi kavramına yer verilmektedir. İş sözleşmesi vekalet ve eser sözleşmesi ile idari sözleşmeler gibi

¹ Turgut **Akıntürk**, Borçlar Hukuku, Genişletilmiş 13.(21.) Baskı, Beta Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., İstanbul 2007, s. 21; O. Gökhan **Antalya**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, 2. Baskı, Beta Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., İstanbul 2013, s. 146; Ahmet M. **Kılıçoğlu**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri, Genişletilmiş 18. Baskı, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2014, s. 52-53-54; Ahmet Cemal **Ruhi**, Sözleşmeler Hukuku, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., Ankara 2011, s. 17-18; İhsan **Erdoğan**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2. Baskı, Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti., Ankara 2013, s. 56; Aydın **Zevkiler**, Şeref **Ertaş**, Ayşe **Havutcu**, Murat **Aydoğdu**, Emre **Cumaoglu**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler ve Özel Borç İlişkileri Ana İlkeler, 2. Baskı, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, İzmir 2013, s. 77; Safa **Reisoğlu**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., 20. Bası, İstanbul 2008, s. 56-57; Hüseyin **Hatemi**, Emre **Gökyayla**, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, 2. Bası, Vedat Kitapçılık Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti. İstanbul 2012, s. 28; Necip **Kocayusufpaşaoğlu**, Hüseyin **Hatemi**, Rona **Serozan**, Abdulkadir **Arpacı**, Borçlar Hukuku Genel Bölüm (Borçlar Hukukuna Giriş Hukuki İşlem Sözleşme), Birinci Cilt, 5. Basıdan Tıpkı 6. Bası, Filiz Kitabevi Basım Yayın Dağıtım Petrol Ürünleri San. Tic. Ltd. Şti. İstanbul 2014, s.165.

diğer iş görme edimi yükleyen sözleşmelerden bazı farklılıklar içeren bir özel hukuk sözleşmesidir.²

İş Kanunu'nun 8. maddesinde normatif olarak iş sözleşmesi tanımına yer verilirken, bununla doğrudan bağlantılı olan iş ilişkisi kavramına Kanun'un 2. maddesinde değinilerek, işçi ile işveren arasındaki ilişki olarak ifade edilmektedir. İş Kanunu'na dair tasarıda, söz konusu maddenin gerekçesinde Avrupa Birliği müktesebatı ile paralel olarak bu tanıma maddede yer verildiği ve esasen “iş sözleşmesi” ile “iş ilişkisi” kavramlarının aynı olduğu ifade edilmektedir. Aslında iş ilişkisi kavramı hukukumuzda yasal tanımdan önce de yargı kararları ve doktrinde kabul edilerek inceleme konusu yapılmıştır. İşveren ile işçi arasındaki hukuki ilişkinin temel kaynağı olan iş sözleşmesi ile iş ilişkisi kavramını ayırarak incelemenin pratik ve teorik yönden birtakım faydaları söz konusudur. Örneğin, özellikle iş sözleşmesinin farklı sebeplerle hükümsüzlüğü bahse konu olduğunda, genel hukuk kuralları kapsamında sözleşmenin kurulduğu andan itibaren geçersiz sayılmasından kaynaklanan olumsuz sonuçlar iş ilişkisi kavramı kullanılarak bertaraf edilebilmektedir. Ülkemiz hukukunun aksine iş ilişkisi kavramını derinlemesine işleyen Alman hukukunda bu kavram bazen işçiye, işverenin işini yapma borcu yükleyen hukuki bir ilişki olarak, bazen de işverenin işçiyi çalıştırmasına dayanan fiili bir ilişki olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan faydalanarak iş sözleşmesi, işçiye işverenin hizmetine girme borcu yükleyen ya da iş ilişkisini ortaya çıkaran ve düzenleyen bir anlaşma olarak ifade edilebilir.³

İş sözleşmesi ile iş ilişkisi terimlerinin açıklığa kavuşturulması bakımından ortaya çıkan iki teori bulunmaktadır. Bunlardan birincisi akit teorisi (Vertragstheorie), ikincisi ise, katılma teorisidir (Eingliederungstheorie). Akit teorisine göre, iş ilişkisi iş sözleşmesinin kurulması ile, katılma teorisine göre ise, iş ilişkisi işçinin fiilen ve eylemli olarak işyerinde çalışmaya başlaması ile doğar.⁴ Türk iş hukukumuz

² Ercan **Akyiğit**, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 10. Baskı, Ankara 2014, s. 108; Yargıtay 9. HD. 03.05.2012. E. 2010/7939-K. 2012/15559, Yargıtay 10. HD. 03.10.2011. E. 2011/5857-K. 2011/12907, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 05.01.2015.

³ Nuri **Çelik**, Nurşen **Caniklioğlu**, Talat **Canbolat**, İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., Yenilenmiş 27. Baskı, İstanbul 2014, s. 99-100.

⁴ **Çelik**, **Caniklioğlu**, **Canbolat**, s.100-101.

bakımından asıl olarak akit teorisinin benimsendiği söylenebilir.⁵ Fakat İş Kanunu bazı durumlarda katılma teorisini üstün tutarak fiili çalışmayı dikkate almaktadır. Bu bağlamda kıdem tazminatına esas kıdem süresinin hesabında fiili hizmet süresinin nazara alınacağı hükme bağlanmaktadır (1475 sy. İK. m.14/3). Yine yıllık izin hakkının kazanılabilmesi için dolması gerekli bir yıllık sürenin hesabında işyerinde işe başlama gününün nazara alınacağı belirtilmektedir (İK. m.53/1).⁶

Yargıtay uygulamalarına göre, diğer işçilik alacaklarının hesabında da işçinin fiilen işe başlama tarihinin baz alınacağı kabul edilmektedir.⁷ İş ilişkisi kavramının iş sözleşmesi kavramı ile olan farklılığı, kendisini sözleşmenin batıl olması nedeniyle hükümsüzlüğü durumunda doğacak hukuki sonuçlarda göstermektedir. Böyle bir durumda, ortada batıl olan bir sözleşme olmasına rağmen mevcut fiili iş ilişkisi nedeniyle geçerli bir sözleşme varmış gibi hukuki sonuç doğuracağı Yargıtay tarafından kabul edilmektedir.⁸ 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 314. maddesinin 3. fıkrasında ise, geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur hükmüne yer verilerek Yargıtay uygulaması açık bir şekilde kurala bağlanmıştır.

A. İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI

1. İş Görme Edimi

İş sözleşmesinde işçinin ifa ile yükümlü olduğu edim, iş görme edimidir. Bu unsur iş sözleşmesine kimlik kazandıran esaslı unsurlardan biri sayılmaktadır (İK. m.2, m.8/1, m.32; TBK. m.393/1). İş görme ediminin konusu farklılıklar gösterebilir. Örneğin fikri, bedensel, bilimsel, teknik ve sanatsal faaliyetler söz konusu olabilir.

⁵ Hamdi **Mollamahmutoğlu**, Muhittin **Astarlı**, Ulaş **Baysal**, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 6. Baskı, Ankara 2014, s. 364.

⁶ A. Nizamettin **Aktay**, Kadir **Arıcı**, E. Tuncay **Kaplan/Senyen**, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 1. Baskı, Ankara 2006, s. 80; **Çelik**, **Caniklioğlu**, **Canbolat**, s. 101; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 ve geçici 6. maddeleri uyarınca, mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi halen yürürlüktedir.

⁷ Yargıtay 9. HD. 08.04.2008. E. 2007/ 277725-K. 2008/7812, Uyap Mevzuat-İçtihat Programı; Yargıtay 9 HD. 05.02.1988. E. 1987/11973-K. 1988/743, Meşe İçtihat Programı.

⁸ Yargıtay İBGK. 18.06.1958. E. 1957/20-K. 1958/9, Aksi yöndeki Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı için bkz. Yargıtay HGK. 03.04.1991. E. 1991/9-107-K. 1991/168, Akip İçtihat Programı.

Önemli olan bu tür faaliyetlerin iktisadi bir değer taşımasıdır.⁹ İş görme ediminin işçi yönünden mutlaka yorucu ve zor olması şartı aranmamaktadır. Bu bakımdan futbol oynamaktan zevk alan bir kişinin ücret karşılığı futbol oynamayı vaad etmesi iş sözleşmesine konu olabilir.¹⁰ İş görme edimi tarafların anlaşması sonucu, yani işçinin özgür iradesiyle taahhüt edilmektedir. İş görme, yasal bir zorunluluktan doğuyorsa iş sözleşmesinden bahsedilemez.¹¹ Bu edim, iş sözleşmesinin temel bir unsuru olmakla birlikte ayırdedici yani karakteristik bir unsur olarak kabul edilmemektedir. Zira iş görme edimi başka tür sözleşmelerin de konusunu oluşturmaktadır. İş görme edimi, bir şey yapmayı sonuçlayan olumlu bir eylem gerektirmektedir, bu bakımdan sadece pasif eylemler, yani çekinme ya da katlanma gibi fiiller iş görme edimi sayılmazlar. Ancak iş görme edimi mutlak surette harici bir hareket olarak anlaşılmamalıdır. Örneğin, bir ressama figüranlık yapmak ya da işyerinde bekçilik yapmak veyahut da iş görme edimini yerine getirmek için hazırda beklemekte olumlu bir eylem kapsamında değerlendirilmelidir. Çünkü bütün bu olumlu eylemlerde bir işin ifa edilmesi bahis konusudur. İşin yararlı bir eylem olup olmaması herhangi bir önem taşımaz.¹² Bir faaliyetin hukuken iş görme ediminin konusu oluşturabilmesi için hukuk düzeninin temel ilkelerine aykırı şekilde, ağır hukuka aykırılık ya da ahlaka aykırılık içermemelidir. Örneğin konusu suç teşkil eden bir eylem, bu meyanda adam yaralamak veya adam öldürmek, kaçakçılık yapmak bir iş görme edimi olarak kabul edilemez (TBK. m.27). İş görme borcunun kural olarak ilkönce ifası gerekmektedir (İK. m.32/2).¹³ İş olarak nitelendirilen eylemin işçinin ek uğraş alanı ya da tek uğraş alanı olması bir farklılık oluşturmaz.¹⁴ İş görme edimi işçi tarafından dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir.¹⁵

⁹ Sarper **Süzek**, İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul 2014, s. 218; **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 102; **Aktay, Arıcı, Kaplan/Seniyen**, s. 79.

¹⁰ Kenan **Tunçomağ**, Tankut **Centel**, İş Hukukunun Esasları, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 6. Baskı, İstanbul 2013, s. 70; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinin 1. fıkrasının (g) bendinde, bu Kanun'un sporcular hakkında uygulanmayacağı belirtildiğinden esas olarak Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanır. Fakat 17.06.1992 tarihli ve 3813 sayılı Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'un 30. maddesine dayanılarak çıkarılan Profesyonel Futbol Talimatı, futbolcu ile spor kulübü arasındaki iş ilişkisinde özel hükümler öngörmektedir. Bknz. **Süzek**, s. 208.

¹¹ Ünal **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Genişletilmiş ve Gözden geçirilmiş 5. Baskı, İstanbul 2014, s. 167.

¹² **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 344.

¹³ **Akyiğit**, s. 110; **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, 204; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 403.

¹⁴ Yargıtay 9. HD. 29.01.2001. E. 16908-K. 1382, **Akyiğit**, s. 110.

¹⁵ Yargıtay 9. HD. 11.10.2010. E. 2009/27654-K. 2010/28511, UYAP Mevzuat-İçtihat Programı.

2. Ücret Edimi

İş sözleşmesinde işverenin, işçinin iş görme edimine karşılık olmak üzere ifa ile yükümlü olduğu edim ücrettir. Bu unsur da iş görme edimi gibi iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir.¹⁶ İşçi yaptığı iş karşılığı bu edime hak kazanır (İK. m.8/1; TBK. m.393/1). Yargıtay uygulamasına göre, ücrete ancak iş görme ediminin gerçekleşmesi halinde hak kazanılacağından; bu çalışma yapılmadan ücret hakkı doğmamaktadır.¹⁷ İş sözleşmesi yazılı olarak yapılmasa dahi fiili çalışmanın ispatlanması, sözleşmenin varlığının kanıtlanması bakımından yeterli olacaktır. Türk Borçlar Kanunu'nun 394. maddesinin 2. fıkrasına göre, bir kimse durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır. İş sözleşmesinde taraflar aralarında ücret hususunu kararlaştırmamış olsalar ve işveren uzun bir süre işçiye ücret ödememiş olsa dahi, işgörme karşılığı işverenin ücret ödeme borcu doğar. Zira işveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen, sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücret ödeme yükümlülüğü altındadır.¹⁸ Fakat hatır için yapılan bir iş ya da ahlaki bir görev icabı yapılan bir faaliyet ücret gerektirmez.¹⁹ Şayet, iş bir ücret karşılığı gerçekleşmemişse kural olarak taraflar arasındaki hukuki ilişki vekalet sözleşmesi olarak tanımlanır. Zira vekalet sözleşmelerinde ücret hususu vekalet sözleşmesinin zorunlu bir unsuru sayılmaz (TBK. m.502/3).²⁰ Ücretin bir ivaz olma özelliği yanında işçinin geçimini sağlama niteliği de bulunmaktadır.²¹ Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında, işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır (İK. m.32). Ancak ücret nakdi yani bir miktar para olabileceği gibi parayla ölçülebilen

¹⁶ Kapıcıların ücreti ve konut tahsisi konusunda bkz. A. Can **Tuncay**, *İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2011 yılı kararlarının değerlendirilmesi*. Yargıtayın 2011 Yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 23-24 Kasım, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul, Kamu İşletmesi İşverenleri Yayını, Ankara 2013, s. 19-20; Kapıcının kira karşılığı çalıştırılmasının mümkün olmadığı konusunda bkz. Yargıtay 9. HD. 28.03.2011. E. 2009/5694-K. 2011/8900, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 05.01.2015.

¹⁷ Yargıtay 9. HD. 19.10.1999. E. 1999/16029-K. 1999/15954, Meşe İçtihat Programı.

¹⁸ Yargıtay 9. HD. 02.11.1989. E. 1989/6222-K. 1989/9389, Yargıtay HGK. 26.05.1999. E. 1999/9-307-K. 1999/467, Meşe İçtihat Programı.

¹⁹ Yargıtay 9. HD. 29.09.1988. E. 4003-K. 7132 için bkz. **Çelik, Caniklioglu, Canbolat**, s. 103, dipn. 9.

²⁰ **Süzek**, s. 218.

²¹ Cevdet İlhan **Günay**, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., 2. Baskı, Ankara 2010, s. 200.

aynı bir malvarlığı değeri de olabilir.²² İş sözleşmesinin tarafları ücretin yabancı para ile ödenmesini kararlaştırabilirler.²³

3. Bağımlılık

Taraflar arasında iş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte bir bağımlılık ilişkisi oluşmaktadır. Bu unsur da iş görme ve ücret edimleri gibi iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir.²⁴ İş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte işçi, belirsiz veya belirli bir süre, bir ücret karşılığında, işverene bağlı olarak çalışma yükümlülüğü altına girmektedir (İK. m.8/1). Doktrin ve yargı uygulamaların da kabul edildiği üzere, bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini konusu iş görme edimi olan diğer sözleşmelerden ayırdeden en bariz özellik olup, söz konusu çalışmanın işverenin talimatı ve gözetimi altında ve işverene bağımlı şekilde gerçekleşmesini ifade etmektedir.²⁵ Bağımlılık ilişkisinin varlığı için çalışmanın işverene ait işyerinde yapılması şartı aranmamaktadır.²⁶

İş sözleşmesindeki bağımlılık unsurunun belirlenmesinde yargı uygulamaları ile ortaya konulan temel ölçütler, işin, işverenin denetimi ve gözetimi altında ve talimatlarına uygun olarak yapılması şeklindedir. Ancak bu ölçütlerin yanı sıra son yıllarda Batı iş hukuku sistemlerinde kabul gören, işin, işverenin örgütlediği organizasyon kapsamında ve onun yararına gerçekleşmesi şeklindeki anlayış da

²² Fahrettin **Korkmaz**, Nihat Seyhun **Alp**, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 1. Baskı, Ankara 2014, s. 104-105; Mollamahmutoğlu, **Astarlı**, **Baysal**, s. 350.

²³ Ömer Zühtü **Altan**, Nüvit **Gerek**, Ufuk **Aydın**, Dilek **Baybora**, Nuray **Gökçek Karaca**, Abdurrahman İlhan **Oral**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisi, 3. Baskı, Eskişehir 2008, s. 53; Mustafa **Kılıçoğlu**, 4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ayhan Kitapçılık ve Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 1. Baskı, Ankara 2005, s. 356; **Süzek**, s. 374-375; Yargıtay 9. HD. 22.05.2005. E. 2004/11472-K. 2005/6007, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 31.05.2007. E. 2006/29999-K. 2007/17563, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 06.01.2015.

²⁴ Gülsevil **Alpagut**, *İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2010 yılı kararlarının değerlendirilmesi*. Yargıtayın 2010 yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 25-26 Kasım, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası yayını, Ankara 2012, s. 4-5-6; Tuncay, s. 4-5-6-7.

²⁵ Polat **Soyer**, *İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2008 yılı kararlarının değerlendirilmesi*. Yargıtayın 2008 yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 20-21 Kasım, Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye İşçi Konfederasyonu Yayını, Ankara 2010, s. 19-20-21; Ergun **İnce**, İş Hukuku, Kitap Matbacılık San. Tic. Ltd. Şti., 3. Baskı, İstanbul 2011, s. 79-80; **Çelik**, **Caniklioğlu**, **Canbolat**, s.103-104-105; **Narmanlıoğlu**, s. 168-169; **Tunçomağ**, **Centel**, s. 71; Yargıtay 21. HD. 12.10.1995. E. 1995/5310-K. 1995/5548, Yargıtay 10. HD. 31.10. 1995. E. 1995/8571-K. 1995/9042, Yargıtay HGK. 02.02.2005. E. 2004/10-737-K. 2005/26, Yargıtay 10. HD. 14.09.1987. E. 1987/4115-K. 1987/4239, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 06.10.2008. E. 2008/31406-K. 2008/25286, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 06.01.2015.

²⁶ Yargıtay 9. HD. 18.05.1989. E. 1989/1685-K. 1989/4550, Yargıtay 9. HD. 03.06. 2004. E. 2004/1550-K. 2004/13370, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay 21. HD. 08.06.2000. E. 2000/4584-2000/4611, Akip İçtihat Programı.

nazara alınmaktadır.²⁷ İşçi ile işveren arasında bağımlılık ilişkisinin olup olmadığı her somut olaya göre ayrı ayrı incelenmelidir. Tarafların birbirlerine göre durumları, işin yerine getirilme tarzı, ücretin ödenme şekli gibi veriler bağımlılığın bulunup bulunmadığı konusunda ayırdedici kıstaslardır.²⁸ Türk iş hukuku yönünden, işçi ile işveren arasındaki bağımlılık, ekonomik ya da sosyal bir bağımlılıktan ziyade hukuki bir bağımlılık (subordination) olarak algılanmaktadır. Doktrin ve yargı kararları bu yönde ortak görüştedir.²⁹ Bir özel hukuk sözleşmesi olması nedeniyle ve bu çerçevede taraflar arasında bulunması beklenen eşitlik ilkesi, iş sözleşmesinde varolan bağımlılık ilkesi sonucu sözleşmenin tarafları arasında hukuki bir hiyerarşi oluşturmaktadır. İşçinin, işverenle olan bağımlılık ilişkisinin derecesi yapılan işin niteliğine ve işçinin mesleki konumuna göre katı veya gevşek olabilmektedir.³⁰

B. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİ

1. İş Sözleşmesinin Tam iki taraflı (Signallamatik) Özelliği

İş sözleşmelerinde, diğer borçların yanı sıra, esas olarak işçinin iş görme ediminin karşısında işverenin ücret ödeme borcu bulunmaktadır. Her iki tarafın da karşılıklı olarak edimlerini yekdiğerine bağımlı (interdependant) şekilde yerine getirme yükümlülükleri söz konusu olduğundan bu sözleşme, kira sözleşmesi, satım sözleşmesi, eser sözleşmesi gibi iki tarafa karşılıklı borç yükleyen bir sözleşme niteliği taşımaktadır.³¹ Ancak, iş hukukunda bazı hallerde sosyal düşüncelerle ve

²⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 105.

²⁸ Narmanlıoğlu, 172; Yargıtay 9. HD. 05.05.2011. E. 2009/12953-K. 2011/14447, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 06.01.2015.

²⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 354-356; Yargıtay HGK. 13.04.1977. E. 1976/9-1635-K. 1977/355, Yargıtay 10. HD. 14.03.1995. E. 1995/2008-K. 1995/1517, Yargıtay 9. HD. 18.05.1989. E. 1989/1685-K.1989/4550, Yargıtay 9. HD. 03.06.2004. E. 2004/1550-K. 2004/13370, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay bir kararında, iş sözleşmesinin varsayılabilmesi için hukuki bağımlılığın yanı sıra mali riskinde işveren uhdesinde olmasının nazara alınması gerektiğine hükmetmiştir. Yargıtay 9. HD. 09.02.1999. E. 1998/1888-K. 1999/1810, Akip İçtihat Programı.

³⁰ Resul Kurt, Muzaffer Koç, İş Sözleşmesinin feshi ve İş Güvencesinin Uygulanması, RS Yayıncılık ve Danış manlık, İstanbul 2013, s. 9; Korkmaz, Alp, s. 106; Süzek, s. 220-221; Yargıtay 9. HD. 22.02.2010. E. 2008/10530-K. 2010/4617, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 07.01.2015; Günay, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 201; Yargıtay bir diğer kararında, iki ortak tarafından kurulan kolektif şirketin her iki ortağının şirkette ücret karşılığı çalışmasının bu çalışmanın iş sözleşmesine dayandığını göstermeyeceğini, bu iki ortağın kendi işini kendisi yapan kişi durumunda olduklarını, bunların birbirine bağımlı olarak çalıştıklarından söz edilemeyeceğini, “bağımlılık” olgusu da gerçekleşmeyince ücret ödenmiş olsa bile iş sözleşmesinin unsurlarının oluşmayacağına karar vermiştir. Yargıtay 10. HD. 14.09.1987. E. 1987/4115-K. 1987/4239, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 27.12.2010. E. 2008/23591-K. 2010/4091, Uyap Mevzuat-İçtihat Programı.

³¹ Cevdet İlhan Günay, İş Hukuku, 3. Baskı, Yetkin Basım Yayın Dağıtım A.Ş., Ankara 2004, s. 339; Süzek, s. 227; Korkmaz, Alp, s. 107; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 402-403; İş görme ediminin ilk önce ifa edilmesi gerektiği hususunda bkz. Akyiğit, s. 110; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 204.

işçiyi koruyucu anlayış çerçevesinde işçinin iş görme edimini yerine getirmemesi durumunda da işçiye ücret ödenebilmektedir. Bunlara örnek olarak, herhangi bir çalışma karşılığı olmaksızın işçiye ulusal bayram ve genel tatillerde, hafta tatillerinde, yıllık izin sürelerinde ve sair durumlarda yapılan ücret ödemeleri gösterilebilir (İK. m.40, 44, 45, 48/2, 49/son, 53).³²

2. İş Sözleşmesinin Devamlı Borç Doğurma Özelliği

İş sözleşmesi, ani edimli sözleşmelerden farklı olarak devamlılık özelliği taşıyan sözleşmelerdendir. Satım veya eser sözleşmelerinde olduğu gibi ani edimli sözleşmelerde edimin yerine getirilmesiyle borç sona ermektedir. Satım sözleşmesinde satıma konu eşyanın teslimi, eser sözleşmesinde ise belirli bir eserin yapılması ile satıcının ya da müteahhidin borcu son bulmaktadır. Kira sözleşmesinde olduğu şekilde iş sözleşmesi de sürekli borç ilişkisi oluşturduğundan, edimlerin yerine getirilmesi zaman içerisinde tekrarlanarak devam etmektedir. İşçinin, iş görme edimi ile buna karşılık işverenin ücret ödeme borcu zaman içinde ard arda ifa edilir. Tarafların iş sözleşmesinden kaynaklanan diğer yan borçları da aynı özelliği gösterir. İşçinin ve işverenin edimlerini yerine getirmeleriyle iş sözleşmesi sona ermez. İş sözleşmesinin sürekli ya da süreksiz, belirli ya da belirsiz olması tarafların edimlerinin süreklilik özelliğini etkilemez.³³

3. İş Sözleşmesinin Şahsi İlişki Doğurma Özelliği

İş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında işçinin şahsına odaklı kişisel bir ilişki doğurmaktadır. İş sözleşmesi kira ya da satım sözleşmelerinde olduğu gibi taraflar arasında malvarlığı ilişkisi oluşturan bir sözleşme niteliği taşımamaktadır. Çağdaş iş hukukunda iş sözleşmelerinin işçinin şahsına bağlı bir sözleşme olduğu kabul edilmektedir. Bunun bir sonucu olarak, iş sözleşmesinden doğan işverenin ücret ödeme borcuna, işçinin sağlığını koruma ve gözetme ile nezdinde çalışan işçilere eşit davranma borcuna dahildir. Bunlarla birlikte işçi yönünden ise işin yapılması

³² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 109, 204-205; Yargıtay 9. HD. 20.04.2010. E. 2008/23521-K. 2010/11354, Uyar Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 07.01.2015.

³³ Aktay, Arıcı, Kaplan/Senyen, s. 81-82; Süzek, s. 227-228; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 403-404-405.

borcuna, sadakat ve işverenin talimatlarını yerine getirme gibi yeni yan borçlar eklenmekte ve normatif olarak düzenlenmektedir.³⁴

İşveren, iş sözleşmesi kurarken, işçinin yetenekleri, tecrübesi ve mesleki bilgisi gibi objektif özelliklerinin yanı sıra davranışları, mizacı, ahlak ve adabı gibi subjektif özelliklerini de değerlendirmektedir. İşveren iş sözleşmesi yapılırken kendince bu objektif ve subjektif özellikleri gözeterek sözleşme yapmakta veya yapmamaktadır. İş sözleşmesinin bu özelliği nedeniyle işçi üzerine düşen iş görme edimini kural olarak bizzat kendisi ifa etmek durumundadır. Şayet sözleşmeden ya da durumun gereklerinden aksi anlaşılıyorsa üçüncü bir kişi ifade bulunabilir (TBK. m.395). İş sözleşmesi yapılırken işçinin kişisel özelliğinin ön plana çıkması işverenle aralarındaki ilişkinin bir güven ilişkisi olduğu sonucunu doğurmaktadır.³⁵ Söz konusu şahsi ilişki oluşturma özelliği, iş sözleşmesinin kuruluşunda olduğu gibi, sona ermesinde de önem arz etmektedir. Buna ilişkin olarak birincisi işçinin ölümüyle iş sözleşmesi son bulmakta, ikincisi ise işçinin kusuru nedeniyle iş sözleşmesinin feshi durumunda kusurun ağırlığı değerlendirilirken işçinin kişiliği ön planda tutulmaktadır.³⁶

II. İHBAR TAZMİNATI YÖNÜYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

A. Genel Bilgi ve Sözleşme Serbestisi

Sözleşme serbestisi, iş sözleşmeleri bakımından, tarafların sözleşme türünü ve çalışma şekillerini serbestçe belirleme özgürlüğü anlamına gelmektedir. Sözleşme serbestisi kuralı, özel hukuk alanında temelde tartışmasız kabul gören bir ilkedir (AY. m.48/1; TBK. m.26,27).³⁷ Taraflar kanunla sınırları belirtilen hususlar hariç olmak üzere, ihtiyaç ve isteklerine göre özgürce sözleşme düzenleyebilirler. Bu meyanda iş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılabilir. Bu sözleşmeler

³⁴ Altan ve diğerleri, s. 43; Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, s. 82; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 109; İnce, s. 80.

³⁵ Yargıtay 9. HD. 11.10.2010. E. 2009/27654-K. 2010/28511, Uyap Mevzuat-İçtihat Programı.

³⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 401-402; İş sözleşmesinin, istisna sözleşmesinden ve vekalet sözleşmesinden farkı konusunda bkz. Cevdet İlhan Günay, İş Kanunu Şerhi, Cilt 1, Yetkin Basım Yayın Dağıtım A.Ş., Ankara 2005, Cilt 1, s. 310-317.

³⁷ Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 18. Baskı, Yetkin Basım Yayın Dağıtım A.Ş., Ankara 2015, s. 297 vd. ; M. Kemal Oğuzman, M. Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1, 10. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2012, s. 24; Selahattin Sulhi Tekinay, Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu, Atilla Altop, Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 1993, s. 362 vd.

çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir (İK. m.9). İş Kanunu'nun 9. maddesinde örnek niteliğinde belirtilen türler ile Kanun'un 7. maddesinde belirtilen geçici (ödünç) iş ilişkisi kuran iş sözleşmesi, 14. maddesinde belirtilen çağrı üzerine çalışmayı öngören iş sözleşmesi, 16. maddesinde belirtilen takım sözleşmesi şeklindeki iş sözleşmesi dışında, yeni istihdam türleri ortaya koyan atipik iş sözleşmeleri de kurulabilir.³⁸ İhbar tazminatı kavramı bakımından önemi itibariyle bu tür sözleşmelerden sadece iki kategori inceleme konusu yapılacaktır. Bunlardan biri, sürekli ve süreksiz iş sözleşmeleri, diğeri ise belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleridir.

B. Sürekli ve Süreksiz İşlerdeki İş Sözleşmeleri

İş sözleşmesinin bir unsuru olan ve işçinin işgörmeye edimini oluşturan işler en çok otuz iş günü sürüyorsa süreksiz iş, bundan fazla devam ediyorsa sürekli bir iş söz konusu olmaktadır (İK. m.10/1). Sürekli iş sözleşmesi ya da süreksiz iş sözleşmesinin varlığı tarafların iradesine bağlı bulunmamaktadır.³⁹ Bu nitelik, objektif olarak, yapılan işin özelliğine göre değişmektedir. İş sözleşmesinin süresinin taraflar arasında otuz iş gününden fazla belirlenmesi sözleşmeyi sürekli hale getirmeyeceği gibi otuz iş gününden az kararlaştırılması da sözleşmeyi sırf bu nedenle süreksiz hale getirmez. İşin fiilen ne kadar süre devam ettiği önem taşımamaktadır. Örneğin, normalde 25 günde yapılabilecek bir bina çatı kurma işi ağır çalışılarak 50 günde tamamlanmışsa bu iş sürekli iş olarak kabul edilmez. Yine, normalde 50 günde yapılabilecek bir iş hızlı çalışılarak 25 günde tamamlanmışsa, bu iş de süreksiz olarak değerlendirilmez. Burada esas alınan kıstas işin fiilen bitirildiği değil, objektif olarak bitirilmesi gereken süre olmaktadır.⁴⁰

Yapılan işin ve iş sözleşmesinin sürekli ya da süreksiz oluşu, uygulanacak hükümlerin tayini bakımından önem arz etmektedir. Zira İş Kanunu'nun 10. maddesinin 2. fıkrası hükmüne göre, süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde

³⁸ Aktay, Arıcı, Kaplan/Seneyen, s. 82; Süzek, s. 231-232; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.110; Narmanlioğlu, s. 193-197; Kılıçoğlu, s. 57; Tunçomağ, Centel, s. 84-89; Akyiğit, s. 131-139; İnce, 84; Yargıtay 9. HD. 25.02.1982. E. 1982/561-K. 1982/2080, Meşe İçtihat Programı.

³⁹ Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 346.

⁴⁰ Kurt, Koç, s. 13-14; Korkmaz, Alp, s. 108-109; Narmanlioğlu, s. 210-211; Aktay, Arıcı, Kaplan/Seneyen, s. 83-84; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 110-111; Süzek, s. 232-233; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 441; Yargıtay 9. HD. 31.03.2008. E. 2008/7443-K. 2008/7075, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 08.01.2015.

Kanun'un 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6. maddeleri tatbik edilmez. Bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmaktadır.⁴¹

C. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri ve Bu Ayrımın Sınırları

İş Kanunu'nun 9. maddesinin 2. fıkrası kapsamında, iş sözleşmelerinin belirli ya da belirsiz süreli yapılabileceği belirtilmekte, 11. maddesinde ise, bu sözleşme türleri ayrıntılı olarak tanımlanmaktadır. Kanuni tanıma göre, iş ilişkisinin belirli bir süreye bağlı olmaksızın kurulduğu sözleşme belirsiz sürelidir. Belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı şekilde işçi ile işveren arasında yazılı olarak yapılan sözleşme belirli süreli iş sözleşmesidir (İK. m.11/1). Kanun'un aradığı yazılı olma koşulu, yazılı şekil, yazılı bilgi ve yazılı belge vermeyi içeren genel bir ifade olarak yorumlanmaktadır. (İK. m.8)⁴²

Esaslı bir neden bulunmadıkça, belirli süreli iş sözleşmesi üst üste birden fazla (zincirleme) yapılamaz. Aksi durumda iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olarak kabul edilir (İK. m.11/2). İK. m.11/2' de geçen "*esaslı neden*" aslında 1. fıkradaki objektif koşul anlamındadır.⁴³ Şayet zincirleme yapılan iş sözleşmelerinde esaslı bir neden söz konusuysa o sözleşmelerin belirli süreli olma özellikleri devam eder (İK. m.11/3).⁴⁴ Zincirleme iş sözleşmelerinin belirli süreli olma özelliğini koruyabilmeleri bakımından her bir sözleşmede aranan esaslı (objektif) nedenin aynı olması gerekmez.⁴⁵ Yargıtay, haklı bir durum söz konusu ise, belirli süreli sözleşmelerin zincirleme yapılabileceği görüşündedir.⁴⁶ Yargıtay, yabancı uyruklu işçinin çalışma izninin birer yıl şeklinde verilmiş olması halinde iş sözleşmesinin belirli süreli, çalışma izninin süresiz olarak verilmesi halinde ise, iş

⁴¹ Kılıçoğlu, s. 58; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 111; Günay, İş Hukuku, s. 312.

⁴² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 113, 159; Yargıtay İK. m.8/2' deki yazılı şekil şartını ispat şartı olarak kabul etmektedir. Bknz. Yargıtay 9. HD. 28.05.1985. E. 1985/2971-K. 1985/5867, Yargıtay HGK. 19.03.1986. E.1984/9-555-K. 1986/251, Meşe İçtihat Programı.

⁴³ Kanun gerekçesinde açıklandığı üzere, metinde geçen "*birden fazla üst üste (zincirleme)*" ibaresinden kasıt belirli süreli iş sözleşmesinin ikincisinin yapılmasıdır. Bu konuda bknz. Sözek, s. 244-245; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 117-118.

⁴⁴ Tuncay, s. 43-44.

⁴⁵ Yargıtay 9. HD. 28.04.2008. E. 2007/31272-K. 2008/10447, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 08.01.2015.

⁴⁶ Yargıtay 9. HD. 16.01.2004. E. 18185-K. 28256 için bknz. Aktay, Arıcı, Kaplan/Senayen, s. 86, dipn. 24; Yargıtay 9. HD. 13.0.2009. E. 2008/10212-2009/26966, Uyap Mevzuat-İçtihat Programı.

sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunu kabul etmektedir.⁴⁷ Yine Yargıtay, çalışma izni olmayan yabancı uyruklu işçiler bakımından yapılan iş sözleşmesinin geçersiz olduğunu, sözleşmenin İş Kanunu kapsamında değerlendirilemeyeceğini ve dolayısıyla uyuşmazlığın çözümünde iş mahkemesinin görevli olmayıp, genel mahkemelerin görevli olduğunu kabul etmektedir.⁴⁸

Kanun metnine göre, iş sözleşmelerinde asıl olarak benimsenen sözleşme türünün, iş yaşamı gereklerine uygun olarak, belirsiz süreli sözleşme olduğu rahatlıkla söylenebilir.⁴⁹ Belirsiz süreli iş sözleşmeleri Kanun’da işçi lehine hükümlerle donatılmış durumdadır (İK. m.17 ve m.18-21 arası). İşverenlerden bazıları öteden beri işçi lehine olan bu koruyucu hükümleri bertaraf etmek için, iş sözleşmelerini hep belirli süreli yapma eğilimindedir. Bu yönüyle kanun koyucu işçileri korumak amacıyla, belirli süreli iş sözleşmesi yapma özgürlüğünü sınırlandırarak bu tür sözleşme yapılabilmesi için objektif koşulların varlığını aramaktadır. Bu aranan objektif koşullar, niteliği gereği işin belirli süreli olmasına veya belirli bir işin tamamlanmasına ya da belirli bir olgunun ortaya çıkmasına yöneliktir. Ancak Kanun’un 11. maddesinin 1. fıkrasında sayılan bu objektifliğe dair kıstaslar tahdidi olmayıp fıkradaki “*gibi*” ibaresinden de anlaşılacağı üzere, örnek kabilindedir, yani benzer durumlarda da belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilir.⁵⁰ İş Kanunu’nda belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemeler yapılırken, İLO’nun İş Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Sözleşme ve Avrupa Birliği’nin 99/70 sayılı Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşmasına İlişkin Yönerge’sinden faydalanılmıştır.⁵¹

⁴⁷ Yargıtay 9. HD. 07.06.2005. E. 2004/24583-K. 2005/20488, Uyap Mevzuat-İçtihat Programı.

⁴⁸ Yargıtay 9. HD. 02.07.2012. E. 2010/6666-K. 2012/25526, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 08.01.2015; Yargıtayın bu kararının eleştirisi için bkz. Öner **Eyrenci**, *İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2012 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*. Yargıtayın 2012 yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 22-23 Kasım, Ankara Üniversitesi, Ankara. (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/yargitaykarsemineri2012.pdf>), s. 8-11, Erişim Tarihi: 28.02.2015.

⁴⁹ **Akyiğit**, s. 140; **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 112; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 440; Yargıtay 9. HD. 05.05.2005. E. 2005/12170-K. 2005/15797, Yargıtay 9. HD. 16.05.2005. E. 2005/13899-K. 2005/16747, Yargıtay 9. HD. 12.05.2005. E.2005/14221-K. 2005/16526, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 07.12.2009. E. 2009/10191-K. 2009/33822, Yargıtay 9. HD. 28.04.2008. E. 2007/31272-K. 2008/10447, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 09.01.2015.

⁵⁰ **Narmanlıoğlu**, s. 228; **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 113.

⁵¹ **Süzek**, s. 234; **Aktay, Arıcı, Kaplan/Senayen**, s. 84.

İş sözleşmesinin tarafları, sözleşmeyi belirli bir süre belirterek yapmış olsalar ve belirli süreli olarak nitelendirsele bile ve hatta sözleşme ilk kez yapılmış olsa dahi Kanun'da belirtilen objektiflik unsuru yoksa sözleşme belirsiz süreli olarak kabul edilir.⁵² Şayet objektif koşullar mevcut ise iş sözleşmesinin tarafları yıl, ay, hafta ve gün gibi bir takvim birimini kullanarak ya da sözleşmenin sona ereceği tarihte anlaşarak belirli süreli iş sözleşmesi yapabilir. Fakat sözleşmede bir takvim birimi kullanılmamışsa, İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen objektif koşulların varlığı halinde, iş sözleşmesinin ne zaman son bulacağı öngörülebilir durumda olduğundan sözleşme belirli süreli sayılmalıdır.⁵³ Objektif koşullar mevcut olmasına rağmen, taraflar yinede belirsiz süreli iş sözleşmesi kurabilirler. Çünkü objektif koşulların varlığı sadece belirli süreli iş sözleşmesi yapma olanağı sağlar. Fakat mutlaka belirli süreli sözleşme yapma zorunluluğu doğurmaz.⁵⁴ Kanundan kaynaklanan belirli süreli iş sözleşmeleri de sözkonusu olabilir. Örneğin, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesinin 1. fıkrasına göre, özel öğretim kurumlarında çalışan müdür, diğer yönetici ve öğretmenlerle bağtlanacak iş sözleşmeleri öğretimin aksamadan yürütülmesi ve en az bir öğretim yılı sürmesi amacıyla belirli süreli yapılmakta ve bir yıldan az süreli olamamaktadır. Ancak mazeretleri sebebiyle kurumdan ayrılanların yerine alınacak olanlarla ve devredilen kurumların yönetici ve öğretmenleriyle bir yıldan daha az bir süre içinde iş sözleşmesi yapılabilir. 5580 sayılı Kanun kapsamında belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilmesi için ayrıca objektif bir neden aranmamaktadır. Yargıtay, bu tür sözleşmeleri zincirleme yapılmış olsalar dahi belirli süreli olarak değerlendirmektedir.⁵⁵

Yargıtay uygulamasına göre, taraflar belirli süreli iş sözleşmesinin, bildirim süresi tanınmak suretiyle veya bildirim süresine ilişkin ücretin ödemesi kaydıyla tek

⁵² **Alpagut**, s. 40; **Günay**, İş Kanunu Şerhi, s. 352; Yargıtay 9. HD. 21.06.2010. E. 2008/35677-K. 2010/19544, UYAP Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 09.01.2015.

⁵³ **Süzek**, s. 241-242; **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 114-116; Yargıtay 22. HD. 09.02.2012. E. 2011/5463-K. 2012/1468, UYAP Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 09.01.2015; Yargıtay 9. HD. 02.02.2005. E. 2004/31717-K. 2005/2891 için bkz. **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 115, dipn. 22.

⁵⁴ **Süzek**, s. 242.

⁵⁵ **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 120-121; Yargıtay 9. HD. 26.09.2005. E. 2005/21371-K. 2005/31251, Akip İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 20.04.2009. E. 2008/27905-K. 2009/11203, Yargıtay 9. HD. 20.04.2009. E. 2008/27838-K. 2009/11183, UYAP Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 09.01.2015; Aksi yöndeki görüş için bkz. **Akyiğit**, s. 198.

tarafı olarak her zaman feshedilebileceğini kararlaştırmış iseler, artık belirli süreli bir iş sözleşmesinden söz edilemeyeceği, zira ortada belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin bulunduğu kabul edilmektedir.⁵⁶

İş Kanunu'nun 11. maddesinde tanımlanan belirli süreli iş sözleşmesi ile belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının sınırları kanun koyucu tarafından 12. maddede düzenlenmektedir. Buna göre, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin belirli süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı bir işleme tabi tutulamaz (İK. m.12/1). Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır (İK. m.12/2). Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi olmalıdır. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir başka işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi nazara alınır. (İK. m.12/3).⁵⁷

III. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERME ŞEKİLLERİ

A. İş Sözleşmesinin Fesih Dışındaki Sebeplerle Sona Ermesi

Bu başlık altında, iş sözleşmesinin fesih dışındaki sebeplerle sona ermesi konusu; iş sözleşmesinin ikale (tarafların anlaşması) yoluyla sona ermesi, iş sözleşmesinin belirli sürenin tükenmesi sebebiyle sona ermesi ve iş sözleşmesinin taraflardan birinin vefatı sebebiyle sona ermesi alt başlıkları halinde incelenmektedir.

⁵⁶ Serkan **Odaman**, *İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2011 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*. Yargıtayın 2011 yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 23-24 Kasım, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul, Kamu İşletmesi İşverenleri Yayını, Ankara 2013, s. 187-188; Yargıtay 9. HD. 24.01.2011. E. 2010/21671-K. 2011/40, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 10.01.2015.

⁵⁷ İsa **Karakaş**, *Uygulamalı İş Mevzuatı İşlemleri El Kitabı*, Adalet Basım Yayım Dağıtım San. ve Tic. Ltd. Şti., 1. Baskı, Ankara 2011, s. 57-58; Yargıtay 9. HD. 21.04.2009. E. 2008/9422-K. 2009/11563, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 10.01.2015.

1. İş Sözleşmesinin İkale (Tarafların Anlaşması) Yoluyla Sona Ermesi

Anayasa'nın 48. maddesinin 1. fıkrasıyla güvence altına alınan ve Türk Borçlar Kanunu'nun 26. ve 27. maddelerinde detaylandırılan sözleşme özgürlüğünün bir devamı olarak, belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren karşılıklı anlaşmak suretiyle yani ikale yoluyla aralarındaki sözleşmeyi her zaman sonlandırabilirler. Tarafların sözleşmeyi sona erdirmeye konusunda anlaşmaları da bir tür sözleşme niteliği taşıdığından sözleşme serbestisine ilişkin kurallara tabidir.⁵⁸ Bu yönüyle sözleşme özgürlüğüne dair Borçlar Kanunu'nun 26. ve 27. maddeleri ile irade bozukluklarını düzenleyen 30. maddesi ikale sözleşmelerine de uygulanmaktadır.⁵⁹ Taraflar arasındaki ikale sözleşmesi, tarafların açık irade beyanları ile yapılabileceği gibi zımni olarak da gerçekleşebilir. Örneğin işveren ya da işçinin aralarındaki tartışma sonucu, taraflardan birinin sözleşmeyi feshetmek istediğini açık veya zımni irade beyanıyla ifade etmesi (icap) karşısında, diğer tarafın buna rıza gösterip yine açık veya zımni irade beyanıyla muvafakat etmesi (kabul) ile ikale sözleşmesi kurulmuş olur. Ancak tarafların zımni irade beyanları hassasiyetle değerlendirilirken, sözleşmeyi sona erdirmeye iradelerinin varlığı aranmalı ve aralarındaki iş ilişkisini ikale sözleşmesi yoluyla bitirme kararlılıkları tereddütsüz olarak anlaşılmalıdır.⁶⁰ Taraflar sözleşme serbestisi kapsamında, ikale sözleşmesiyle

⁵⁸ Ali Güzel, *İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2010 yılı kararlarının değerlendirilmesi*. Yargıtayın 2010 yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 25-26 Kasım, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul, Kamu İşletmesi İşverenleri Yayını, Ankara 2012, s. 137; Yargıtay 9. HD. 18.10.2010. E. 2009/29861-K. 2010/29354, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 11.01.2015.

⁵⁹ A. Murat Demircioğlu, Sorularla 4857 sayılı İş Yasası, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., Genişletilmiş 3. Baskı, İstanbul 2014, s. 118-119; Süzek, s. 503; Yargıtay kararlarında "ikale" bozma sözleşmesi olarak da isimlendirilmektedir. Yargıtay 9. HD. 21.04.2008. E. 2007/31287-K. 2008/9600, Yargıtay 22. HD. 22.01. 2013. E. 2012/10506-K. 2013/253, "Tarafların işçiye kıdem tazminatı ödenmesi ve işçinin fesih bildirim süresine uygun bir süre daha çalışması konusunda ikale sözleşmesinde karar almaları mümkündür." Yargıtay 9. HD. 13.03.2007. E. 2006/37425-K. 2007/6511, Yargıtay bazı kararlarında, iş güvencesi hükümlerini devre dışı bırakma şüphesinin doğması durumunda ikale sözleşmesinde taraflar bakımından makul bir yararın bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiğine hükmetmiştir. Yargıtay 9. HD. 05.04.2010. E. 2009/18811-K. 2010/9254, Yargıtay 22. HD. 05.04.2012. E. 2011/13559-K. 2012/6375, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 11.01.2015; "Davacı işçi, ikale sözleşmesindeki imzaya itirazda bulunmamış, fakat iradesinin sakatlandığını ifade etmiştir. İkalenin geçerli olabilmesi için serbest irade ürünü olmalıdır." Yargıtay 9. HD. 05.04.2010. E. 2009/18811-K. 2010/9254, Meşe İçtihat Programı.

⁶⁰ Altan ve diğerleri, s. 127; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 250; Aktay, Arıcı, Kaplan/Senyen, s. 170; "657 sayılı Kanun kapsamındaki sözleşmeli personel statüsüne geçmek için istifa eden ve bu statüde görev yapmaya başlayan işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamaz." Yargıtay HGK. 07.03.2007. E. 2007/9-120-K. 2007/120, Uyap Mevzuat-İçtihat Programı; Yargıtay bir kararında, davacı işçinin iş aktinin tazminatları ödenerek feshedilmesine yönelik dilekçesi üzerine, davalı işverenin bu icaba uygun olarak davacının tazminatlarını ödeyerek cevap vermesinin taraflar arasında ikale sözleşmesinin varlığını gösterdiğine hükmetmiştir. Yargıtay 22. HD. 13.01.2014. E. 2013/37045-K. 2014/3, Yargıtay, davalı işverenin, davacının hak ediş miktarından oldukça yüksek bir ödeme yapması karşısında, taraflar arasında yapılan örtülü ikale sonucu davacının istifa ettiği

aralarındaki iş sözleşmesinin belirli bir zaman sonra ya da derhal sona ermesi konusunda karar alabilirler. Şayet bu konuda bir karar söz konusu değilse, ikale sözleşmesinin yapıldığı zaman itibarıyla iş sözleşmesinin sona erdiği kabul edilir.⁶¹

Tarafların aralarında yaptıkları ikale sözleşmesi ile mevcut iş sözleşmesini sona erdirmeleri klasik anlamda fesih niteliğinde sayılmaz. Zira fesih tek taraflı bir irade beyanıdır ve bozucu yenilik doğuran bir hak niteliğindedir.⁶² İ kale sözleşmesi ise, bir sözleşme vasfı taşıması nedeniyle karşılıklı ve birbirine uygun, açık veya örtülü iki irade açıklamasından (beyanından) oluşmaktadır.⁶³ Bu yönüyle iş sözleşmesinin feshi durumunda öngörülen hukuki sonuçlar sözleşmenin ikale yoluyla sonlandırılması durumunda ortaya çıkmaz. Bu meyanda kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ile iş güvencesi hükümleri kapsamında işe iadeye hak kazanma gibi hukuki sonuçları düzenleyen İş Kanunu'ndaki hükümler ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında işsizlik ödeneğine hak kazanma hükümleri gündeme gelmez.⁶⁴ İş yaşamında bazı işverenler ikale sözleşmesini, işçiyi birtakım haklarından ve iş güvencesi hükümlerinden yoksun bırakmak amacıyla kullanmaktadır. Böyle kötüniyetli durumların önüne geçebilmek için ikale sözleşmesinin dar yorumlanması ve şüphenin mevcudiyeti halinde “işçi lehine yorum” ilkesinin işletilmesi gerekmektedir.⁶⁵ Yargıtay bu kapsamda temyiz denetiminde ikale sözleşmelerinde irade fesadı hallerini duyarlılıkla incelemekte, menfaatler dengesi bakımından da değerlendirme yaparak, kural olarak, zayıf olan işçiye “makul yarar” sağlamadığı takdirde ikale sözleşmesini geçersiz saymaktadır.⁶⁶ Makul yarar bakımından değerlendirme yapılırken ikale sözleşmesine ilişkin icabın hangi taraftan geldiği de

sonucuna varmıştır. Yargıtay 7. HD. 02.10.2013. E. 2013/22540-K. 2013/15991, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 12.01.2015.

⁶¹ Narmanlıoğlu, s. 337; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 251; “Tarafların, işçinin ihbar öneline uygun bir süre daha çalışması ve işçiye kıdem tazminatı ödemesi yolunda yaptıkları anlaşma geçerlidir.” Yargıtay 9. HD. 13.03.2007. E. 2006/37425-K. 2007/6511, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 12.01.2015; Mukayeseli hukukta ikale konusu için bkz. Güzel, s. 140-141-142-143.

⁶² Zevkliler ve diğerleri, s. 63, 361-362; Ahmet M. Kılıçoğlu, s. 47; Ruhi, s. 63; Erdoğan, s. 45, 181; Reisoğlu, s. 45; Kocayusufgözoğlu ve diğerleri, s. 94; Antalya, s. 75-76.

⁶³ Erdoğan, s. 184; Zevkliler ve diğerleri, s. 355.

⁶⁴ Narmanlıoğlu, s. 337; Süzek, s. 503; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 252; İnce, s. 292-293; Bu konuda bazı Yargıtay kararları için bkz. Yargıtay 9. HD. 30.04.2007. E. 2007/6394-K. 2007/13549, Uyap Mevzuat-İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 19.02.2007. E. 2007/3619-K. 2007/4552, Yargıtay 9. HD. 13.03.2007. E. 2006/37425-K. 2007/6511, Yargıtay 9. HD. 01.04.2013. E. 2013/1503-K. 2013/1069, Uyap Bilişim sistemi, Erişim Tarihi: 13.01.2015.

⁶⁵ Süzek, s. 504; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 252.

⁶⁶ Korkmaz, Alp, s. 169; Yargıtay 9. HD. 21.04.2008. E. 2007/31287-K. 2008/9600, Yargıtay 9. HD. 21.03. 2013. E. 2013/1458-K. 2013/9845, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 13.01.2015.

nazara alınmaktadır. Örneğin, işçinin kendi işyerini açması ya da başka bir şehirde olanakları daha iyi bir iş bulması sebebiyle işten ayrılmak mecburiyetinde kalması hallerinde, iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirilmesinde ve işçilik alacakları konusunda kendisine bir takım ödemeler yapılmasında işçinin makul bir yararı söz konusu olabilir. Böylesi durumlarda iş sözleşmesini işveren feshetmiş olsaydı alabileceği haklardan başka işçiye ek bir ödeme yapılmaması hali ikale sözleşmesini geçersiz kılmaz.⁶⁷ Yargıtay uygulaması bu yöndedir.⁶⁸

Yargıtayın bahsedilen uygulamasına göre, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi konusunda talebin işçi tarafından gelmesi durumunda, işçiye ek bir menfaat temin edilmemiş olması ikale sözleşmesini geçersiz kılmaz ise de,⁶⁹ ortada herhangi bir neden yokken, işçinin fesih talebinde bulunması olağan hayat deneyimlerine aykırı olur. Böyle bir durumda ikale yapılmış ise fesih talebinin işverenden geldiği kabul edilerek, işçiye makul yarar kıstasına uygun olarak ek bir ödeme yapıp yapılmadığının nazara alınması gerekmektedir. Eğer böyle bir ek ödeme yoksa, ikale geçersiz sayılmalıdır.⁷⁰ Yargıtay, ikale anlaşmasının geçerliliği bakımından makul yarar kıstasını değerlendirirken, iş sözleşmesini fesih talebinin işçi ya da işverenden gelmesinin yanında somut olayın özelliklerini de dikkate almaktadır.⁷¹ İ kale anlaşmasının somut olaya göre makul bir yarar sağlamaması veya ikale anlaşmasının iradeyi fesada uğratan sebepler nedeniyle geçersiz olması durumunda, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği kabul edilmektedir.⁷²

⁶⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 253.

⁶⁸ Yargıtay 9. HD. 13.04.2011. E. 2009/49584-K. 2011/11186, Yargıtay 9. HD. 05.04.2010. E. 2009/18811-K. 2010/9254, Yargıtay 9. HD. 25.09.2008. E. 2008/1888-K. 2008/25058, Yargıtay 9. HD. 21.04.2008. E.2007/30760-K. 2008/9208, Yargıtay 9. HD. 08.04.2008. E. 2007/27825-K. 2008/7827, Yargıtay 9. HD. 18.03.2008. E.2007/26232-K. 2008/5313, Meşe İçtihat Programı.

⁶⁹ Odaman, s. 215-216-217; Yargıtay 22. HD. 11.03.2014. E. 2013/34057-K. 2014/ 5502, Yargıtay 9. HD. 13.04.2011. E. 2009/49584-K. 2011/11186, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi:13.01.2015.

⁷⁰ Akyiğit, s. 199; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 253; Yargıtay 22. HD. 22.11.2011. E. 2011/4403-K. 2011/ 7992, Yargıtay 9. HD. 21.04.2008. E. 2007/30801-K. 2008/ 9236, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 14.01.2015.

⁷¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 254; Yargıtay 22. HD. 11.03.2014. E. 2013/34057-K. 2014/5502, Yargıtayın 3 aylık ücret turarında ek ödemeyi makul bulduğu yönündeki kararı için bkz. Yargıtay 22. HD. 13.09.2011. E. 2011/302-K. 2011/699, Buna karşılık Yargıtayın 3 aylık ücret tutarında ek ödemeyi makul görmeyip ikaleyi geçersiz saydığı kararı için bkz. Yargıtay 22. HD. 25.02.2013. E. 2013/3340-K. 2013/3675, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 14.01.2015.

⁷² Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 789; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 255; Yargıtay 9. HD. 13.06. 2013. E. 2013/5291-K. 2013/18260, Yargıtay 22. HD. 19.06.2012. E. 2012/282-K. 2012/13883, Yargıtay 22. HD. 27.09.2011. E. 2011/876-K. 2011/1287, Yargıtayın üst düzey yönetici konumundaki işçilerin ikale anlaşmasının hukuki sonuçlarını bilebilecek durumda olduklarına dair içtihadı için bkz. Yargıtay 22. HD. 12.12.2011. E. 201/4305-K. 2011/7213, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 14.01.2015.

2. İş Sözleşmesinin Belirli Sürenin Tükenmesi Sebebiyle Sona Ermesi

İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında hükme bağlandığı üzere, belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılan sözleşme belirli sürelidir. Türk Borçlar Kanunu'na tabi belirli süreli iş sözleşmelerinde ise, bu tür sözleşmelerin kurulması için bu yönde objektif koşullar aranmamaktadır. İş Kanunu'na tabi iş sözleşmelerinde objektif koşulların varlığı halinde belirli süreli olarak kurulan iş sözleşmesi, belirli süreli işlerde sürenin geçmesi veya işin tamamlanması ya da olgunun gerçekleşmesi ile, Türk Borçlar Kanunu'na tabi belirli süreli iş sözleşmelerinde ise sürenin bitmesiyle kendiliğinden son bulmaktadır. Sözleşmenin sona ermesi için aksi kararlaştırılmadıkça taraflardan birinin ayrıca fesih bildiriminde bulunmasına gerek yoktur (TBK. m.430/1).⁷³ Böyle bir durumda sözleşme kendiliğinden sona erdiğinden (infisah ettiğinden) iş aktinin feshine bağlanan hukuki sonuçlar ortaya çıkmaz. Bu meyanda kıdem tazminatı ve ihbar tazminatına hak kazanılamaz ve İş Kanunu'nda düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden işçi yararlanamaz.⁷⁴ İş Kanunu'nun 11. maddesinin 2. fıkrasına göre, süresi biten belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenebilmesi yani zincirleme yapılabilmesi için birinci fıkra da değinilen objektif bir neden aranmaktadır. Bu objektif (esaslı) koşullar mevcutsa iş sözleşmesi belirli süreli olma niteliğini devam ettirir (İK. m.11/2). Şayet, iş sözleşmesini belirli süreli olarak yenilemeyi haklı gösterecek objektif (esaslı) koşullar yoksa ve bu duruma karşın sözleşme yenilenirse iş sözleşmesi en baştan itibaren belirsiz süreli sözleşme olarak değerlendirilir (İK. m.11/3). Türk Borçlar Kanunu belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenmesi, bir diğer deyişle zincirleme yapılabilmesi açısından İş Kanunu'nda sözü edilen düzenlemeye özdeş bir düzenleme öngörmektedir. Gerçekten de Türk Borçlar Kanunu'nun 430. maddesinin 2. fıkrasına göre, belirli süreli sözleşme süresinin dolmasına karşın örtülü olarak devam ettiriliyorsa bir diğer deyişle, işçi çalışmaya devam ediyor işveren ise buna sessiz kalıyorsa sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmektedir. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir.⁷⁵ Burada

⁷³ Narmanlıoğlu, s. 338.

⁷⁴ Akyiğit, s. 198; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 1085; Süzek, s. 506.

⁷⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 258.

belirsiz süreli sözleşmeye dönüşme teriminden de anlaşılacağı üzere taraflar arasında yeni bir sözleşmeden bahsedilemez. Esasen ilk sözleşme süre unsuru dışında diğer şartlarla devam etmektedir. Ancak bu aksi taraflarca kanıtlanabilen bir karine niteliği taşımaktadır. Taraflar esaslı (objektif) şartların varlığı durumunda aynı şartlarla ya da farklı şartlarla belirli süreli bir sözleşme yapıldığını veyahut da farklı şartları kapsayan belirsiz süreli yeni bir sözleşme kurulduğunu ileri sürüp ispat edebilirler (TBK. m.430/2).⁷⁶

Türk Borçlar Kanunu'nun 430. maddesinin 1. fıkrasında yer alan belirli süreli iş sözleşmesinin “aksi kararlaştırılmadıkça” fesih bildirimine gerek olmaksızın sona ereceği şeklindeki hüküm gereği taraflar belirli süreli iş sözleşmesinin son bulmasını sürenin bitmesinden önce karşı tarafa fesih bildiriminde bulunulması şartına bağlayabilirler. Böyle bir durumda taraflar arasında azami süresi belirlenmiş bir iş sözleşmesi bahis konusu olmaktadır.⁷⁷ Örneğin, taraflar altı ay süreli bir iş sözleşmesinin son bulmasını onbeş gün öncesinde yapılacak bir fesih bildirimini yapılması şartına kararlaştırabilir. Bu şartın taraflar arasında kararlaştırılmasının hukuki sonucu aynı Kanun'un 430. maddesinin 4. fıkrasında açıklanmıştır. Fıkra hükmüne göre, iş sözleşmesinin ancak fesih bildiriyle son bulacağı öngörülmüş ve iki tarafta feshe ilişkin bir bildirimde bulunmamışsa iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür.⁷⁸ Aslında bu durum TBK. m.430/2'de öngörülen durum gibi sözleşmenin örtülü olarak devamı niteliğini taşımaktadır.⁷⁹ Gerçekten, taraflar fesih bildiriminde bulunmayarak örtülü olarak sözleşmenin devamı yönünde iradelerini ortaya koymakta ve sözleşme kanun hükmü gereği belirsiz hale dönüşmektedir. Taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi için kararlaştırılan fesih bildirimini, süreli feshe (feshi ihbar) bağlanan hukuki sonuçları doğurmaz, sadece belirli süreli iş sözleşmesinin süre bitiminde sona ereceğinin bir diğer deyişle yenilenmeyeceğinin karşı tarafa haber verilmesini ifade etmektedir.⁸⁰ Yargıtay, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce işveren tarafından feshedilmesi halinde

⁷⁶ Süzek, s. 506.

⁷⁷ Narmanlıoğlu, s. 339; Yargıtay 9. HD. 27.06.1984. E. 1984/6226-K. 1984/7119, Meşe İçtihat Programı.

⁷⁸ Korkmaz, Alp, s. 171; Süzek, s. 506; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 258.

⁷⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 1085.

⁸⁰ Süzek, s. 507.

ihbar tazminatına karar verilemeyeceğini kabul etmektedir.⁸¹ Türk Borçlar Kanunu'nun 430. maddesinin 3. fıkrasına göre, iş sözleşmesinin taraflarından biri on yıldan uzun süreli sözleşmeyi on yılın dolmasından sonra altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fakat fesih bu süreyi izleyen aybaşından itibaren hüküm ifade eder. Belirli süreli iş sözleşmesinin bitmesinden önce sözleşmenin işveren tarafından haksız surette feshedilmesi durumunda işçi bakiye süre bakımından kazanmaktan mahrum kaldığı ücreti sözleşme süresinin bitimini beklemeye gerek kalmadan tazminat olarak talep edebilir (TBK. m.438/1).⁸²

3. İş Sözleşmesinin Taraflardan Birinin Vefatı Sebebiyle Sona Ermesi

a. İşçinin Vefatı

Türk Borçlar Kanunu'nun 440. maddesi uyarınca işçinin ölümü iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirir. İşverenin ya da işçinin mirasçılarının ayrıca fesih bildiriminde bulunmalarına ihtiyaç bulunmamaktadır. İş sözleşmesinin şahsi ilişki doğurma özelliği ve bu meyanda işçinin kişiliği ön planda olduğundan işçinin ölümü durumunda iş görme borcu mirasçılara geçmez. Dolayısıyla işveren bu edimin yerine getirilmesini mirasçılardan isteyemez.

İşçinin ölümü iş sözleşmesini sona erdiren ve kanundan kaynaklanan bir sona erme nedenidir.⁸³ Bir görüşe göre, Türk Borçlar Kanunu'nun 440. maddesi tamamlayıcı bir hüküm olduğundan taraflar işçinin vefatından sonra iş ilişkisinin onun bir yakını ile devamını öngörebilirler.⁸⁴ Sözleşmenin fesih yoluyla sona erdirilmesinin hukuki sonuçlarından olan ve şartları mevcutsa doğan kıdem tazminatı alacağı işçinin ölümü durumunda mirasçılara geçer. Zira Kanun'da ölüm halinde kıdem tazminatına hak kazanılacağı açıkça hükme bağlanmaktadır (1475 sy. İK. m.14/2). Türk Borçlar Kanunu'na tabi iş sözleşmeleri yönünden, işveren vefat eden

⁸¹ **Korkmaz, Alp**, s. 170; Yargıtay 9. HD. 12.04.2005. E. 2004/18480-K. 2005/12960, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 18.12.2002. E. 2002/10423-K. 2002/24438, Akip İçtihat Programı; Yargıtay bir kararında, ortada objektif haklı bir neden yokken, süreklilik arzeden bir işte, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması durumunun İş Kanunu'nun koruyucu hükümlerini bertaraf etme amacı taşıdığı ve dürüstlük kuralına aykırı olduğu sonucuyla, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığını kabul ederek ihbar tazminatına hükmedilmesi gerektiğine karar vermiştir. Yargıtay 9. HD. E.1993/3592-K. 1993/14251 için bkz. **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 1087, dipn. 1039.

⁸² **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 1088; Yargıtay 9. HD. 06.03.1989. E. 1988/12055-K. 1989/2088, Meşe İçtihat Programı.

⁸³ **Tunçomağ, Centel**, s. 193; **Altan ve diğerleri**, s. 126.

⁸⁴ **Tunçomağ, Centel**, s. 193; Aksi yöndeki görüş için bkz. **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 790.

işçinin sağ kalan eşine ya da ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü bulunduğu kişilere ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan daha uzun bir süre devam etmiş ise iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlü olur (TBK. m.440). İş Kanunu'na tabi iş sözleşmeleri bakımından söz konusu madde hükmünün uygulanıp uygulanmayacağı hususu tartışmalıdır. Bir görüşe göre, İş Kanunu'na tabi iş sözleşmelerinde bu hüküm uygulanamaz zira, işçinin ölümü durumunda yakınlarına kıdem tazminatı ödemesi yapılacağı halen yürürlükte olan 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 2. fıkrasında özel olarak hükme bağlanmıştır.⁸⁵ Diğer bir görüşe göre ise, İş Kanunu'na tabi iş sözleşmelerinde mirasçılar kıdem tazminatına hak kazanıyorsa bu ölüm tazminatına ilişkin Türk Borçlar Kanunu hükmü uygulanmaz. Fakat mirasçılar kıdem tazminatına hak kazanamamışlarsa sözü edilen hüküm uygulanmalıdır.⁸⁶ Diğer bir başka görüşe göre ise, ölüm tazminatı, kıdem tazminatının karşılığı değildir, koşulları ve ödeme yapılacak kişiler farklıdır. Dolayısıyla, İş Kanunu'na tabi iş sözleşmelerinde, işçinin vefatı durumunda yakınlarına ölüm tazminatı ödenmelidir, İşviçre doktrininde kabul gören görüş de bu son görüşle aynı yöndedir.⁸⁷

b. İşverenin Vefatı

Türk Borçlar Kanunu'nun 441. maddesinin 1. fıkrasına göre, gerçek kişi işverenin ölümü kural olarak iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmez. Sözleşmeden kaynaklanan hak ve yükümlülükler işverenin mirasçılara intikal eder.⁸⁸ Bu durumda anılan fıkra hükmüne göre, işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır. İşçi veya işveren mirasçıları iş sözleşmesini sürdürme arzusunda olmadıklarında sözleşmenin taraflarının kararlaştırdıkları ya da Kanun'da gösterilen şartlara uygun olarak iş sözleşmesini sona erdirebilirler.⁸⁹ İşverenin ölümü halinde iş sözleşmesinin devam edeceği şeklindeki kural aynı Kanun'un 441. maddesinin 2. fıkrasında istisna olarak öngörülmüştür. Buna göre, iş sözleşmesi işverenin kişiliği

⁸⁵ Süzek, s. 507-508; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 255-256.

⁸⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 1130-1131.

⁸⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 255-256-257; Süzek, s. 508, 749-750.

⁸⁸ Süzek, s. 509.

⁸⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 257.

nazara alınarak kurulmuş ise işverenin ölümü halinde iş sözleşmesi kendiliğinden herhangi bir fesih bildirimine ihtiyaç duyulmaksızın sona erer. İş sözleşmesinin belirli süreli ya da belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur.⁹⁰ Fakat iş sözleşmesinin, süresinin bitiminden önce, işverenin ölümü nedeniyle sona ermesi halinde, işçinin zarara uğramışsa, işveren mirasçılarında hakkaniyete uygun bir tazminat verilmesini isteyebilir (TBK. m. 441/2). Örneğin, kanser hastası işveren ile hastabakıcı işçi arasında yapılan oniki aylık belirli süreli iş sözleşmesi, işverenin altıncı ayda ölümü nedeniyle sona erdiğinde ve işçi aynı koşullarda başka bir iş bulamadığında zararı söz konusu olur. Bu halde işçi, işveren mirasçılarında hakkaniyete uygun bir tazminat isteyebilir. Talep edilen tazminatın miktarını hakim takdir eder. Doktrinde kabul edildiği üzere, tazminat tutarı, ölüm ile sözleşmenin süresinin bitim tarihine kadar olan altı aylık ücret tutarını aşmamalıdır. Aynı örnekte iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunu varsayarsak, tazminat tutarı, süreli fesih halinde, bildirim süresi için elde edeceği ücret tutarıdır.⁹¹ Türk Borçlar Kanunu'nun yukarıda değinilen maddesi, İş Kanunu'nda bu konuda bir düzenleme olmadığından İş Kanunu'na tabi iş sözleşmeleri hakkında da uygulanmaktadır.⁹²

Tüzel kişiler yönünden infisah durumu, gerçek kişi işverenin ölümü ile aynı hukuki sonuçları meydana getirir.⁹³ İnfisah halinde iş sözleşmesi işçi ile tasfiye kurulu arasında Türk Medeni Kanunu'un 52. maddesi uyarınca tasfiye amacı ile sınırlı olmak üzere devam eder, başka bir anlatımla bu süreçte tasfiye sona erene kadar işçi ile tüzel kişi arasında iş sözleşmesi yürürlükte kalır. İş Kanunu'nun 6. maddesinin son fıkrasına göre, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri durumunda maddede geçen devir hükümleri uygulanmaz, bir diğer deyişle taraflar arasındaki iş sözleşmesi sona erer.⁹⁴

⁹⁰ Akyiğit, s. 196-197.

⁹¹ Tunçomağ, Centel, s. 193-194; Aktay, Arıcı, Kaplan/Senayen, s. 169-170.

⁹² Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 792.

⁹³ Narmanlıoğlu, s. 258.

⁹⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 792.

B. İş Sözleşmesinin Fesih Sebebiyle Sona Ermesi

1. Fesih Kavramı ve Hukuki Niteliği

İş sözleşmesinin taraflarından her biri, karşı tarafa ulaşacak tek taraflı bir irade beyanı ile sözleşmeye son verebilirler. Taraflardan her birinin sözleşmeye son veren bu irade açıklaması (beyanı) “*fesih bildirimi*” olarak tanımlanır.⁹⁵ İş sözleşmesinin feshi kavramı, hem süreli fesih (feshi ihbar), hem de süresi belirli ya da belirsiz iş sözleşmelerinde uygulanan süresiz fesih (haklı nedenle derhal fesih) türünü kapsamaktadır.⁹⁶ Süreli fesihte, taraflardan biri diğer tarafa sözleşmenin sona ermesi konusunda belirli bir süre vererek fesih bildiriminde bulunur ve belirsiz süreli, sürekli iş sözleşmelerinde uygulanma kabiliyeti söz konusudur (TBK. m.431; İK. m.17 ve 10/2). süresiz fesih ise, belirli süreli ya da belirsiz süreli iş sözleşmelerinde taraflardan birinin haklı bir nedenin mevcudiyeti durumunda sözleşmenin sona erdirilmesi konusunda herhangi bir süre tanımsızın fesih bildiriminde bulunmasını ifade etmektedir (TBK. m.435; İK. m.24, 25).⁹⁷

İş sözleşmesini sona erdirmeye amacı taşıyan fesih bildirimi, iş sözleşmesini belirli bir sürenin sonunda ya da hemen sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi lüzumlu ve hukuki sonuçlarını karşı tarafa ulaşma anı ile birlikte doğuran tek taraflı bir irade açıklaması olarak tanımlanmaktadır.⁹⁸ Kural olarak, fesih bildirim hakkını iş sözleşmesinin her iki tarafı da kullanabilir. Sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik fesih bildirimine dair irade beyanının (açıklamasının) geçerliliği karşı tarafın kabulüne bağlı değildir. Bu beyanın karşı tarafa ulaşması gerekli ve yeterlidir.⁹⁹ Fesih bildirimi, hukuki niteliği bakımından iş sözleşmesini sona erdirdiği için bozucu yenilik doğuran bir hak özelliği taşımaktadır. Bu yönüyle fesih bildirim hakkının

⁹⁵ Akyiğit, s. 200.

⁹⁶ Kurt, Koç, s. 100; Süzek, s. 509; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 259.

⁹⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 259; Narmanlıoğlu, s. 358-359, 405-406.

⁹⁸ Demircioğlu, s. 121-122; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 259; Süzek, s. 509-510.

⁹⁹ Fevzi Şahlanan, *İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2008 yılı kararlarının değerlendirilmesi*. Yargıtayın 2008 yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 20-21 Kasım, Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu yayını, Ankara 2010, s. 133-134; Yargıtay bir kararında, işçinin istifa ettiğini ve istifa iradesinin işveren tarafından işleme konulduğunu, işçinin bu istifa irade açıklamasından 2 gün sonra işe gelmesi ve istifa dilekçesinde sehven unuttuğu ihbar süresince çalışmak istemesinin, fesih irade beyanının tek taraflı olup kabule bağlı olmamasından dolayı nazara alınamayacağı ve ihbar süresi vermeden istifa iradesi açıklamasından işverenin kabulü olmadan dönülemeyeceğine hükmetmiştir. Yargıtay 9. HD. 11.03.2008. E. 2007/36130-K. 2008/4519, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 15.01.2015.

sözleşmeyi sona erdirme iradesini açıkça ortaya koyacak şekilde kullanılması gerekmektedir. Bu meyanda soru veya teklif suretindeki beyanlar fesih bildirimini niteliği arzetmezler.¹⁰⁰ Yargıtay kararlarına göre, fesih bildiriminin sözlü olarak açık bir şekilde yapılmadığı durumlarda, somut olayın özelliğine göre, olayların akışı kapsamında taraflardan birinin davranış ve tutumuyla sözleşmeye son verdiği tespit edilebiliyorsa bu davranış veya tutumda fesih olarak değerlendirilmektedir.¹⁰¹ Örneğin, işverenin işçiye el işaretiyle kapıyı göstermesi işe son verme yani fesih bildirimini niteliğindedir.¹⁰²

Yine Yargıtay, ücret zammını yeterli görmeyen işçinin bu ücret karşılığı çalışmayacağını söylemesi üzerine işverenin bunu tutanağa bağlayıp tutanak tanıklarıyla ispat etmesi durumunda iş sözleşmesinin işçinin fesih bildirimiyle sona erdiğini kabul etmiştir.¹⁰³ Buna paralel olarak, işyerinde muhasebeci olarak çalışırken genel müdür sekreteri olarak görevlendirilerek, çalışma şartları esaslı olarak değiştirilen ve buna rıza göstermeyen işçinin, işyerini terk etmesi İş Kanunu'nun 24/II-f maddesi kapsamında sözleşmenin haklı nedenle feshi olarak

¹⁰⁰ **Günay**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 246; **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 260.

¹⁰¹ **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 260; Yargıtay bir kararında cumartesi çalışma olmayan bir işyerinde, sözü edilen gün çalışma yapmaları istenen işçilerin, o gün işe gitmeyip, pazartesi günü işbaşı yapmak için işyerine geldiklerinde işyerine alınmamalarının iş sözleşmesini işveren tarafın feshedildiğini gösterdiğini kabul etmiştir. Yargıtay 9. HD. 05.02.1996. E. 1995/29363-K. 1996/1443 için bkz. **Günay**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 246, dipn. 5.

¹⁰² Yargıtay 9. HD. 20.10.1997. E. 1997/13230-K. 1997/17815, Meşe İçtihat Programı; *“İşçinin kullandığı otomatik karta işveren tarafından el konulması işverenin fesih bildirimidir.”* Yargıtay 9. HD. 06.07.2009. E. 2008/1426-K. 2009/19511, Benzer yönde bkz. Yargıtay HGK. 17.02.2010. E. 2010/9-83-K. 2010/92, Uyak Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 15.01.2015.

¹⁰³ Yargıtay HGK. 31.05.1989. E. 1989/9-321-K. 1989/400, için bkz. **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 260, dipn. 9; İşçilik alacağı ödenmeyen işçinin iş sözleşmesini işyerinden ayrılmak suretiyle feshetmesi ile ilgili olarak bazı Yargıtay kararları için bkz. Yargıtay 9. HD. 08.02.2010. E. 2008/16857-K. 2010/2908, Yargıtay 22. HD. 29.02.2011. E. 2011/5425-K. 2011/8722, Yargıtay bir kararında, taahhüt edildiği ispatlanamayan ücret zammının verilmemesinin işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı vermeyeceğini, bu nedenle işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağına hükmetmiştir. Yargıtay 7. HD. 27.11.2013. E. 2013/13750-K. 2013/20420, *“Bu kanıt durumuna göre, davacı taahhüt edildiğini ispat edemediği ücret zammının verilmemesi nedeni ile işten kendi isteği ile ayrılmıştır. Bilindiği üzere ücret zammı verilmemesi işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı bahsetmez. O halde taraflar arasındaki iş sözleşmesi davacının haklı nedene dayanmayan istifası ile sona ermiştir. Fesih bozucu yenilik doğuran bir işlem olup açıklanmakla sonuçlarını doğurmuştur. Bu aşamadan sonra davalının davacıyı 08/04/2010 tarihli noter ihtarı ile ücretine 50,00 TL. zam yapacağını bildirerek işe davet etmesi ve davacının bu teklifi kabul etmesi ile taraflar arasında yeni bir iş ilişkisi kurulmuştur. Bu nedenle davacının istifası ile sona eren dava konusu edilen dönem için kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine kabulü hatalıdır.”* Yargıtay 7. HD. 07.05.2013. E.2013/2666-K. 2013/8329, Uyak Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 16.01.2015.

değerlendirilmiştir.¹⁰⁴ Yine, hakarete maruz kalan işçinin işyerini terk etmesi işçinin haklı nedenle derhal feshi olarak kabul edilmektedir.¹⁰⁵

Yargıtay uygulamalarına göre, işçinin rızası olmadan ücretsiz şekilde uzun bir süre izne çıkarılması işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedildiği anlamına gelmektedir. Belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmesinde, zorunlu askı süresinin bitiminde¹⁰⁶ veya mevsim başlangıcında işçinin işe çağırılmaması, işverenin feshi olarak değerlendirilmektedir.¹⁰⁷ Buna mukabil ücretsiz izne çıkarılmayı kabul etmeyen işçinin işyerini bu nedenle terk etmesi iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi olarak kabul edilmektedir.¹⁰⁸ Fakat inşaat yapılan bir işyerinde, işverenin işin yapılmasını engelleyecek nitelikte hava muhalefeti gibi makul bir sebeple işçiyi ücretsiz izne göndermesi durumu sözleşmenin işveren tarafından feshi olarak değerlendirilmemiştir.¹⁰⁹ İşverenin iradeyi fesada uğratan eylemler sonucu, örneğin tehdit ve baskı sonucu işçiden istifa dilekçesi alması durumunda iş sözleşmesini işçinin değil işverenin feshettiği kabul edilmektedir.¹¹⁰

Kural olarak, fesih bildirimi şarta bağlı olarak yapılamaz.¹¹¹ Fesih bildirimi, iş sözleşmesinin taraflarınca yapılabileceği gibi, bu hususta iradi veya kanuni temsil

¹⁰⁴ Yargıtay 9. HD. 13.12.2005. E. 2005/26748-K. 2005/39367, Akip İçtihat Programı.

¹⁰⁵ Yargıtay 9. HD. 25.04.2012. E. 2010/7314-K. 2012/14260, İşveren tarafın hakaretine maruz kalan işçinin işyerinde ayrılıp işe gelmemesi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi anlamındadır. Yargıtay 9. HD. 11.12.2006. E. 2006/14009-K. 2006/32253, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 15.01.2015.

¹⁰⁶ İki mevsim arasındaki dönem zorunlu askı süresidir. Bu konuda bkz. Yargıtay 9. HD. 10.10.2008. E. 2007/27615-K. 2008/26209, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 17.01.2015.

¹⁰⁷ Yargıtay 9. HD. 27.04.1998. E. 1997/5112-K. 1998/7788, Yargıtay 9. HD. 19.01. 2006. E. 2005/16574-K. 2006/587, Yargıtay 9. HD. 22.06.2010. E. 2009/46208-K. 2010/19768, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay, örtülü bir anlaşmayla ücretsiz iznin gerçekleştirilebileceğini kabul etmiştir. Yargıtay 9. HD. 10.10.2006. E. 2006/24775-K. 2006/26831, Akip İçtihat Programı.

¹⁰⁸ Yargıtay 9. HD. 18.01.2010. E. 2009/25659-K. 2010/36, Yargıtay, iş sözleşmesinin işveren tarafından tek taraflı askıya alınmasını, sözleşmenin onun tarafından haksız surette feshi sayarak, davacı işçinin ihbar tazminatına hak kazandığına hükmetmiştir. Yargıtay 9. HD. 19.09.2011. E. 2009/47956-K. 2011/ 32223, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 17.01.2015.

¹⁰⁹ Yargıtay 9. HD. 06.12.2000. E. 2000/13381-K. 2000/18384, Akip İçtihat Programı.

¹¹⁰ Yargıtay 9. HD. 15.02.1999. E. 1998/19726-K. 1999/2076, Akip İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 06.02. 2009. E. 2007/34483-K. 2009/1710, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 17.01.2015.

¹¹¹ Yargıtay 9. HD. 11.11.2008. E. 2007/31425-K. 2008/30665, "İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. İstifanın işverence kabulü zorunlu değilse de, işverence dilekçenin işleme konulmamış olması ve işçinin de işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde gerçek bir istifadan söz edilemez. Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi halinde kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir. Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşıldığı üzere işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, olsa olsa ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde icap biçimini değerlendirmelidir." Yargıtay 9. HD. 25.12.2009. E. 2009/35185-K. 2009/37133, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 18.01.2015.

hükümleri de söz konusu olabilir. İş yerinde birden fazla işveren vekili varsa, özel olarak yetki verilenler hariç, en üst seviyedeki işveren vekilinin yetkili olduğu kabul edilmektedir.¹¹²

2. Feshin Şekli, Yeri ve Zamanı

İş Kanunu'nun 109. maddesinde, Kanun'da belirtilen bildirimlerin ve bu arada fesih bildiriminin yazılı olarak ve imza karşılığı yapılması gerektiği, kendisine bildirim yapılan kişinin evrakı imzalamaması halinde durumun o yerde tutanakla tespit edileceği, fakat 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamındaki tebligatın bu kanuna göre yapılacağı hükme bağlanmaktadır.¹¹³

Kanun maddesinde geçen yazılı olarak yapılma ve imza koşuluna dair kuralın fesih bildirimi bakımından ispat koşulu mu, yoksa geçerlilik koşulu mu olduğu konusu tartışmalıdır. Doktrin tarafından 3008 sayılı İş Kanunu'nun yürürlük tarihinden itibaren ispat koşulu olduğu ileri sürülmektedir.¹¹⁴ Yargıtay ise, yer yer ispat koşulu yer yer geçerlilik koşulu olarak kabul etmekteyken¹¹⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi en son tarihli kararlarında fesih bildiriminin yazılı olma koşulunu ispat koşulu olarak değerlendirmektedir.¹¹⁶ 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra ise bu tartışmalar tamamen ortadan kalkmış durumdadır. Zira Kanun'un 109. maddesinin gerekçesinde, yazılı bildirimin ispat koşulu olarak öngörüldüğü açık olarak ifade edilmektedir. Ancak Kanun'un iş güvencesi hükümlerine dair 19. maddesinin 1. fıkrasındaki yazılı bildirim koşulunun, geçerlilik koşulu olarak kurala bağlandığı tartışmasız olarak kabul edilmektedir.¹¹⁷

¹¹² Akyiğit, s. 202.

¹¹³ Tunçomağ, Centel, s. 199; Kurt, Koç, s. 100; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 263.

¹¹⁴ Tunçomağ, Centel, s. 199; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 263-264; Akyiğit, s. 201-202; Süzek, s. 514; Aktay, Arıcı, Kaplan/Senyen, s. 172.

¹¹⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 263; Yargıtay İBGK. 18.02.1959. E. 1958/28-K. 1959/17, Yargıtay 9. HD. 08.03.1966. E. 1966/948-K. 1966/1968, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay HGK. 10.01.1962. E. 4-K. 31 için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 263, dipn. 31.

¹¹⁶ Korkmaz, Alp, s. 172-173; Narmanlioğlu, s. 354-355; Yargıtay 9. HD. 03.10.2000. E. 2000/9309-K. 2000/12891, Akip İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 02.10.2013. E. 2011/27683-K. 2013/24872, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 18.01.2015; Yazılılık koşulunun ispat şartı olmasının doğal bir sonucu olarak, fesih bildiriminin her ne şekilde yapılmış olursa olsun ispat edilmek koşuluyla geçerli olduğu yönünde bkz. Narmanlioğlu, s. 355.

¹¹⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 902; Süzek, s. 514; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 264; İK. m.19/1'deki yazılılık koşulunun geçerlilik şartı olduğuna dair bkz. Yargıtay 9. HD. 12.04.2010 E. 2009/18857-K. 2010/10084, "Somut olayda davacı işçi, kendisine yazılı bir fesih bildiriminde bulunulmadığını ileri sürmüş, davalı işveren ise davacının fesih bildirimini almaktan imtina etmesi üzerine posta ile göndermek zorunda

Fesih bildirimi, yazılı olabileceği gibi, sözlü veya fesih iradesini açık bir şekilde gösterecek surette bir takım davranışlar yoluyla da gerçekleştirilebilir.¹¹⁸ Fesih bildiriminin Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılması durumunda bu hükümler dikkatle uygulanmalıdır. Tebligatın usulüne uygun olup olmadığı hakim tarafından re'sen denetlenir.¹¹⁹ Yeri gelmişken belirtilmelidir ki, Tebligat Kanunu'nun 7/A-1 maddesine göre, tebligata elverişli elektronik bir adres vererek bu adrese tebligat yapılmasını talep eden kişiye bu adres kullanılarak tebligat yapılabilir. Kanun'un 2. fıkrasına göre, elektronik yol kullanılarak tebligat yapılmış ise bu adrese ulaştığı tarihi takip eden beşinci günün sonunda tebligat yapılmış sayılmaktadır.

İş Kanunu'nda feshin yapılma zamanı ve yeri bakımından herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Buna göre, fesih bildiriminin çalışma süresi içerisinde veya dışında her zaman ve her yerde yapılması mümkündür. Fakat, uygun olmayan yer ve zamanda yapılan fesih bildirimi muhatabı tarafından reddedilirse geçersiz kabul edilir.¹²⁰

3. Feshin Muhataba Ulaşması ve Sonuçları

Türk Borçlar Kanunu'nun 11. maddesinin 2. fıkrası kapsamında bozucu yenilik doğuran bir irade beyanı olan fesih bildirimi, hukuki sonuçlarını bildirimin karşı tarafa ulaşma anından itibaren doğurur.¹²¹ Hukukumuzdaki çoğunluk ve baskın görüşte bu doğrultudadır. Ancak bazı azınlık görüşüne göre, İş Kanunu'na tabi iş sözleşmelerinin son bulması bakımından Borçlar Kanunu'ndaki yukarıda anılan madde hükmünün uygulanmayacağı ileri sürülerek, bu hususta fesih bildiriminin

kaldıklarını belirtmiştir. Davacının fesih bildirimine ilişkin tebligatı almaktan imtina ettiğine dair herhangi bir tutanak sunulmamıştır. Posta aracılığı ile yapılan tebligata ilişkin ise herhangi bir belge dosyada bulunmamaktadır. Mahkemece posta aracılığı ile yapıldığı ileri sürülen tebligatın yapıp yapılmadığı araştırılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması doğru olmamıştır.” Yargıtay 9. HD. 01.12.2008. E. 2008/8423-K. 2008/32858, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 19.01.2015.

¹¹⁸ **Güzel**, s. 152-153-154-155; **Süzek**, s. 514; Yargıtay 9. HD. 20.10.1997. E. 1997/13230-K. 1997/17815, Meşe İçtihat Programı; “İşçinin kullandığı otomatik karta işveren tarafından el konulması işverenin fesih bildirimidir.” Yargıtay 9. HD. 06.07.2009. E. 2008/1426-K. 2009/19511, Yargıtay 9. HD. 11.12.2006. E. 2006/14009-K. 2006/32253, Yargıtay uygulamasında eylemli fesih konusunda çeşitli kararlar için bkz. Yargıtay HGK. 17.02.2010. E. 2010/9-83-K. 2010/92, Yargıtay 9. HD. 12.03.2009. E. 2007/41150-K. 2009/6661, Yargıtay 9. HD. 02.10.2013. E. 2011/27683-K. 2013/24872, Yargıtay 9. HD. 19.11.2013. E. 2013/9817-K. 2013/29895, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 19.01.2015.

¹¹⁹ **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 264; Yargıtay 9. HD. 18.01.2012. E. 2009/40934-K. 2012/846, Meşe İçtihat Programı.

¹²⁰ **Günay**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 247; **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 264.

¹²¹ **Güzel**, s. 151-152; **Günay**, İş Hukuku, s. 408.

muhatap tarafından öğrenilmesi anının esas alınması gerektiği kabul edilmektedir.¹²² Fesih bildiriminin yapılması sırasında taraflar işyerinde ise, ulaşma ve öğrenme anları aynı zamana denk geldiğinden yukarıda belirtilen iki görüş açısından bir fark ortaya çıkmaz.¹²³ Bu iki görüş arasındaki ayrım fesih bildirimini sırasında taraflardan birinin işyerinde bulunmadığı durumlarda söz konusu olur. İş Kanunu'nun 17. maddesinin 1. fıkrasındaki *"bildirimin diğer tarafa yapılması"* ibaresi kanun koyucunun fesih bildiriminde hukuki sonucun doğması bakımından öğrenme anını değil, ulaşma anını esas aldığını göstermektedir. Keza, Tebligat Kanunu'nun 21. maddesindeki, *"Kendisine tebligat yapılacak kimse veya tebligat yapılabilecek kimselerden hiçbiri gösterilen adreste bulunmaz veya tebellüğden imtina ederse, tebliğ memuru tebliğ olunacak evrakı, o yerin muhtar veya ihtiyar heyeti azasından birine veyahut zabıta amir ve memurlarına imza mukabilinde teslim eder ve tesellüm edenin adresini ihtiva eden ihbarnameyi gösterilen adresteki binanın kapısına yapıştırmakla beraber, adreste bulunmama halinde tebliğ olunacak şahsa keyfiyetin haber verilmesini de mümkün oldukça en yakın komşularından birine, varsa yönetici veya kapıcıya da bildirir. İhbarnamenin kapıya yapıştırıldığı tarih, tebliğ tarihi sayılır."* şeklindeki düzenlemede fesih bildiriminde ulaşma (varma) anının kabul edildiğini göstermektedir (TBK. m.432/2).¹²⁴ Fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşmasından itibaren hukuki sonuç doğar, geç öğrenme durumu değiştirmez. Bu andan itibaren süreli fesih bildirimini söz konusu olursa bildirim süresi işlemeye başlar ve sürenin bitimiyle iş sözleşmesi son bulur. Şayet süresiz fesih bildirimini söz konusuysa bu kez iş sözleşmesi hemen sona erer.¹²⁵

Yargıtay uygulamasına göre ise, fesih bildiriminin bozucu yenilik doğuran bir hak olduğu vurgusu ile hukuki sonuçlarını muhataba ulaştığı anda doğuracağı kabul edilmektedir.¹²⁶

¹²² Kılıçoğlu, s. 90-91; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 261-262; Aktay, Arıcı, Kaplan/Senyen, s. 172, Süzek, s. 514-515.

¹²³ Osman Güven Çankaya, Cevdet İlhan Günay, Seracettin Göktaş, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş. Ankara 2005, s. 41.

¹²⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 262; Süzek, s. 515.

¹²⁵ Narmanlioğlu, s. 358-359, 405-406; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 903; Süzek, s. 515.

¹²⁶ "Hizmet akdinin feshi bu yöndeki irade beyanını karşı tarafa ulaşması ile sonuçlarını doğuran hukuki bir işlemdir" Yargıtay HGK. 12.06.1991. E. 1991/9-287-K. 1991/349, "Davacı işçi istifa dilekçesinin belediye Encümenince henüz görüşmeden geri aldığını, ancak bunun yine de işleme konulduğunu iddia ederek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuş, mahkemece de istek gibi hüküm kurulmuştur. Ancak istifa işlemi bozucu

Fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşmasından itibaren hukuki sonuçlarını doğurması nedeniyle, bu aşamadan sonra fesih bildiriminden dönülemez. Ancak, genel hüküm niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu'nun 10. maddesine göre, fesih bildiriminin ulaşmasından önce veya aynı anda ulaşmışsa ya da daha sonra ulaşmasına rağmen henüz karşı tarafça öğrenilmesinden önce tebliğ edilecek bir beyan ile fesih bildiriminden dönülebilir.¹²⁷ Yukarıdaki madde hükmüne göre, süreli fesihte (bildirimli fesih), fesihten dönme olanağının kalmadığı durumlarda, bildirim süresi içerisinde muhatabın fesih bildiriminin geri alınmasını kabul etmesi halinde fesih bildirimi hükümsüz kalır, hukuki sonuç doğurmaz. Başka bir anlatımla iş sözleşmesi olduğu gibi devam eder. Bildirim süresi tükenmişse, iş sözleşmesi sürenin bitmesiyle son bulacağından bu aşamadan sonra artık feshin geri alınması suretiyle hükümsüz bırakılması mümkün olmaz. Fakat sürenin tükenmesine rağmen işçi çalışmasına devam ediyorsa, bu halde tarafların örtülü anlaşmasıyla feshin geri alınmak suretiyle hükümsüz bırakıldığı ve sözleşmenin devam ettiği kabul edilmelidir.¹²⁸ Süresiz fesihte (bildirimsiz fesih), değinilen madde hükmü kapsamında fesihten dönme imkanının kalmadığı durumlarda, fesih iradesinin açıklanmasıyla iş sözleşmesi son bulur. Bu yüzden feshin geri alınması söz konusu olmaz, işçinin sonradan tekrar işe alınmış olması önceki feshin hukuki sonuçlarında bir değişiklik oluşturmaz, yeni bir sözleşme kurulmuş sayılır.¹²⁹ Bunun istisnası Yargıtay uygulamasına göre, fesih bildirimine rağmen işleme konulmayıp işçinin

yenilik doğuran bir hak olup, karşı tarafa ulaştığı anda hükümlerini meydana getirir. Bu bakımdan geri alınması söz konusu olamayacağından, davacının hizmet sözleşmesini istifa etmek suretiyle sona erdiğinin kabulü gerekir.” Yargıtay 9. HD. 27.10.1997. E. 1997/13605-K. 1997/18113, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay, fesih bildiriminin karşı tarafa ulaştığı anda hukuki sonuçlarını doğuracağını, ulaşmanın ise muhatabın hakimiyet alanına girme anı olduğunu belirtmektedir. Bununla ilgili kararlar için bkz. Yargıtay 9. HD. 10.07.2013. E. 2013/6420-K. 2013/21017, Yargıtay 9. HD. 10.07. 2013. E. 2013/6419-K. 2013/21021, “*Feshin varması, feshin geçerliliği ve fesih bildirim süresinin başlaması açısından şarttır. Feshin geçerli olabilmesi için sözleşmenin diğer taraftan kabul edilmesi gerekmez. Fesih açıklaması karşı tarafın yetki alanına girdiyse “fesih” yapılmış demektir. Karşı tarafın yetki alanı, normal şartlar altında bu fesihten haberdar olabileceğinin düşünülebileceği durumdur. Fesih tek taraflı olarak geri alınamaz. Geri alma kural olarak yalnızca feshin varmasından önce mümkündür. Varmasından sonra karşı tarafın geri almaya rıza göstermesi gerekir.”* Yargıtay 9. HD. 28.10.2013. E. 2012/26735-K. 2013/3090, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 20.01.2015.

¹²⁷ **Tunçomağ, Centel**, s. 200; **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 262; **Süzek**, s. 515.

¹²⁸ **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 904; Yargıtay 9. HD. 14.07.2008. E. 2008/1925-K. 2008/20004, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 21.01.2015.

¹²⁹ **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 806-807; **Narmanlıoğlu**, s. 416; Yargıtay bir kararında, iş sözleşmesi sinin feshinin tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir işlem olduğunu, karşı tarafa ulaştıktan sonra tek taraflı olarak geri alınamayacağı ifade ederek, işçinin işe davet edilmesinin yeni bir iş sözleşmesi için icap niteliği taşıdığını kabul etmiştir. Yargıtay 9. HD. 29.01.2004. E. 2004/499-K. 2004/1489, Akıp İçtihat Programı; “*İş sözleşmesi işçinin devamsızlığı nedeniyle bildirimsiz olarak feshedildikten sonra yeniden işe alınması haklı feshin yasal sonuçlarını ortadan kaldırmaz, af da söz konusu olamaz.”* Yargıtay 9. HD. 10.03.1983. E. 1983/856-K. 1983/2168, Yargıtay 9. HD. 23.12.1980. E. 1980/ 8838-K. 1980/14001, Meşe İçtihat Programı.

aralıksız işine devam etmesi halidir. Gerçekten de, Yargıtay göre fesih bildirimi tarafların anlaşmasıyla işleme konulmayıp, işçi işini bir süre daha sürdürdükten sonra sözleşme feshedilmişse, sözleşme uygulamaya konulmayan fesih tarihinde feshedilmiş sayılmaz.¹³⁰ İşçinin emekli olmak suretiyle iş aktini feshetmesinden sonra işverenin fesih bildiriminde bulunması sonuca etkili değildir. İlk fesih geçerli sayılır.¹³¹

İş sözleşmesinin askıda bulunduğu dönemde süreli fesih bildirimi hakkı kullanılabilir. Ancak bildirim süreleri söz konusu dönemde işlemez.¹³² Şayet süreli fesih bildirimi iş sözleşmesinin askıya alınmasından önce yapılmış ise, bildirim süresi askı süresince durur. Askı halinin ortadan kalkmasından sonra işlemeye devam eder (TBK. m.432/son).¹³³ Süresiz fesih bildirimleri bakımından ise, iş sözleşmesinin askıda bulunduğu süreçte, bu hak kural olarak, sözleşmeyi askıya alan durum öne sürülerek kullanılamaz. Örneğin, işçinin hastalığı sebebiyle yasal süreyi aşmayan devamsızlığı ya da kanuni greve katılması nedenleriyle iş sözleşmesi haklı neden gerekçesiyle süresiz (bildirimsiz, ihbarsız) fesih yoluyla feshedilemez. Fakat bunun dışında kalan ve sözleşmenin derhal feshini gerektiren başkaca haklı nedenler söz konusu olursa, sözleşme süresiz fesih yoluyla feshedilebilir.¹³⁴

4. Fesih Türleri

İş sözleşmesinin feshi iki şekilde gerçekleşebilir. Bunlardan biri süreli fesih (feshi ihbar, bildirimli fesih) diğeri ise süresiz fesihtir (haklı nedenle derhal fesih, bildirimsiz fesih, ihbarsız fesih). Her iki fesih türünün de ortak özelliği bozucu yenilik doğuran bir hak olması dolayısıyla tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini hemen ya da belirli bir bildirim süresi sonunda sona erdirmesidir. Her

¹³⁰ Yargıtay 9. HD. 05.03.1996. E. 1995/29909-K. 1996/3828, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 11.12. 2006. E. 2006/25699-K. 2006/32649, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 21.01.2015.

¹³¹ Yargıtay 9. HD. 29.03.2007. E. 2006/37011-K. 2007/8875, Yargıtay 9. HD. 01.10.2007. E. 2007/14067-K. 2007/28540, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 21.01.2015.

¹³² Narmanlıoğlu, s. 354; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 263.

¹³³ Narmanlıoğlu, s. 354; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 781; Süzek, s. 498-499; Yargıtay 9. HD. 27. 05.1993. E. 1992/14793-K. 1993/9275, Yargıtay 9. HD. 23.12.1997. E. 1997/18547-K.1997/22278, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay 9.HD. 29.06.2006. E. 2005/38007-K. 2006/19111 için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 266, dipn. 50; İş sözleşmesinin askıda olma durumuna örnek olarak, hastalık, kaza, doğum, gebelik, askerlik, zorlayıcı nedenler, işçinin gözüaltına alınması ve tutuklanması, ücretli, ücretsiz izinler, grev ve lokavt, işçi yöneticiliğine seçilme nedeniyle işyerinden ayrılma durumları gösterilebilir. İş sözleşmesinin askıya alınması konusunda geniş bilgi için bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 765-779; Süzek, s. 479-502.

¹³⁴ Süzek, s. 498.

iki tür fesih bildirimi de hüküm ve sonuçlarını muhatabına ulaştığı andan itibaren doğurur ve geçerliliği karşı tarafın kabulüne bağlı değildir.¹³⁵

Sürelî fesih, ancak belirsiz süreli ve sürekli iş sözleşmesinde söz konusu olur (İ.K. m.10/2;17/1). Bu fesih türü, İş Kanunu'nun 18, 19, 20 ve 21. maddeleri çerçevesinde iş güvencesi hükümlerinden yararlanan, hem de yararlanamayan işçiler bakımından uygulanabilir.¹³⁶ Anılan fesih şeklinde, taraflardan her biri İ.K. m.17/1-2'de öngörülen bildirim süresini karşı taraf tanıyarak iş sözleşmesini feshedebilir. Ya da sadece ona tanınan bir hak olarak işveren bildirim süresine ait ücreti peşin ödemek suretiyle sözleşmeyi feshedebilir (İ.K. m.17/5). İşveren tarafından, iş güvencesi bulunmayan işçiler bakımından süreli fesih hakkının kullanılabilmesi için, sözleşmenin belirsiz süreli ve sürekli olması yeterlidir. Fakat iş güvencesine sahip işçiler yönünden süreli fesih hakkının kullanılabilmesi için iş sözleşmesinin belirsiz süreli ve sürekli olması yeterli olmaz. İşverenin İş Kanunu'nun 18. maddesinin 1. fıkrası uyarınca işçinin yeterliliğinden veyahut davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanma zorunluluğu vardır. Bunun yanı sıra sözleşmenin feshinde İ.K. m.19'da belirtilen iki aşamalı usulün izlenmesi gerekir. Birincisi, işveren fesih bildirimini yazılı şekilde yaparak, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmelidir. İkincisi ise, fesih işçinin davranışı ya da verimi nedenine dayanıyorsa işçinin savunmasını almalıdır.¹³⁷

İş güvencesi bulunan işçilerle, iş güvencesi bulunmayan işçilerin iş sözleşmelerinin İş Kanunu'na aykırı olarak feshedilmesi halinde doğacak hukuki

¹³⁵ Cevdet İlhan, **Günay**, İş Davaları, Yetkin Basım Yayın Dağıtım A.Ş., Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2009, s. 202; **Süzek**, s. 510.

¹³⁶ Abbas **Bilgili**, İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları, Karahan Kitabevi, Genişletilmiş 2. Baskı, Adana 2005, s. 9-15; Orhan **Ayaz**, Bilirkişi Raporları Işığında İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ayva Yayınevi, 1. Baskı, Ankara 2007, s. 6-7; İş güvencesinden yararlanma şartları genel olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde sayılmıştır. Bunlar:

a) İşçinin iş güvencesini düzenleyen İş Kanunu ya da Basın İş Kanunu (m.6/son) kapsamında bulunması,
b) İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması,
c) İşçinin otuz işçinin çalıştığı bir işyerinin işçisi olması,
d) İşçinin en az altı aylık bir kıdeme sahip olması,
e) İşçinin İş Kanunu'ndaki işveren sıfatına sahip bulunmaması, şeklindeki koşullardır. Bu konuda geniş bilgi için bknz. **Mollamahmutoğlu, Baysal, Astarlı**, s. 974-983; **Kurt, Koç**, s. 202-253; **Demircioğlu**, s. 135-137; **Narmanlıoğlu**, s. 496-505; **Çankaya, Günay, Göktas**, s.136-188.

¹³⁷ **Süzek**, s. 510; **Demircioğlu**, s. 157-158; Ancak bu usulî şartlar İş Kanunu'nun 25. maddesinin 2. bendinde geçen "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" haklı nedenine dayalı fesih söz konusuysa uygulanamaz. (İ.K. m.19/2) bu konuyla ilgili olarak bknz. Yargıtay 9. HD. E. 2006/13620-K. 2006/17779, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay 22. HD. E. 2013/10035-K. 2013/14132, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 22.01.2015.

sonuçlar farklılık göstermektedir. Birinci gruptakiler için, işveren tarafından fesih bildirim süresi tanınmamış ya da bildirim süresine ait ücret ödenmemiş ise işçi, ihbar tazminatı, feshin kötünietle yapıldığı iddia ve ispat edilirse kötüniet tazminatı¹³⁸, şartları oluşmuşsa kıdem tazminatı ile maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilmektedir. İkinci gruptakiler ise, bu konuda daha fazla yasal olanaklara sahiptirler. Zira İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca feshin geçersizliği iddiasını ileri sürerek işe iade davası açabilir. İşe iade kararını müteakip, yasal süre içerisinde, işe iade başvurusuna rağmen işveren tarafından bir aylık süre içerisinde işe başlatılmaz iseler, işe başlatmama tazminatı ile işe başlatılmaları ya da başlatılmamaları durumuna bağlı olmaksızın kararın kesinleşmesine kadar doğacak en çok dört aylık süreye dair ücret ve diğer haklarının hüküm altına alınmasını talep edebilirler. Bunun yanı sıra, işveren tarafından işe başlatılmamaları durumunda iş sözleşmesi bu anda işveren tarafından feshedilmiş sayılacağından¹³⁹ şartları oluşmuşsa kıdem ve ihbar tazminatı da talep edebilirler. Her iki grup işçi bakımından açacakları davalar yönünden ispat yükünde de farklılıklar söz konusudur. İş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan işçiler kötüniet tazminatı ile maddi ve manevi tazminat davalarında genel kural kapsamında iddialarını ispat etmek durumunda olmalarına karşın, iş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçiler bu güvence hükümleri kapsamında açacakları işe iade davasında herhangi bir ispat yükümlüğü altında değildir. İş Kanunu'nun 20. maddesinin 2. fıkrasına göre, feshin geçerli nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverenin üzerindedir. Şayet işçi feshin gösterilen sebepten farklı bir nedene dayandığı iddiasında ise, örneğin sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshedildiğini ileri sürüyorsa bu iddiasını ispatla mükelleftir.¹⁴⁰

¹³⁸ Kılıçoğlu, s. 92; Erol Akçakaya, 4857 sayılı İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler 2005, Güven Organizasyon Ltd. Şti., Ankara 2005, s. 14; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinin 6. fıkrasına göre, 18. maddenin 1. fıkrası uyarınca bu Kanun'un 18, 19, 20 ve 21. maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir. Bknz. Yargıtay 9. HD. 21.01.2013. E. 2010/39366-K. 2013/2074, Uyar Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 22.01.2015.

¹³⁹ Süzek, s. 636; Yargıtay 9. HD. 22.03.2010. E. 2008/22949-K. 2010/7943, Yargıtay 9. HD. 11.11.2013. E. 2011/40990-K. 2013/28893, Uyar Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 23.01.2015.

¹⁴⁰ Koç, Kurt, s. 371; Süzek, s. 510-511.

Süresiz fesih, hem belirli süreli hem de belirsiz süreli iş sözleşmelerinde söz konusu olabilir. Normatif dayanağı İş Kanunu olup, işçi yönünden 24. madde, işveren yönünden ise 25. maddedir. İş sözleşmesi süreli fesihte, bildirim süresinin sonunda sona ererken, süresiz fesih hallerinde ise hemen (derhal) son bulur. Süresiz fesih hakkının kullanılabilmesi için yasada aranan haklı nedenlerin oluşması gerekmektedir. Aksi durumda fesih haksız bir fesih sayılır.¹⁴¹

Kanunda belirtilen haklı nedenler gerçekleşmeden iş sözleşmesi işveren tarafından feshedildiğinde; iş güvencesinden yararlanamayan işçiler, şartları oluşmuşsa, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve haksız fesih tazminatı (TBK. m.438/3)¹⁴² talebinde bulunabilirler. İş güvencesinden yararlanan işçiler ise İş Kanunu'nda düzenlenen iş güvencesi hükümlerinin sağladığı olanaklardan istifade ederler (İK. m.25/son). Ancak, TBK. m.438/3'te düzenlenen haksız fesih tazminatından yararlanamazlar.¹⁴³ Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışmaları nedeniyle İK. m.18/1'deki düzenleme gereği iş güvencesi hükümlerinden faydalanamayan işçiler ise kalan süreye ilişkin ücretlerini TBK. m.438/1 ve 2 uyarınca isteyebilir. Haksız fesih tazminatı yönünden de, TBK.m.438/3'e göre talepte bulunabilirler. Yine şartları oluşmuşsa kıdem tazminatı isteyebilirler.¹⁴⁴ Bu çerçevede, TBK. m.438/3'te düzenlenen haksız fesih tazminatı sadece iş güvencesinden yararlanamayan İş Kanunu'na tabi işçilerle, Türk Borçlar Kanunu'na tabi belirli ya da belirsiz hizmet sözleşmesiyle çalışan işçiler bakımından uygulanmaktadır.¹⁴⁵

a. Tarafların İş Sözleşmesini Süresiz (Haklı Nedenle Derhal) Feshi

Süresiz fesih, bir diğer anlatımla haklı nedenle derhal fesih hakkı hem belirli süreli hem de belirsiz süreli iş sözleşmelerinde kullanılabilir. Ancak bu hak

¹⁴¹ Tunçomağ, Centel, s. 214; Süzek, s. 511; Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, s. 198-199; Korkmaz, Alp, s. 211.

¹⁴² Haksız fesih tazminatı konusunda geniş bilgi için bkz. Süzek, s. 721-722; Konuyla ilgili olarak Türk Borçlar Kanunu'nun 438. maddesi hükmü aynen şöyledir. "İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu süreler uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir. Belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir. Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz."

¹⁴³ Süzek, s. 723.

¹⁴⁴ Süzek, s. 511.

¹⁴⁵ Süzek, s. 723.

kullanılarak sözleşmenin hemen sona erdirilebilmesi için haklı bir nedenin varlığı aranmaktadır. İşçi açısından İK.'nın 24. maddesinde, işveren bakımından ise İK.'nın 25. maddesinde belirtilen haklı nedenlerden birinin varlığı durumunda taraflar, belirli süreli sözleşmelerde sürenin bitimini beklemeye gerek kalmaksızın, belirsiz süreli sözleşmelerde ise bildirim (ihbar) süresini beklemeden sözleşmeyi karşı tarafa yöneltecekleri tek taraflı bir irade beyanıyla feshedebilirler.¹⁴⁶ İş sözleşmesinin haklı nedenle feshi halinde, fesih sırasında haklı nedenin karşı tarafa bildirilmesi lüzumlu değildir. Uyuşmazlık halinde fesih nedeninin açıklanması ve haklı nedenin ispatı gerekmektedir. Şayet, sözleşmenin feshini gerçekleştiren taraf fesih sırasında, fesih nedenini karşı tarafa bildirmişse bununla bağlıdır. Sonradan iş sözleşmesini farklı bir nedenle feshettiğini ileri süremez.¹⁴⁷ Doktrinde bu “*fesih sebebiyle bağlılık*” kuralı olarak ifade edilmektedir.¹⁴⁸ İş yaşamında işverenler ya da vekilleri iş sözleşmesinin feshiyle ilgili birden çok neden ileri sürmekte ve bunlardan birinin nazara alınarak haklı nedenle feshin kabul edileceğini ummaktadırlar. Ancak Yargıtay uygulamasına göre, fesih nedeninin değiştirilmesi veya birbirleriyle irtibatı bulunmayan birden fazla fesih nedenin ileri sürülmesi samimi ve gerçekçi sayılmamakta, sonuçta iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın feshedildiği kabul edilerek, işveren aleyhine kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi gerektiğine işaret edilmektedir.¹⁴⁹

İş Kanunu'nda haklı nedenle derhal fesih halleri 24. ve 25. maddelerde düzenlenmiştir. Bu yönüyle Türk Borçlar Kanunu'nun 435. maddesinde yeralan, iş sözleşmelerinde taraflardan herbiri için dürüstlük kuralına göre sözleşmeyi sürdürmesi kendisinden beklenemeyen bütün durum ve koşulları haklı nedenle fesih hakkı olarak gören kriter, İş Kanunu'na tabi iş sözleşmelerinde uygulanamaz. İş Kanunu'nun sözü edilen maddelerinde düzenlenen haklı nedenle derhal fesih halleri

¹⁴⁶ İnce, s. 319; Narmanhoğlu, s. 405; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 329; Süzek, s. 687.

¹⁴⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 329; İş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından, İş Kanunu'nun 19/1. maddesi uyarınca fesih sebebi açık ve kesin olarak bildirilmelidir; Yargıtay 9. HD. 17.01.2005. E. 2005/9181. K. 2005/36497 için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 329, dipn. 401.

¹⁴⁸ Erdem Özdemir, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 1. Baskı, İstanbul 2006, s. 330.

¹⁴⁹ Yargıtay 9. HD. 13.05.2004. E. 2003/717-K. 2004/11689, Akip İçtihat Proqramı; Yargıtay 9. HD. 02.02.1995. E.1994/15338-K. 1995/2159 için bkz. Özdemir, s. 331, dipn. 1072; Yargıtay 9. HD. 13.12.2004. E. 2004/28790-K. 2004/27501, Yargıtay 9. HD. 03.02.2005. E. 2005/1084-K. 2005/3101, Yargıtay 9. HD. 25.01.1981. E. 1981/282-K. 1981/2820, Meşe İçtihat Proqramı.

işçi yönünden 3, işveren yönünden 4 grupta düzenlenmiştir. Ortak fesih hallerinden birincisi “sağlık sebepleri” , ikincisi “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” üçüncüsü “zorlayıcı sebepler” , işveren yönünden dördüncüsü ise, “işçinin gözüaltına alınması ve tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması” dır. İkinci grupta yer alan fesih nedeni İK. m.24/II. ve 25/II. bendlerin başlığındaki “benzerleri” ibaresinden de anlaşılacağı üzere bendlerde sayılan halleri bir derecede genişletmiştir. Ancak buradaki esneklik Yargıtay uygulamasında her somut olayın özelliğine göre “işçi lehine yorum” ilkesi kapsamında değişkenlik göstermektedir.¹⁵⁰

Yeri gelmişken şunu da hatırlatmakta yarar vardır ki, süreksiz işlerde iş sözleşmesinin tarafları İK. m.24 ve 25’te düzenlenen haklı nedenle derhal fesih haklarını kullanamazlar. Zira süreksiz işlerde bu konuda Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmaktadır (İK. m.10/2).

aa. İşçi Bakımından Haklı Nedenler

İşçi, İş Kanunu’nun 24. maddesi uyarınca, sürekli iş sözleşmesi niteliğinde olmak kaydıyla, belirli süreli iş sözleşmesinde sürenin dolmasından önce, belirsiz süreli iş sözleşmesinde ise, bildirim süresinin geçmesini beklemeden iş sözleşmesini haklı nedenlerin varlığı halinde derhal feshedebilir. Yargıtay uygulamasına göre, haklı nedenle de olsa iş aktini fesheden taraf ihbar tazminatına hak kazanamaz.¹⁵¹ Haklı nedenle derhal fesih halleri üç grupta toplanabilir. Bunlar;

a) Sağlık Nedenleri: İş Kanunu’nun 24. maddesinin 1. bendindeki; (a) alt bendine göre, iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa işçi yönünden fesih için haklı neden gerçekleşir; yine (b) alt bendine göre, işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi, bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa, işçi iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına

¹⁵⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 795-796; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 330-331; Yargıtay 9. HD. 15.10.1987. E. 1987/8452-K. 1987/9106, Yargıtay 9. HD. 25.12.1997. E. 1997/18665-K. 1997/22471, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 06.11.2001. E. 2001/11445-K. 2001/17320 için bkzn. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 331, dipn. 409.

¹⁵¹ Altan ve diğerleri, s. 132; Akyiğit, s. 216; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 331; Yargıtay 9. HD. 08.12.2005. E. 2005/12154-K. 2005/38894, Akip İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 21.03.2007. E. 2007/4525-K. 2007/7907, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 24.01.2015.

sahiptir. Sözü edilen bu her iki durum için feshin haklı nedene dayalı olarak yapıldığının kabulü için tıbbi olarak kanıtlanması gerekmektedir. (a) alt bendi uygulaması bakımından hangi hastalıkların yapılan işin niteliğinden doğduğu her somut olaya göre uzman görüşü ile belirlenmelidir.¹⁵² Burada esas olan iş sözleşmesi gerçekleştirildikten sonra, yürütülen bu işin işçinin sağlığı ve yaşayışı için bir tehlike oluşturmastır. Yoksa patlayıcı madde üretimi yapan bir işyerinde çalışan işçinin sonradan bunun sağlığı ya da yaşayışı bakımından tehlike oluşturduğunu ileri sürerek iş sözleşmesini feshetmesi haklı nedenle fesih niteliğinde sayılmaz.¹⁵³ Şu da açıktır ki, tehlike gerçekleşmiş ise örneğin, işçi meslek hastalığına yakalanmış ya da iş kazası geçirmiş ise sağlık sebebine dayalı olarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.¹⁵⁴ Yargıtay böyle bir durumu, yapılan işin işçinin sağlığı ve yaşayışı bakımından oluşmuş bir kanıt olarak kabul etmekte ve haklı nedenle fesih sebebi saymaktadır.¹⁵⁵

b) Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri: İş Kanunu'nun 24. maddesinin 2. bendinin; (a) alt bendine göre, işveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa; (b) alt bendine göre, işveren işçinin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa;¹⁵⁶ (c) alt bendine göre, işveren işçiye veya aile üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya aile üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve aile üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa; (d) alt bendine göre, işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel

¹⁵² **Narmanlıoğlu** s. 421; **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat** s. 331; 9. HD. 04.11.2010. E. 2008/37806-K. 2010/31568, Yargıtaya göre, İK. 24/I-a maddesinin uygulanması bakımından, işçinin çalışmasına engel olacak bir rahatsızlığının olup olmadığını tespiti için tam teşekküllü bir devlet hastanesinden rapor alınması gereklidir. Yargıtay 9. HD. 25.06.2009. E. 2009/10473-K. 2009/17999, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 25.01.2015; Yargıtay 22. HD. 17.01.2012. E. 2011/5013- K. 2012/122, Meşe İctihat Programı.

¹⁵³ **Altan ve diğerleri**, s. 132.

¹⁵⁴ **Narmanlıoğlu**, s. 420.

¹⁵⁵ Yargıtay 9. HD. 08.06.1982. E. 1982/4683-K. 1982/5529, Meşe İctihat Programı; Yargıtay 9. HD. 20.09.2005. E. 2004/4481-K. 2004/19426, **Kılıçoğlu**, s. 258-259.

¹⁵⁶ **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 333; Yargıtay 9. HD. 16.12.2008. E. 2007/26159-K. 2008/33763, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 26.01.2015.

tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa;¹⁵⁷ (e) alt bendine göre, işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse;¹⁵⁸ (f) alt bendine göre, ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa, bu durumlar işçi bakımından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih gerekçesi yapılabilir.¹⁵⁹

c) Zorlayıcı Nedenler: İş Kanunu'nun 24. maddesinin 3. bendine göre, işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa, bu durum işçi yönünden iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih gerekçesi sayılır. Zorlayıcı sebep öngörülemeyen ve kaçınılamayan dıştan gelen bir durum olarak tanımlanmaktadır. İşyeri bakımından zorlayıcı sebep niteliğindeki hadiseler, arıza gibi teknik nedenlerden kaynaklanabileceği gibi, deprem, sel vb. doğal afetlerden ya da belediye tarafından işyerinin idari ceza olarak kapatılması gibi hukuki nedenlerden de kaynaklanabilir. Fakat işverenin kusurundan veya başka nedenlerden kaynaklanan durumlar örneğin mevsim gereği piyasa durgunluğu, stok fazlalığı gibi durumlar zorlayıcı neden sayılamaz.¹⁶⁰ İşveren zorlayıcı sebep dolayısıyla işyerindeki faaliyetin durmasından itibaren geçecek bir haftalık süre içinde her gün için işçiye yarım ücret ödemek zorundadır (İK. m.40).

¹⁵⁷ **Güzel**, s. 269-275; **Odaman**, s. 192-193; Psikolojik tacizin (mobbing) haklı nedenle fesih nedeni kabul edilmesi yönünde bkz. Yargıtay 9. HD. 11.06.2007. E. 2006/32353-K. 2007/18337, Yargıtay 9. HD. 10.05.2009. E. 2008/10408-K. 2009/26968, Yargıtay 9. HD. 05.04.2012. E. 2010/1911-K. 2012/11638, Yargıtay 9. HD. 18.03.2010. E. 2008/22535-K. 2010/7225, Yargıtay 9. HD. 04.11.2010. E. 2008/37500-K. 2010/31544, Yargıtay 9. HD. 01.04. 2011. E. 2009/8046-K. 2011/9717, UYAP Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 26.01.2015.

¹⁵⁸ Yargıtay 9. HD. 28.02.2007. E. 2006/33066-K. 2007/5485, Yargıtay HGK. 17.02.2010. E. 2010/9-83-K. 2010/92, Yargıtay 9 HD. 26.02.2008. E. 2007/33251-K. 2008/2544, Yargıtay 9. HD. 01.02.2010. E. 2008/16403-K. 2010/1875, Yargıtayın taahhüt edildiği ispatlanamayan ücret zammı verilmemesinin işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı vermeyeceğini bu nedenlerle işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı yönündeki kararı için bkz. Yargıtay 7. HD. 07.05.2013. E. 2013/2666-K. 2013/8329, UYAP Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 26.01.2015; Yargıtay 9. HD. 25.09.2003. E. 2003/15685-K. 2003/15438, Meşe İçtihat Programı;

¹⁵⁹ **Çelik, Caniklioglu, Canbolat**, s. 337; Yargıtay HGK. 16.03.2005. E. 2005/9-88-K. 2005/157, Akip İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 30.03.2006. E. 2005/28843-K. 2006/8026 için bkz. **Çelik, Caniklioglu, Canbolat**, s. 337, dipn. 458.

¹⁶⁰ **Günay**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 349-350; **Kılıçoğlu**, s. 365; **Akyiğit**, s. 228; **Aktay, Arıcı, Kaplan, Senyen**, s. 203; **Çelik, Caniklioglu, Canbolat**, s. 338; Yargıtay 9. HD. 23.03.1989. E. 1988/13664-K. 1989/2687, Yargıtay 9. HD. 23.03.1998. E. 1998/2282-K. 1998/5620, Meşe İçtihat Programı.

bb. İşveren Bakımından Haklı Nedenler

İşveren, İş Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca, sürekli iş sözleşmesi niteliğinde olmak kaydıyla, süresi belirli iş sözleşmesinde sürenin bitiminden önce, belirsiz süreli iş sözleşmesinde ise fesih bildirim süresinin geçmesini beklemeyen iş sözleşmesini haklı nedenlerin varlığı halinde derhal feshedebilir. Yargıtaya göre, haklı nedenle de olsa iş aktini fesheden taraf ihbar tazminatına hak kazanamaz.¹⁶¹ Haklı nedenle derhal fesih halleri dört grupta toplanabilir. Bunlar;

a) Sağlık Nedenleri: İş Kanunu'nun 25. maddesinin 1. bendindeki; (a) alt bendine göre, işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut işkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi işveren yönünden haklı nedenle fesih sebebidir; yine (b) alt bendine göre, işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda işverenin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı söz konusudur. İK. m.25/II-b alt bendinin son paragrafına göre, (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre İK. m.17/2'deki bildirim süresini altı hafta aşmasından sonra doğar.¹⁶² Örneğin, işyerinde bir yıl kıdemi olan bir işçinin hastalık nedeniyle devamsızlığı (4+6) on haftayı aşarsa işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Doğum ve gebelik hallerinde sözü edilen altı haftalık süre İK. m.74.'de öngörülen sürenin bitiminde başlar.¹⁶³ Örneğin işyerinde bir yıllık kıdemi olan bayan işçinin hamileliği

¹⁶¹ Demircioğlu, s. 177; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 331; Yargıtay 9. HD. 08.12.2005. E. 2005/12154-K. 2005/38894, Akip İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 21.03.2007. E. 2007/4525-K. 2007/7907, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 26.01.2015.

¹⁶² Yargıtay 9. HD. 19.06.1995. E. 1995/5250-K. 1995/22040, Yargıtay 9. HD. 29.09.1997. E. 1997/12425-K. 1997/16465, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 21.11.2005. E. 2005/32884-K. 2005/36570, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 27.04.2011. E. 2009/10573-K. 2011/12502, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 27.01.2015.

¹⁶³ İK. m.174'ün konuyla ilgili 1. ve 2. fıkra hükümleri aynen şöyledir:

“Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. (Ek cümle: 13/2/2011-6111/76 md.) Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. Yukarıda

durumunda işverenin haklı nedenle fesih hakkının doğumu için, normal gebelik bakımından İK. m.74/1 uyarınca onaltı haftanın geçmesi beklenir. Bu süreye İK. m.17/2 gereği dört haftalık bildirim süresi ve en son altı haftalık süre eklenmelidir. İK. m.25/II-b alt bendinin son paragrafında öngörülen tüm bu durumlar süresince iş sözleşmesi askıdadır ve işe gidemediği süreler için işçiye ücret ödenmez. Bunun yanı sıra, söz konusu askı süreleri içinde işveren askıya neden olan olaya dayanarak iş sözleşmesini haklı neden olduğu gerekçesiyle feshedemez. Ancak başkaca bir haklı nedenin ortaya çıkma hali saklıdır.¹⁶⁴ Yargıtay uygulamasında, süresiz fesihte yani haklı nedenle fesihte göz önüne alınan bu süreler, süreli fesih bildirimiyle sözleşmenin sona erdirilmesinde de nazara alınmaktadır.¹⁶⁵

b) Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri: İş Kanunu'nun 25. maddesinin 2. bendinin; (a) alt bendine göre, iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması;¹⁶⁶ (b) alt bendine göre, işçinin, 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 isnadlarda bulunması durumu;¹⁶⁷ (c) alt bendine göre, işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması; (d) bendine göre, işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması;¹⁶⁸ (e) alt bendine göre, işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını

öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir."

¹⁶⁴ **Süzek**, s. 689.

¹⁶⁵ Yargıtay 9. HD. 17.09.2007. E. 2007/29103-K. 2007/26743, Uyap Mevzuat-İçtihat Programı.

¹⁶⁶ Bu bende ilgili olarak, Yargıtay bir kararında, güvenlik görevlisi işçinin işe girişte form doldururken sabıkalı olduğunu gizlemek suretiyle yalan beyanda bulunmasının, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle fesih durumunu oluşturacağını kabul etmiştir. Yargıtay 9. HD. 22.01.1998. E. 1997/19393-K. 1998/432 için bkz. **Çelik, Caniklioglu, Canbolat**, s. 340-341, dipn. 479.

¹⁶⁷ Yargıtay HGK. 23.06.1982. E. 1980/9-1229-K. 1982/719, Yargıtay 9. HD. 31.03.1998. E. 1998/3213-K. 1998/6233, Yargıtay 9. HD. 13.12.2010. E. 2009/447-K. 2010/37516, Meşe İçtihat Programı.

¹⁶⁸ Yargıtay HGK. 04.06.1975. E. 1975/627-K. 1975/724, Yargıtay 9. HD. 09.10.2006. E. 2006/18364-K. 2006/26051, Akip İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 16.06.1998. E. 1998/8260-K. 1998/10375, Yargıtay 9. HD. 19.04.2004. E. 2004/20093-K. 2004/8643, Meşe İçtihat Programı.

ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması;¹⁶⁹ (f) alt bendine göre, işçinin işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi;¹⁷⁰ (g) alt bendine göre, işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi;¹⁷¹ (h) alt bendine göre, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi;¹⁷² (ı) alt bendine göre, işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması¹⁷³ durumları, işveren bakımından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih gerekçesi yapılabilir.

c) Zorlayıcı Nedenler: İş Kanunu'nun 25. maddesinin 3. bendine göre, işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması durumu haklı nedenle derhal fesih gerekçesi olarak öngörülmektedir. Burada esas olan zorlayıcı nedenin işyeriyle ilgili olarak değil bizatihi işçinin nezdinde ortaya çıkmasıdır.¹⁷⁴ İşçiyi işini yapmasını engelleyen zorlayıcı sebebin kaynağı deprem, sel gibi doğal afetler olabileceği gibi, karantinaya alınma veya sokağa çıkma yasağı gibi hukuksal gerekçelerde olabilir. Kaza ya da hastalık gibi nedenler ise 1.

¹⁶⁹ Yargıtay 9. HD. 15.02.2001. E. 2000/19076-K. 2001/2751, Yargıtay 9. HD. 05.04. 2005. E. 2004/17749-K. 2005/12132, Akip İçtihat Programı; Yargıtay 9. HGK. 02.07.1997. E. 1997/9-446-K. 1997/641, Yargıtay HGK. 20.09.2000. E. 2000/9-1100-K. 2000/1155, Meşe İçtihat Programı; 22. HD. 12.04.2012. E. 2011/13991-K. 2012/6817, Yargıtay 22. HD. 12.06.2012. E. 2011/16051-K. 2012/13295, Uyp Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 28.01.2015.

¹⁷⁰ Yargıtay 9. HD. 25.03.1987. E. 1987/2842-K. 1987/3156, Meşe İçtihat Programı.

¹⁷¹ Yargıtay 9. HD. 15.12.2003. E. 2003/10202-K. 2003/21982, Meşe İçtihat Programı; Bu alt benddeki durumla ilgili olarak, bir aylık sürenin hesabında ilk devamsızlığın gerçekleştiği tarihten itibaren aynı güne denk gelen bir ay sonraki gün arasındaki sürenin nazara alınması gerekliliği ile ilgili bknz. Yargıtay 9. HD. 04.10.2010. E. 2008/35469-K. 2010/26731, Yargıtay 9. HD. 18.02.2011. E. 2009/5242-K. 2011/3912, Yargıtay 9. HD. 18.02.2011. E. 2009/5242-K. 2011/3912, Uyp Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 28.01.2015; Yargıtay devamsızlığın ancak tutanak ve tutanağı imzalayan tanık beyanları ile ispatlanabileceğini kabul etmektedir. Yargıtay 9. HD. 22.04.2004. E. 2003/20199-K. 2004/9258 için bknz. **Özdemir**, s. 309, dipn. 1006; Yargıtay 9. HD. 06.02.2002. E. 2001/17196-K. 2002/2375, Yargıtay HGK. 16.03.2005. E. 2005/9-88-K. 2005/157, Akip İçtihat Programı.

¹⁷² Yargıtay 9. HD. 22.04.2008. E. 2007/16412-K. 2008/9973, Yargıtay 9. HD. 03.05.2010. E. 2008/24871-K. 2010/12063, Yargıtay 9. HD. 11.06.2009. E. 2008/1770-K. 2009/16487, Uyp Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 29.01.2015.

¹⁷³ Yargıtay 9. HD. 25.09.2006. E. 2006/16798-K. 2006/24747, 9. HD. 11.06.2009. E. 2008/1770-K. 2009/16487, Uyp Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 29.01.2015; Yargıtay 9. HD. 10.05.2005. E. 2004/21978-K. 2005/16127, Meşe İçtihat Programı.

¹⁷⁴ **Altan ve diğerleri**, s. 135; **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 349.

bend kapsamında değerlendirilmektedir.¹⁷⁵ İşveren zorlayıcı sebep dolayısıyla çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödemek zorundadır (İK. m.40).

d) İşçinin Gözaltına Alınması Veya Tutuklanması Halinde Devamsızlığın 17. maddedeki Bildirim Süresini Aşması: İş Kanunu'nun 25. maddesinin 4 bendinde öngörülen bu durumda haklı nedenle derhal fesih hakkının doğması bakımından gözaltına alınma ve tutuklanmadan kaynaklanan devamsızlığın bildirim süresini geçmesi koşulu aranmaktadır. Gözaltına alınma ya da tutuklanmaya neden olan eylemin işyeri içinde ya da dışında gerçekleşmiş olmasının, haklı veya haksız olmasının, mahkumiyetle sonuçlanması ya da sonuçlanmamasının bir önemi yoktur.¹⁷⁶ İşverenin bu sebep dolayısıyla çalışamayan işçiye ücret ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır.¹⁷⁷

İşçi, işveren feshinin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile Kanun'un iş güvencesi hükümlerini düzenleyen 18, 20 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

b. Tarafların İş Sözleşmesini Süreli Feshi

Yukarıda fesih türleri başlığı altında genel olarak incelendiği üzere, iş sözleşmesinin fesih şekillerinden bir diğeri de süreli fesihtir. Süreli fesih bildirim kavramı ve bununla bağlantılı bildirim süresine uymamanın hüküm ve sonuçları bu çalışmanın ikinci ve üçüncü bölümlerinde detaylı olarak incelendiğinden şimdilik kısaca açıklanacaktır.

¹⁷⁵ **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 861; Yargıtay bir kararında, 19 Ağustos 1999 depreminde evi hasar gören ve çadırdaki yaşayan işçinin iş sözleşmesini kendisinin feshetmesini, işverenin “zorlayıcı nedenden” ötürü feshi hükmü kapsamında değerlendiren yerel mahkeme kararını, zorlayıcı nedenin işyerinde ortaya çıkmadığı ve işverenin de bir feshinin bulunmadığı gerekçesiyle bozmuştur. Yargıtay 9. HD. 01.05.2001. E. 2001/4118-K. 2001/7559, Akip İhtihat Programı; Yargıtay, işçinin ülkeye girişinin beş yıl yasaklanmasını, işveren yönünden zorunlu nedenden dolayı haklı fesih nedeni olarak kabul etmiştir. Yargıtay 9. HD. 22.11.2011. E. 2009/42508-K. 2011/45120, Yargıtay, şoför olarak görev yapan işçinin ehliyetine altı ay süreyle elkonulmasını da İK. m.25/III kapsamında değerlendirmiştir. Yargıtay 9. HD. 17.04.2012. E. 2009/36275-K. 2012/13236, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 30.01.2015.

¹⁷⁶ **Akyiğit**, s. 246-247; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 862-863; **Kılıçoğlu**, s. 299-300; **Kurt, Koç**, s. 468; Yargıtay 9. HD. 23.01.2006. E. 2005/39176-K. 2006/947 için bkz. **Kurt, Koç**, s. 468, dipn. 1634; Yargıtay bir kararında, bu bend hükmünün uygulanması bakımından, fesih bildirim süresi taraflarca sözleşmeyle arttırılmışsa, bu arttırılmış halinin uygulanması gerektiğine hükmetmiştir. Yargıtay 9. HD. 02.05.2011. E. 2011/12385-K. 2011/12782, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 31.01.2015.

¹⁷⁷ Yargıtay 9. HD. 02.05.2011. E. 2009/12385-K. 2011/12782, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 31.01.2015.

Sürelî fesih bildirimi, kural olarak sadece belirsiz süreli ve sürekli iş sözleşmelerinde söz konusu olabilen ve iş sözleşmesini belirli bir sürenin bitimiyle sona erdirmeye fonksiyonuna sahip bir irade beyanıdır. Ancak, Türk Borçlar Kanunu'nun 430. maddesinin 3. fıkrasına göre, belirli süreli iş sözleşmesi on yıldan fazla süreli ise taraflardan her biri, on yıl dolduktan sonra altı aylık fesih bildirim süresine uyarak iş sözleşmesini tek taraflı bir irade beyanı ile feshedebilir. Sürelî fesihte, bildirim süresi içerisinde haklı bir fesih sebebi söz konusu olursa taraflar bildirim süresinin bitmesini beklemeksizin, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilirler.¹⁷⁸

¹⁷⁸ Yargıtay 9. HD. 10.10.2003. E. 2003/4302-K. 2003/16781, Meşî İctihât Programı.

İKİNCİ BÖLÜM

BİLDİRİM (FESHİ İHBAR) SÜRELERİ

Bu bölümde, süreli fesih hakkını kullanım şartları açıklanmakta, bildirim süreleri; nisbi emredici niteliği, bölünemezliği ve arttırılması hususları ile birlikte ele alınmakta, bildirim süresi içerisinde tarafların hukuki konumu ile bildirim süresinin dolması ve hukuki sonuçları incelenmektedir.

I. GENEL BİLGİ

Süreli fesih hakkı, taraflardan her birine, karşı tarafa ulaştıracağı tek taraflı irade beyanıyla, herhangi bir sebebe dayanmaksızın,¹⁷⁹ belirsiz süreli ve sürekli iş sözleşmesini bildirim süresinin bitiminde sona erdirme olanağı veren bozucu yenilik doğuran bir hak niteliğindedir. İşveren ya da işçi tarafından bu hakkın kullanılması durumunda iş sözleşmesi bildirim süresinin sonunda ortadan kalkar.¹⁸⁰

İş hukukunun temel normatif kaynaklarından biri olan İş Kanunu'nda, asıl olarak öngörülen ve iş yaşamında yaygın şekilde uygulanan, belirsiz süreli iş sözleşmesini süreli fesih bildirimiyle sona erdirme imkanı, temelde kişilik haklarını ve giderek kişi özgürlüğünü koruma altına alma amacı taşımaktadır. Gerçekten de, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle akdi bir ilişkiye giren tarafları sınırsız bir süre bu ilişkiyle bağlı tutmak kişi özgürlüğü kavramıyla uyumsuzdur. Nitekim, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararında belirsiz süreli iş sözleşmelerinin taraflardan birinin tek taraflı irade açıklamasıyla sona erdirilebileceği, zira sınırsız bir iş sözleşmesinin insan özgürlüğüne aykırı olup, bu bağdan kurtulmanın yolunun ise menfaatler dengesine uygun olarak, ancak süreli fesih hakkı olduğu vurgulanmaktadır.¹⁸¹ Süreli fesih yoluyla iş sözleşmesinin sona ermesini sağlama imkanı esasında bir takım ihtiyaçlardan doğmaktadır. Çünkü taraflar çeşitli nedenlerden dolayı iş ilişkisi bağından kurtulma zarureti hissedebilirler. Örneğin işçi,

¹⁷⁹ İş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından işveren tarafından yapılacak fesihte geçerli bir nedene dayanma zorunluluğu vardır (İK. m.18, 19, 20, 21) ; **Tunçomağ, Centel**, s. 203; **Korkmaz, Alp**, s. 172.

¹⁸⁰ **Günay**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 245-246; **Demircioğlu**, s. 121-122; **Süzek**, s. 512; **Narmanlıoğlu**, s. 350; **Akyiğit**, s. 203; Fevzi **Demir**, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Birleşik Matbaacılık Ltd. Şti., 8. Baskı, İzmir 2014, s. 333.

¹⁸¹ **Çankaya, Günay, Göktaş**, s. 37; Yargıtay HGK. 29.05.1963. E. 4/39-K. 59 için bkz. **Süzek**, s. 512, dipn. 24.

daha iyi koşullarda bir iş bulmuş olabilir ya da işveren performansını yetersiz bulduğu işçiyle işe devam etmek istemeyebilir. Bunlardan bağımsız olarak ekonomik, teknik nedenlerden dolayı işyerini tamamen veya bir bölümünü kapatmak zorunda kaldığından işçi çıkarmak isteyebilir. İşte bu gibi durumlarda süreli fesih bildirimi ile iş sözleşmesini sona erdirmek kolay ve pratik bir yöntem olarak görünmektedir.¹⁸²

Kural olarak, süreli fesih hakkı, belirsiz süreli ve sürekli iş sözleşmeleri bakımından geçerlidir.¹⁸³ İstisnai bir durum olarak yeni Türk Borçlar Kanunu'nun 430. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, belirli süreli iş sözleşmesi on yıldan fazla süreli ise, işçi ya da işveren on yıl dolduktan sonra altı aylık fesih bildirim süresine uyarak iş sözleşmesini tek taraflı bir irade beyanı ile feshedebilir. Kanun koyucunun buradaki amacının da kişi özgürlüğünü koruma olduğu anlaşılmaktadır.¹⁸⁴ İster belirli süreli, ister belirsiz süreli olsun bildirim süresi içerisinde haklı bir fesih sebebi söz konusu olursa, taraflar bildirim süresinin bitmesini beklemeksizin, sözleşmeyi derhal haklı nedenle feshetme olanağına sahiptir.¹⁸⁵

Deneme süreli iş sözleşmeleri, belirsiz süreli ya da belirli süreli iş sözleşmelerine tarafların koydukları bir kayıttır. Bu kaydın süresi en fazla iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. (İK. m.15; TBK. m.433) Yani deneme süresi içerisinde işçi ya da işveren iş sözleşmesini feshetmek istediklerinde herhangi bir bildirim süresine uymak zorunda değildir ve dolayısıyla iş sözleşmesini feshettiklerinde ihbar tazminatı ödeme yükümlülükleride söz konusu olamaz. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir.¹⁸⁶

¹⁸² Umut **Topcu**, Yargıtay Kararları ve Bilirkişi Raporları Işığında İşçi Alacak Davaları ve Belirsiz Alacak Davaları, Adalet Basım Yayın Dağıtım San. ve Tic. Ltd. Şti., 3. Baskı, Ankara 2013, s. 52; **Kılıçoğlu**, s. 89; **Günay**, İş Davaları, s. 201; **Narmanhoğlu**, s. 350-351; **Korkmaz, Alp**, s. 172.

¹⁸³ TBK. m.430/1. uyarınca, taraflar belirli süreli sözleşmelerinde de bildirim süresi kararlaştırabilirler.

¹⁸⁴ **Aktay, Arıcı, Kaplan/Senyen**, s. 173; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 888-889; **Korkmaz, Alp**, s. 172; **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 264; **Akyiğit**, s. 203.

¹⁸⁵ **Süzek**, s. 520; **Akyiğit**, s. 206; **Kurt, Koç**, s. 171; **Narmanhoğlu**, s. 365-366; Yargıtay 9. HD. 10.10.2003. E. 2003/4302-K. 2003/16781, Meşe İçtihat Programı.

¹⁸⁶ Durmuş **Özcan**, Uygulamalı İş Davaları, Adalet Basım Yayın Dağıtım San. ve Tic. A.Ş., Genişletilmiş ve Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2014, s. 650; **Kurt, Koç**, s. 159; **Kılıçoğlu**, s. 79-80; **Mollamahmutoğlu**,

Süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri bakımından İş Kanunu'nun 10. maddesinin 2. fıkrası hükmü gereğince, süreli fesih yani bildirim süresi uygulanmaz ve giderek işçi ya da işverenin bu tür bir iş sözleşmesini feshetmeleri durumunda ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğmaz.¹⁸⁷

Kanun koyucu, süreli fesih bildirimini düzenlerken, iş sözleşmesinin tarafları açısından bir menfaat dengesi kurmayı amaçlamaktadır. Bu nedenle, iş sözleşmesi fesih bildirimiyle hemen sona ermemekte, ancak belirli bir sürenin sonunda ortadan kalkmaktadır. Böyle bir zaman aralığının tanınması, tarafların önceden tedbir alabilmeleri bakımından önem arz etmektedir. Zira işveren, iş sözleşmesinin süreli fesih bildirimiyle feshettiğinde, işçi bu süreçte yeni bir iş arayıp bulabilir, işçi feshettiğinde ise, işveren uygun yeni bir işçi temin edebilir.¹⁸⁸ Özetle, süreli fesih bildirimi iş sözleşmesinin feshinden önce diğer tarafa haber verilmesini ifade etmektedir.¹⁸⁹

Süreli fesih hakkı, kanuni sınırlar ve koşullar çerçevesinde kullanıldığında, fesih hakkını kullanan taraf bakımından bir sorumluluk doğurmaz. Ancak Kanun'un aradığı şartları taşımayan bir fesih bildirimi söz konusu ise, feshin usulsüz (haksız) olduğundan bahsedilir ve bu halde feshi gerçekleştiren taraf bakımından Kanun'da öngörülen bazı tazminatları ödeme yükümlülüğü gündeme gelir (İK. m.17/4-6).¹⁹⁰

Astarlı, Baysal, s. 899; **Günay**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 195-196; Yargıtay 9. HD. 20.10.1981. E. 1981/8815-K. 1981/12990, Yargıtay 9. HD. 24.04.1996. E. 1995/35258-K. 1996/9448, Meşe İçtihat Programı.

¹⁸⁷ **Demir**, s. 332; **Tunçomağ, Centel**, s. 198; **Narmanlıoğlu**, s. 353; **Kurt, Koç**, s. 158; **Günay**, İş Hukuku, s. 310.

¹⁸⁸ Müjdat **Şakar**, Ayşe Yiğit **Şakar**, İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku ve Vergi Hukuku Açısından İşçiye Ödenecek Tazminatlar, Yaklaşım Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 2. Baskı, Ankara 2011, s. 76; **Günay**, İş Davaları, s. 897; **Narmanlıoğlu**, s. 351.

¹⁸⁹ **İnce**, s. 298; **Altan ve diğerleri**, s. 127; **Kurt, Koç**, s. 157.

¹⁹⁰ **Süzek**, s. 528; **Narmanlıoğlu**, s. 352-353, 375-392; **Korkmaz, Alp**, s. 176-178; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 919-927; **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 274-278; Yargıtay, kanuni şartlara uyulmadan yapılan fesih bildiriminin de hukuki sonuç doğuracağını, iş sözleşmesini kanuni şartlara uygun olarak yapılan fesih bildiriminde olduğu gibi geri dönüşü mümkün olmayacak şekilde sona erdireceğini, İş Kanunu'nun 18. ve devamı maddelerinde öngörülen iş güvencesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, fesih bildiriminin hükümsüzlüğünün ileri sürülerek işe iade sonucunu doğuracak biçimde fesih işleminin iptalinin istenemeyeceğine karar vermiştir. Yargıtay 9. HD. 02.11.1995. E. 1995/34694-K. 1995/33365, Meşe İçtihat Programı.

II. SÜRELİ FESİH HAKKINI KULLANIM ŞARTLARI

A. Geçerli Bir İş Sözleşmesinin Varlığı

Sürelî fesih hakkının kullanılabilmesi için taraflar arasında geçerli¹⁹¹ ve halen yürürlükte olan bir iş sözleşmesinin varlığı aranmaktadır. İş sözleşmesinin kurulmasından önceki safhalarda henüz ortada bir sözleşme bulunmadığından (TBK. m.1) sürelî fesih hakkının kullanılmasında söz konusu olamaz. Yine, iş sözleşmesi başka bir nedenle, söz gelimi ölüm, tarafların anlaşması (ikale) ile sona ermiş olmamalıdır.¹⁹² Yargıtay bu konuyla ilgili bir kararında, Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4. bendinin, geminin Türk bayrağından ayrılması halinde iş sözleşmesinin kendiliğinden bozulacağı hükmünü düzenlediğini, bu yönüyle, geminin Türk bayrağını taşıma hakkını sonlandıracak şekilde satılması durumunda, işverenin ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğünün olmayacağını kabul etmektedir.¹⁹³ İş sözleşmesinin askı durumuna girmesinde önce sürelî fesih bildiriminde bulunulmuşsa askı süresince bildirim süresi durur, askı hali kalktıktan sonra işlemeye devam eder. Eğer askı süresi içerisinde sürelî fesih bildiriminde bulunulmuşsa bu kez bildirim süresi askı süresinin son bulmasından sonra işlemeye başlar.¹⁹⁴

B. Sürekli Bir İş Sözleşmesinin Varlığı

İş Sözleşmesinin taraflarından birinin, sürelî fesih hakkının kullanılabilmesi için, belirsiz sürelî iş sözleşmesinin sürekli bir işe ilişkin olması gerekmektedir. İş Kanunu'nun "*Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri*" kenar başlıklı 10. maddesinin 1. fıkrasında, niteliği bakımından en fazla otuz iş günü süren işler süreksiz iş olarak, daha fazla devam eden işler ise sürekli iş olarak tanımlanmaktadır. Aynı maddenin 2. fıkrasında ise, Kanun'un sürelî fesih kavramını düzenleyen 17. maddesinin süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanamayacağı, bu

¹⁹¹ İş sözleşmesinin geçersizliği konusunda geniş bilgi için bkz. **Narmanhoğlu**, s. 242-247; **Günay**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 205.

¹⁹² Sami **Narter**, Çalışanlar İçin Tazminatlar, Adalet Basım Yayın Dağıtım San. ve Tic. Ltd. Şti. 1. Baskı, Ankara 2015, s. 199; **Narmanhoğlu**, s. 353; Yargıtay bir kararında, iş sözleşmesinin ikale anlaşması yoluyla ortadan kalkmış olması halinde, İş Kanunu'nun ihbar tazminatına dair hükmünün uygulanamayacağına karar vermiştir. Yargıtay 9. HD. 28.03.1957. E. 749-K. 1711 için bkz. **Narmanhoğlu**, s. 353, dipn. 60.

¹⁹³ Yargıtay 9. HD. 16.02.2006. E. 2005/2031-K. 2006/3814, Akip İçtihat Programı.

¹⁹⁴ **Günay**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 246-247; **Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan**, s. 168; **Akyiğit**, s. 204-205 ; **Narmanhoğlu**, s. 354; **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 266; **Şakar, Şakar**, s. 78; Yargıtay 9. HD. 27.05.1993. E. 1992/14793-K. 1993/9275, Yargıtay 9. HD. 03.10.2000. E. 2000/9101-K. 2000/12885, Meşe İçtihat Programı.

konuda Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanacağı öngörülmektedir (TBK. m.431-432). Bu açık düzenlemeden anlaşılabileceği üzere, süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde, süreli fesih hakkı söz konusu olmaz ve sözleşmeyi fesheden tarafın ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğmaz.¹⁹⁵ Kanun maddesinde bahsedilen otuz günlük süre takvim günü değildir, bu bakımdan bu sürenin hesabında resmi tatil, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri nazara alınmaz.¹⁹⁶

C. Belirsiz Süreli Bir İş Sözleşmesinin Varlığı

Süreli fesih hakkının kullanılabilmesi bakımından taraflar arasındaki iş sözleşmesinin, kural olarak belirsiz süreli olması gerekmektedir. İş Kanunu’nun “*süreli fesih*” kenar başlıklı 17. maddesinin 1. fıkrasındaki “*belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.*” hükmü ile bu husus kanun koyucu tarafından açıkça ifade edilmektedir. Benzer bir düzenleme Türk Borçlar Kanunu’nun 431. maddesinin 1. fıkrasında da yer almaktadır. Ancak yukarıda değinildiği üzere TBK. m.430/3’te bir istisna getirilerek, belirli süreli iş sözleşmesi on yıldan fazla süreli ise, işçi ya da işveren, on yıl dolduktan sonra altı aylık fesih bildirim süresine uyarak iş sözleşmesini tek taraflı bir irade beyanı ile feshedebilir. Taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış olmasına rağmen İş Kanunu’nun 11. maddesinin 1. ve 2. fıkralarında öngörülen koşullar yoksa, ortada belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin var olduğu kabul edilmelidir.¹⁹⁷ Yeri gelmişken tekrar hatırlatılmalıdır ki, deneme süreli iş sözleşmesi söz konusu olduğunda ister belirli süreli ister belirsiz süreli olsun tarafların deneme süresi içerisinde bildirim süresi tanımaksızın ve tazminatsız şekilde iş sözleşmesini fesih hakları bulunmaktadır (İK. m.15; TBK. m.433).¹⁹⁸

Taraflar arasındaki iş sözleşmesi belirli süreli ise, yukarıda belirtilen TBK. m.430/3’te öngörülen süresi on yılı aşan sözleşmelerle ilgili istisnai durum ile, TBK. m.430/1 kapsamında tarafların iş sözleşmesinde özel olarak bildirim süresi kararlaştırma durumu hariç, sözleşme ancak haklı nedenlerin bulunması halinde

¹⁹⁵ Demir, s. 332; Narter, s. 199; Tunçomağ, Centel, s. 198; Narmanhoğlu, s. 353; Kurt, Koç, s. 158; Yargıtay 9. HD. 26.12.1969. E. 10003-K. 13100 için bkz. Narmanhoğlu, s. 210, dipn. 126.

¹⁹⁶ Tunçomağ, Centel, s. 45 ; Korkmaz, Alp, s. 109; Demircioğlu, s. 50; Kılıçoğlu, s. 58; İnce, s. 87; Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, s. 83; Kurt, Koç, s. 160.

¹⁹⁷ Narter, s. 199.

¹⁹⁸ Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 390.

derhal fesih (süresiz/bildirimsiz/ihbarsız fesih) yoluyla sona erdirilebilir. Bu durumda süreli fesih yoluyla sözleşmeyi sona erdirme olanağı bulunmamaktadır.¹⁹⁹

D. İşveren veya İşçinin Feshi İhbar Beyanının Varlığı

1. Feshi İhbar Sebebi

İş Hukukunda kural olarak, iş sözleşmesinin süreli fesih bildirimi yoluyla feshedilebilmesi için herhangi bir sebebin gösterilmesine gerek yoktur. Hatta bir sebep gösterilmişse bunun gerçek olup olmadığının da bir önemi bulunmamaktadır. Bazı hallerde fesih sebebinin gösterilmesi gerekir. Bunlar biri; İş Kanunu'nda düzenlenen iş güvencesi hükümlerinin işlerliği bakımından iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesini feshetmek isteyen işverenin durumudur. İşveren Kanun'un 18. maddesinin 1. fıkrasına göre, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak ve Kanun'un 19. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve İK. m18/1' de öngörülen fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek yükümlüğü altındadır. Aksi davranış iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği sonucunu doğurur ve Kanun'da buna bağlanan sonuçlar ortaya çıkar. Yine 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla, Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun'un (BİK.)²⁰⁰ 6. maddesinin son fıkrası uyarınca, gazetecilerin iş sözleşmesi feshedilirken fesih sebebinin gösterilmesi gerekmektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24. maddesinin 1. fıkrasına göre de, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi feshedilirken fesih sebebinin gösterilmesi zorunluluğu söz konusudur. Tüm bu istisnai durumlar hariç, belirsiz süreli iş sözleşmesinin süreli fesih hakkının kullanılması yoluyla feshi halinde hiçbir surette fesih sebebinin belirtilmesine ihtiyaç bulunmamaktadır.²⁰¹

İş sözleşmesinin süreli fesih yoluyla feshine ilişkin İş Kanunu'nun 17. madde hükmü kamu düzenine ilişkin olduğundan emredici bir nitelik taşımaktadır. Bu

¹⁹⁹ **Günay**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 24; **Günay**, İş Kanunu Şerhi, s. 404; Yargıtay 9. HD. 02.07.2010. E. 2008/26792-K. 2010/21578, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 02.02.2015.

²⁰⁰ Doktrinde ve uygulamada kısaca "*Basın İş Kanunu*" olarak adlandırılmaktadır.

²⁰¹ **Akyiğit**, s. 203; **İnce**, s. 299; **Süzek**, s. 513; **Tunçomağ**, **Centel**, s. 200; **Narmanhoğlu**, s. 357; **Çelik**, **Caniklioglu**, **Canbolat**, s. 173, 278; **Aktay**, **Arıcı**, **Senyen/Kaplan**, s. 83; **Mollamahmutoğlu**, **Astarlı**, **Baysal**, s. 896; **Kurt**, **Koç**, s. 100-101.

hakkın kullanımını doğrudan ya da dolaylı olarak engelleyen veya kullanımını “*hakkın özünü*” etkileyecek seviyede zorlaştıran sözleşme hükümleri geçersizdir. Keza sözü edilen hükmün niteliğinden ötürü bu hak doğmazdan önce kullanımından vazgeçilemez.²⁰² Fakat bununla birlikte, taraflar iş sözleşmesinde süreli fesih hakkını sınırlayabilmeli veya belirli koşullara bağlayabilmelidir.²⁰³ Söz gelimi, doktrinde “*asgari müddetli akitler*” olarak adlandırıldığı üzere, taraflar belirsiz süreli iş sözleşmesinin, belirli bir müddet feshedilemeyeceğini kararlaştırabilirler²⁰⁴ ya da süreli feshin ancak, ekonomik, sosyal ya da teknik bir sebebe dayalı olarak gerçekleşebileceğini kararlaştırabilirler. Hatta feshin ancak bir sebebe dayalı olarak yapılabileceğini, örneğin “*feshin lüzümlü bir sebebe dayalı olarak feshedilebileceği*” veya “*meşru ve makul bir nedenin varlığı halinde feshin yapılabileceğine*” veyahut da belli bir usul dairesinde feshedilebileceğine dair kayıtları iş sözleşmesine koyabilirler. Taraflarca sözleşmede kararlaştırılan bu özel hükümlere aykırı davranılması halinde, fesih usulsüz (haksız) fesih olarak değerlendirilmektedir. Şayet taraflar sözleşmeye koydukları özel düzenlemelere aykırı davranılması halinde diğer tarafa belirli bir tazminat ödemesini de öngürmüşlerse, bu tazminat tutarı da karşı tarafça talep edilebilmelidir.²⁰⁵

2. Feshi İhbar Beyanı

Süreli fesih bildirimi hakkı, tek taraflı, karşı tarafa ulaşmakla hukuki sonuç doğuran bozucu yenilik doğuran bir hukuki işlemdir. Bu hak, sözleşmenin tarafı olan işçi ya da işveren tarafından bizzat kullanılabileceği gibi, bazen akti ya da kanuni temsilciler vasıtasıyla da kullanılabilir. Örneğin, işçinin ya da işverenin vekalet

²⁰² Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 402.

²⁰³ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 906; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 267-268-269; Narmanlioğlu, s. 357-358; Tunçomağ, Centel, s. 199-200; Süzek, s. 516.

²⁰⁴ “Asgari müddetli iş akitleri” konusunda geniş bilgi için bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 422; Narmanlioğlu, s. 223; Şahin Çil, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, s. 47-50, (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC3.pdf>), Erişim Tarihi: 11.03.2015.

²⁰⁵ Süzek, s. 513; Narmanlioğlu, s. 357-358; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 896; Aktay, Arıcı, Kaplan/Senyen, s. 174; Yargıtay bir kararında, İş Kanunu’nun 17. maddesi kapsamında “feshi ihbar serbestisi ilkesinin” varlığına değinerek, bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine fesih özgürlüğünü sınırlayan hükümler konulabileceğini belirtmiş, işinde lakayt ve dikkatsiz olan, işini gereklerine uygun olarak yapmayan ve bu nedenle kendisine yazılı uyarılarda bulunan işçinin davranışını fesih bakımından makul ve meşru bir gerekçe saymıştır. Yargıtay 9. HD. 24.09.1992. E. 1992/3164-K. 1992/10375, Yargıtay aynı esastan hareketle başka bir kararında, işçinin işe geç gelip erken çıkmasını, ustasına küfür etmesini sözleşmenin feshini sağlayan makul ve meşru bir gerekçe kabul etmiştir. Yargıtay 9. HD. 17.11.1992. E. 1992/4407-K. 1992/12561, Meşe İçtihat Programı.

sözleşmesiyle yetki verdiği vekili, tüzel kişi işverenin iflası durumunda iflas idare memurları, gerçek kişi işçinin veya işverenin vefatı durumunda vasiyeti tenfiz memuru gibi kanuni temsilciler bu hakkı kullanabilirler. Yine İş Kanunu'nun 2. maddesinin 4. fıkrası uyarınca işveren vekili de işvereni temsilen süreli fesih bildirimini gerçekleştirebilir.²⁰⁶

İş sözleşmesini süreli fesih yoluyla fesheden işçi ya da işveren ortada derhal feshi gerektiren haklı bir neden (İK. m.24, 25) olmadıkça, fesih bildiriminde, karşı tarafa bildirim süresi tanıdığını belirtmek zorundadır.²⁰⁷

Süreli fesih bildiriminin geçerliliği için belirli bir şekilde yapılması zorunluluğu bulunmamaktadır. Sözleşmeyi feshetmek isteyen taraf bunu sözlü, yazılı ya da bir davranış şekliyle beyan edebilir. Bu meyanda, İş Kanunu'nun 109. maddesinde öngörülen şekil şartı, bir sıhhat (geçerlilik) şartı niteliği arz etmez. Kanun maddesinde fesih bildirimi için öngörülen “yazılık” şartı ispat şartı niteliğindedir. Buna göre, süreli fesih bildiriminin gerçekleştiği her tür delille ispat edilebilir. Fesih bildiriminin yazılı olmaması onun geçerliliğini etkilemez, fakat yazılı yapılması ispat kolaylığı sağlar. Bu yorum şekli bakımından uygulama ve doktrin görüş birliği içerisinde.²⁰⁸ İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleri kapsamında iş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçiler için, sözü edilen iş güvencesi hükümlerinin işlerliği açısından, işverenin süreli fesih bildirimini Kanun'un 19. maddesinin 1. fıkrası gereğince yazılı şekilde yapmak zorundadır. Çünkü, Kanun maddesinde öngörülen yazılılık koşulu emredici nitelikte olup, geçerlilik şartı niteliği taşımaktadır (TBK. m.12/2). Bu şarta uygun olarak yapılmayan fesih bildirimi sırf bu sebeple geçersiz kabul edilmektedir. Fakat, iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesi, Kanun'un 25. maddesi kapsamında haklı nedenle feshedilmişse aynı maddenin son fıkrası²⁰⁹ uyarınca fesih bildiriminde yazılılık şartı aranmamaktadır.²¹⁰

²⁰⁶ Akyiğit, s. 202; Narmanlioğlu, s. 354; Tunçomağ, Centel, s.199.

²⁰⁷ Çankaya, Günay, Gökteş, s. 39; Günay, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 245.

²⁰⁸ Narmanlioğlu, s. 354-355; Tunçomağ, Centel, s. 199; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 902; Süzek, s. 513-514; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 263; Yargıtay 9. HD. 03.10.2000. E. 2000/9309-K. 2000/12891, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay İBGK. 18.12.1959. E. 1958/28-K. 1959/17, Esat Şener (Der.), Tüm Yargıtay İçtihatları Birleştirme Kararları, Seçkin Yayınevi, Ankara 1997, s. 371-372-373; Yargıtay 9. HD. 23.01.2012. E. 2009/35588-K. 2012/1046, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 10.02.2015.

²⁰⁹ İK. m.25/son' da geçen maddeler arasında yazılı şekil şartını arayan 19. madde bulunmamaktadır.

Sürelî fesih bildirimi, fesih iradesini ortaya koyacak nitelikte açık olmalıdır. Fesih iradesi yazı, söz ve davranış yoluyla beyan edilebilir. Bir sözlü beyan veya davranış şeklinin fesih iradesinin beyanı olarak yorumlanabilmesi için, dürüstlük kuralına (TMK. m.2) göre, hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek surette muhatap tarafından anlaşılması ya da anlaşılabilir olması gerekmektedir.²¹¹ Yargıtay, davranış yoluyla fesih bildirimi kavramını “*eylemli fesih*” olarak isimlendirmekte, işverenin olumsuz eylemi kapsamında, işçinin işyerine alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması gibi durumlar örneklenmektedir.²¹² Bu meyanda işverenin, işçiye iş vermemesi, işyerini kapatması, işçiyi rızası hilafına ücretsiz izne göndermesi ya da işçinin işyerini terk etmesi eylemli fesih türleri arasında kabul edilmektedir. İş sözleşmesinin eylemli olarak feshedilmesi, fesih bildirim süresine uyulmadan gerçekleştirildiğinden usulsüz (haksız) bir fesih sayılır. Dolayısıyla İş Kanunu’nun 17. maddesi uyarınca ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.²¹³ Burada yeri

²¹⁰ Demircioğlu, s. 157; Özdemir, s. 295; Günay, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 293-294-295; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 264; Korkmaz, Alp, s. 202; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 902; Süzek, s. 513; Tunçomağ, Centel, s. 209; Demir, s. 287-288-289; “4857 sayılı İş Kanunu’nun 19. maddesi uyarınca, aynı yasanın 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Yazılı fesih bildiriminin, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde içermesi zorunludur. Yazılı şekil, ayrıca açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonunu haizdir. Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18. maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Madde uyarınca, işveren fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini de yazılı olarak göstermek zorundadır. Buna karşılık, aynı Kanun’un 25. maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartı aranmamaktadır.” Yargıtay 9. HD. 24.11.2008. E. 2008/8491-K. 2008/ 32008, Uyap Mevzuat-İçtihat Programı; Yargıtay 22. HD. 05.06.2012. E. 2011/14965-K. 2012/12506, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 11.02.2015.

²¹¹ Kılıçoğlu, s. 90; Narmanlıoğlu, s. 355; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 260-261; Tunçomağ, Centel, s. 199; Süzek, s. 514; Mollamahmutoğlu, s. 900; Yargıtay 7. HD. 15.01.2014. E. 2013/15874-K. 2014/310, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 12.02.2015.

²¹² Demir, s. 334-335; Süzek, s. 514; Yargıtay 9. HD. 12.03.2009. E. 2007/41150-K. 2009/6661, Yargıtay 9. HD. 10.06.2010. E. 2008/35729-K. 2010/17372, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 12.02.2015; Yargıtay 9. HD. 23.10.1996. E. 1996/10931-K. 1996/20036, Meşe İçtihat Programı; “Cumartesi günü çalışılmayan işyerinde, o gün çalışması istenen işçilerin işe gitmeyip, pazartesi günü işbaşı yapmak istemelerine karşın işyerine alınmaması, iş sözleşmesini işverenin feshettiğini gösterir.” Yargıtay 9. HD. 05.02.1996. E. 1995/29363-K. 1996/1443 için bkz. Günay, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 246, dipn. 5.

²¹³ Özdemir, s. 273-274; Narmanlıoğlu, s. 355; Odaman, s. 219-220; Yargıtay bir kararında, işçinin açık bir iradesi olmadan uzunca bir süre ücretsiz izne çıkarılması şeklindeki işveren davranışının, iş sözleşmesinin onun tarafından feshi anlamına geldiğini kabul etmiştir. Yargıtay 9. HD. 27.04.1998. E. 1997/5112-K. 1998/7788, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay, işverenin hatalı üretim nedeniyle tüm işçilere hitaben uyarı maksatlı “herkes işini doğru yapsın, yapmayan bizi uğraştırmasın çeksin gitsin” şeklindeki işveren sözlerinin, davacının iş aktinin kişisel olarak feshedildiği anlamına geldiği veya işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesine sebep olabilecek nitelikte olduğunun ispat edilemediği sonucuna varmıştır. Yargıtay 22. HD. 28.02.2013. E. 2012/14712-K. 2013/4107, Yargıtay, işçilerin işyerine girişte kullandıkları parmak izi sisteminden davacı işçinin parmak izi kaydını işverenin silmesini eylemli fesih bildirimi olarak değerlendirmiştir. Yargıtay 7. HD. 07.10.2013. E. 2013/9875-K. 2013/16399, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 13.02.2015.

gelmişken şunu hatırlamakta yarar vardır ki, iş sözleşmesi haklı nedenle dahi feshedilse, feshi gerçekleştiren taraf ihbar tazminatına hak kazanamaz.²¹⁴

Sürelî fesih bildirimi, yazılı şekilde yapılmak istendiğinde İş Kanunu'nun 109. maddesinde öngörülen prosedür uygulanmalıdır. Buna göre, sürelî fesih bildirimi yazılı olarak ve imza karşılığında yapılmalı, muhatap imzadan kaçınırsa durum o yerde tutanakla tespit edilmelidir. Fakat, Tebligat Kanunu kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılmalıdır. Ancak, yukarıda belirtildiği üzere, sürelî fesih bildirimi için Kanun'da öngörülen yazıllık şartı, ispat koşulu olduğundan, sürelî fesih bildirimi her türlü delille ispat edilebilir.²¹⁵ Sürelî fesih bildirimi, karşı tarafa yöneltilmesi gerekli tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir işlem olduğundan, hüküm ve sonuçlarını karşı tarafa ulaştığı (vardığı) andan itibaren doğurmaya başlar. Fesih bildirimi Tebligat Kanunu hükümlerine göre posta kanalıyla yapılmış ise, muhatabına ulaştığı, bir diğer deyişle onun hakimiyet alanına girdiği andan itibaren hüküm ifade eder. Bu noktada muhatabın fesih bildirimini öğrenip öğrenmemesinin bir önemi bulunmamaktadır. Sürelî fesih bildirimi işyerinde yapıldığında esasen ulaşma anı ile öğrenme anı birleşir. Doktrinde öğrenme anının esas alınması gerektiği yönünde azınlık görüşler mevcut ise de, ağırlık görüş ve Yargıtay uygulaması fesih bildiriminin karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğuracağı yönündedir. Fesih bildirimi, noter vasıtasıyla veya iadeli taahhütlü mektupla da gerçekleştirilebilir.²¹⁶ Sürelî fesih bildiriminin ilk hukuki sonucu, bildirim (ihbar) süresinin başlamasına yol açmasıdır. Çünkü sürelî fesih hakkının kullanılması sonucu iş sözleşmesi derhal sona ermez. Fesih bildiriminin yapılmasından sonra işçinin hizmet süresine göre değişen bildirim süresinin bitiminde iş sözleşmesi sona erer. Bu yönüyle fesih bildirimi nihai hükmünü bildirim süresinin sonunda doğurur; iş sözleşmesi, bildirim süresinin geçmesiyle birlikte tamamen ortadan kalkar.²¹⁷ Fesih bildiriminin hukuki sonuç doğurması, karşı

²¹⁴ **Günay**, İş Davaları, s. 219; **Korkmaz, Alp**, s. 177; **Günay**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 251; Yargıtay 9. HD. 19.02.2003. E. 2002/14234-K. 2003/1874, Uyap Mevzuat-İçtihat Programı.

²¹⁵ **Tunçomağ, Centel**, s. 199; **Aktay, Arıcı, Kaplan/Senyen**, s. 172; **Narmanhoğlu**, s. 356; **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 263-264; **Süzek**, s. 513-514; **Kurt, Koç**, s. 162-163.

²¹⁶ **Süzek**, s. 515; **Kurt, Koç**, s. 163; Yargıtay 9. HD. 09.05.2009. E. 34222-K. 13100 için bkz. **Süzek**, s. 515, dipn.37; Yargıtay HGK. 25.05.1991. E. 1991/9-338-K. 1991/426, Yargıtay HGK. 12.06.1991. E.1991/9-287-K. 1991/349, Meşe İçtihat Programı.

²¹⁷ **Şakar, Şakar**, s. 76; **Korkmaz, Alp**, s. 173; **Narmanhoğlu**, s. 358; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 903.

tarafın kabulüne bağlı değildir. Fesih gerçekleştikten sonra gerçekleşen olaylar feshin hukuki sonucunu değiştirmez.²¹⁸ İş sözleşmesinin her iki tarafı da iş sözleşmesini süreli fesih bildirimi yoluyla feshettiklerinde, hangi taraf daha önce fesih iradesini beyan etmişse doğacak hukuki sonuç buna göre belirlenmelidir.²¹⁹

Süreli fesih bildirimi, hukuki sonuçlarını karşı tarafa ulaşma ile birlikte doğuracağından, kural olarak bu irade beyanından karşı tarafın muvafakati olmaksızın tek taraflı olarak dönülemez (TBK. m.10).²²⁰ Feshin usulsüz, haksız veya kötünietli yapılması sözleşmeyi sona erdirmeye fonksiyonunu etkilemez.²²¹ Süreli fesih bildirimi kural olarak, şarta bağlı yapılamaz. Bu konuda doktrin ve uygulama görüş birliği içindedir.²²²

Ancak tekrar değinmelidir ki, süreli fesih bildirimiyle iş sözleşmesinin feshinde, ileri sürülen şartın yerine getirilmesi diğer tarafın istek ve iradesine bırakılmış ve diğer taraf bunu hemen ya da bildirimde belirtilen sürede yerine getirmemiş ise şartlı fesih bildirimi geçerli kabul edilmelidir. Söz gelimi işçi, *“önümüzdeki maaş ödeme gününde ücretime ek olarak fazla mesai ücretim de ödenmezse bildirim süresi o günden başlamak üzere iş sözleşmesini feshediyorum”* ya da *“fazla mesai ücretim hemen ödenmezse bildirim süresi bugünden başlamak üzere iş sözleşmesini feshediyorum”* şeklinde şarta bağlı süreli fesih bildirimi yapabilir.²²³

²¹⁸ **Narmanhoğlu**, s. 359-360; Yargıtay 9. HD. 14.09.1993. E. 10526-K. 12667 için bkz. **Narmanhoğlu**, s. 359-360, dipn. 81.

²¹⁹ **Narmanhoğlu**, s. 360.

²²⁰ **Demircioğlu**, s. 122; **Mollamahmutoglu**, **Astarlı**, **Baysal**, s. 903-904; **Günay**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 246; **Süzek**, s. 515; Yargıtay 9. HD. 17.01.1991. E.1990/9141-K. 1991/173, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 11.03.2008. E. 2007/36130-K. 2008/4519, Uyar Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 14.02.2015.

²²¹ **Çelik**, **Caniklioğlu**, **Canbolat**, s. 262,263; **Şakar**, **Şakar**, s. 76; Yargıtay 9. HD. 02.11.1995. E. 1995/34694 K.1995/33365, Meşe İçtihat Programı.

²²² **Narmanhoğlu**, s. 359; Yargıtay HGK. 01.06.1983. E. 1983/282-K. 1983/610, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay bir kararında, istifa dilekçesi olduğu öne sürülen belgede, davacının ihbar ve kıdem tazminatı alacaklarının ödenmesi durumunda istifa ettiği, aksi durumda istifanın geçerli olmadığını beyan ettiğini, İş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın fesheden işçinin esasında ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağını, bu nedenle ihbar ve kıdem tazminatı ödemesi şartına bağlı olarak istifa ettiği ileri sürülen işçiye anılan tazminatların ödenmesinden sonra, artık iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği savunmasına itibar edilemeyeceğini, söz konusu bu uygulamanın iş sözleşmesinin davalı işverence feshedildiğini gösterdiğini, kaldı ki tanıkların dilekçenin baskı altında imzalatırıldığını açıkladıklarını, buna göre, davanın kabulü yerine reddine karar verilmesini hatalı bularak yerel mahkeme kararını bozmuştur. Yargıtay 9. HD. 20.03.2006. E. 3780-K. 7123 için bkz. **Narmanhoğlu**, s. 359, dipn. 80.

²²³ **Demircioğlu**, s. 122; **Kılıçoğlu**, s. 90-91; **Çelik**, **Caniklioğlu**, **Canbolat**, s. 261; **Günay**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 246; **Mollamahmutoglu**, **Astarlı**, **Baysal**, s. 901-902; Yargıtay 9. HD. 11.11.2008. E. 2007/31425-K. 2008/30665, *“Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir.Uygulamada en çok*

3. Diğer Yasalardaki Bildirim Süreleri

İş Kanunu'nun 17. maddesinde fesih bildirim süreleri, işçinin işyerinde çalıştığı süreyle doğru orantılı olarak ve her iki taraf içinde aynı olacak şekilde düzenlenmektedir. Fesih bildirim süreleri sadece İş Kanunu'nda yeralmaz. Türk Borçlar Kanunu'nda, Basın İş Kanunu'nda ve Deniz İş Kanunu'nda da bu konuda hükümler bulunmaktadır.²²⁴ Türk Borçlar Kanunu'nun 432. maddesine göre, belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin feshinden önce, durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekmektedir. İş sözleşmesi, bildirimin diğer tarafa ulaşmasından başlayarak, hizmet süresi bir yıla kadar sürmüş olan işçi için iki hafta sonra, bir yıldan beş yıla kadar sürmüş işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüş işçi için altı hafta sonra sona erer. Bu süreler kısaltılamaz, ancak sözleşmeyle artırılabilir. İşveren, fesih bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle hizmet sözleşmesini feshedebilir. Fesih bildirim sürelerinin, her iki taraf için de aynı olması zorunluluğu vardır. Sözleşmede farklı süreler öngörülmüşse, her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresi uygulanmalıdır. Hizmet sözleşmesinin askıya alındığı hallerde fesih bildirim süreleri işlemez. Aynı Kanun'un 430. maddesinin 3. fıkrasına göre, belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder. Kanun'un 433. maddesinin 1. fıkrasına göre, belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile ilgili olarak, taraflar hizmet sözleşmesine iki ayı aşmamak koşuluyla deneme süresi koyabilirler. Deneme süresi konulmuşsa taraflar, bu süre içinde bildirim süresine uymak zorunda olmaksızın, hizmet sözleşmesini tazminatsız feshedebilirler. 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla, Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun'un 6. maddesinin 4. fıkrasına göre, işveren tarafından yapılacak süreli fesih bildirimi yönünden, işverenle arasındaki hizmet münasebeti bir veya müteaddit sözleşmeye istinaden fasılasız olarak en az beş yıl sürmüş olan gazetecinin işine son verilmesi, yapılacak yazılı ihbardan itibaren üç ay geçtikten

karşılaşıldığı üzere işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, olsa olsa ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde icap biçiminde değerlendirilmelidir.” Yargıtay 9. HD. 25.12.2009. E. 2009/35185-K. 2009/37133, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 16.02.2015.

²²⁴ İnce, s. 299; Akyiğit, s. 203; Kurt, Koç, s.160; Günay, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 247-248; Narmanlıoğlu, s. 360.

sonra geçerli olmaktadır. Beş seneden az hizmeti olanlar için bu ihbar müddeti bir aydır. Aynı Kanun'un 7. maddesine göre ise, gazeteci işçi tarafından yapılacak süreli fesih bildirimi yönünden, en az bir ay evvel işverene yazılı ihbarda bulunmak suretiyle iş sözleşmesi her zaman feshedebilir. 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 16. maddesinin (A) bendine göre, belirsiz süreli iş sözleşmesinin 14. maddede yazılı haklı nedenler dışında, gemi adamının işe alınmasından itibaren altı ay geçmedikçe bozulamayacağı hüküm altına alınmaktadır. Bu hükümle süreli fesih hakkı bir müddet sınırlamaktadır. Aynı maddenin devamında ise bildirim süreleri bakımından İK. m.17/2' deki bildirim süreleri tekrarlanmaktadır.

III. BİLDİRİM SÜRELERİ

A. Genel Bilgi

İş Kanunu'nun 17. maddesi gereğince, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun karşı tarafa bildirilmesi gerekmektedir. İşçinin işyerindeki çalışma süresine göre Kanun maddesinde öngörülen bildirim sürelerinin geçmesinden sonra iş sözleşmesi fesholur, sona erer. Kanun'da öngörülen bildirim sürelerine uyma mecburiyeti işçi için de işveren için de geçerlidir. Kanun koyucu iş sözleşmelerinin feshinden doğacak zararları en aza indirmek ve menfaatler dengesini sağlamak bakımından belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce bildirim sürelerine (ihbar önellerine) uyma zorunluluğu öngörmektedir. Böylece, fesihten bir müddet önce diğer taraf durumdan haberdar olmakta ve bildirim süresi içerisinde gerekli tedbirleri alma olanağına kavuşmaktadır. Süreli fesih bildiriminin, nihai hukuki sonucunu doğurabilmesi, yani sözleşmenin sona ermesi için, tükenmesi gereken bildirim süreleri Kanun'da işçinin hizmet süresiyle doğru orantılı olarak artacak şekilde düzenlenmiştir.²²⁵ Fesih bildirim sürelerine uyulmaması karşı tarafa, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminatı, bir diğer deyişle ihbar tazminatı ödenmesini gerektirmektedir (İK. m.17/4).

Süreli fesihte, İK. m.17/2 uyarınca fesih bildirim süreleri; işi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta, işi

²²⁵ Süzek, s. 514; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 904; Narmanlıoğlu, s. 360; Tunçomağ, Centel, s. 201; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 264.

altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta, işi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta, işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz haftadır. Bu bildirim süreleri geçtikten sonra, iş sözleşmesi feshedilmiş sayılmaktadır.²²⁶

Yargıtay uygulamasına göre taraflar, bildirim süresi içerisinde açık ya da örtülü olarak anlaşarak iş sözleşmesini her zaman sona erdirebilir.²²⁷

B. Bildirim Sürelerinin Hesaplanması

Fesih bildirim süreleri, feshe dair irade beyanının diğer tarafa ulaşmasından itibaren, bir başka anlatımla onun hakimiyet alanına girdiği andan itibaren işlemeye başlamaktadır. İş Kanunu'nda bildirim süreleri hafta olarak öngörülmüş olmakla birlikte, hesaplanma yöntemi bakımından Kanun'da bir düzenleme yapılmadığından Türk Borçlar Kanunu'nun 92. maddesinin 2. fıkrasına göre hareket edilmelidir. Kanun'un sözü edilen hükmüne göre, fesih bildirimi haftanın hangi gününde gerçekleşmiş ise son haftanın isim olarak aynı gününe denk gelen gününde sözleşme feshedilmiş sayılarak sona erer.²²⁸ Örneğin, işyerinde bir yıl süreyle belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin, iş sözleşmesini feshetmek isteyen işveren, süreli fesih hakkını kullanmak isterse, bu işçi bir yıl süre ile çalıştığı için iş sözleşmesi, fesih iradesinin işçiye ulaşmasından itibaren dört hafta sonra fesholur, sona erer. Örneğin, işveren 1 Ocak 2015 Cuma günü süreli fesih hakkını kullandığında, iş sözleşmesi 29 Ocak 2015 Cuma günü sona erer. Şayet süreli fesih hakkını işçi kullanmış ise yine aynı şartlar geçerli olmaktadır.

Her ne kadar, bildirim süresi kural olarak fesih iradesinin karşı tarafa ulaşmasından itibaren işlemeye başlar ise de, bazı durumlarda bildirim süresi

²²⁶ Yargıtay bir kararında, davalı işçinin istifa dilekçesinde bildirim süresi sonuna kadar çalışacağını bildirmesine karşın, davalı işverenin istifa dilekçesini hemen işleme koyup bildirim süresi içerisinde çalışmasını istemediğinden bahisle, davacı işverenin ihbar tazminatı hakkının doğduğunu kabul etmiştir. Yargıtay 9. HD. 04.11.2010. E. 2008/37853-K. 2010/31569, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 17.02.2015; Yargıtayın bu kararının eleştirisi için bkz. Güzel, s. 169-170.

²²⁷ Korkmaz, Alp, s. 175; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 267; Günay, İş Kanunu Şerhi, s.405; Yargıtay 9. HD. 21.02. 1994. E. 1994/2473-K. 1994/2638, Yargıtay 9. HD. 25.01.1999. E. 1998/18894-K. 1999/247, Meşe İçtihat Programı.

²²⁸ Demircioğlu, s. 124; Aktay, Arıcı, Kaplan/Senyen, s. 174-175; Kurt, Koç, s. 160; Narmanlıoğlu, s. 361; Süzek, s. 516; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 266.

işlemeye başlamaz ya da işleyen süre durur. İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle askıya alınması halinde durum böyledir. Ancak askı hali sona erdikten sonra bildirim süresi işlemeye başlar veya işlemeye devam eder. İş sözleşmesinin askıda olduğu iki durumla ilgili olarak bildirim süresinin işlemeyeceği İş Kanunu'nda açıkça belirtilmiştir. Diğer askı hallerinde ise askı durumunun niteliğinden yola çıkılarak bu sonuca varılmaktadır. Bu konudaki düzenlemelerden biri, İş Kanunu'nun 31. maddesinin 3. fıkrasında yer alan iş sözleşmesinin askıya alındığı hallerde fesih bildirim sürelerinin işlemeyeceğine dair hükümdür. Bu fıkra hükmüne göre, muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesinin feshedilmiş sayılması için geçmesi gereken iki aylık süre içerisinde iş sözleşmesinin kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanun'un öngördüğü bildirim süresi, sözü edilen iki aylık sürenin bitiminden sonra işlemeye başlamaktadır.²²⁹ Bu konudaki diğer düzenleme ise, Kanun'un 59. maddesinin 2. fıkrasında yer almaktadır. Bu fıkra hükmüne göre, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen bildirim süresi yıllık ücretli izin süresi ile iç içe giremez. Bu konuda Yargıtay, Kanun hükmünde geçen "*işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi*" ibaresinden yola çıkarak, feshin işçi tarafında gerçekleşmesi halinde bildirim süresi ile yıllık izin süresinin iç içe geçebileceği görüşündedir.²³⁰ İK. m.25/II-b alt bendinin son paragrafı bakımından ise, her ne kadar paragraftaki "*(a) alt bendindeki durum hariç olmak üzere hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74. maddedeki sürenin bitiminde başlar*" şeklindeki hüküm ile haklı nedenle derhal fesih yönünden bir düzenleme getirilmiş ise de, bu düzenleme süreli fesihte de uygulanmalıdır. Yani paragraf hükmünde geçen hallerden biri var ve süreli fesih

²²⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 910; Kurt, Koç, s. 168; Narmanlıoğlu, s. 490-491-492; Yargıtay 9. HD. 10.09. 1991. E. 1991/6326-K. 1991/11536 için bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 910, dipn. 460.

²³⁰ Akyiğit, s. 205; Kurt, Koç, s. 169; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 910; Yargıtay 9. HD. 05.07.2010. E. 2008/33424-K. 2010/22100, Yargıtay 9. HD. 14.12.2010. E. 2010/33078-K. 2010/37756, Uyar Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 19.02.2015.

hakkı kullanılmış ise, bildirim süresi işlemeye başlamaz, eğer bildirim süresi işlemeye başladıktan sonra bu hallerden bir ortaya çıkarsa bu kez işleyen süre durur. Söz konusu durumun ortadan kalkması halinde ise süre işlemeye başlar ya da duran süre kaldığı yerden işlemeye devam eder.²³¹

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 67. maddesinin 1. fıkrasına göre, kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçipte grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır. İş sözleşmesinin Kanun'da belirtilen bu sebeplerle askıya alındığı durumda yalnızca işveren tarafından gerçekleştirilecek süreli fesih durumuna özgü olarak bildirim süresi işlemez. İşçi tarafından yapılacak süreli fesihte ise bildirim süresi işler.²³²

Yargıtay uygulamasına göre, işveren, işçinin sağlık nedeniyle raporlu olduğu bir dönemde süreli ya da süresiz fesih bildirim hakkını kullanmış ise hukuki sonuç doğmaz. Ancak rapor süresi geçtikten sonra hükümlerini gerçekleştirir.²³³ Buna göre, işçinin raporlu olduğu dönemde iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, sözleşmenin rapor nedeniyle askıda kaldığı süreçte yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesinde yararlandırılması gerekmektedir.²³⁴

İşveren, İş Kanunu'nun 29 maddesinin 1. fıkrasına göre, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istemesi durumunda, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri

²³¹ **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 910; Yargıtay HGK. 10.10.1990. E. 1990/9-322-K. 1990/467, Meşe İçtihat Programı.

²³² **Kurt, Koç**, s. 170; **Korkmaz, Alp**, s. 174; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 910; **Narmanlıoğlu**, s. 494; "Grev hakkının doğumu ile işçi ile işveren arasındaki hizmet ilişkisi askıda kalmaktadır, hizmet aktinin askıda bulunduğu süre içerisinde feshi ihbarda bulunmak mümkün ise de, bu süre içerisinde fesih bildirim öneli cereyan etmeyeceğinden, grevin sonuna kadar durur. Hizmet akti ancak 1475 sayılı Kanun'un 17. (4857 sayılı İK. m.25) maddesinde belirtilen ve sözleşmenin askıya alınması sonucunu yaratan neden dışında bir haklı nedenin bulunması halinde işverence feshedilebilir." Yargıtay 9. HD. 08.07.1977. E. 8389-K. 10606 için bkzn. **Süzek**, s. 499, dipn. 62.

²³³ **Şakar, Şakar**, s. 78; **Demircioğlu**, s. 124; **İnce**, s. 300; **Günay**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 246; **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 266; Yargıtay 9. HD. 03.10.2003. E. 9101-K.12885 için bkzn. **Şakar, Şakar**, s. 78, dipn. 46; Yargıtay 9. HD. 23.12.1997. E. 1997/18547-K. 1997/22278, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 29.06.2006. E. 2005/38007-K. 2006/19111 için bkzn. **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 266, dipn. 50.

²³⁴ **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 266; Yargıtay 9. HD. 27.05.1993. E. 1992/14793-K. 1993/9275, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, kadın işçinin doğum izninin bitiminde emzirme izni kullanmaya başlamasından önce gerçekleşen ve işçinin bildirimi almakta imtina ettiği fesihte kendisine vizite kağıdı verilmemesi üzerine rapor almış olsa dahi, iş sözleşmesinin fesih bildirimiyle emzirme izninden önce sona erdiğini kabul etmiştir. Yargıtay HGK. 08.05.1991. E. 1991/9-148-K. 1991/245, Meşe İçtihat Programı.

sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne²³⁵ ve Türkiye İş Kurumuna bildirmelidir. Aynı maddenin 5. fıkrası uyarınca fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini Bölge Müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm ifade eder. Buna göre örneğin, işyerinde 100 işçi çalıştıran işveren, 20 işçiyi toplu olarak işten çıkarmak istediğine dair yazılı bildirim Bölge Çalışma Müdürlüğüne (Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü) 15.01.2015 tarihinde verdiğinde, fesih bildirimleri otuz gün geçtikten sonra 15.02.2015 tarihinden itibaren hukuki sonuç doğur. Yani işçilerin çalışma sürelerine göre belirlenecek bildirim süreleri, 15.02.2015 tarihinden itibaren işlemeye başlar.²³⁶

Bildirim süresinin hesaplanmasında esas alınacak işçinin hizmet süresi tespit edilirken, hizmet süresinin başlangıcı olarak, işçinin işe başladığı, emeğini işverenin emrine tabi kıldığı gün, hizmet süresinin sonu bakımından ise süreli fesih bildiriminin diğer tarafa ulaştığı gün baz alınmalıdır. Bu kıstasa göre, belirlenecek hizmet süresi içerisindeki deneme süresi ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı süreler, hizmet süresi hesabında göz önünde tutulmalıdır. Ancak iş sözleşmesinin bildirim süresi boyunca devam edecek olan süresi ise bu süreye dahil edilmez.²³⁷ Yeri gelmişken belirtmekte yarar vardır ki, bildirim süresi hesaplanırken aralıklı çalışmanın söz konusu olduğu durumlarda, bilhassa “mevsimlik işlerde” Yargıtay uygulamasına göre, zorunlu askı süreleri²³⁸ haricinde kalan ve işçinin çalıştığı süreler veya yasal olarak çalışmış sayıldığı günler toplanmak suretiyle bildirim süresine esas alınacak çalışma (hizmet) süresi tespit edilmelidir²³⁹ Yargıtay, İş Kanunu’nun

²³⁵ 02/11/2011 tarihli Resmi Gazete’nin 28103 nolu mükerrer sayısında yayınlanarak yürürlüğü giren 665 sayılı KHK. kapsamında “Bölge Çalışma Müdürlükleri” kapatılarak, ÇSGB’na bağlı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü çatısı altında teşkilatlandırılan “Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine” devredilmiştir.

²³⁶ Şakar, Şakar, s. 86-87.

²³⁷ Narmanlıoğlu, s. 362-363; Süzek, s. 516; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 905; İş sözleşmesinin askıya alınması konusunda geniş bilgi için bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 765-779; Süzek, s. 479-502; Yargıtay HGK. 12.06.1991. E. 1991/9-287-K. 1991/349, Meşe İçtihat Programı.

²³⁸ Belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmelerinde iki mevsim arasındaki dönem “zorunlu askı süresini” ifade eder. Bu konuda bilgi için bkz. Demircioğlu, s. 63-65; Süzek, s. 255-257; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 460-465; Kurt, Koç, s. 43-48; Yargıtay 9. HD. 11.12.2006. E. 25610-K. 32373, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 21.02.2015; Mevsimlik iş sözleşmelerinin belirli süreli yapılabileceği gibi belirsiz süreli olarak da kurulabileceği konusunda bkz. Yargıtay 9. HD. 18.01.2010. E. 2008/14577-K. 2010/294, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 21.02.2015.

²³⁹ Narmanlıoğlu, s. 363; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 460; “İşçi mevsimlik işlerde çalışmış ise, mevsimlik olarak fiilen çalıştığı süreler dikkate alınarak bu sürelerle göre kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Başka bir anlatımla, işçinin askıda geçen süresi, fiilen çalışma olgusu taşımadığından kıdemden sayılmayacaktır.” Yargıtay 22. HD. 07.11.2012. E. 2012/4883-K. 2012/24508, Uyap Bilişim Sistemi; “Davacının mevsimlik işçi olması, işverence hizmet aktinin haklı bir neden olmaksızın feshi halinde ihbar tazminatı almasına engel değildir. Çalıştığı günler veya yasaya göre çalışılmış gibi sayılan günler ve aylar

13. maddesi kapsamındaki kısmi süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi hesaplanırken tam süreli iş sözleşmelerindeki gibi tüm hizmet süresinin esas alınması gerektiğini görüşündedir. Başka bir anlatımla, işçinin işe başladığı tarih ile fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşma tarihi arasındaki dönemin göz önünde tutulması gerektiğini kabul etmektedir.²⁴⁰

İş Kanunu'nun 6. maddesine göre, işyeri ya da işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak devredildiğinde ya da Kanun'un 7. maddesi kapsamında geçici iş ilişkisi kurulduğunda; iş sözleşmesi devam etmekte, sadece işveren taraf değiştiğinden bildirim süresinin belirlenmesine esas hizmet süresi hesaplanırken toplam süre dikkate alınmaktadır.²⁴¹ İşçinin, işverene ait farklı işyerlerinde on yıldan fazla sürmeyen aralıklı çalışması söz konusuysa bildirim süresine ilişkin hizmet süresinin toplamı esas alınır (TBK.m.146).²⁴²

toplanarak çalışma süresi tespit edilip ihbar tazminatının hesap edilmesi gerekir." Yargıtay 9. HD. 04.04.1980. E. 3546-K. 3257 için bkz. **Narmanhoğlu**, s. 363, dipn. 92.

²⁴⁰ **Topçu**, s. 54-55; **Korkmaz, Alp**, s. 115; **Narmanhoğlu**, s. 235; **Demircioğlu**, s. 63; Yargıtay HGK. 12.03. 2003. E. 2003/21-43-K. 2003/159; Yargıtay 9. HD. 07.10.2003. E. 2003/2828-K. 2003/16324, Akip İçtihat Programı; "Hesaplamaya esas alınacak ücret ise, işçinin kısmi çalışma karşılığı aldığı ücret olmalıdır. Kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi yönünden ihbar önelinin de iş ilişkisinin kurulduğu tarihle feshedilmek istenen tarih arasında geçen süre toplamına göre belirlenmesi gerekir." Yargıtay 9. HD. 14.09.2009. E. 2007/ 42567-K. 2009/22816, Meşe İçtihat Programı; Kısmi süreli iş sözleşmeleri konusunda geniş bilgi için bkz. **Demircioğlu**, s. 59-63; **Süzek**, s. 257-265; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 443-459; **Demir**, s. 97-102; **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s.123-132; **Kurt Koç**, s. 34-39.

²⁴¹ **Karakaş**, s. 45-46,48-49; **Kurt, Koç**, s. 162; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 279, **Alpagut**, s. 35; **Soyer**, s. 36-41; "İşçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde, işyeri devri kurallarına (İK. m.6) göre çözüme gidilmesi yerinde olur. Bu durumda değişen alt işverenler, işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını devralmış sayılır. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi ya da alt işveren tarafından bir fesih bildirimi yapılmadığı sürece iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçinin feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti talep koşulları gerçekleşmiş sayılmaz." Yargıtay 9. HD. 25.01.2010. E. 2008/14921-K. 2010/1280, "öte yanda feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden sorumluluk ise son işverene (İK. m.6) ait olmakla devreden işverenin bu işçilik alacaklarından sorumluluğu bulunmamaktadır. Devralan işveren ihbar tazminatı ile kullandırılmayan izin ücretlerinden tek başına sorumludur." Yargıtay 9. HD. 28.12.2010. E. 2010/45956-K. 2010/41616, Uyp Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 23.02.2015; "Devreden/Ödünç veren (İK. m.7) işverenin ücret yükümlülüğü devam edecektir. Ücret ödeme borcunu geniş anlamda anlamak gerek yani ödenmeyen prim, ikramiye, sosyal yardımlar ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri de ücret kapsamında düşünülmelidir. Ancak ödünç alan işverenin feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücretinden sorumluluğu söz konusu olmaz." Yargıtay 9. HD. 16.12.2008. E. 2007/6179-K. 2008/3376, **Demircioğlu**, s. 43.

²⁴² **Odaman**, s. 198-199; "Somut olayda, davacı işçi 15.9.1995 tarihinde davalı nezdinde çalışmaya başlamış, 25.11.2002 tarihine kadar kısa aralıklarla çalışmıştır. Son olarak 5.1.2006-31.12.2006 tarihleri arasında çalışmış ve haksız fesih sebebiyle tazminat istekleriyle bu davayı açmıştır. Mahkemece tüm süreye göre hesaplanan kıdem tazminatı isteği kabul edilmiş, ihbar tazminatı bakımından ise son çalışma dönemi 11 ay 26 gün için 4 haftalık tazminat hesabı yapılmıştır. Davacı işçinin işverenin değişik işyerlerindeki aralıklı çalışmaları 10 yıldan fazla ara verilmeksizin gerçekleşmiştir. Bu durumda kıdem ve ihbar tazminatlarının zamanaşımına uğradığından söz edilemez. İhbar tazminatı bakımından da hizmetlerin birleştirilmesi ve tüm süre için 8 haftalık ihbar tazminatı hesabı yapılması, ihbar tazminatı kurumunun amacına uygun olur. Aksi halde aralıklı çalışmalarda her bir fesih tarihinden itibaren ayrı ayrı ihbar tazminatı talebi gündeme gelebilecek olup, bu durum kıdem tazminatı bakımından hizmetlerin birleştirilmesini öngören 1475 Sayılı Yasa'nın 14/2. fıkrasına

Yargıtay uygulamasına göre, kadın işçinin doğum nedeniyle kullandığı izin süresi, bildirim süresine esas hizmet süresinin hesaplanmasında gözetilmelidir.²⁴³

C. Bildirim Sürelerinin Sözleşmelerle Uzatılması

Bu başlık altında, fesih bildirim sürelerinin bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile arttırılması konusu; bildirim süresinin nisbi emredici niteliği ve bölünmezliği ile bildirim süresinin fahiş surette uzatılması alt başlıkları kapsamında incelenmektedir

1. Bildirim Sürelerinin Nisbi Emredici Niteliği ve Bölünmezliği

İş Kanunu'nda öngörülen fesih bildirim süreleri asgari olup, bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle arttırılabilir (İK. m.17/3).²⁴⁴ Fesih bildirim süresini düzenleyen Kanun maddesi kamu düzenine ilişkin ve emredici nitelik taşıdığından, bildirim süreleri tarafların anlaşması ile dahi ortadan kaldırılamaz ve kısaltılamaz.²⁴⁵ Kanuni bildirim sürelerini ortadan kaldıran ya da azaltan sözleşme hükümleri geçersiz sayılmaktadır. Bu sözleşme hükümlerinin yerini kanuni bildirim süreleri alır.²⁴⁶

Fesih bildirim sürelerinin bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle arttırılması durumunda, işveren ve işçi yönünden farklı sürelerin öngörülmesinin mümkün olup olmadığı konusu doktrinde tartışmalıdır. TBK. m.432/5 hükmünde yeralan “sözleşmede farklı süreler öngörülmüşse her iki taraf içinde uzun olan süre uygulanır” düzenlemesini ön plana çıkaran görüşe göre, İş Kanunu'na tabi iş

aykırılık oluşturur. Mahkemece, ihbar tazminatının 8 haftalık ücret tutarında hesaplaması suretiyle isteğin kabulüne karar verilmek üzere kararın bozulması gerekmiştir.” Yargıtay 9. HD. 22.06.2010. E. 2009/46208-K. 2010/19768, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 31.01.2011. E. 2009/1551-K. 2011/1493, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 23.02.2015.

²⁴³ Yargıtay 9. HD. 17.09.2007. E. 2007/29103-K. 2007/26743, Hüseyin Ekmekçiöğlu, H. Ferhan Tuncel (Der.), Hukuk Bülteni, Türk-İş Dergisi Eylül-Ekim 2009 eki Sayı 96, s. 49-50-51.

²⁴⁴ Demir, s. 332; Kılıçoğlu, s. 84, 90; Tunçomağ, Centel, s. 200; Şakar, Şakar, s. 77; Topcu, s. 52; Altan ve diğerleri, s. 130; Benzer hükümler TBK. m.32/2; DİK. m.16/C; BİK. m.8'de de yeralmaktadır.

²⁴⁵ Süzek, s. 516; Narmanlıoğlu, s. 36; Kılıçoğlu, s. 84-90; İnce, s. 299; Kurt, Koç, s.161.

²⁴⁶ Narmanlıoğlu, s. 362; Korkmaz, Alp, s. 174; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 268; Yargıtay uygulamasında da söz konusu hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu kabul edilmektedir. Bknz. Yargıtay HGK. 25.09.1991. E. 1991/9-338-K. 1991/426, Akip İçtihat Programı; “Bir an için taraflar arasında imzalanan iş sözleşmeleri ile ihbar süresinin 1 aya indirildiği kabul edilse bile (ki yasa gereği ihbar sürelerinin işçi aleyhine azaltılmasının mümkün olmadığı) bu bir aylık süreye dahi uyulmadığı dolayısıyla davacının 8 haftalık ihbar tazminatına hak kazandığı gözetilmeksizin yazılı şekilde ihbar tazminatı talebinin reddi hatalı olup,bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 9. HD. 16.01.2013. E. 2010/38843-K. 2013/1608,sözü edilen bu Yargıtay kararına göre, sözleşmelerle, bildirim süresinin işçi lehine kaldırılması ya da azaltılması mümkün görünmektedir.Uğur Ocak, Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, 1. Kitap, Kalkan Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti., Ankara 2015, s. 882-883.

sözleşmelerinde de tarafların her biri için farklı bildirim sürelerinin esas alınması geçersizdir. Geçersiz olan bu sözleşme hükmü yerine uzun olan süre uygulanmalıdır.²⁴⁷ Buna karşı doktrindeki diğer görüş, Türk Borçlar Kanunu'nda yeralan ve taraflar arasında eşitliği esas alan kuralın İş Kanunu'na tabi iş sözleşmelerinde uygulanamayacağını kabul etmektedir. Gerekçe olarak, İK. m.17/3'teki özel düzenlemenin işçi lehine nisbi emredici nitelik taşıması gösterilmektedir. Dolayısıyla her iki taraf için de bildirim süresinin ancak eşit uzunlukta arttırılabileceği, hatta işverenin tabi olacağı bildirim süresinin işçininkine oranla daha uzun müddetli olarak öngörülebileceğini öne sürülmektedir.²⁴⁸ Yargıtay uygulamasında ise, sözü edilen bu ikinci görüş kapsamında Kanun maddesinin işçi lehine nisbi emredici nitelikte olduğu benimsenmektedir.²⁴⁹ Yargıtay, arttırılan bildirim süreleri söz konusu olduğunda, sözü edilen niteliğinden ötürü, sadece işçi lehine uygulanması gerektiğini, bir başka anlatımla işçi ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğünde ise, sözleşmeyle arttırılan süre yerine kanuni bildirim süresinin uygulanması gerektiğini kabul etmektedir.²⁵⁰ Yargıtay bir kararında, toplu iş sözleşmesinde çalışma süresi üç yıldan fazla olan işçilerin sözleşmelerinin feshinde bildirim süresinin on hafta olarak belirlenmesi ve fakat peşin ödemeli fesih durumunda kanuni bildirim süresinin kararlaştırılması hususu değerlendirilmiştir. Yargıtayca yapılan muhakeme sonucu, peşin ödemeli feshin sadece işverene tanınan kanuni bir hak olduğu (İK. m.17/5), oysa işçinin böyle bir imkanının bulunmadığı vurgulanarak, işverenin peşin ödemeli fesih alternatifini kullanması halinde işçi

²⁴⁷ Süzek, s. 517; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 268.

²⁴⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 279; Süzek, s. 517; Narmanhoğlu, s. 361-362; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 268.

²⁴⁹ Günay, İş Hukuku, s. 412; Süzek, s. 517; Bu konuda bir Yargıtay kararı incelemesi için bkzn. Murat Şen, Bildirimli Fesihte İhbar Önelllerinin Toplu İş Sözleşmesiyle Arttırılması Durumunda İhbar Tazminatı. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7 (3), s. 1-16. (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/734.pdf>), Erişim Tarihi: 28.01.2015; Yargıtay 9. HD. 04.03.1998. E. 564-K. 3399 için bkzn. Süzek, s. 517, dipn. 42.

²⁵⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 267; Yargıtay bir kararında, toplu iş sözleşmesiyle arttırılan bildirim sürelerinin ancak işveren tarafından sözleşmenin feshedilmesi durumunda uygulanacağını, işçinin sözleşmeyi feshetmesi halinde toplu iş sözleşmesiyle arttırılan ihbar süresinin değil Kanun'da öngörülen bildirim süresinin uygulanacağına hükmetmiştir. Yargıtay 9. HD. 30.04.2002. E. 2001/2061-K. 2002/6928, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 03.05.2000. E. 1999/2417-K. 2000/6515 için bkzn. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 267, dipn. 56.

aleyhine sonuç doğacağından peşin ödeme için öngörülen bu kısa süre (kanuni bildirim süresi) geçerli sayılmamıştır.²⁵¹

Tarafların fesih bildirim süresini sözleşmeyle artırmaları olanağı sınırsız değildir. Sözleşmede fahiş olarak kararlaştırılan bildirim sürelerine hakim müdahalesi gerekir. Yargıtay kararlarına göre, Kanun'a bildirim sürelerinin sözleşmeyle arttırılabileceği yeralırken, bir üst sınırın düzenlenmediği ve bunu hakim belirlenmesi gerektiği belirtilmektedir. Bununla beraber, hakim tarafından belirlenecek üst sınırın, ihbar tazminatı (İK. m.17/4) ve kötüniyet tazminatı (İK. m.17/6) toplamı kadar olabileceği kabul edilmektedir.²⁵² Fesih bildirim süreleri bölünerek kullandırılmaz; bir kısmı için çalıştırma, diğer kısmı için ise peşin ödeme yöntemi uygulanamaz.²⁵³

Tarafların, iş sözleşmesinde sözleşmenin feshi için belirli bir süre öngörmeleri ve bu süre içerisinde fesih gerçekleşmezse, sözleşmenin yenilenmiş

²⁵¹ **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 267; Yargıtay 9. HD. 01.05.2001. E. 2001/1448-K. 2001/7394, Akip İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 01.04.2003. E. 2002/21541-K. 2003/5474 için bkz. **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 267, dipn. 57.

²⁵² **Topcu**, s. 53-54; **Akyiğit**, s. 204; **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 268; **Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal**, s. 909; Yargıtay 9. HD. 11.04.2006. E. 2006/2630-K. 2006/9547, Akip İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 14.07.2008. E. 2007/2449-K. 2008/20203, "Bildirim sürelerine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesindeki kurallar nisbi emredici niteliktedir. Taraflarca bildirim süreleri ortadan kaldırılamaz ya da azaltılamaz. Ancak sürelerin sözleşme ile arttırılabileceği Kanun'da düzenlenmiştir. Bildirim önellerinin arttırılabileceği yasada belirtilmiş olmakla birlikte bir üst sınır öngörülmemiştir. Dairemiz tarafından üst sınırın hakim tarafından belirlenmesi gerektiği kabul edilmektedir." Yargıtay 9. HD. 21.03.2006. E. 2006/109-K. 2006/7052, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay bir başka kararında da, bildirim süresine ilişkin üst sınırın en çok ihbar ve kötüniyet tazminatlarının toplamı kadar olabileceğini belirtmektedir. Yargıtay 9. HD. 26.06.2008. E. 2007/24004-K. 2008/17671, Benzer yönde kararlar için bkz. Yargıtay 9. HD. 03.02.2011. E. 2009/3436 K. 2011/2260, Yargıtay 9. HD. 04.11.2010. E. 2008/37853-K. 2010/31569, Yargıtay 9. HD. 09.06.2011. E. 2009/12787-K. 2011/17301, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 19.02.2015.

²⁵³ **Narmanlıoğlu**, s. 361; **Günay**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 248; **Kılıçoğlu**, s.90; "Sözleşmenin önel verilmek suretiyle feshedileceği bir kez bildirildikten sonra, artık bu bildirimden dönülerek daha önceki bir tarihte sözleşmenin feshedildiği ve o tarihe kadarki ücretin ödendiği ileri sürülerek bakiye süre için ihbar tazminatı ödeme olanağı yoktur. Gerek uygulamada, gerekse öğretide, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinin A bendinde (4857 sayılı İK. m.17/2) öngörülen önellerin bütünlük arzettiği ve bu nedenle bunların bölünerek uygulanamayacağı görüşü tartışmasız kabul edilmektedir. Gerçekte ihbar önelleri kamu düzeni ile ilgili olup buyurucu niteliktedir." Yargıtay HGK. 25.09.1991. E. 1991/9-338-K. 1991/426, Akip İçtihat Programı; Yargıtayın bir kararına göre de, bildirim süresinin bir kısmı çalıştırma bir kısmı ödeme suretiyle verilemez; bildirim süresi bir bütünlük arzeder, bölünerek kullanılamaz, bildirim süresi içerisinde gerçekleşen haklar bakımından işçi ibrada bulunsun ve ihtirazi kayıt koymadan bordroları imzalamış olsa dahi bu hakların işçiye ödenmesi gerekir. Yargıtay 9. HD. 07.02.1991. E. 1990/9563-K. 1991/1348, Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD. 01.03.1994. E. 1994/3926-K. 1994/3119, Yargıtay 9. HD. 16.02.1993. E. 1992/13194-K. 1993/2492, Yargıtay, yasal bildirim sürelerinin artırılmasına imkan tanıyan İş Kanunu hükmünün işçi yararına kabul edildiğini vurgulayarak mahkemece toplu iş sözleşmesi uygulanmak suretiyle işçi aleyhine hüküm kurulmasını isabetsiz bulmuştur. Yargıtay 9. HD. 11.05.1984. E. 1984/4638-K. 1984/5209, Yargıtay bir diğer kararında, İş Kanunu'nda bildirim süresinin arttırılabileceğinin düzenlendiğini, ancak somut olayda bu arttırmanın işveren yönünden söz konusu olup işçi yönünden geçerli olmadığına karar vermiştir. Yargıtay 9. HD. 07.10.1985. E. 1985/6513-K. 1985/9139, Meşe İçtihat Programı.

sayılacağına dair sözleşmeye kayıt düşmeleri ihbar süresinin arttırılması mahiyetinde değerlendirilmemelidir.²⁵⁴

2. Bildirim Sürelerinin Fahiş Surette Uzatılması

İş Kanunu'nun 17. maddesinin 3. fıkrasında, fesih bildirim süreleri asgari olarak belirlenmiş olup, sözleşme ile arttırılabileceği öngörülmektedir. Ancak bu konuda üst sınırın ne kadar olacağı hususunda bir düzenlenme bulunmamaktadır. İş hukuku uygulamasında, sözleşme yoluyla bildirim sürelerinin aşırı yüksek şekilde kararlaştırılması durumunda bunun geçerliliği konusu tartışma yaratacak niteliktedir. Yargıtay, temyiz incelemesi için önüne gelen bir dava dosyasında, toplu iş sözleşmesi ile fahiş surette tespit edilen bildirim sürelerini geçerli kabul ederek ihbar tazminatına hükmeden yerel mahkeme kararını bozmuştur. Yargıtay bozma kararı gerekçesinde, bildirim sürelerinin sözleşmeyle fahiş şekilde belirlenmesinin kamu düzenine aykırılık teşkil edeceği ifade edilmiştir. Her ne kadar Kanun'da üst bildirim süresi öngörülmemişse de, bir sınırın esasında zorunlu olduğu, bu noktada da Kanun da boşluk bulunduğu, bu boşluğun ise hakim tarafından TMK.'nın 1. maddesinin 2. fıkrasının tanıdığı yetki çerçevesinde doldurulması gerektiğine işaret edilmiştir. Hakim kanun koyucu olsaydı nasıl bir kural koyacak idi ise, o şekilde karar vermesinin lazım geldiği, zira fesih bildirim süresinin fahiş surette tespit edilmesinin, işverenin fesih hakkını kullanmasını önemli ölçüde sınırlandırdığını belirtmiştir. Dolayısıyla bu yolla işçilerin "*işçiye koruma ilkesi*" sınırlarını aşar şekilde olağanüstü haklar kazanmalarının önünün açılmasına sebebiyet verildiğine işaret ederek, toplu iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanılmaması gerektiğine değinmiştir.²⁵⁵

²⁵⁴ **Narter**, s. 204; Yargıtay 9. HD. 08.03.2006. E. 2005/26437-K. 2006/5755 için bkz. **Narter**, s. 204, dipn. 205.

²⁵⁵ Yargıtay 9. HD. 21.03.2006. E. 2006/111-K. 2006/7054, Akip İçtihat Programı; **Topcu**, s. 53; **Süzek**, s. 518; **Mollamahmutoğlu**, **Astarlı**, **Baysal**, s. 908; **Demir**, s. 332; **Tunçomağ**, **Centel**, s. 200; Yargıtay, Kanun'da fesih bildirim süreleriyle ilgili bir üst sınırın olmamasının bu sürelerin toplu iş sözleşmesinde 65 ya da 90 hafta kadar aşırı yüksek şekilde belirlenebileceği şeklinde yorumlanmaması gerektiğine, bu nitelikteki bir belirlenimin Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 5. (6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.33/5) maddesinde belirtilen kamu düzenine aykırılık teşkil edeceğine ve Anayasanın 53. maddesinde yer alan toplu iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanılamayacağı kuralına aykırı olacağına, aşırı yüksek fesih bildirim süresinin işverenin iş sözleşmesini fesih hakkını önemli ölçüde sınırlandıracağına ve yasadaki bu konuya ilişkin boşluğun ise hakim tarafından doldurulması gerektiğine hükmetmiştir. Yargıtay 9. HD. 11.04.2006. E. 2006/2630-K. 2006/9547, Akip İçtihat Programı; Aynı konuda bkz. Yargıtay 9. HD. 22.06.2010. E. 46209 K. 19769, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 27.02.2015.

Yargıtayın bu içtihadı ile ilgili olarak doktrindeki bir görüş, Yargıtay kararının işveren ile işçi arasındaki ekonomik eşitsizliği bertaraf edici tedbirler alınmasını hedefleyen “*işçiyi koruma ilkesi*” ne ters düşecek surette işvereni koruyucu nitelik arzettiğini ileri sürmektedir.²⁵⁶ Diğer bir görüş ise, TMK.’nın 2. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenen hakkın kötüye kullanılması yasağının, bir hakkın amacı dışında kullanılmasını yasaklamanın yanı sıra, düzeltici ve düzenleyici özelliği kapsamında hakimin sözleşmeye müdahale ederek düzeltmeler yapabilmesine imkan verdiğini belirtmektedir. Bu meyanda sürekli borç ilişkisi doğuran adi şirketlerle ilgili Türk Borçlar Kanunu’nun 536. maddesinin 1. fıkrasında öngörülen azami altı aylık fesih bildirim süresinin toplu iş sözleşmelerinde de kıyasen uygulanarak işyerinde üç yıldan çok süren iş ilişkileri bakımından bildirim süresinin yirmidört hafta üst sınırı ile sınırlandırabileceğini ileri sürmektedir.²⁵⁷ Bir başka görüş, toplu iş sözleşmesinde bildirim süresinin aşırı yüksek belirlenmesinin Anayasa’da yeralan toplu iş sözleşmesi özerkliği ilkesinin bir sonucu olduğunu, mahkemenin ise buna müdahalesinin bahis konusu özerkliğe aykırılık teşkil edeceğini savunmaktadır.²⁵⁸ bir diğer görüş ise, istinai olarak uygulanmak kaydıyla Yargıtay içtihadını isabetli bulmaktadır.²⁵⁹ Bir başka görüşe göre ise, toplu iş sözleşmesinde belirtilen aşırı yüksek bildirim süreleri süreli fesih hakkının kullanımını olanaksız hale getiriyorsa, bir başka anlatımla anayasal toplu iş sözleşme özgürlüğünü ihlal edip, toplu iş sözleşmesi hakkının kötüye kullanılması durumunu işaret ediyorsa, hakim bu süreleri indiremez. Yargıtay kararında belirtildiği şekilde bir üst sınır tayin edilemez. Bu halde ilgili toplu iş sözleşmesi hükmünün geçersizliği nedeniyle, İK. m.17’de yeralan kanuni bildirim süreleri uygulanmalıdır.²⁶⁰

Sözleşmeyle kararlaştırılan fesih bildirim süresinin aşırı yüksek derece kararlaştırılması halinde, fesih bildirim süresine hakiminin kanun boşluğunu doldurma kuralları çerçevesinde müdahale ederek en fazla ihbar ve kötüniyet

²⁵⁶ Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal, s. 908.

²⁵⁷ Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal, s. 909.

²⁵⁸ Süzek, s. 518.

²⁵⁹ Süzek, s. 518.

²⁶⁰ Süzek, s. 518.

tazminatı toplamı kadar tespit edebileceğine dair Yargıtay uygulaması kararlılıkla süregelmektedir.²⁶¹

IV. BİLDİRİM SÜRESİ İÇİNDE TARAFLARIN HUKUKİ KONUMU

A. İşçiye Yeni İş Arama İzninin Verilmesi

Bildirim süresi içerisinde iş sözleşmesindeki tüm haklar ve borçlar yürürlükte bulunmaktadır. Bu kapsamda işçinin işgörme borcu devam ettiğinden, işçinin bir taraftan işgörme edimini yerine getirirken, diğer yandan da yeni bir iş arayarak bulmasının güçlüğü ortadadır. İş Kanunu'nun 27. (TBK. m.421/2) maddesine göre, bildirim süresi içerisinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini, iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecbur durumdadır. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu olarak kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır. Bildirim süresi içerisinde iş arama izni hakkının kullanılabilmesi için, fesih işleminin işveren ya da işçi tarafından yapılması arasında bir fark bulunmamaktadır. Zira, kanun koyucu madde hükmünde bu konuda bir ayrım öngörmemektedir.²⁶²

İş sözleşmesinin, İş Kanunu'nun 17. maddesinin 5. fıkrası uyarınca, işveren tarafından bildirim süresine ait ücretin peşin olarak işçiye ödenmesi yoluyla feshedilmesi halinde veya Kanun'un 25. maddesi uyarınca işverenin ya da Kanun'un 24. maddesi uyarınca işçinin, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal (süresiz fesih) feshetmesi durumunda veyahut da Kanun'un 17. maddesinin 4. fıkrası kapsamında taraflardan birinin, bildirim şartına uymayarak yaptığı fesih nedeniyle ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğünün söz konusu olduğu hallerde, yeni iş arama izni verilmez.

²⁶¹ Topcu, s. 53, 54; Demircioğlu, s. 123; Akyiğit, s. 204; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 909; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 268; Yargıtay 9. HD. 11.04.2006. E. 2006/2630-K. 2006/9547, Akip İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 14.07.2008. E. 2007/24490-K. 2008/20203, Yargıtay 9. HD. 21.03.2006. E. 2006/109-K. 2006/7052, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 26.06.2008. E. 2007/24004-K. 2008/17671, Yargıtay 9. HD. 04.11.2010. E. 2008/37853-K. 2010/31569, Yargıtay 9. HD. 09.06.2011. E. 2009/12787 K. 2011/17301, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 01.03.2015; Yargıtayın üst sınır konusundaki görüşünün eleştirisi için bkzn. Güzel, s. 166.

²⁶² Şakar, Şakar, s. 78-79; Demircioğlu, s. 191-192-193; Korkmaz, Alp, s. 174-175; Süzek, s. 521; Topcu, s.56; Altan ve diğerleri, s. 130; Narmanhoğlu, s. 366-367; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 271; Odaman, s.214; Yargıtay 9. HD. 03.06.2008. E. 2007/21628-K. 2008/13864, Uyap Bilişim Sistemi,Erişim Tarihi: 03.03.2015.

Emredici nitelikteki Kanun maddesinde yeralan, işverene bildirim süresi içerisinde yeni iş arama izni verme mecburiyeti yükleyen düzenlemeye göre, işçinin bu haktan yararlanabilmesi için talebi aranmaz.²⁶³

İK. m.27/1’de öngörülen iki saatlik yeni iş arama izni verme mecburiyeti, kamu düzenine ilişkin olduğundan nisbi emredici nitelik taşımaktadır. Bu yönüyle, işçinin bu hakkı kullanmaktan önceden vazgeçmesi geçersiz sayılmalıdır. İşverene yüklenen bu yükümlülüğü kaldıran ya da azaltan sözleşme hükümsüzdür. İş arama izni günlük iki saatin altında saptanamaz. Fakat sözleşme ile daha uzun bir süre kararlaştırılabilir. Yine sözleşme ile bildirim süresi arttırılmış ise, işçiye verilecek yeni iş arama izninde bu süreye uygun şekilde kullandırılması gerekmektedir.²⁶⁴

İK.m 27/1 hükmünde, işçi tarafından kullanılacak iş arama izninin iş saatleri içerisinde kullanılacağı öngörülmesine karşın, bunun hangi zaman diliminde kullanılacağı konusunda bir düzenlemeye gidilmemiştir. Bu hususta uygulanabilecek genel hüküm TBK. m.421/3’te yeralmaktadır. Sözü edilen madde hükmüne göre, izin saatlerinin ve günlerinin belirlenmesinde, işyerinin ve işçinin haklı menfaatleri göz önünde tutulmalıdır. İş Kanunu’nda bu bağlamda bir boşluk söz konusudur. Kanun boşluğu Türk Borçlar Kanunu’ndaki anılan genel düzenlemeden yararlanılarak doldurulmalıdır. Türk Borçlar Kanunu’ndaki genel düzenlemeye

²⁶³ **Topcu**, s. 56-57; **Aktay, Arıcı, Kaplan/Senyen**, s. 176; **Süzek**, s. 521; **Korkmaz, Alp**, s. 175; **Narmanlıoğlu**, s. 367-368; Yargıtay 9. HD. 23.12.2008. E. 2008/42707-K. 2008/34977, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 03.03.2015; “İşveren, ihbar önellerine uymaksızın iş sözleşmesini bozmuştur. Bu durumda işçi arama iznini veya iznin verilememesi halinde karşılık ücret tutarını isteyemez.” Yargıtay 9. HD. 09.10.1969. E. 5527-K. 9602 için bkzn. **Narmanlıoğlu**, s. 368, dipn. 109; “ihbarlı feshin amacı işçiye tespit edilen önel içerisinde başka bir iş bulabilmesini sağlamaktır. İK. 18. (4857 sy. İK. m.27) maddesinde bu önel içerisinde işçinin ne suretle iş arama iznini kullanacağını göstermektedir. O halde bu önele ait tazminat işçiye peşin ödenmek suretiyle kendisini yeni bir iş aramakta serbest bırakmak, ihbarlı feshin amacını fazlasıyla sağlamaktadır.” Yargıtay HGK. 24.04 1961. E. 4678-K. 3986 için bkzn. **Narmanlıoğlu**, s. 368, dipn.110.

²⁶⁴ **Kurt, Koç**, s. 172; **Topcu**, s. 56-59; **Tunçomağ, Centel**, s. 201; **Kılıçoğlu**, s. 308; **Narmanlıoğlu**, s. 367; **Süzek**, s. 522; **Demir**, s. 334; Yargıtay 9. HD. 23.12.2008. E. 2008/42707-K. 2008/34977, “İş arama izni, kısmi süreli iş sözleşmesi ya da çağrı usulü çalışan işçiler yönünden de geçerlidir. Mevsimlik olarak çalışan işçilere ihbar öneli tanınması gerektiğinden iş arama izinleri de verilmelidir. İşçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu bir dönemde ihbar öneli kullanıldığında işçiden işgörmesi beklenemeyeceğinden iş arama izni verilmesi gerekmez. Ancak ihbar öneli içerisinde askı süresinin bitmesi halinde, işçi kalan bildirim süresi içerisinde işgörme edimini yerine getirmek zorunda olduğundan böyle bir durumda işgördüğü günler için iş arama izni verilmelidir.” Yargıtay 9. HD. 03.06.2008. E. 2007/21628-K. 2008/13864, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 07.03.2015.

gidilmese dahi, TMK. m.2'deki dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı bizi yine aynı sonuca ulaştırır.²⁶⁵

İşçi, yeni bir iş bulması dolayısıyla, iş sözleşmesini süreli fesih bildirimiyse kendisi feshetmişse ya da bildirim süresi dahilinde yeni bir iş bağlantısı sağlamışsa veyahut da fesih tarihinde başka bir işyerinde işi hazırsa, yeni iş arama hakkından faydalanamaz. Yeni bir iş bulmasına rağmen bu durumu gizleyen ve yeni iş arama izni kullanan işçi doğruluk ve bağlılığa uymayan bir eylem sergilemiş olacağından, iş verenin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğar (İK. m.24/II-e).²⁶⁶

Esasen, bildirim süresi içerisinde yeni bir iş bulan işçi, işverenden kalan bildirim süresine ait ücret isteyemez. Böyle bir durumda, işçinin hizmet süresi belirlenirken yeni bulduğu işte çalışmaya başladığı gün dikkate alınarak hesap yapılır.²⁶⁷

İK. m.27/1 hükmüne göre, işçinin iş arama izin saatlerini birleştirerek kullanma hakkı vardır. Bunun için birinci koşul, iş arama iznini toplu kullanma isteğini işverene iletmesi, ikinci koşul ise, toplu izin kullanma gününü son güne rastlatmamasıdır. İş arama izninin işçi tarafından toplu olarak kullanılmak istenmesi durumunda, toplam izin süresinin hesabı işçinin çalışmakla yükümlü olduğu gün sayısı ile iki saatlik süre ya da sözleşmeyle arttırılan sürenin çarpımı suretiyle tespit edilir.²⁶⁸ İşçi, yeni iş arama iznini toplu olarak kullanacağını işverene haber vermeden kullanırsa, bu durum şartları oluşmuş ise işveren yönünden devamsızlığa dayalı haklı nedenle derhal fesih sebebi oluşturur (İK. m.25/II-g).²⁶⁹ İşçi, işverenden

²⁶⁵ **Akyiğit**, s. 206; **Demir**, s. 334; **Narmanhoğlu**, s. 368; **Günay**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 246; **Süzek**, s. 522; Yargıtay, iş arama izninin işverenin vereceği bir izin olup, işçinin izni kullanma zamanını işverenin belirleyeceğine karar vermiştir. Yargıtay 9. HD. 21.03.2011. E. 2009/7616-K. 2011/7531, “İşçi kendiliğinden iş arama iznini işgünü içerisinde belirleyip kullanırsa bu durum işveren bakımından İş kanunun 25/II-g maddesi kapsamında haklı nedenle derhal fesih nedeni oluşturur.” Yargıtay 9. HD. 03.06.2008. E. 2007/21628-K. 2008/13864, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 07.03.2015.

²⁶⁶ **Süzek**, s. 522-523; **Demir**, s. 334-335; **Narmahoğlu**, s. 368; **Topcu**, s. 57; **Mollamahmutoğlu**, **Astarlı**, **Baysal**, s. 918; **Kılıçoğlu**, s. 311; Yargıtay, işçi yeni bir iş bulsa dahi, yeni iş arama ihtiyacının devam edeceği, çünkü bu şekilde işçinin yeni iş arama iznini kullanarak daha iyi koşullarda iş bulma olanağına kavuşacağı görülmektedir. Yargıtay 9. HD. 03.06.2008. E. 2007/21628-K. 2008/13864, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 07.03.2015.

²⁶⁷ **Demir**, s. 335.

²⁶⁸ **Süzek**, s. 524; **Topcu**, s. 59; **Kılıçoğlu**, s. 310; **Altan ve diğerleri**, s. 130; **İnce**, s. 301; **Kurt, Koç**, s. 172.

²⁶⁹ **Tunçomağ**, **Centel**, s. 201; **Topcu**, s. 58; “Davacı, davalı işveren yanında çalışırken kendisine verilen işi yapmaması sebebiyle altı haftalık ihbar öneli verilmek suretiyle iş sözleşmesi feshedilmiştir. Ancak, Davacı ihbar öneli içerisinde 21. 22. 23. 10. 1993 günlerinde izinsiz ve mazeretsiz olarak işine gelmemiştir. Bu husus, işverence tutulan tutanaklarla ve yargılama sırasında dinlenen tutanağı imzalayan davacı tanıklarının

habersiz ve izinsiz şekilde belirlenen iş saatleri dışında kendiliğinden iş arama iznini kullanamaz. Eğer bu yola tevessül ederse bu kez işveren, işçiye görevlerini hatırlatır ve fakat işçi uyarı gereğini yerine getirmezse işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir (İK. m.25/II-h).²⁷⁰ Yeni iş arama izninin işçi tarafından kullanıldığını ispat yükümlülüğü işverenin üzerindedir.²⁷¹ Yargıtay tarafından da belirtildiği üzere, yeni iş arama izni işçiye işveren tarafından bildirim süresi içerisinde çalıştığı günler için verilir. Hafta tatili, yıllık izin, ulusal bayram ve genel tatil günleri gibi çalışılmayan günler bakımından iş arama izni verilmesi gerekmeyeceği için iş arama izni ücretide doğmaz.²⁷²

İş Kanun'un 27. maddesinin 2. fıkrasında *“işveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir”* hükmü düzenlenirken 3. fıkrasında, *“işveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder”* hükmü yer almaktadır. 3. fıkra işçinin daha lehinedir ve aynı zamanda 2. fıkranın bir nevi açıklaması mahiyetindedir. Bu sebeple 3. fıkra hükmü öncelikli olarak uygulanmalıdır. Uyuşmazlık durumunda, yeni iş arama izninin kullandırıldığını işveren ispatlamak durumundadır.²⁷³ İşveren tarafından bildirim süresi içinde yeni iş arama izni verilmemesi ya da eksik olarak kullandırılması işçi bakımından, sadece İş

sözleriyle doğrulanmıştır. Mevcut durum karşısında davalı haklı nedenle iş sözleşmesini feshettiğine göre, davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz.” Yargıtay 9. HD. 01.12.1994. E. 1994/12046-K. 1994/17044, Meşe İçtihat Programı.

²⁷⁰ Topcu, s. 58.

²⁷¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 917; Süzek, s. 523; Özdemir, s. 286-287; Yargıtay HGK. 27.01.2010. E. 2009/9-593-K. 2010/20, Yargıtay 9. HD. 11.03.2010. E. 2008/42568-K. 2010/6437, Yargıtay 9. HD. 23.12.2008. E. 2008/42707-K. 2008/34977, UYAP Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 10.03.2015; Yargıtay eski tarihli bir kararında, bu konudaki ispat yükünün işçi üzerinde olduğu ve bu iznin kullandırılmadığını işçinin eşdeğer belge ile kanıtlaması gerektiğini kabul etmekteydi, bununla ilgili olarak bkz. Yargıtay 9. HD. 07.05.1996. E. 1995/35613-K. 1996/9803, Meşe İçtihat Programı.

²⁷² Akyiğit, s. 206; Süzek, s. 523; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 917; Yargıtay HGK. 27.01.2010. E. 2009/9-593-K. 2010/20, Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD. 23.12.2008. E. 2008/42707-K. 2008/34977, Yargıtay 9. HD. 11.03.2010. E. 2008/42568-K. 2010/6437, Yargıtay 9. HD. 28.10.2008. E. 2008/27529-K. 2008/29194, UYAP Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 10.03.2015.

²⁷³ Akyiğit, s. 207; Kurt, Koç, s. 172-173; Korkmaz, Alp, s. 175; Süzek, s. 524; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 271; Kılıçoğlu, s. 310; “Somut olayda davalı işveren, ihbar öneli içinde yeni iş arama izinlerini kullandığını kanıtlayabilmiş değildir. İşçinin ihbar öneli içinde çalıştığı günler bakımından her gün için iki saat iş arama izin ücretinin 4857 sayılı İş Kanununun 27. maddesi hükmüne uygun olarak %100 olarak hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir.” Yargıtay HGK. 27.01.2010. E. 2009/9-593-K. 2010/20, UYAP Mevzuat ve İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 11.03.2010. E. 2008/42568-K. 2010/6437, Yargıtay 9. HD. 07.10.2008. E. 2007/27704-K. 2008/25951, UYAP Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 12.03.2015; Yargıtay 9. HD. 02.05.2007. E. 2006/26618-K. 2007/13985, Yargıtay 9. HD. 20.01.2009. E. 2007/30128-K. 2009/243, Meşe İçtihat Programı.

Kanunu'nun 24. maddesinin 2. bendinin (f) alt bendi kapsamında “*çalışma şartlarının uygulanmaması*” gerekçesine dayalı haklı nedenle derhal fesih sebebi oluşturur.²⁷⁴ Fakat işçiye ihbar tazminatı ödenmesini gerektirmez. Bu konuda, Yargıtay, 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmesinden sonra, bildirim süresine uyulmakla birlikte, işveren tarafından yeni iş arama izni verilmemesi halinin bildirim süresini etkilemeyeceği ve iş arama izni verilmemesinin müeyyidesinin İş Kanunu'nun 27. maddesinde ayrıca düzenlenmesi nedeniyle, işçinin ihbar tazminatına hak kazanamayacağını kabul etmektedir.²⁷⁵ Ancak, Yargıtay önceleri 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde, süreli fesih bildirim yapılmasına karşın, bildirim süresi içerisinde, iş arama izninin kullandırılmadığı veya eksik kullandırıldığı hallerde usulüne göre verilmiş bir bildirim süresi olmadığı gerekçesiyle, işçinin ihbar tazminatına hak kazanacağı görüşündeydi.²⁷⁶

İş Kanunu'nun 59. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, sadece işveren tarafından yapılan fesihlerde geçerli olmak kaydıyla, Kanun'un 27. maddesi kapsamında işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

Gazeteciler bakımından belirsiz süreli ve sürekli iş sözleşmelerinin süreli feshi halinde, bildirim süresi içerisinde kendilerine işveren tarafından yeni iş arama izni verileceği yönünde Basın İş Kanunu'nda herhangi bir düzenleme bulunmadığından, söz konusu boşluk TBK.'nin 421. maddesi ile doldurulmalı ve bu madde hükmü uygulanmalıdır.²⁷⁷

B. İş Sözleşmesinin Sürmesi

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarından biri, süreli fesih bildiriminde bulunduğu, doğan ilk hukuki sonuç bildirim süresinin işlemeye başlaması, nihai hukuki sonuç ise sürenin geçmesiyle birlikte iş sözleşmesinin sona ermesidir. Fesih bildirim süresi içerisinde tarafların hukuki durumunda bir değişiklik olmaz. Eskisi

²⁷⁴ Süzek, s. 524; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 917; Narmanlıoğlu, s. 368; Topcu, s. 60; Korkmaz, Alp, s. 175.

²⁷⁵ Odaman, s. 215; Süzek, s. 524; Özdemir, s. 286-287; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 918; Yargıtay 9. HD. 01.12.2009. E. 2008/11810-K. 2009/32502, Yargıtay 9. HD. 24.05.2011. E. 2011/10510-K. 2011/15206, UYAP Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 12.03.2015.

²⁷⁶ Özdemir, s. 286; Demir, s. 335; Yargıtayın bu konuda 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğünden önceki görüşü için bkz. Yargıtay 9. HD. 27.11.1995. E. 1995/17832-K. 1995/34766, Yargıtay 9. HD. 06.03.1978. E. 1978/2950-K. 1978/3524, Meşe İċtihat Programı.

²⁷⁷ Özcan, Uygulamalı İş Davaları, s. 660.

gibi devam eder. Fesih bildiriminin muhataba ulaştığı andan sürenin geçmesiyle sözleşmenin sona erme tarihine kadar olan geçen dönemde tarafların tüm hak ve borçları aynı şartlarda devam eder. Taraflar iş sözleşmesinden kaynaklanan tüm borçları aynen ifa ile yükümlü, tüm hakları ise talebe yetkilidir. Bireysel iş sözleşmesinin bildirim süresinin geçmesiyle birlikte sona erme tarihine kadar, taraflar arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanır. Bunun yanı sıra şayet bildirim süresi içerisinde yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girerse işçi yeni toplu iş sözleşmesi hükümlerinden de yararlanır.²⁷⁸

Yargıtay bir dönem, işveren tarafından gerçekleştirilen süreli fesihlerde, işçinin yaşlılık aylığı almak için Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurmasını, iş sözleşmesini işçinin emeklilik nedeniyle feshi olarak değerlendirmekteydi.²⁷⁹ Ancak yeni kararlarında eski yorum şeklinin İş Kanunu sistematığına aykırı olduğu gerekçesiyle, işçinin bildirim süresi içerisinde emeklilik için kuruma başvurusunun işveren feshini ortadan kaldırmayacağını kabul etmektedir. Hatta, iş sözleşmesinin işveren tarafından bildirim süresine ait ücretin peşin ödenmesi suretiyle feshedilmesine karşın, ödemenin yapılmadığı süreçte işçinin emeklilik başvurusu yapması bakımından aynı görüşünü sürdürmektedir.²⁸⁰

Bildirim süresi içerisinde, taraflar bakımından haklı nedenle derhal fesih (süresiz fesih) sebepleri ortaya çıktığında, bu hak kullanılabilir. Öncesinde süreli fesih hakkının kullanılmış olması, şartları mevcutsa bildirim süresi içerisinde haklı nedenle derhal feshi engellemez.²⁸¹

²⁷⁸ Durmuş **Özcan**, İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, Adalet Basım Yayın Dağıtım San. ve Tic. Ltd. Şti., 1. Baskı, Ankara 2013, s. 17; **Demir**, s. 334; **Akyiğit**, s. 205; **İnce**, s. 300; **Süzek**, s. 520; **Tunçomağ, Centel**, s. 200-201; **Narmanlıoğlu**, s. 364; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 911; “*Dairemizin oluşan içtihatlarına göre, fesih halinde ihbar tazminatı peşin ödenmediği takdirde ihbar öneli içerisinde gerçekleşen haklardan işçinin yararlanması gerekir. Yukarıda belirtilen tarihlere göre, iş akdinin feshinden sonra ihbar öneli içerisinde toplu iş sözleşmesi imzalanmış olduğundan bu toplu iş sözleşmesi dikkate alınarak ihbar ve kıdem tazminatlarının hesaplanması gerekir.*” Yargıtay 9. HD. 03.11.1995. E. 1995/13363-K. 1995/33393, Meşe İçtihat Programı.

²⁷⁹ Yargıtay 9. HD. 01.10.2007. E. 2007/14067-K. 2007/28540, Meşe İçtihat Programı.

²⁸⁰ **Şahlanan**, s. 131-132; **Alpagut**, s. 164-165; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, 911-912; **Akyiğit**, s. 210; **Özcan**, İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, s. 15-16; Yargıtay 9. HD. 01.10.2009. E. 2008/9883-K. 2009/24851, Yargıtay 9. HD. 20.06.2011. E. 2009/17494-K. 2011/18376, UYAP Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 15.03.2015; Yargıtayın yeni görüşünün eleştirisi için bkz. **Odaman**, s. 204-205.

²⁸¹ **Akyiğit**, s. 206; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 911; **Demir**, s. 334; **Süzek**, s. 520; **Narmanlıoğlu**, s. 365; Yargıtay 9. HD. 01.12.1994. E. 1994/12046-K. 1994/17044, Yargıtay 9. HD. 10.10.2003. E. 2003/4302-K. 2003/16781, Meşe İçtihat Programı.

Bildirim süresine ait ücret ödenmediği müddetçe iş sözleşmesi devam edeceğinden bildirim süresi içerisinde gerçekleşecek ücret artışı ve haklardan işçi yararlanır.²⁸²

Bildirim süresinin geçmesiyle iş sözleşmesi sona erdiğinden İş Kanunu'nun 32. maddesinin son fıkrasına göre, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanun'dan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tamamının ödenmesi gerekmektedir.

Aşağıda detaylı olarak değineceğimiz üzere, İş Kanunu bildirim süresi içerisinde işverene, işçiye yeni iş arama izni verme mecburiyeti yüklemektedir (İK. m.27). Bununla beraber, bildirim süresine ilişkin ücreti işçiye peşin olarak ödemek suretiyle iş sözleşmesini derhal sona erdirme hakkı da tanınmaktadır (İK. m.17/5).²⁸³

C. Bildirim Sürelerine Ait Ücretin İşveren Tarafından Peşin Olarak Ödenmesi ve Etkileri

1. Genel Bilgi

İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca, iş sözleşmesinin tarafları, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, bildirim sürelerine uyararak iş sözleşmesini feshedebilirler. Ancak Kanun'un 17. maddesinin 5. fıkrasında (TBK. m.432/4) işverene, bildirim süresine ait ücreti peşin ödemek suretiyle sözleşmeyi derhal sona erdirme hak ve yetkisi tanınmaktadır. İş Kanunu'nun sadece işverene tanıdığı bu hak, esasında işçi yararına da bir takım sonuçlara neden olabilir. Çünkü, bildirim süresi içerisinde işçi, işe karşı motivasyon düşüklüğü yaşayarak performansı azalabilir, hatta bu yüzden işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından tehlikeli bir durum söz konusu olabilir. Bu olasılıkları bertaraf etmek isteyen işverene isabetli olarak, bildirim süresine ilişkin ücreti peşin ödemek suretiyle sözleşmeyi derhal sona erdirme yetkisi verilmektedir. Öte yandan, bildirim süresine ilişkin ücreti peşin olarak tahsil eden işçi, bildirim süresi içerisinde çalışma yükümlülüğünden kurtulmakta ve yeni bir iş edinmek için geniş bir zamana kavuşmaktadır.²⁸⁴

²⁸² Süzek, s. 526; Yargıtay 9. HD. 07.02.2005. E. 21962-K. 2641 için bkzn. Demir, s. 334, dipn. 919.

²⁸³ Narmanlıoğlu, s. 366; Korkmaz, Alp, s. 176; Demir, s. 335.

²⁸⁴ Aktay, Arıcı, Kaplan/Senyen, s. 176; Süzek, s. 525; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 272, 369; Demir, s. 334-335; Narter, s. 208-209; Yargıtay HGK. 11.02.1966. E. 252-K. 1326 için bkzn. Demir, s. 336, dipn. 926.

Bildirim süresine ilişkin ücretin peşin olarak ödemesi suretiyle sözleşmeyi fesih hakkının İş Kanunu tarafından sadece işverene tanınmasına rağmen, bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle bu olanak işçiye de verilebilir.²⁸⁵ İş Kanunu'nun aksine, Basın İş Kanunu'nun 5. ve 6. maddeleri uyarınca, gazeteci kıdemi önemli olmaksızın bir aylık bildirim süresine ait ücreti peşin ödemek suretiyle iş sözleşmesini her an feshetme hakkına sahiptir.²⁸⁶ Bu yönüyle Basın İş Kanunu işçi ve işvereni bir anlamda eşit kılmaktadır.

İşveren, Kanun'un 17. maddesinde kendisine tanınan süreli fesih bildirim hakkı ile bildirim süresine ait ücreti peşin ödeme suretiyle iş sözleşmesini sona erdirmeye şeklindeki iki seçimlik haktan yalnızca birini kullanabilir. Bir başka anlatımla, bildirim süresinin bölünerek bu iki fesih yönteminin birlikte uygulanması mümkün değildir. Yani bildirim süresinin bir kısmının karşılığının ödenip kalan kısmında işçinin çalıştırılması şeklinde bir yol izlenemez. Zira madde hükmü emredici niteliktedir.²⁸⁷

2. Peşin Ödemenin İşçi Haklarına Etkisi

İş sözleşmesi süreli fesih yoluyla feshedildiğinde, bildirim süresi boyunca tarafların tüm hakları ve borçları devam eder. Bu süreçte, iş sözleşmesi aynı şartlarla yürürlükte olduğundan bildirim süresinin bitimine kadar doğan tüm haklar işçi tarafından talep edilebilir. Yargıtay uygulamasına göre, işveren bildirim süresine ait ücreti peşin ödemek suretiyle iş sözleşmesini feshettiğinde, sözleşme peşin ödeme anında derhal sona erer. Çünkü, feshe ilişkin irade beyanı bozucu yenilik doğuran bir işlem niteliğindedir. Hukuki sonucunu hemen gerçekleştirir ve bildirim süresinin hizmet süresine eklenmesi söz konusu olmaz. Bildirim süresi içerisinde doğacak haklar, örneğin yapılacak ikramiye ödemesi, toplu iş sözleşmesine göre uygulanacak zam, kıdem tazminatı tavanının yükselmesinde kaynaklanacak fark gibi alacaklar

²⁸⁵ Demir, s. 336; Yargıtay 9. HD. 26.01.2000. E. 296-K. 561 için bkz. Demir, s. 336, dipn. 927.

²⁸⁶ Demir, s. 336.

²⁸⁷ Süzek, s. 525; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 273; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 933-934; Narmanlıoğlu, s. 369-370; Yargıtay HGK. 25.09.1991. E. 1991/9-338-K. 1991/426, Akip İçtihat Programı; "Davacının hizmet akti 26.10.1991 tarihli yazı ile ihbar öneli tanınmak suretiyle feshedilmiştir. Ne varki, işveren fesih bildirim yazısında iş aktinin 31.12.1991 tarihi itibarıyla feshedildiğini, kalan ihbar öneline ait ücretin ise, peşin ödeneceğini bildirmiştir. İhbar önelinin bu şekilde bölünerek uygulanması İş Kanunu'nun 13. (4857 sayılı İK. m.17) maddesinin A bendindeki emredici kurala aykırıdır." Yargıtay 9. HD. 16.02.1993. E. 1992/13194-K. 1993/2492, Meşe İçtihat Programı.

istenemez. Bildirim süresi ihbar ve kıdem tazminatı hesabında gözetilemez. Yargıtayın söz konusu uygulaması, İş hukuku doktrininde haklı olarak eleştirilmiştir.²⁸⁸ Yargıtayca, işveren tarafın bildirim süresine ilişkin ücreti peşin olarak ödeyerek iş sözleşmesini derhal feshetmesinin, uygulamada işçi aleyhine bazı tasarruflara yolaçtığını gözlemlemesi üzerine, somut olayın özelliklerine göre görüşünü yumuşatmıştır; Yargıtay, bildirim süresine ait ücretin peşin ödenmesi halinde, sözleşmenin derhal sona erdiğini vurgulamaktadır. Ancak İşveren, sırf işçinin bildirim süresi içerisinde doğacak haklardan yararlanmasını engellemek için peşin ödeme hakkını kötüye kullanmak suretiyle (TMK. m.2/2) iş sözleşmesini derhal sona erdirmişse farklı değerlendirmektedir. Böyle bir durumda, işçinin bildirim süresi içerisinde sözleşme ya da kanundan doğacak haklarını işverenden tazminat olarak isteyebileceğini kabul etmektedir.²⁸⁹

Yargıtay, İş Kanunu'nun 17. maddesi hükmünün nisbi emredici niteliğini gözeterek, tarafların yapacakları sözleşmede, bildirim süresine ait ücretin işveren tarafından peşin olarak ödenmesi suretiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda dahi, bildirim süresinin hizmet süresine dahil edilmesini ve bildirim süresi içerisinde sözleşme veya kanundan kaynaklanacak haklardan işçinin yararlanmasının kararlaştırılabileceğini kabul etmektedir.²⁹⁰

²⁸⁸ **Narter**, s. 208; **Süzek**, s. 526-527; **Şakar, Şakar**, s. 79; **Narmanlıoğlu**, s. 370-371; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 931-932-933; **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 272; Yargıtay HGK. 11.05.1984. E. 1982/9-392-K. 1984/1984/549, Yargıtay HGK. 05.06.1987. E. 1986/9-666-K. 1987/457, Yargıtay 9. HD. 06.11.1995. E. 1995/13352-K. 1995/33432, Yargıtay 9. HD. 25.01.2001. E. 2000/16671-K. 2001/1258, Yargıtay 9. HD. 20.04.2005. E. 2004/25001-K. 2005/13861, “*Dairemizin oluşan içtihatlarına göre fesih halinde ihbar tazminatı peşin ödenmediği takdirde ihbar öneli içerisinde gerçekleşen haklardan işçinin yararlanması gerekir. Yukarıda belirtilen tarihlere göre iş akdinin feshinden sonra ihbar öneli içerisinde toplu iş sözleşmesi imzalanmış olduğundan bu toplu iş sözleşmesi dikkate alınarak ihbar ve kıdem tazminatlarının hesaplanması gerekir.*” Yargıtay 9. HD. 03.11.1995. E. 1995/13363-K. 1995/33393, Yargıtay, bildirim süresine ait ücretin taksitler halinde ödenmesi halinde bildirim süresi içerisinde ücret zammı yapılmışsa bu zamdan iş sözleşmesi feshedilen işçinin de yararlanacağına hükmetmiştir. Yargıtay HGK. 03.02.1999. E. 1999/9-35-K. 1999/54, Meşe içtihat Programı.

²⁸⁹ **Korkmaz, Alp**, s. 176; **Demir**, s. 337; **Süzek**, s. 527; **Çelik**, s. 272-273; **Narmanlıoğlu**, s. 371-372-373; **Özcan**, Uygulamalı İş Davaları, s. 202-203; Yargıtay 9. HD. 08.04.1991. E. 1990/4473-K. 1991/7311, Yargıtay bir kararında, işverenin fesih için herhangi bir gerekçe ileri sürmemesine dayanarak, fesihten bir gün sonra imzalanan ve yürürlüğü geri götürülen toplu iş sözleşmesinde işçinin yararlandırılması gerektiğine hükmetmiştir. Yargıtay 9. HD. 30.04.1992. E. 1992/16845-K. 1992/4784, Akip İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 01.03.2004. E. 2003/13738-K. 2004/3888, Meşe İçtihat Programı.

²⁹⁰ **Demir**, s. 337; **Narter**, s. 210; **Süzek**, s. 527; **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 273; **Narmanlıoğlu**, s. 374-375; Yargıtay 9. HD. 24.02.1998. E. 1997/21690-K. 1998/2377, Yargıtay 9. HD. 27.10.1992. E. 1992/12069-K. 1992/12035, Akip İçtihat Programı; “*Peşin ödemenin toplu iş sözleşmesiyle arttırılmış bildirim süresine göre hesaplanması gerekir*” Yargıtay 9. HD. 01.04.2003. E. 2002/21541-K. 2003/5474 için bkz. **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, 273, dipn. 101; Yargıtay, önceleri peşin ödeme yoluyla fesih durumunda bildirim sürelerinin hizmet süresine eklenmesine ve bu süre içerisinde gerçekleşecek hakların ihbar ve kıdem tazminatına yansıtılacağına

3. Peşin Ödemenin Hesaplanma Şekli ve İfa

İşveren tarafından bildirim süresine ait ücretin peşin olarak ödenmesi aşamasında yapılacak hesapta, geniş anlamda ücretin esas alınması gerekmektedir. Zira 17. maddenin son fıkrasında, ihbar tazminatında olduğu gibi, bildirim süresine ait peşin ödenecek ücretle ilgili yapılacak hesapta da açıkça, Kanun'un 32. maddesinin 1. fıkrasında yazılı ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para ya da para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan kaynaklanan menfaatlerin nazara alınacağı belirtilmektedir. Buradan çıkan sonuca göre, bahis konusu ödeme tazminat ödemesi niteliği taşımayıp, ücretlerle ilgili kurallara tabidir. Ancak maddenin son fıkrasında işaret edildiği üzere, peşin ödemenin hesap tarzı ihbar tazminatındaki hesap şekliyle aynıdır.²⁹¹ İşveren tarafından yapılan peşin ödeme, Gelir Vergisi Kanunu'nun 25. maddesi kapsamında işten çıkma veya işsizlik nedeniyle verilen bir tazminat niteliğinde olmadığından aynı Kanun'un 94. maddesi gereğince gelir vergisi kesintisine tabi tutulmalıdır.²⁹² Bunun yanı sıra, 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu'na göre damga vergisi kesintisi de uygulanmalıdır.²⁹³

Yukarıda değinildiği üzere, bildirim süresi işveren tarafından bölünerek uygulanamaz. İşveren Kanun'un 17. maddesinde kendisine tanınan iki seçimlik hakkından yalnızca birini tercih edebilir.²⁹⁴

Yargıtaya göre, iş sözleşmesi bildirim süresine ait ücretin peşin ödenmesiyle birlikte derhal son bulduğundan, peşin ödeme tarihi önem arz etmektedir. Zira, ödeme tarihine göre peşin ödeme suretiyle derhal fesih ya da usulsüz fesih söz konusu

ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerinin geçersizliğine hükmetmekteydi. Yargıtay HGK. 08.05.1991. E. 1991/9-148-K. 1991/245, Yargıtay bir kararında, toplu iş sözleşmesinde öngörülen 6 yıl ve daha fazla çalışan sendika üyesi işçinin, arttırılmış bildirim süresinde çalışmadan iş sözleşmesinin feshi halinde, bu süre içinde sözleşmeden doğan bütün hakları alacağı yolundaki hükmün, bu süreye rastlayan kıdem tazminatı tavan artışını kapsamıyacağı, çünkü bunun sözleşmeden doğan bir menfaat olmadığını kabul etmiştir. Kararın esasında yerinde olmadığı karşı oy şerhinde isabetle açıklanmaktadır. Yargıtay HGK. 14.10.1998. E. 1998/9-686-K. 1998/719, Yargıtay 9. HD. 04.10.1995. E. 1995/10184-K. 1995/30455, Meşe İçtihat Programı.

²⁹¹ Demircioğlu, s. 127; Akyiğit, s. 208; Süzek, s. 526; Narmanhoğlu, s. 370; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 933; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 274; Hesap yapılırken iş karşılığı çıplak ücret değil, giydirilmiş brüt ücretin (İK. m.17/son) nazara alınması gerektiği konusunda bkz. Yargıtay 9. HD. 14.07.2008. E. 2007/24490-K. 2008/ 20203, Meşe İçtihat Programı.

²⁹² Narter, s. 211; Kurt, Koç, s. 183; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 274; Danıştay 3. D. 27.01.1993. E. 1992/1706-K. 1993/478, Meşe İçtihat Programı.

²⁹³ Narter, s. 211.

²⁹⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 273; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 933-934; Narmanhoğlu, s. 369-370; Süzek, s. 525; Yargıtay HGK. 25.09.1991. E. 1991/9-338-K. 1991/426, Akip İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 16.02.1993. E.1992/13194-K.1993/2492, Meşe İçtihat Programı.

olmaktadır. İşveren, iş sözleşmesini, işçinin yüzüne karşı o hazırken feshettiğinde fesih iradesini beyan ettiği anda ya da hemen bu beyanın ardından, bildirim süresine ait peşin ödemeyi gerçekleştirmelidir. Zira Yargıtaya göre, fesih beyanı derhal hukuki sonucunu doğurduğundan, işveren ödemeyi o esnada yapmalıdır.²⁹⁵ Fakat, Yargıtay daha yeni tarihli bir kararında, bildirim süresi içerisinde yapılan peşin ödemenin de geçerli olduğunu kabul etmektedir.²⁹⁶ Eğer fesih işçinin yokluğunda yapılmış ise, fesih beyanının işçiye vardığı tarih itibarıyla işçinin bankadaki hesabına ücretin yatırılmış olması veya ücretin posta çekiyle göndermesi gerekmektedir. Bu nitelikte bir ödeme yoksa, en azından fesih beyanıyla birlikte bildirim süresine ait ücreti peşin ödemeye hazır olduğunu işçiye ifade etmesi lüzumu bulunmaktadır.²⁹⁷

İşveren iş sözleşmesini, bildirim süresine ait ücreti ödemek suretiyle feshettiğini işçiye beyan etmesine rağmen, söz konusu ödeme vaktinde yapılmaz, geç yapılır ya da eksik ödeme söz konusu olur ise, usulsüz fesih varsayılır. Bu meyanda, Yargıtay uygulamasına göre, ödeme nakit ile yapılmalıdır, kısmen nakit ödeme yapıp, kalan tutar için senet verilmesi ya da sadece senet verilmesi peşin ödeme olarak kabul edilmemektedir. Bahsedilen durumlar söz konusu olduğunda, iş sözleşmesinin bildirim süresinin sonuna kadar devam ettiği varsayılarak ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğünün doğduğu kabul edilmektedir. Dolayısıyla da bildirim süresi içerisinde sözleşme ya da kanundan doğacak haklardan işçi yararlanmakta ve bildirim süresi işçinin toplam hizmet süresine dahil edilmektedir.²⁹⁸

²⁹⁵ **Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal**, s. 934; **Kurt, Koç**, s. 183; **Akyigit**, s. 209-210; Yargıtay 9. HD. 24.09.1991. E. 1991/7256-K. 1991/12439 için bkz. **Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal**, s. 934, dipn. 552.

²⁹⁶ Yargıtay 9. HD. 20.10.2004. E. 2004/6393-K. 2004/23635, Meşe İçtihat Programı.

²⁹⁷ **Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal**, s. 934; Yargıtay 9.HD. 25.09.1995. E. 1995/8979-K. 1995/27973 için bkz. **Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal**, s. 934, dipn. 553; İşverenin peşin ödeme yoluyla fesih beyanını yapmasının ertesi günü bildirim süresine ait peşin ödemeyi yapması da geçerlidir. Yargıtay 9. HD. 13.03.2000. E. 2000/19901-K. 2001/3852, Akip İçtihat Programı.

²⁹⁸ **Akyigit**, s. 210; **Demir**, s. 336; **Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal**, s. 934; Yargıtay 9. HD. 03.11.1995. E. 1995/13363-K. 1995/33393, Yargıtay HGK. 03.02.1999. E. 1999/9-35-K. 1999/54, "Dairemizin yerleşik ve kararlılık kazanmış uygulamasına göre, işverence önel verilmeksizin ve ihbar tazminatı peşin ödenmeksizin yapılan fesihlerde önel süresi içerisinde işçi lehine oluşacak artışlardan işçinin yararlanması gerekir. Bir başka anlatımla bu tür fesihler önelli fesihler olarak kabul edilmektedir. Böyle olunca da ihbar tazminatı ödenmediği sürece iş sözleşmesi önel bitimine kadar devam edecektir. Ayrıca önel süresi içerisinde taraflarca başka nedenlerle gerçekleştirilecek fesih işlemleri geçerli sayılacaktır." Yargıtay 9. HD. 01.03.2004. E. 2003/13738-K. 2004/3888, Meşe İçtihat Programı.

V. BİLDİRİM SÜRESİNİN DOLMASI VE HUKUKİ SONUÇLARI

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde uygulanan süreli fesih bildiriminin yapılmasıyla birlikte, gerçekleşen ilk hukuki sonuç bildirim süresinin işlemeye başlaması, ikinci ve nihai hukuki sonuç ise bu sürenin tükenmesiyle, iş sözleşmesinin ortadan kalkmasıdır.²⁹⁹ Süreli fesihte, olağan koşullarda bildirim süresinin geçmesiyle iş sözleşmesi hukuken geçerli bir şekilde sona ermekte, bir diğer anlatımla fesholmaktadır. Kanun koyucunun, fesih bakımından bildirim süresini öngörmesindeki maksat, taraflara kendi imkan ve isteklerine göre birtakım önlemleri alma olanağının sağlanmasıdır. Bu bakımdan, bildirim süresinin geçmesiyle birlikte iş sözleşmesi kendiliğinden sona ereceğinden, taraflar başkaca zarara uğramış olsalar dahi, diğer taraftan bu zararın tazminini isteyemezler. Örneğin işçi, yeni bir iş bulamaması ya da mevcut işinden daha kötü koşullarda bir iş bulmasının zarara neden olduğunu öne süremez. Ya da işveren, çalıştıracak işçi bulamaması veya performansı daha düşük bir işçiye rıza göstermek zorunda kalması veyahut da, işçinin işten ayrılması sonucu işin durması sebebiyle zararın oluştuğunu ileri süremez. Zira bildirim süresinin bizatihi düzenleniş amacı, iş sözleşmesinin taraflarını fesihten önce haberdar kılarak oluşacak zarar ihtimaline karşı, onları önlem alma olanağına kavuşturmadır.³⁰⁰

İş sözleşmesinin, bildirim süresinin geçmesiyle sona ermesi üzerine işverenin bazı yükümlülükleri gündeme gelmektedir. Örneğin İş Kanunu'nun 32. maddesinin 6. fıkrasına göre, iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte, işçinin tüm alacakları muaccel olur. İşçinin ücreti ile sözleşme ve Kanun'dan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatleri tam olarak ödenmelidir (TBK. m.442/1). Bu ödemeye dair ücret hesap pusulası işçiye verilmelidir (İK. m.37). Kanun'un 28. maddesi gereğince işçiye çalışma belgesi düzenlenerek tevdi edilir. İş Kanunu'nun 29. maddesinin 6. fıkrası uyarınca, toplu işçi çıkarma işleminin kesinleşmesinden itibaren 6 aylık süreçte, aynı vasıftaki iş için yeniden işçi alınmak istenmesi durumunda, Kanun'un 17. maddesi kapsamında iş akti feshedilen işçilerin, tercihen işe çağrılmaları zorunluluğu söz

²⁹⁹ Süzek, s. 520; Kurt, Koç, s. 160; Tunçomağ, Centel, s. 200-201; Narmanlıoğlu, s. 364.

³⁰⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 918-919; Şakar,Şakar, s. 76.

konusu olur.³⁰¹ Yine işçiye ait eşya ve belgeler iade edilir.³⁰² İşveren, işçiye ait düzenleyeceği işten ayrılış bildirgesini Sosyal Güvenlik Kurumuna sunup, aylık prim ve hizmet belgesinde işçinin çıkış tarihini ve çıkış nedenini göstermelidir.³⁰³ Öte yandan, şartları oluşmuşsa işçiye kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü de söz konusu olabilir.³⁰⁴

³⁰¹ Karakaş, s. 110; Tunçomağ, Centel, s. 202; Demir, s. 397-399; Çankaya, Günay, Göktaş, s. 69-70.

³⁰² Kurt, Koç, s. 124-125; Demir, s. 398; Buna karşılık işçinin de doğal olarak işverene ait araç, gereçleri, malzemeleri, belgeleri ve sair eşyaları iade yükümlülüğü vardır.

³⁰³ Kurt, Koç, s. 125-129.

³⁰⁴ Kıdem tazminatına hak kazanma koşulları 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. ve geçici 6. maddeleri gereğince, mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun halen yürürlükte bulunan 14.maddesinde düzenlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İHBAR TAZMİNATI VE KOŞULLARI

Bu bölümde, usulsüz fesih kavramı açıklanmakta, bildirim sürelerine uyulmamasının yaptırımı olarak ihbar tazminatı ve hak kazanma koşulları incelenmekte, ihbar tazminatının hesaplanması ve ifası başlığı altında ise; ihbar tazminatında yasal kesintiler, ifa yeri, zamanaşımı ve faiz konuları ele alınmaktadır.

I. USULSÜZ FESİH

A. Genel Bilgi

Belirsiz süreli ve sürekli iş sözleşmesinde, taraflardan biri, iş sözleşmesini bildirim süresi vermeden veya eksik vererek fesheder ya da işveren, peşin ödeme suretiyle iş sözleşmesini feshettiğini beyan etmesine rağmen, bildirim süresine ilişkin peşin ücreti ödemez ya da eksik öder veyahut da kısmen para, kısmen de süre vererek uygularsa usulsüz (haksız) fesih söz konusu olur.³⁰⁵ Kanun'da belirsiz süreli iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla sonlandırma, bir diğer deyişle feshi ihbar (bildirimli fesih) zorunluluğu, hem işçi hem de işveren için öngörüldüğünden, usulsüz fesih, bu zorunluluğa uymayan her iki taraf için de geçerlidir.³⁰⁶ Bununla birlikte, taraflar bireysel iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde fesih konusunda özel bir prosedür, söz gelimi disiplin kurulu kararı gerekliliği kararlaştırabilirler. Şayet fesih öngörülen bu prosedüre uygun olarak yapılmazsa usulsüz sayılmaktadır. Yine süreli feshi her hangi bir sebep gösterilme mecburiyeti olmamasına rağmen, feshin ancak, ekonomik, sosyal ya da teknik bir sebebe dayalı olarak gerçekleşebileceği, hatta feshin ancak bir sebebe dayalı olarak gerçekleştirilebileceği öngörülebilir. Örneğin *“feshin lüzumlu bir sebebe dayalı olarak yapılabileceği”* veya *“meşru ve makul bir*

³⁰⁵ Akyiğit, s. 207; Narmanlioğlu, s. 469; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 919; Süzek, s. 528; Günay, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 249; Yargıtay 9. HD. 29.06.2006. E. 2005/37148-K. 2006/19198 için bkz. Günay, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 249, dipn. 20.

³⁰⁶ Narmanlioğlu, s. 377; Korkmaz, Alp, s. 176; Şakar, Şakar, s. 79; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 274; Yargıtay 9. HD. 12.07.2006. E. 2006/1797-K. 2006/20696, Akip İçtihat Programı.

nedenin varlığı halinde feshin yapılabileceği” kararlaştırılabilir. Bu gibi özel hükümlere aykırı davranılması halinde de fesih usulsüzdür.³⁰⁷

Usulsüz fesih de tıpkı usulüne uygun şekilde gerçekleştirilen fesih gibi iş sözleşmesini sonlandırır. Fakat bu durumda, usulsüz feshe muhatap olan işçi ya da işveren karşı taraftan İş Kanunu’nun 17. maddesinin 4. fıkrası uyarınca, bildirim süresine ait ücret kapsamında ihbar tazminatı talep edebilir (DİK. m.16/D-1; TBK. m.438/1, 439/1). Koşulları oluşmuşsa işçi kıdem tazminatına hak kazanır (1475 sy. İK. m.14; DİK. m.20; BİK. m.6).³⁰⁸ Ayrıca, taraflar şartları oluşmuşsa genel hükümlere göre, maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilir; ihbar tazminatı veya kötüniet³⁰⁹ tazminatıyla karşılanamayan maddi zararın, maddi tazminat (TBK. m.49) davası yoluyla, manevi zararın ise manevi tazminat (TBK. m.58) davası yoluyla tazmini talep edilebilir. Maddi ve manevi tazminat istemleri bakımından salt fesih işlemi tazminat hakkı kazandırmaz. Zararın ve kusurun varlığının talepte bulunan tarafından ispatlanması gerekir (TBK. m.50).³¹⁰

³⁰⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 356; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 919; Narmanlioğlu, s. 377-486-487-488-489; “İş sözleşmesinin eki niteliğindeki ‘Dahili Talimatname’ (İç Yönetmelik) de, şayet fesih için özel bir prosedür öngörülmüşse, bu prosedüre uyulmadan yapılmış fesihte haklı sayılmaz.” Yargıtay 9. HD. 29.06.1967. E. 4417-K. 5985 için bkz. Narmanlioğlu, s. 377, dipn. 139; “Toplu iş sözleşmesinde Disiplin Kurulu’na gidilmeden feshin gerçekleştirilmesi halinde, fesih haksız fesih haline geleceğinden, işçi kıdem ve ihbar tazminatını talep edebilecektir. Ancak geçerli fesih nedenlerinin varlığı kanıtlanırsa Disiplin Kurulu’na gidilmemiş olması feshi geçersiz hale getirmez. Çünkü, söz konusu toplu iş sözleşmesi, geçerli feshe ilişkin bir düzenlemede bulunmamıştır.” Yargıtay 9. HD. 29.06.2009. E. 2008/36286-K. 2009/18338, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 25.03.2015; Yargıtay HGK. 08.03.2000. E. 2000/9-55-K. 2000/170, Akip İçtihat Programı.

³⁰⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 920; Korkmaz, Alp, s. 176; Tunçomağ, Centel, s. 203; Süzek, s. 528; Demircioğlu, s. 204-205-206-207.

³⁰⁹ Kötüniet tazminatı, iş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler için öngörülmüş olup, buna ilişkin İK.’nın 17. maddesinin 6. fıkra hükmü aynen şöyledir: “İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18,19,20 ve 21.maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18. maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18,19,20 ve 21.maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.”; “Genel değer yargısına göre kötüniet sayılabilecek somut olayın ortaya konulup kanıtlanması gerekir” Yargıtay 9. HD. 15.10.1985. E. 1985/7070-K. 1985/9454, Yargıtay bir kararında, kötünietle fesihte, ispat yükünün genel ispat kurallarına göre bu iddiaya dayanan tarafa ait olduğuna hükmetmiştir. Yargıtay 9. HD. 24.01.1980. E. 1980/212-K. 1980/379, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 17.02.2009. E. 2007/36441-K. 2009/2758, Akip içtihat programı; Kötüniet tazminatı konusunda geniş bilgi için bkz. Narmanlioğlu, s. 392-403; Narter, s. 250-275; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 934-944; Süzek, s. 532-545; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 278-282.

³¹⁰ Süzek, s. 528, 531-532; Korkmaz, Alp, s. 177; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 921, 927-928, Narmanlioğlu, s. 389-392; Narter, s. 634; Mülga 1474 sayılı İş Kanunu’nun 13. maddesinin son fıkrasında tazminat talebine cevaz verilmişken, yeni 4857 sayılı İş Kanunu’nda buna paralel bir düzenlemeye gidilmemiştir; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi temyiz incelemesi sırasında verdiği bir kararında aynen “Gerçekten İş Kanunu’nun 13/son maddesine göre, işçinin ayrıca tazminat isteme hakkı vardır. Ancak burada söz konusu olan tazminat, genel hükümlere göre, gerekli koşulların oluşması halinde söz konusu olabilir. Buna göre, işverenin işçinin yeni bir iş bulmasını engellemesi ve buna bağlı olarak işçinin zarara uğramasıdır. Başka bir deyişle işverenin işçinin yeni bir iş bulmasını kusurlu davranışı ile engellemesi ve bu eylemle doğan zarar arasında uygun illiyet bağının

İş sözleşmesinin süreli feshinde, bildirim süresi içerisinde işveren, işçiye yeni iş arama izni vermemiş veya eksik kullandırtmışsa, bu usulsüz fesih olarak kabul edilmemektedir. Zira bu aykırılığa ilişkin olarak, İş Kanunu'nda ayrı bir müeyyide öngörülmüştür. İşçi böyle bir durumda ihbar tazminatı talebinde bulunamaz. Ancak İK. m.27 kapsamında ücret alacağının ödenmesini isteyebilir. Bununla yanı sıra, işçi, İK. m.24/II-f uyarınca “*çalışma şartlarının uygulanmaması*” gerekçesine dayalı olarak iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.³¹¹

B. Usulsüz Feshin Hukuki Sonucu

İşçinin ya da işverenin bildirim süresine uymaksızın gerçekleştirdiği yani usulsüz yaptığı fesih de, aynen usulüne uygun olarak yapılan fesihte olduğu gibi, iş sözleşmesini sona erdirmekle beraber esasında sadece iş ilişkisi ortadan kalkar. İş sözleşmesi usulüne uygun süreli bir fesih varmış gibi, bildirim süresinin sonuna kadar devam eder. Bunun sonucu olarak, bildirim süresine uyulmuş olsaydı doğacak tüm haklar işçi tarafından işverenden talep edilebilir.³¹²

varlığının gerçekleşmesi gerekir. Feshi ihbar süresi sonunda henüz bir iş bulamamış olan işçi, salt bu nedenle çalışmadığı ve boşta geçen süreler için tazminat isteyemez. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, işverenin İş Kanunu'nun 13/son maddesi uyarınca ve genel hükümler çerçevesinde sorumluluğu işverene geçmiştir. Bu nedenle isteğin reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsizdir.” gerekçesiyle bozduğu yerel mahkeme kararında direnilmesi üzerine, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Daire kararının yerinde olduğundan bahisle direnme kararını bozmuştur. Bknz. Yargıtay HGK. 15.03.1995. E. 1994/9-801-K. 1995/182, “Mahkemece davacı öğretmenin işten çıkarılması gerekçe gösterilerek manevi tazminat isteği hüküm altına alınmış ise de Borçlar Kanunu 49. maddesinde manevi tazminat için öngörülen kararların somut olayda gerçekleştiği sonucuna varılamaz. Gerçekten salt fesih işlemi ile davacı işçinin şahsiyet haklarının hukuka aykırı şekilde tecavüze uğraması olgusu mevcut değildir.” Yargıtay 9. HD. 22.05.2002. E. 2002/910-K. 2002/8792, Meşe İçtihat Programı.

³¹¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 917-920; Narmanlıoğlu, s. 368; Topcu, s. 60; Korkmaz, Alp, s. 175; Süzek, s. 524; Yargıtayın bu konuyla ilgili olarak, 1475 sayılı İK.'nın yürürlükte olduğu dönemde ve şimdi geçerliliğini yitiren önceki uygulaması farklıydı. “Dosyadaki yazılara, toplanan delillere ve özellikle, İş Kanununun 13 üncü maddesi uyarınca iş akti ihbar önelinin sonunda feshedilmiş olduğundan ihbar öneli içinde işçinin iş aktini feshetmesi kıdem tazminatını gerektirmez ise de; işveren ihbar öneli verirken İş Kanununun 19 uncu maddesine göre iş saatleri içinde günde iki saat iş arama izni vermediği, işçiye tanınan seçimlik hakkını kısıtladığı, böylelikle ihbar önelinin yasaya uygun nitelikte bulunmadığının anlaşılmasına göre davalının temyiz itirazının reddiyle sonucu itibarıyla doğru olan kararın onanmasına.” Yargıtay 9. HD. 06.03.1978. E. 1978/2950-K. 1978/3524, Meşe İçtihat Programı.

³¹² Kılıçoğlu, s. 84-85-86-87; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 920; Süzek, s. 528; Demir, s. 334; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 273; “İş Akdinin ihbar öneli verilmeksizin işverence bozulduğu kabul edilip, ihbar tazminatına hükmedildiğine göre, ihbar önelinin hizmet süresine ilavesi gerekir. Bu takdirde ihbar öneli içerisinde kıdem tazminatının hesabında yeni haklar tanıyan toplu sözleşme yürürlüğe girmişse, bunda nazara alınması gerekir.” Yargıtay 9. HD. 28.02.1978. E. 1977/15693-K. 1978/3379, Yargıtay 9. HD. 03.11.1995. E. 1995/13363-K. 1995/33393, Yargıtay HGK. 03.02.1999. E. 1999/9-35-K. 1999/54, Meşe İçtihat Programı; “Dairemizin yerleşik ve kararlılık kazanmış uygulamasına göre, işverence önel verilmeksizin ve ihbar tazminatı peşin ödenmeksizin yapılan feshlerde önel süresi içerisinde işçi lehine oluşacak artışlardan işçinin yararlanması gerekir. Bir başka anlatımla bu tür feshler önelli feshler olarak kabul edilmektedir. Böyle olunca da ihbar tazminatı ödenmediği sürece iş sözleşmesi önel bitimine kadar devam edecektir. Ayrıca önel süresi içerisinde

Bildirim süresine uyulmadan, bir başka deyişle usulsüz olarak yapılan fesih işleminin tek hukuki müeyyidesi, ihbar tazminatıdır. İş Kanunu'nun 18. ve devamı maddelerinde öngörülen iş güvencesi hükümleri hariç, usulsüz feshin iptalinin dava konusu yapılması mümkün olamaz. Zira buna cevaz veren bir düzenleme mevzuatımızda bulunmamaktadır.³¹³

İş sözleşmesinin, işçi tarafından İK.'nın 24. maddesine, işveren tarafından ise İK.'nın 25. maddesine dayalı olarak haklı nedenle derhal feshi durumunda, fesih işlemini yapan taraf haklı nedenle de olsa iş sözleşmesini kendisi feshettiğinden ihbar tazminatına hak kazanamaz. Keza bu tür feshe maruz kalan taraf da, sözü edilen maddeler hükmü gereğince zaten ihbar tazminatına hak kazanmaktan yoksun kalır. İhbar tazminatı yalnızca, bildirim süresine uyulmamak suretiyle usulsüz yapılan ve aynı zamanda haklı bir nedene de dayanmayan fesih işlemine maruz kalan tarafa ait bir hak niteliğindedir.³¹⁴

İş Kanunu'nun 17. maddesinin 6. fıkrasında belirtildiği üzere, işverenin bildirim süresine (şartına) uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, Kanun'un iş güvencesine ilişkin 18, 19, 20 ve 21. maddeleri hükümlerinin uygulanmasına engel teşkil etmez.³¹⁵

II. BİLDİRİM SÜRELERİNE UYULMAMASININ HUKUKİ YAPTIRIMI OLARAK İHBAR TAZMİNATI

A. İhbar Tazminatının Hukuki Niteliği

İş Kanunu'nun 17. maddesinin 4. fıkrasında, ihbar tazminatı, bildirim süresine (şartına) uymayan tarafın, diğer tarafa ödemekle yükümlü olduğu, bildirim süresine ilişkin ücretin karşılığı tutar olarak ifade edilmektedir. Usulsüz fesih

tarafılarda başka nedenlerle gerçekleştirilecek fesih işlemleri geçerli sayılacaktır.” Yargıtay 9. HD. 01.03. 2004. E. 2003/13738-K. 2004/3888, Akip İçtihat Programı.

³¹³ **Korkmaz, Alp**, s. 176-177; **Kurt, Koç**, s. 184; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 920; Yargıtay HGK. 17.02.1993. E. 1992/730-K. 1993/64, Akip İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 02.11.1995. E. 1995/34694-K. 1995/33365, Meşe İçtihat Programı.

³¹⁴ **Osman Usta**, İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamalar, Feryal Matbaası, 1. Baskı, Ankara 1998, s. 807, 821-824; **Süzek**, s. 529; **Narmanlıoğlu**, s. 379; **Narter**, s. 198; Yargıtay 9. HD. 30.04.1998. E. 1998/6323-K. 1998/8148, Meşe İçtihat Programı; *“Davacının haklı sebeple iş sözleşmesini feshetmiş olsa da ihbar tazminatına hak kazanamayacağı düşünüülerek ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken mahkemece kabulü doğru değildir.”* Yargıtay 9. HD. 13.12.2006. E. 13848-K. 32792, Uyp Bilişim Sistemi. , Erişim Tarihi: 28.03.2015

³¹⁵ **Karakaş**, s. 63.

durumunda, fesih işlemini gerçekleştiren işçi ya da işverenin, feshin muhatabı olan diğer tarafa, sözü edilen fıkra hükmü uyarınca ifayla yükümlü olduğu bu tazminat doktrinde ve uygulamada “*ihbar tazminatı*” olarak isimlendirilmektedir. İhbar tazminatına ilişkin olarak birbirine benzer bazı tanımlar yapılmaktadır. Bu tanımlardan birine göre, ihbar tazminatı süresi belirsiz, sürekli iş sözleşmelerinin bildirim şartına uyulmaksızın feshi halinde, şarta uymayan tarafın, karşı tarafa ödemek zorunda olduğu, bildirim sürelerini karşılayan ücret tutarındaki bir paradır.³¹⁶ Diğer tanıma göre ise, ihbar tazminatı, feshi gerçekleştiren tarafın, bildirim süresine uymaması durumunda karşı tarafa ödemekle yükümlü olduğu, miktarı kanunla belirlenmiş bir para tutarıdır.³¹⁷

İhbar tazminatı yükümlüsü usulsüz feshi gerçekleştiren, bir başka deyişle bildirim süresine uymayan işçi ya da işverendir. Bildirim süresi içerisinde fesih anlamında, haklı bir neden olmaksızın işyerini terk eden işçi bu süre içerisinde yine fesih anlamında, haklı bir neden olmaksızın işçinin işyerine girmesine izin vermeyen işveren, bildirim süresine uymamak suretiyle usulsüz fesih yapmış olacağından, diğer tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü altında bulunmaktadır.³¹⁸

İhbar tazminatının hukuki niteliği konusunda doktrinde bir ittifak söz konusu değildir. Farklı görüşler ve uygulamalar bulunmaktadır. İhbar tazminatı bunların bir kısmında tazminat, bir kısmında ücret, bir kısmında ise özel nitelikte bir ödeme olarak değerlendirilmektedir. Yargıtayın önceki tarihli bazı kararlarında, ihbar tazminatı, iş sözleşmesinin süre verilmeden feshi durumunda, işçinin yeni iş buluncaya kadar boşta geçireceği günlerin tazminatı olarak nitelendirilip “*işsizlik tazminatı*” olduğu vurgulanmaktaydı.³¹⁹ Fakat Yargıtayın son tarihli kararlarında “*kanundan doğan götürü bir tazminat*” olduğu kabul edilmektedir.³²⁰ Doktrinde ise

³¹⁶ Usta, s. 787.

³¹⁷ Sözek, s. 529; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 921; Narter, s. 197-198, Narnanhoğlu, s. 377.

³¹⁸ Tunçomağ, Centel, s. 201; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 921; Akyiğit, s. 206-207; Kurt, Koç, s. 171; Narmanhoğlu, s. 365; Yargıtay 9. HD. 01.12.1994. E. 1994/12046-K. 1994/17044, Meşe İctihat Programı.

³¹⁹ Yargıtay 9. HD. 31.12.1965. E. 1965/10578-K. 1965/10295, Yargıtay 9. HD. 06.05.1986. E. 1986/3589-K. 1986/4642, Yargıtayın önüne gelen bir uyuşmazlıkta, işyeri kamulaştırılmazdan önce, işveren davacı ve diğer işçilere durumu duyurmuş, hepsi civarda bir başka iş bularak ara vermeden çalışmaya başlamışlardır. Yargıtayın görüşüne göre, bildirim süresi, her iki taraf içinde bir fesih güvencesidir. Davacı hemen iş bulduğundan güvencenin amacı gerçekleşmiştir. Yargıtay 9. HD. 17.01.1985. E. 1984/10618-K. 1985/175, Meşe İctihat Programı.

³²⁰ Yargıtayın, ihbar tazminatını “*işsizlik tazminatı*” sayan görüşünden ayrıldığı anlaşılmaktadır. Söz konusu kararda işçinin, işverenin usulsüz feshinden hemen sonra yeni bir iş bulmasının hak kazanılan ihbar tazminatını

ihbar tazminatı ile ilgili olarak “*götürü tazminat*”, işçi yönünden “*ücret*”, işveren yönünden “*kanundan doğan tazminat*”, bildirim süresini tanımaya zorlama maksadı taşıyan “*medeni ceza*”, bildirim süresine uyulmasını sağlama maksadının yanında, karşı taraf nezdinde bir zarar doğabileceği olgusundan hareketle “*çift karakterli tazminat*” şeklinde nitelendirmeler yapılmaktadır.³²¹

Yargıtay kararlarında, ihbar tazminatı esas olarak, iş aktinin feshine muhatap olan taraf lehine iş güvencesi olarak düzenlenen, bildirim süresine bağlı götürü bir tazminat şeklinde tanımlandığından, iş aktini fesheden tarafın ihbar tazminatına hak kazanamayacağını genel bir ilke olarak benimsenmektedir.³²²

İhbar tazminatının hukuki niteliği konusunda oldukça farklı görüşlerden de anlaşılabileceği üzere, bu tazminat türü klasik manada bir tazminata işaret etmemektedir. Usulsüz fesih yapan, bildirim süresine uymayan tarafın, diğer tarafa ödemekle yükümlü olduğu bu tazminat hakkının doğumu için feshi gerçekleştirenin kusurunun, feshe muhatap olan tarafın ise bir zararının varlığına ihtiyaç yoktur. Dolayısıyla, kusurun ve zararın mevcudiyetinin ispatlanması gerekmez. Bu tazminata hak kazanılabilmesi için usulsüz feshin, bir başka anlatımla iş sözleşmesinin bildirim süresine uyulmadan feshedildiğinin ispatlanması gerekli ve yeterli olmaktadır.³²³ Bu

talep etmesine engel olmadığı, zira 1475 sayılı İş Kanunu’nun 13. (4857 sy. İK. m.17) maddesinde hangi koşullarda ihbar tazminatı istenebileceğinin belirtildiği, maddede işsiz kalıp kalmama koşuluna yer verilmediği, bu duruma göre de ihbar tazminatının hüküm altına alınmasına karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozmuştur. Yargıtay 9. HD. 02.12.1997. E. 18410-K.20006 için bkz. **Narmahoğlu**, s. 389, dipn.184; “*İhbar tazminatı, yasadan doğan götürü tazminat olarak nitelendirilebilir. Bu niteliği itibarıyla B.K. 125. maddesine göre 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir.*” 9. HD. 22.06.2010. E. 2009/46208-K. 2010/19768, “*Yasada ihbar tazminatının miktarı ‘bildirim süresine ait ücret’ olarak belirlenmiştir. Buna göre ihbar tazminatı, yasadan doğan götürü tazminat olarak nitelendirilebilir.*” Yargıtay 9. HD. 25.01.2012. E. 2009/36097-K. 2012/1761, Yargıtay yeni tarihli bir kararında, iş sözleşmesinin usulsüz feshinden sonra bildirim süresi içerisinde işçinin yeni bir iş bulup çalışmaya başlamasının ihbar tazminatına hak kazanmasına engel olmayacağına hükmetmiştir. “*Yasada ihbar tazminatının miktarı ‘bildirim süresine ait ücret’ olarak belirlenmiştir. Buna göre, ihbar tazminatı, yasadan doğan götürü tazminat olarak nitelendirilebilir. Bu niteliği itibarıyla Borçlar Kanunu’nun 125 inci maddesine göre 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir.*” Yargıtay 9. HD. 25.01.2012. E. 2009/36097-K. 2012/1761, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 25.01.2012. E. 2009/33347-K. 2012/1708, Uyak Bilişim sistemi, Erişim Tarihi: 02.04.2015; Bu konuyla ilgili olarak bkz. **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 923-924.

³²¹ **Usta**, s. 787-788; **Akyiğit**, s. 208; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 922; **Narmahoğlu**, s. 388; **Süzek**, s. 529; **Narter**, s. 197-198.

³²² Yargıtay 9. HD. 24.03.1988. E. 1988/3199-K. 1988/3417, “*İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. Yine, işçinin 1475 Sayılı Yasa’nın 14. maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez.*” Yargıtay 9. HD. 22.06.2010. E. 2009/46208-K. 2010/19768, Meşe İçtihat Programı.

³²³ **Özcan**, Uygulamalı İş Davaları, s. 651.

nitelikler ihbar tazminatının kanun koyucu nezdinde de kesin ve götürü olarak bir tazminat olarak algılandığının göstergesidir. Gerçekten de, usulsüz feshe maruz kalan tarafın zararı, bildirim süresine ilişkin ücret tutarından daha düşük olsa veya hiçbir zarar oluşmasa bile usulsüz feshi yapan taraftan ihbar tazminatı isteyebilir. Fesihten sonra, işçinin daha yüksek ücretli yeni bir iş bulması ya da işverenin, daha düşük ücretle çalışan kalifiye bir işçi temin etmesi buna örnek olarak verilebilir.³²⁴ İhbar tazminatı kesin, maktu ve götürü nitelikte olduğundan, klasik manada tazminatta veya cezai şartta olduğu gibi hakim tarafından takdiri bir indirim tabi tutulamaz.³²⁵ İhbar tazminatı, sonuçta ücret niteliği taşımaz. Kanundan doğan götürü bir tazminat olduğundan TBK.'nın 146. maddesi uyarınca on yıllık zamanaşımı süresine tabidir. İhbar tazminatının temliki, takası ve haczi konusunda ücretlerde olduğu gibi yasal bir sınırlama mevcut değildir.³²⁶

B. İhbar Tazminatına Hak Kazanma Koşulları

İhbar tazminatı, İş Kanunu'na tabi belirsiz süreli ve sürekli iş sözleşmelerinin usulsüz olarak, diğer bir anlatımla bildirim süresine uyulmaksızın feshi durumunda gündeme gelmektedir. Ancak, tarafların deneme süresi kararlaştırmaları halinde bu süre içinde yapılan fesihlerde ihbar tazminatı söz konusu olmamaktadır (İK. m.15; TBK. m.433).

İş sözleşmesi belirli süreli ise, sürenin dolması üzerine kendiliğinden sona erdiğinde ya da taraflarca haklı bir nedenle veyahut da haklı bir neden olmaksızın (haksız) feshedildiğinde ihbar tazminatına hak kazanılamaz. Bu noktada belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin uzunluğu herhangi bir önem taşımaz.³²⁷

³²⁴ Özcan, Uygulamalı İş Davaları, s. 651.

³²⁵ Narter, s. 198; Günay, İş Davaları, s. 220; Narmanhoğlu, s. 382-383; Süzek, s. 529; Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 413; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 922, 926.

³²⁶ Narter, s. 207; Akyiğit, s. 208; Narmanhoğlu, s. 389; Özcan, Uygulamalı İş Davaları, s. 652; Yargıtay 9. HD. 25.01.2012. E. 2009/36097-K. 2012/1761, Meşe İçtihat Programı.

³²⁷ Demircioğlu, s. 59; Usta, s. 791-792; Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 366; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 11; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 923; Narmanhoğlu, s. 377; Kurt, Koç, s. 20; Süzek, s. 234; Yargıtay HGK. 27.12.1978. E. 1978/9-597-K. 1978/1242, Yargıtay HGK. 01.07.1992. E. 1992/9-335-K. 1992/448, Yargıtay 9. HD. 29.04.1993. E. 1992/13027-K. 1993/7332; Yargıtay 9. HD. 07.02.1991. E. 1990/9562-K. 1991/1347, "Taraflar arasındaki hizmet akti belirli süreli olduğundan süresi belirli olmayan hizmet akitleriyle ilgili olarak 1475 sayılı İK.'nın 13.(4857 sy.İK.m.17) maddesinde düzenlenen ihbar tazminatının olayımızda uygulama olanağı yoktur. Bu nedenle davacının ihbar tazminatı isteğinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır." Yargıtay 9. HD. 21.01.1998. E. 1997/19361-K. 1998/389, Meşe İçtihat Programı; "Davacı davalıya ait özel okulda belirli süreli hizmet akti ile öğretmen olarak çalışmıştır. İş Kanunu'nun 13. (4857 sy.İK.m.17) maddesine

Belirli süreli iş sözleşmesi, ortada esaslı objektif bir neden yokken zincirleme şekilde yapılmış ve bu suretle baştan beri belirsiz süreli sayılan bir iş sözleşmesi olabilir (İK. m.11). Böyle bir durumda taraflarca, en son yapılan iş sözleşmesinin süresinin sona erdiği iddiasıyla sözleşme feshedildiğinde, bir diğer anlatımla bildirim süresine uyulmadığında, usulsüz feshin gerçekleştiği kabul edilmelidir. Dolayısıyla da fesih işlemi yapan tarafın ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.³²⁸

Belirsiz süreli iş sözleşmesi, ikale (bozma sözleşmesi), ölüm ya da haklı nedenle derhal fesih yoluyla sona erdirilmiş ise, ortada halen yürürlükte bulunan bir sözleşme bulunmadığından ihbar tazminatı doğal olarak bahis konusu olamaz.³²⁹

Sırası gelmişken belirtmekte yarar vardır ki, Kanun'da iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshinde (İK. m.24, 25) bildirim süresi tanıma zorunluluğu yer almamaktadır. Hatta, haklı neden vukubulduğunda bildirim süresi beklenmeksizin belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmenin derhal feshi düzenlenmektedir.³³⁰ Kaldı ki, bildirim süresi verilmesi gerekmeyen böyle bir fesih türünde ihbar tazminatından zaten söz edilemez. Zira, ihbar tazminatı bildirim süresine uyulmamasının, usulsüz feshin bir hukuki müeyyidesidir.

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinin haksız olması ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğurur. Haklı nedenle derhal fesih yetkisi İK. m.24 ve m.25'te düzenlenmektedir. Fesihte haklı bir neden yoksa yada ispatlanamaz ise fesih haksızdır. Yine Kanun'un 24/II ve 25/II. maddelerinde öngörülen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan durumlara dayalı olarak haklı nedenle derhal fesih yetkisi

göre ihbar tazminatı sadece belirsiz süreli hizmet akitleri için öngörülmüş olup, bu hükmün belirli süreli hizmet akitlerinde uygulama olanağı yoktur. Bu nedenle ihbar tazminatına ilişkin isteğin reddine karar verilmelidir." Yargıtay 9. HD. 27.12.1994. E. 1994/14771-K. 1994/18626 için bkz. **Narmanhoğlu**, s. 377-378, dipn. 141; Yargıtay 7. HD. 20.06.2013. E. 2013/4076-K. 2013/11586, Uyak Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 11.04.2015.

³²⁸ **Demir**, s. 89-90-91-92-93; **Usta**, s. 792; **Narmanhoğlu**, s. 378; **Mollamahmutoğlu**, **Astarlı**, **Baysal**, s. 923; **Süzek**, s. 243-244-245-246; Yargıtay 9. HD. 01.03.2012. E. 2009/46799-K. 2012/6562, Yargıtay 9. HD. 25.01.2012. E. 2009/36361-K. 2012/1770, Meşe İçtihat Programı; "Davacı belirli süreli olmakla beraber zincirleme akitlerle çalıştırılmış olmasına göre, aktin belirsiz süreli hale dönüştüğünün kabulüyle davacıya ihbar tazminatı verilmesi gerekir." Yargıtay 9. HD. 18.12.1980. E. 12923-K.13595, Yargıtay 9. HD. 16.08.1993. E.12848-K.12920 için bkz. **Narmanhoğlu**, s. 378, dipn. 143; "5580 sayılı Kanuna göre çalışan öğretmenlerin süre sonunda sözleşmelerinin yenilenmemesi fesih sayılırsada, kıdem tazminatı dışında ihbar tazminatı talepleri kabul edilemez; çünkü sözleşme, Kanun gereği belirli sürelidir." Yargıtay 9. HD. 05.02.1997. E. 1996/19413-K. 1997/1944 için bkz. **Mollamahmutoğlu**, **Astarlı**, **Baysal**, s. 923, dipn. 512.

³²⁹ **Narmanhoğlu**, s. 378; **Mollamahmutoğlu**, **Astarlı**, **Baysal**, s. 923; Yargıtay 9. HD. 21.02.1994. E. 1994/2473-K. 1994/2638, Yargıtay 9. HD. 08.05.1986. E. 1986/3919-K. 1986/4881, Yargıtay 9. HD. 20.05.1986. E. 1986/4343-K. 1986/5238, Meşe İçtihat Programı.

³³⁰ **Korkmaz**, **Alp**, s. 177.

kullanılmış olabilir. Bu durumda feshin, Kanun'un 26. maddesi uyarınca, bu çeşit davranışlarda bulunulduğunun öğrenildiği günden itibaren altı iş günü içerisinde ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde yapılması gerekir. Feshin belirtilen hak düşürücü süre içerisinde yapılmaması feshi haksız duruma getirir. Bu gibi haksız fesih hallerinde feshi gerçekleştiren tarafın, diğer tarafa ihbar tazminatı ödemesi gerekmektedir. Çünkü bu durumda, belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde bildirim süresine uyulmaması, bir başka deyişle usulsüz fesih söz konusu olmaktadır.³³¹

İhbar tazminatının talep edilebilmesi için, iş sözleşmesi sürekli bir işe ilişkin olmalıdır. Süreksiz iş sözleşmelerinde ihbar tazminatı uygulanamaz. Zira İş Kanunu'nun 10. maddesinin son fıkrasında, süreksiz iş sözleşmelerine tatbik edilemeyen Kanun maddeleri arasında ihbar tazminatını düzenleyen 17. madde de bulunmaktadır.³³²

İhbar tazminatı, kısmi süreli sözleşmelerde de söz konusu olabilir. Bu tür iş sözleşmeleri belirsiz süreli ve sürekli olmak kaydıyla süreli feshe konu olurlar.³³³ İş Kanunu'nun 13. maddesinin 1. fıkrasında, kısmi süreli iş sözleşmesi; çalışma süresi, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlendiği sözleşme türü olarak tanımlanmıştır. 13. maddenin ikinci fıkrasında ise, kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı, tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamayacağı, kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin ise, tam

³³¹ Şakar, Şakar, s. 80; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 923; Narmanlıoğlu, s. 379, 469; Yargıtay, işçinin haklı nedenlede olsa iş aktini kendisinin feshetmesi durumunda ihbar tazminatına hak kazanamayacağı görüşündedir. Yargıtay 9. HD. 24.03.1997. E. 1996/22110-K. 1997/5658, "ihbar tazminatı, akdi fesheden tarafın karşısındaki için bir fesih güvencesi olarak getirilmiş bir önele bağlı bir tazminat türüdür. Olayda akdi ilişki, davacının işyerinin değiştirilmesi, böylece iş şartlarının başkalaştırılması sebebiyle, kendisi tarafından sona erdirilmiştir. Bu durumda ihbar tazminatına hükmedilmesi bu tazminatın amacına aykırı bir uygulama olacaktır." Yargıtay 9. HD. 12.02.1987. E. 1987/1340-K. 1987/1720, Meşe İçtihat Programı; "Hizmet akdinin ihbar öneli verilmeksizin davalı işveren tarafından haksız feshedildiği mahkemece kabul edilmiş olduğuna göre, bu durumda ihbar tazminatına hükmetmek gerekir." Yargıtay 9. HD. 03.06.1987. E. 1987/5367-K. 1987/5547, Meşe İçtihat Programı.

³³² Günay, İş Hukuku, s. 312; Narmanlıoğlu, s. 380; Aktay, Arıcı, Kaplan/Senyen, s. 83-84; Kurt, Koç, s. 14.

³³³ Topcu, s. 63-64; Narter, s. 200; Demircioğlu, 60-63; "İşçinin, belirli süreli iş sözleşmesiyle tam süreli, kısmi süreli olarak ya da çağrı üzerine hatta takım sözleşmesiyle çalışması arasında, bildirim öneli tanınması gerekliliği yönünden bir fark bulunmamaktadır. Ancak, deneme süreli iş sözleşmesinde karşı tarafa bildirim öneli tanınmasına gerek yoktur." Yargıtay 9. HD. 22.06.2010 E. 2009/46208-K. 2010/19768, Meşe İçtihat Programı.

sürelî emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenmesi gerektiği kurala bağlanmaktadır. İş Kanunu'na dayalı çıkarılan Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. maddesinde, kısmî sürelî çalışma kavramı açıklanmaktadır. Buna göre, işyerinde yapılan tam sürelî iş sözleşmesinin üçte ikisi oranına kadar (en az 1/3 oranında) yapılan çalışma kısmî sürelî çalışma olarak tespit edilmiştir.³³⁴

İhbar tazminatı uygulaması, mevsimlik iş sözleşmelerinde de geçerli olmaktadır. Fakat, iş sözleşmesinin belirli bir mevsim için kurulmamış olması şartı aranmaktadır. Zira belirli bir mevsim için yapılan iş sözleşmeleri belirli sürelî iş sözleşmesi sayıldıklarından, doğal olarak ihbar tazminatı uygulaması dışında kalırlar. Mevsimlik iş sözleşmesi, belirsiz sürelî ve sürekli nitelikte ise, elbette ihbar tazminatı gündeme gelebilir³³⁵ Yargıtaya göre, mevsimlik işlerde, mevsimin sona ermesiyle iş sözleşmesi son bulmaz tatile girer. Devam eden mevsim başlangıcına kadar işçinin iş görme edimini ifa, buna karşılıklı işverenin ücret ödeme yükümlülüğü olmaz. Bu

³³⁴ Korkmaz, Alp, s. 114-115; Narmanlıoğlu, s. 233; Akyiğit, s. 141-142-143-144-145; Topcu, 63-64; Yargıtay 9. HD. 13.12.2004. E. 2004/9961-K. 2004/27728, Yargıtay 21. HD. 10.05.2010. E. 2009/7144-K. 2010/5510, "Taraflar arasındaki diğer uyuşmazlık da, kısmî sürelî iş ilişkisinin varlığı ve sonuçları noktasında toplanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam sürelî çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az olarak belirlendiği iş sözleşmesi, kısmî sürelî iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır. Normal haftalık çalışma süresi ise aynı Yasanın 63. maddesinde, haftalık en çok 45 saat olarak açıklanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde emsal işçiden söz edilmiş olmakla, kısmî sürelî iş sözleşmesinin belirlenmesinde esas olarak alınacak haftalık normal çalışma süresi tam sürelî iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre belirlenecektir. Kanunun 13. maddesinde yazılı iş süresi azamidir. Buna göre o iş kolunda emsal bir işçinin ortalama haftalık çalışma süresi, haftalık 45 saati aşmamak şartıyla belirlenmeli ve bunun önemli ölçüde azaltılmış olup olmadığına bakılmalıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesi kapsamında İş Kanunlarına ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. maddesinde, 'İşyerinde tam sürelî iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmî sürelî çalışmadır.' Gereğince, 'üçte ikisinden az' olan çalışma ifadesi kullanılmışken, yönetmelikte üçte iki oranına kadar yapılan çalışmalar kısmî çalışma sayılmıştır. Bu durumlarda emsal işçiye göre 45 saat olarak belirlenen normal çalışmanın taraflarca 30 saat ve daha altında kararlaştırılması halinde, kısmî sürelî iş sözleşmesinin varlığından söz edilir. Kısmî sürelî iş sözleşmesi ile çalışan işçinin ücreti ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam sürelî emsal işçiye göre çalıştığı süre ile orantılı olarak ödenir. Kısmî sürelî hizmet aktiyle çalışan işçiye, ayrımı haklı kılan bir neden bulunmadıkça salt bu nedenle farklı bir işlem yapılmayacağı Kanunda öngörülmüştür. İşçinin ücretini veya diğer parasal haklarının tam sürelî emsal işçinin çalışma süresi ve ücretine göre oranlamak suretiyle belirlenecek olan haklarını talep etmesi mümkündür. Bundan başka 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde bu yönde ayırım açık biçimde yaptırıma tabi tutulmuş olmakla eşit davranma borcuna aykırılık tazminatının talep edilmesi olanaklıdır. Ayırımın sonuçları para veya para ile ölçülebilen menfaatlere dair değilse sadece eşit davranma borcuna aykırılık tazminatı ödetilmesi söz konusu olur. Kısmî çalışma Kanunda yer almasına rağmen, kıdem nasıl belirleneceği, ihbar, izin gibi haklardan nasıl yararlanacağı, bu haklarla ilgili hesap şekli yine normatif olarak düzenlenmiş değildir. Konu, Yargı kararıyla çözüme kavuşturulmaktadır. Buna göre kısmî çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün birkaç saat şeklinde olsun işçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçince kıdem tazminatı hakkının doğabileceği ve izne hak kazanacağı Dairemizce kabul edilmiştir (Yargıtay 9. HD 12.02.2008 gün ve 2007/31462 E, 2008/108 K). Hesaplama esas alınacak ücret ise işçinin kısmî çalışma karşılığı aldığı ücret olmalıdır. Kısmî sürelî iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi yönünden ihbar önelinin de iş ilişkisinin kurulduğu tarih ile feshedilmek istendiği tarih arasında geçen süre toplamına göre belirlenmesi gerekir." Yargıtay 9. HD. 14.09.2009. E. 2007/42567-K. 2009/22816, Meşe İhtihat Programı; Yargıtay 21. HD. 10.06.2013. E. 2012/7417-K. 2013/ 12193, UYAP Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 17.04.2015.

³³⁵ Tuncay, s. 48.

hale göre söz konusu dönemde iş sözleşmesi askıya alınmış durumdadır. Belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmesinin sona ermesi İK. m.17 uyarınca süreli fesih yoluyla ya da İK. m.24, 25 kapsamında haklı nedenle derhal fesih yoluyla gerçekleştirilir.³³⁶

İhbar tazminatına hak kazanılabilmesi için, belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirim süresine uyulmaksızın feshedilmiş olması gerekmektedir. İhbar tazminatı hakkının doğumu için bu unsurun varlığı mutlaka aranmaktadır (İK. m.17/4). Bildirim süresine uyulmaması feshin usulsüz yapılması anlamına gelir. Taraflardan birinin iş sözleşmesini bildirim süresi vermeden veya eksik vererek feshetmesi usulsüz fesihtir. Bu bağlamda işveren feshi bahis konusu olduğunda, işveren peşin ödeme yoluyla iş sözleşmesini feshettiğini işçiye beyan etmesine rağmen, bildirim süresine ilişkin ücreti nakit olarak peşin ödemez, eksik öder veya kısmen para yanında kısmen süre yahut senet vererek veyahut da tamamen senet vererek uygularsa fesih usulsüz hale gelir. Bildirim süresinin bölünemezliği ilkesi ışığında, bildirim süresinin kısmen kullandırılması usulsüz bir fesih niteliğindedir. Böyle bir feshe maruz kalan taraf ihbar tazminatına hak kazanır. Hatta bu durumda, ihbar tazminatı hesaplanırken sadece kullandırılmayan bildirim süresi gözetilmemeli, tüm bildirim süresi itibariyle hesaplama yapılmalıdır.³³⁷

³³⁶ **Günay**, İş Hukuku, s. 419; **Narmanlıoğlu**, s. 380, **Usta**, s. 793-794; “Mevsimlik işlerde, mevsim sonunda işveren işçiye yeni mevsimde işe alınmayacağını ihbar ettiği takdirde, hizmet sözleşmesi mevsimin bitimiyle bu tarihte bozulmuş sayılır; işveren böyle bir ihbarda bulunmazsa yeni mevsime kadar hizmet sözleşmesi önceki mevsim sonunda değil, işçinin yeni mevsim başında işe alınmaması ile bu tarihte bozulmuş olur.” Yargıtay HGK. 12.03.1986. E. 1984/9-611-K. 1986/225, Yargıtay bir kararında, mevsimlik iş sözleşmesinde askı süresi içerisinde askı süresince beklemek istemeyen işverenin 1475 sy. İK.m.16/3 (4857 sy. İK. m.24/III) kapsamında iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceğine, bu halde de ihbar tazminatı istenemeyeceğine hükmetmiştir. Yargıtay 9. HD. 09.03.1987. E. 1987/2480-K. 1987/2783, “Davacının, davalıya ait mevsimlik işyerinde çalıştığı sırada mevsim sonu olan 28.05.1993 tarihinde hizmet akdinin askıya alındığı, önceki yıllarda olduğu gibi gazete ilanı ile mevsimin 01.09.1993 tarihinde açılacağı 26-27.08.1993 tarihinde ilan edildiği, buna rağmen davacının mevsim başı işbaşı yapmadığı, dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Bu durumda hizmet sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle feshedildiğinin kabulü gerekir. Bu olgular karşısında ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 9. HD. 13.05.1997. E. 1997/4829-K. 1997/8935, “İşyerinde yıllarca çalışmış olan davacının (işçinin) iş sözleşmesi ihbar önellerine uyulmaksızın bozulamaz. Çünkü davacı bu işyerinde nitelikçe sürekli olan veya her mevsim devam eden bir iş için yıllarca süresi belirli olmayan bir akitle çalışmıştır. Bu şartlar karşısında, işçi son mevsimde süresi belirli bir akit yapma durumuna düşürülemez. Bu hal M.K.nun 2. maddesi hükmüne akit yapma hakkının kötüye kullanılması şeklinde belirir. O halde, son mevsimdeki çalışmalar yıllar boyunca sürüp gelen akitin bir devamı olarak kabul edilmek gerekir” Yargıtay 9. HD. E. 1966/948-K. 1966/1968, “1475 sayılı İş Kanunu’nun 13. (4857 sy. İK. m.17) maddesine göre ihbar öneli vermek veya bildirim şartına uymadan önellerle ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek suretiyle fesih hali mevsimlik işçilerin iş akitlerinin feshi yönünden de geçerlidir.” Yargıtay 9. HD. 06.06.1988. E. 1988/4305-K. 1988/6231, Meşe İçtihat Programı.

³³⁷ **Günay**, İş Davaları, s. 218; **Narmanlıoğlu**, s. 381-382; **Günay**, İş Kanunu Şerhi, s. 407; **Usta**, s. 818-819; Yargıtay 1475 sayılı İş Kanunu’nun yürürlükte olduğu dönemde, işveren tarafından yapılan süreli fesihte, bildirim süresi içerisinde işçiye iş arama izninin verilmemesini yöntemince verilmiş bildirim süresi olarak kabul etmemekte, bir başka anlatımla usulsüz fesih nedeniyle ihbar tazminatına hak kazanılacağı görüşündeydi, bununla

Özetle, ihbar tazminatı hakkının doğumu için gerekli unsurlar genel itibariyle şöyle sıralanabilir: a) İş Kanunu'na tabi iş sözleşmesinin varlığı, b) belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin varlığı, c) sürekli bir iş sözleşmesinin varlığı, d) bildirim süresine uyulmaması, e) süresiz feshin haklı bir nedene dayanmamasıdır.³³⁸

İhbar tazminatına hak kazanabilmek için, yukarıda değinildiği gibi talepte bulunan ve feshe maruz kalan tarafın, bir zararın ve karşı tarafın kusurunun varlığını ispatlamasına gerek bulunmamaktadır. Bu noktada doktrinde ifade edildiği üzere genel ispat kuralı çerçevesinde, iş sözleşmesinin mevcudiyetini ispatlaması yeterli olur (TMK. m.6; HMK. m.190/1).³³⁹ Yargıtay uygulaması da bu yöndedir.³⁴⁰ İhbar tazminatı talebinde bulunan tarafın soyut olarak iş sözleşmesinin karşı tarafça usulsüz şekilde yani, bildirim süresine uyulmadan feshedildiğini ileri sürmesi durumunda, bu iddianın ispat yükü hangi tarafa ait olmalıdır? Yerleşik Yargıtay uygulamasına göre, kural olarak, iş sözleşmesinin kıdem ve ihbar tazminatını gerektirmeyecek şekilde sona erdiğinin ispat yükümlülüğü işveren üzerindedir. Sözü edilen kural kapsamında; feshe maruz kalıp, ihbar tazminatı talebinde bulunan işçi ise, genel ispat kuralının aksine, feshin usulüne uygun olduğunu ispat yükümlülüğü davalı işverene aittir. Fakat feshe maruz kalıp, ihbar tazminatı talebinde bulunan

ilgili bknz. Yargıtay 9. HD. 27.11.1995. E. 1995/17832-K. 1995/34766, Meşe İçtihat Programı; Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğü girmesinden sonra, önüne gelen bir uyuşmazlıkta, işçinin, bildirim süresi içerisinde kendisine iş arama izni verilmemesi nedeniyle ihbar tazminatı talebini kabul eden yerel mahkeme kararını, bildirim süresi içerisinde yeni iş arama izninin kullandırılmamış olmasının verilen bildirim süresini etkilemeyeceği, zira yeni iş arama izninin verilmemesinin Kanun'da ayrıca yaptırıma bağlandığı (İK. m.27) gerekçesiyle isabetli olarak bozmuştur. Yargıtay 9. HD. 01.12.2009. E. 2008/11810-K. 2009/32502, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 21.04.2015.

³³⁸ **Narter**, 199-201; **Usta**, s. 790-809; "İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanunun 24 ve 25 inci maddelerinde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve 17inci maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedeni bulunmakla birlikte, işçi ya da işverenin 26 ıncı maddede öngörülen hak düşürücü süre geçtikten sonra fesih yoluna gitmeleri durumunda, karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar. İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olması nedeniyle, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. İşçinin 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez." Yargıtay 9. HD. 06.02.2013. E. 2010/42629-K. 2013/4444, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 25.04.2015.

³³⁹ Baki **Kuru**, Ramazan **Arslan**, Ejder **Yılmaz**, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, 6100 Sayılı HMK'na Göre Yeniden Yazılmış 24. Baskı, Yetkin Basım Yayın Dağıtım A.Ş., Ankara 2013, s. 355-356; **Özdemir**, s. 68

³⁴⁰ Yargıtay 9. HD. 23. 06. 1967. E. 6411-K. 5916, Yargıtay HGK. 23.12.1964. E. 9-1252-K. 751, Yargıtay 9. HD. 28.04.1997. E. 5518-K. 7725 için bknz. **Özdemir**, s. 68, dipn. 221; İş sözleşmesinin varlığının ispatının senetle ispat kuralına tabi olmayıp, her türlü deliller ispatın gerçekleştirilebileceği konusunda bknz. Yargıtay 9. HD. 02.11.1989. E. 1989/6222-K.1989/9389, Meşe içtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 24.04.2001. E.2001/1330-K. 2001/6710, Yargıtay 9. HD. 14.12.1998. E.1998/16734-K.1998/18088, Meşe İçtihat Programı.

işveren ise, bu kezde feshin usulsüz olarak işçi tarafından sona erdirildiğini genel ispat kuralı uyarınca ispat etmek durumundadır.³⁴¹ Yargıtay uygulamalarında, eğer yargılama sırasında toplanan delillerin değerlendirmesi sonucu, iş sözleşmesini fesheden taraf kesin olarak belirlenemiyor, diğer bir anlatımla şüphe söz konusu ise, işçi lehine yorum ilkesi çerçevesinde sözleşmenin işveren tarafında feshedildiği kabul edilmektedir.³⁴²

Yargıtay, işçinin işyerinde aralıklarla çalışması söz konusu ise, her bir hizmet döneminin ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandıracak surette sona ermesi şartıyla, kıdem tazminatında olduğu gibi, tüm hizmet süresinin baz alınarak son yapılan fesih için ihbar tazminatı hesabı yapılması gerektiği görüşündedir.³⁴³

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde uygulamaya yön veren Yargıtay görüşüne göre, “çoğun içinde azda vardır kuralı” kapsamında, ihbar tazminatı ve kötüniyet tazminatı birlikte talep edildiğinde, yalnızca birine hükmetmek gerektiği, ihbar tazminatı talep edilmeyip sadece kötüniyet tazminatı talep edildiğinde ise, aynı kural gereğince, kötüniyet tazminatı talep şartları oluşmamış ise ihbar tazminatına hükmedilebileceği kabul edilmekteydi.³⁴⁴ Yargıtayın bu görüşü

³⁴¹ **Kuru, Arslan, Yılmaz**, s. 360; **Özdemir**, s. 255-256-257; **Usta**, s. 873; **Bozkurt**, s. 367-368; Yargıtay 9. HD. 28.04.1997. E. 1401-K. 7663, Yargıtay 9. HD. 20.02.1997. E. 1996/19779-K. 1997/2784, **Usta**, s. 873; “*Davacı H.Hüseyin G...’ın davalıya ait maden ocağı işyerinde 1986-2000 yılları arasında çalıştığı konusunda bir uyuşmazlık yoktur. Feshin hangi tarafça niçin gerçekleştirildiği tartışmalıdır. Mahkemece her iki tarafın gösterdikleri tanıklar dinlenmiştir. Ancak fesih konusunda açık ve kesin bir anlatımda bulunulmuş değildir. Mahkemece davacı işçinin hastalığı nedeniyle fesih yoluna gidildiği vurgulanmakta ise de bunun gerekçesi gösterilmemiştir. Bir an için bu varsayım doğru olduğu kabul edilse bile kıdem tazminatına davacı işçinin hak kazanacağını kabulü gerekir. Ancak hizmet aktini ihbar ve kıdem tazminatını gerektirmeyecek şekilde sona erdirdiğinin isbatı davalı işverene düşer. Davalı işveren de bu yükümlülüğünü yerine getirmemiştir. Ne haklı bir fesihle ne de sağlık nedeniyle işe son vermeden bahsedilebilir. Bu durumda feshin haklı nedene dayanmadığı kabul edilerek bilirkişi raporunda hesaplanan ihbar ve kıdem tazminatları değerlendirmeye tabi tutularak gerçekleşen miktarlar hüküm altına alınmalıdır.*” Yargıtay 9. HD. 18.02.2002. E. 2001/17550-K. 2002/2807, Akip İçtihat Programı; “*İş güvencesi hükümlerinin uygulaması dışında kalan hallerde ve feshe bağlı tazminat istekleriyle sınırlı olmak üzere ispat yükünün işverene ait olduğu öngörülmüştür. Bu durumda sendikal nedenlerle fesih iddiasıyla açılan feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade davasında ispat yükü, önceden olduğu gibi işçi üzerindedir. Ancak iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayan bir işçinin açmış olduğu sendikal tazminat isteklerini içeren bir davada, aksinin ispatı işverene aittir.*” Yargıtay 9. HD. 14.12.2010. E. 2010/40997-K. 2010/37709, Yargıtay HGK. 22.10.1997. E. 1997/9-540-K. 1997/866, Meşe İçtihat Programı.

³⁴² **Özdemir**, s. 275-276 ; “*Olayların gelişme seyrine göre, davacı işçinin kendisinin hizmet aktini feshettiğini kabul etmek doğru değildir. Delillerin hüküm vermeye yeterli olmadığı ya da kesinlik göstermediği durumlarda ‘işçinin korunması’ ve ‘işçi lehine yorum’ iş ilkelerinden hareket edilmelidir. Bu durumda ihbar ve kıdem tazminatlarının hüküm altına alınması gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*” Yargıtay 9. HD. 13.4.2000. E. 2000/1676-K. 2000/5561, Akip İçtihat Programı.

³⁴³ **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 924-925; Yargıtay 9. HD. 14.06.2011. E. 2011/26861-K. 2011/18004, Yargıtay 9. HD. 21.05.2009. E. 2008/1753-K. 2009/13618, UYAP Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 27.04.2015.

³⁴⁴ “*İhbar tazminatı, ihbar öneline ait ücretin üç katı tutarındaki kötüniyet tazminatının içinde olup, ayrıca ihbar tazminatına karar verilmesi doğru değildir. Esasen davacı ayrıca ihbar tazminatı istememiştir. İhbar tazminatına karar verilmekle istek de aşılmıştır. Karar bu bakımdan da usul ve yasaya aykırıdır. O halde, sadece ihbar*

doktrinde, her iki tazminat türünün amaç ve niteliklerinin farklı olduğu gerekçesiyle eleştirilmekteydi. Ancak, sonradan yürürlüğü giren 4857 sayılı İş Kanunu ile söz konusu görüş ayrılığı ortadan kalkmış durumdadır. Zira Kanun'un 17. maddesinin 4. fıkrasında ihbar tazminatı, 6. fıkra da ise kötüniyet tazminatı farklı şekillerde düzenlenmektedir. Kötüniyet tazminatı talep şartlarının oluşması durumunda ayrıca bildirim süresine de uyulmamışsa, kötüniyet tazminatı ile birlikte ihbar tazminatının da ödenmesi gerektiği hükme bağlanmaktadır. Dolayısıyla bu konuda, kanun koyucu tarafından, kanun metni doktrin görüşü ile uyumlu bir hale getirilmiş bulunmaktadır. Yargıtay da doğal olarak uygulamasını yürürlükteki bu Kanun hükmüne uygun şekilde değiştirmiştir.³⁴⁵

C. İhbar Tazminatının Tarafları

İhbar tazminatının borçlusu, belirsiz süreli ve sürekli iş sözleşmesini bildirim süresine uymadan, usulsüz olarak fesheden taraftır. Kanun koyucu, bu konuda düzenleme yaparken, İK. m.17/4'te yeralan *“bildirim süresine uymayan taraf bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır”* hükmünde kullandığı *“taraf”* ibaresi ile, borçluluk sıfatının kime ait olduğunu açıkça belirtmektedir. Kanun'da, iş sözleşmesinin tarafı olan işçi veya işverenden hangisi anılan kurala aykırı davranırsa aynı müeyyideye tabi tutulacağı öngörülmektedir. Bildirim süresine uymaksızın usulsüz şekilde iş sözleşmesini fesheden işçi ya da işveren, ihbar tazminatı borçlusu sıfatını taşır. İhbar tazminatı alacaklısı ise, belirsiz

önelinin üç katı tutarındaki kötüniyet tazminatına istek de aşılmamak suretiyle bir karar verilmesi gerekir.” Yargıtay 9. HD. 01.12.1992. E. 1992/4799-K. 1992/13096, Meşe İçtihat Programı; *“Mahkemece kötüniyet tazminatı isteğinin reddine karar verilmiş, ihbar tazminatının ise talep edilmediği gerekçesiyle reddi cihetine gidilmiştir. Kötüniyet tazminatı ihbar tazminatının vasıflı bir şeklidir. Dava dilekçesinde kötüniyet tazminatı talep edildiğine göre; çoğun içinde az da vardır kuralı gereğince ihbar tazminatının da talep edildiğinin kabulü gerekir. Bu nedenle, davacı yararına kıdem tazminatına hükmedildiği halde ihbar tazminatına karar verilmemiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”* Yargıtay 9. HD. 27.01.2005 E. 2004/12333-K. 2005/1839, Akip İçtihat Programı.

³⁴⁵ **Özcan**, Uygulamalı İş Davaları, s. 652; **Narmanhoğlu**, s. 401-402-403; **Korkmaz, Alp**, s. 177; **Süzek**, s. 528; **İnce**, s. 301; *“Mahkemece, ‘çoğun içinde azda vardır kuralından hareketle’, gerekçesiyle ihbar tazminatı farkı isteğini kabul etmiştir. 4857 sayılı Yasada ihbar tazminatı ve kötüniyet tazminatı farklı düzenlenmiştir. 1475 sayılı Yasa döneminde Dairemizce bu kurala göre ihbar tazminatı istemeyip, kötüniyet tazminatı istendiği durumlarda ihbar tazminatına hüküm kurulabileceği kabul edilmekte ise de, yeni yasa döneminde artık bu mümkün değildir. HUMK. 74. (6100 sy. HMK. m.26) maddesinde düzenlenen taleple bağlılık kuralına aykırı olarak talep edilmediği halde, ihbar tazminatına hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”* Yargıtay 9. HD. 22.11.2010. E. 2008/35172-K. 2010/34042, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 01.05.2015; İş Kanunu'nun, 17 maddesinin 6. fıkrasındaki kötüniyet tazminatının düzenleniş şekli itibarıyla, salt işveren feshinden söz etmesi nedeniyle, işçinin kötüniyetle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda işverenin kötüniyet tazminatı talep hakkı bulunmadığı konusuna dair bkzn. Yargıtay 9. HD. 23.01.2002. E. 2001/15932-K. 2002/663, Akip İçtihat Programı.

sürelî ve sürekli iş sözleşmesinde kendisine usulüne uygun bildirim süresi verilmeden feshe muhatap kılınan taraftır. Burada da, Kanun maddesinin yukarıda belirtilen fıkra hükmünden yapılan çıkarıma göre, her ne kadar açık olarak cümle sonunda “*diğer tarafa ödenir*” ya da “*karşı tarafa ödenir*” ibaresi kullanılmamış ise de, kanun koyucunun iradesinin doğal olarak, ödemenin feshe muhatap kişiye yapılmasına yönelik olduğu açıkça anlaşılmaktadır. Bu hale göre, usulsüz feshe, yani bildirim süresine uyulmaksızın yapılan feshe maruz kalan işçi ya da işveren ihbar tazminatının alacaklısı olmaktadır. Sonuç olarak, ihbar tazminatının borçlusu ya da alacaklısı sıfatına işçi de, işveren de sahip olabilir.³⁴⁶ Yukarıda da ifade edildiği üzere, iş sözleşmesini haklı nedenle de olsa kendisi fesheden işçi ya da işveren karşı taraftan ihbar tazminatı isteyemez. Çünkü, ihbar tazminatı, usulsüz feshe muhatap olan tarafın talep edebileceği bir hak niteliğindedir. Feshi gerçekleştiren haklı nedenle de olsa (İK. m.24, 25) iş sözleşmesini kendisi sonlandırdığından ihbar tazminatına hak kazanamaz. Zira ihbar tazminatı, fesih yetkisini usulsüz olarak kullanan tarafın, karşı tarafa ödemekle yükümlü olduğu bir yaptırımdır. İş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesheden taraf, olsa olsa İş Kanunu’nun 26. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, genel hükümlere dayalı olarak tazminat talep edebilir.³⁴⁷

İş Kanunu’nun 6. maddesine göre, işyeri ya da işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak devredildiğinde, ihbar tazminatının alacaklısı veya borçlusu sadece devralan son işveren olmakta ve ihbar tazminatı hesabında tüm hizmet süresi

³⁴⁶ Narter, s. 205-206; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 274; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 924; Narmanlioğlu, s. 385-386; “İşçinin işten ayrılması ‘istifası’ İş Kanunu’nun 13. (4857 sy. İK. m.17) maddesine göre gerçekleşmiş bulunduğuna göre, hizmet süresi itibarıyla kanunda öngörülen önele uyması gerekirken, buna uymadığı için ‘işverene önele ilişkin ücret tutarında tazminat’ ödemesi icap eder.” Yargıtay 9. HD. 21.03.1991. E. 1990/12595-K. 1991/6272, “Hastalığının işine engel olduğu tıbben kanıtlanmayan işçinin haber vermeden (ihbarsız) işinden ayrılması halinde ihbar ödencesi (tazminat) ile sorumlu tutulması gerekir” Yargıtay 9. HD. 09.11.1987. E. 1987/9554-K. 1987/9971, “İhbar tazminatı hizmet aktini devam ettirmek istemeyen tarafın belirli bir süre önce akti feshedeceğini karşı tarafa haber vermesi şeklinde oluşan, fesheden taraf için değil, karşı taraf için bir fesih güvencesidir.” Yargıtay 9. HD. 12.02.1986. E. 1985/12499-K. 1986/1581, Meşe İçtihat Programı.

³⁴⁷ Narmanlioğlu, s. 469-470, Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 924; Süzek, s. 718; Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1039; Yargıtay bir kararında, çalışmalarının Sigorta Kurumuna bildirilmemesi nedeniyle işverenle yaptığı bir tartışma neticesi işyerini kendisi terk eden işçinin ihbar tazminatı talep edemeyeceğine hükmetmiştir. Yargıtay 9. HD. 10.11.1970. E. 7778-K. 9022 için bkz. Narmanlioğlu, s. 385, dipn. 172; Yargıtay bir başka kararında, kendisine ödenen ücreti yetersiz bularak iş sözleşmesini kendisi fesheden işçinin ihbar tazminatına hak kazanamayacağına karar vermiştir. Yargıtay 9. HD. 21.05.1993. E. 1992/13556-K. 1993/8891, Meşe İçtihat Programı; “Olayda hizmet sözleşmesi işçi tarafından haklı olarak feshedilmiş olduğundan 13. (4857 sy. İK. m.17) maddenin buyurucu nitelikteki kuralı karşısında davacı ihbar tazminatı isteyemeyecektir. Toplu iş sözleşmeleri ile aksi yönde getirilen düzenlemeler geçersizdir.” Yargıtay HGK. 13.11.1981. E. 1875-K. 838, Yargıtay HGK. 01.04.1983. E. 762-K. 314 için bkz. Narmanlioğlu, s. 386, dipn. 173.

nazara alınmaktadır. Devreden işverenin ihbar tazminatının alacaklısı ya da borçlusu olması mümkün değildir. Kanun'un 7. maddesi kapsamında geçici iş ilişkisi kurulduğunda ise, ödünç veren işveren ihbar tazminatının alacaklısı veya borçlusu sıfatını kazanır. Ödünç alan işverenin ise bu sıfatlara haiz olması bahis konusu olmaz.³⁴⁸

Son olarak, 1475 sayılı İş Kanunu'nun halen yürürlükte bulunan 14. maddesi uyarınca, emeklilik veya erkek işçinin muvazzaf askerlik, kadın işçinin ise evlilik gibi sebeplerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda, işçinin ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Yine bu tür fesihlerde, feshe maruz kalan işveren de bildirim süresine uyulmadığı, bir diğer deyişle usulsüz fesih yapıldığı argümanına dayalı olarak ihbar tazminatı isteyemez. Kısaca, sözü edilen gerekçelere dayalı fesih hallerinde taraflardan hiç birisi, ihbar tazminatı alacaklısı ya da borçlusu sıfatını kazanamaz.³⁴⁹

³⁴⁸ Kurt, Koç, s. 162; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 279; Süzek, s. 187-188, 282; Demircioğlu, s. 39, 43; Narter, s. 206; "İşçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde, işyeri devri kurallarına (İK. m.6) göre çözüme gidilmesi yerinde olur. Bu durumda değişen alt işverenler, işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını devralmış sayılır. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi ya da alt işveren tarafından bir fesih bildirimi yapılmadığı sürece iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçinin feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti talep koşulları gerçekleşmiş sayılmaz." Yargıtay 9. HD. 25.01.2010. E. 2008/14921-K. 2010/ 1280, "Öte yanda feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden sorumluluk ise son işverene (İK. m.6) ait olmakla, devreden işverenin bu işçilik alacaklarından sorumluluğu bulunmamaktadır. Devralan işveren ihbar tazminatı ile kullanılmayan izin ücretlerinden tek başına sorumludur." Yargıtay 9. HD. 28.12.2010. E. 2010/45956-K. 2010/41616, Yargıtay 9. HD. 13.02.2013. E. 2010/45518-K. 2013/5624, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 09.05.2015; "Devreden/Ödünç veren (İK. m.7) işverenin ücret yükümlülüğü devam edecektir. Ücret ödeme borcunu geniş anlamda anlamak gerek yani ödenmeyen prim, ikramiye, sosyal yardımlar ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri de ücret kapsamında düşünülmelidir. Ancak ödünç alan işverenin feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücretinden sorumluluğu söz konusu olmaz." Yargıtay 9. HD. 16.12.2008. E. 2007/6179-K. 2008/3376, Demircioğlu, s. 43; "Davacı önce ...Limited Şirketinde çalışmış, bu işyeri 15.04.1995 tarihinde.... Şirketine devrolunmuş; iş akti son işveren tarafından sona erdirilmiştir. Bu durumda ihbar tazminatından son işverenin sorumlu olması gerekirken eski işverenin sorumlu tutulması hatalıdır." Yargıtay 9. HD. 03.04.1997. E. 1997/746-K. 1997/6660, Yargıtay 9. HD. 28.01.1991. E. 1991/5209-K. 1991/7829, Meşe İçtihat Programı; Aksi yönde görüş için bkz. Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 410-411; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 378-379.

³⁴⁹ Narmanlioğlu, s. 386; Narter, s. 206-207; Usta, s. 826-827, 835; Yargıtay 9. HD. 13.02.2013. E. 2010/45518-K. 2013/5624, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 11.05.2015.

III. İHBAR TAZMİNATININ HESAPLANMASI VE İFASI

A. İhbar Tazminatının Miktarı

İhbar tazminatı, belirsiz süreli ve sürekli iş sözleşmelerinin bildirim süresine uyulmaksızın usulsüz feshi durumunda, fesih işlemini yapan tarafın diğer tarafa ödemekle yükümlü olduğu, işçinin çalışma süresiyle orantılı olarak belirlenen bildirim süresine ait ücret tutarıdır (İK. m.17/4). Bildirim süresine ait ücret tutarı, ihbar tazminatını tanımlamaktadır. Buna göre, işçinin bildirim süresi içerisinde çalışmış olsaydı alacağı bire bir ücret, ihbar tazminatını ifade eder. Bildirim süresi, işçinin hizmet (çalışma) süresine göre değişkenlik arz etmektedir.³⁵⁰

İhbar tazminatına hak kazanmak için zarar koşulu bulunmadığından bu tazminatın azaltılması ya da çoğaltılması mümkün olmamaktadır. Zira Kanun'da maktu, kesin ve götürü olarak düzenlenmektedir.³⁵¹

Yargıtay uygulamasına göre, ihbar tazminatının miktarı, bildirim süresini karşılayan gün sayısının, kıdem tazminatı hesabına esas alınan günlük giydirilmiş son brüt ücretle çarpımı suretiyle belirlenmektedir.³⁵²

³⁵⁰ **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 925; **Narmanlioğlu**, s. 383; **Kurt, Koç**, s. 179; “Davacı Banka, yanında çalıştığı Şube Müdürünün ihbar öneli vermeksizin işinden ayrılması nedeni ile ihbar tazminatı istemiş bulunmaktadır. Mahkeme davayı reddetmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalı, davacı bankada 26.7.1987-6.12.1994 tarihleri arasında çalıştığından hizmet süresi 7 yıl, 4 ay 10 gündür. Davalı işyerinden ayrılırken davacı bankaya vermiş olduğu 15.11.1994 tarihli dilekçede yıllık iznini kullanmak istediğini belirterek iznin bitimi tarihi olan 6.12.1994 tarihinde sözleşmeyi, feshedeceğini belirtmiştir. Davalının verdiği önel çalışma süresine göre 1475 sayılı İş Kanunu’nun 13. maddesinde öngörülen 8 haftayı bulmamaktadır. Ayrıca ihbar öneli bölünemeyeceğinden yapılan fesih önelsiz bir nitelik taşımaktadır. O halde, davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 9. HD. 25.12.1996. E. 1996/17132-K. 1996/24194, Meşe İçtihat Programı, 1475 sayılı İK.’nın yürürlükte olduğu döneme ait bu son karara dikkat edildiğinde bildirim süresi ile yıllık iznin iç içe geçmesi söz konusudur, bildirim süresi ile yıllık iznin iç içe geçemeyeceği yasağı, yalnızca işveren feshinde geçerlidir. İşçi feshinde bu konuda bir yasak söz konusu değildir. Sonradan yürürlüğe giren 4857 İK. ile de farklı bir düzenlemeye gidilmemiştir (İK. m.59/2).

³⁵¹ **Günay**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 252; **Narmanlioğlu**, s. 383; **Tunçomağ, Centel**, s. 202.

³⁵² Yargıtay 9. HD. 13.07.2010. E. 2010/26391-K. 2010/23205, Yargıtay 9. HD. 25.03.2008. E. 2007/37200-K. 2008/6387, UYAP Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 17.05.2015; Yargıtay 9. HD. 15.09.1987. E. 1987/8223-K. 1987/7862, “Dosyada mevcut tanık beyanları ve diğer deliller kapsamında, davalı işyerinde servis uygulaması olmadığı halde, bilirkişi raporunda, servis ücretinin de dahil edilerek, giydirilmiş brüt ücret ve buna bağlı olarak kıdem, ihbar tazminatlarının hatalı hesaplandığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, servis ücreti dahil edilmeksizin hesaplanacak tazminat miktarları ile sonuca gidilmesi gerekirken hatalı bilirkişi raporuna dayalı olarak hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 9. HD. 25.01.2010. E. 2008/16356-K. 2010/1303, Yargıtay 9. HD. 16.02.1983. E. 1982/10427-K. 1983/1281, Meşe İçtihat Programı; Konuyla ilgili olarak bkz. Orhan **Rüzgar**, İş Mahkemelerinin Görevi ve Yargılama Usulü, Akmat Matbaacılık A.Ş., Bursa 2011, s. 97-98; Usta, s. 848,849; **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 276; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 925; **Narter**, s. 203; **Özcan**, Uygulamalı İş Davaları, s. 654; **Ocak**, s. 866.

Bildirim süreleri taraflarca gerek bireysel iş sözleşmesi, gerekse toplu iş sözleşmesiyle arttırılmışsa, ihbar tazminatı miktarı hesaplanırken arttırılmış bu bildirim sürelerinin mi yoksa Kanun'da belirlenen asgari sürelerin mi nazara alınacağı konusunda Yargıtay, Kanun'un 17. maddesinin 4. fıkrasındaki hükmün nisbi emredici niteliğinden hareketle, sözleşmeyle arttırılan bildirim sürelerinin işveren aleyhine tatbik edileceği ancak buna karşın işçi yönünden kanunda belirtilen asgari bildirim süresinin uygulanması gerektiği görüşündedir.³⁵³

İhbar tazminatının hesaplanmasında esas alınacak ücretin hangi tarihteki ücret olacağı konusunda Kanun'da bir tarih öngörülmemektedir. Fakat bunun, işçinin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki son brüt ücreti olduğu hususu belirgin niteliktedir.³⁵⁴ Brüt ücretten anlaşılması gereken ise, işçinin eline geçen net miktar olmayıp, söz gelimi, sendika aidatı, sigorta primi ve vergi gibi kesintiler düşülmeden gerçekleşen ücret tutarıdır.³⁵⁵ Bahis konusu, son brüt ücret kapsamına nelerin dahil olduğu konusu ise, hem Kanun'un 17. maddesinin son fıkrasında hem de kıdem tazminatı yönünden halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14.

³⁵³ Yargıtay 9. HD. 03.05.2000. E. 1999 /2417-K. 2000/6515 için bkz. **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, s. 267, dipn. 56; Yargıtay bir kararında, toplu iş sözleşmesiyle arttırılan bildirim sürelerinin ancak işveren tarafından sözleşmenin feshedilmesi durumunda tatbik edileceğine, işçinin sözleşmeyi feshetmesi halinde ise toplu iş sözleşmesiyle arttırılan ihbar süresinin değil Kanun'da öngörülen bildirim süresinin uygulanacağına hükmetmiştir. Yargıtay 9. HD. 30.04.2002. E. 2001/20615-K. 2002/6928, Yargıtay 9. HD. 07.10.1985. E. 1985/6513-K. 1985/9139, Yargıtay 9. HD. 04.04.1990. E. 1990/1095-K. 1990/4438, Yargıtay 9. HD. 05.01.2009. E. 2007/34347-K. 2009/1626, Meşe İçtihat Programı.

³⁵⁴ **Demircioğlu**, s. 125; **Demir**, s. 339; **Narmanlioğlu**, s. 384; **Şakar, Şakar**, s. 81; "Davacının hizmet sözleşmesi 2.3.1993 tarihinde ihbar tazminatı ödenmek suretiyle feshedilmiştir. Dosya içeriğine ve bilirkişi raporuna göre, davalı şirket Mayıs 1993 tarihinde anılan ayda çalışan işçilere değişik oranlarda ücret zammı yapmıştır. Zammın yapıldığı tarihte davacının çalışmadığı dikkate alınarak fark ücret isteminin reddine karar verilmesi gerekmektedir. İkramiye ve ihbar tazminatı hesabı yapılırken ücret zammının dikkate alınmış olması hatalıdır. Bu hesapların fesih tarihindeki ücretler nazara alınarak yapılması gerekir." Yargıtay 9. HD. 08.11.1995. E. 1995/13382-K. 1995/33668, Yargıtay 9. HD. 03.11.1995. E. 1995/13363-K. 1995/33393, Yargıtay HGK. 03.02.1999. E. 1999/9-35-K. 1999/54, "Dairemizin yerleşik ve kararlılık kazanmış uygulamasına göre, işverence önel verilmeksizin ve ihbar tazminatı peşin ödenmeksizin yapılan fesihlerde önel süresi içerisinde işçi lehine oluşacak artışlardan işçinin yararlanması gerekir. Bir başka anlatımla bu tür fesihler önelli fesihler olarak kabul edilmektedir. Böyle olunca da ihbar tazminatı ödenmediği sürece iş sözleşmesi önel bitimine kadar devam edecektir. Ayrıca önel süresi içerisinde taraflarca başka nedenlerle gerçekleştirilecek fesih işlemleri geçerli sayılacaktır." Yargıtay konuyla ilgili bu kararında, yerel mahkeme tarafından, iş sözleşmesinin bildirim önelli verilmeksizin işveren tarafından bozulduğu kabul edilip ihbar tazminatına hükmedilmesinden hareketle, bildirim önelinin hizmet süresine eklenmesi ve bildirim süresi içerisinde kıdem (ihbar) tazminatı hesabında yeni haklar tanyan toplu iş sözleşmesi hükümleri yürürlüğe girmişse, bunun nazara alınması gerektiğini kabul etmektedir. Yargıtay 9. HD. 01.03.2004. E. 2003/13738-K. 2004/3888, Meşe İçtihat Programı; "Bildirim önelli tanınmaksızın ancak ihbar tazminatı ödenmeden (tam olarak ödenmeden) işverence yapılan fesih durumunda ise bildirim önelli sonuna kadar işyerinde uygulamaya konulan ücret artışından iş sözleşmesi feshedilen işçinin de yararlanması ve tazminatının bu artan ücret esas alınarak hesaplanması gerekir." Yargıtay 9. HD.02.02.2010. E. 2010/3537-K. 2010/1989, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 18.05.2015.

³⁵⁵ **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 1174; **Narmanlioğlu**, s. 586; Yargıtay 9. HD. 02.02.2010. E. 2010/3537-K. 2010/1989, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 21.05.2015; Yargıtay 9. HD. 25.01.2010. E. 2008/16356-K. 2010/1303, Meşe İçtihat Programı.

maddesinin 11. fıkrasında belirtilmektedir. Buna göre, ihbar tazminatı hesaplanırken Kanun'un 32. maddesinin 1. fıkrasında yazılı çıplak (temel, asıl, kök) ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulmalıdır³⁵⁶ Buradaki sözleşme deyiminden, hem bireysel iş sözleşmesi ile eki niteliği taşıyan ve sözleşme kapsamında sayılan personel yönetmeliği hemde toplu iş sözleşmesi anlaşılmaktadır. Keza taraflar arasında zımni (örtülü) olarak kurulan sözleşme yoluyla sağlanan menfaatlarda çıplak ücrete dahil edilecek olan unsurlar arasında kabul edilmektedir. Söz gelimi, işveren tarafından aynı koşullarda devamlı şekilde sağlanan ve işçilerce de alınarak zımnen kabul edilen ve giderek artık iş sözleşmesinde bir hüküm vasfı kazanan ödemelerde (işyeri uygulamaları) dikkate alınmaktadır. Böylece sağlanan menfaatlerin çıplak ücrete eklenmesiyle bulunan tutar, geniş ücret olarak ifade edilmekte veya uygulamada daha yerleşik tabirle giydirilmiş ücret olarak bilinmektedir.³⁵⁷ Ancak, bu bahsedilen çıplak ücrete eklenecek ek ödemelerin, geçici ödeme niteliğinde olmaması ve devamlılık arzemesi şartı aranmaktadır.³⁵⁸ Bu ek ödemelerin (ücret ekleri) neler olduğu konusunda Yargıtay 1957 tarihli içtihadı birleştirme kararı³⁵⁹ ile genel bir tanım yapmaktadır. Tanımda ücret ekleri; *“İşçinin gıda, mesken, sağlık, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayacak kıfayette olmak üzere, iş karşılığında para ve ayın olarak yapılan ve arızı olmayan her türlü ödemelerin ve bu arada hususi surette iyi olan bir hizmetin karşılığı olarak ödenen primler veya bu mahiyetteki yıllık ikramiyeler”* olarak açıklanmaktadır.³⁶⁰ Örneklersek, ikramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı, işçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımı ya da hayat sigortası prim ödemeleri ve benzeri ödemeler, ücret eki olarak kabul edilmektedir. Buna karşın, işçiye sağlanan koruyucu elbise, işyerinde kullanılmak üzere verilen havlu, sabun

³⁵⁶ Tuncay, s. 65.

³⁵⁷ Usta, s. 844; Akyiğit, s. 208.

³⁵⁸ Narter, s. 205; Usta, s. 843-844; Narmanlıoğlu, s. 384, 587-588-589; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 1168-1169-1170; Topcu, s. 61.

³⁵⁹ Yargıtay İBGK. 15.05.1957. E. 1956/13-K. 1957/10, Meşe İctihat Programı.

³⁶⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 1169; Narmanlıoğlu, s. 589.

yardımı, geçici fazla çalışma, ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili alacakları ücret ekinden sayılmamaktadır.³⁶¹

Yargıtay uygulamasına göre, ihbar tazminatı hesabında kullanılan son brüt ücrete “*asgari geçim indirimi*” alacağı ilave edilmemektedir. Çünkü, bu alacak türü işçiye ücreti haricinde kanun gereği yapılan bir ödeme niteliği taşımaktadır.³⁶²

İş güvencesi kapsamındaki işçinin, işveren aleyhine açtığı feshin geçersizliği ve işe iade davasının kabulüne karar verilebilir. İşçi kararın kesinleşmesini müteakip on günlük yasal süre içerisinde, işe başlama başlama başvurusunda bulunma hakkına sahiptir. Bu hak kullanılmasına rağmen işverenin işe başlatmayacağını bildirdiği tarih sözleşmenin açıkça feshedilmiş sayıldığı tarihtir. Şayet başvurudan itibaren işçi bir aylık süre içerisinde işe başlatılmaz ise, bir aylık sürenin geçmesiyle sözleşme zımnen feshedilmiş kabul edilmektedir. Her iki durumda da ihbar tazminatı hesaplanırken belirtilen fesih tarihlerindeki son ücret gözetilmelidir (İK. m.21).³⁶³

İşçi, işe iade kararının kesinleşmesine rağmen on günlük yasal süre içerisinde işe başlama başvurusunda bulunmaz ya da işverenin daveti üzerine işe başlamaz ise, İş Kanunu’nun 21. maddesinin 5. fıkrasına göre, fesih geçerli bir fesih sayılmaktadır. Bu halde işveren sadece bunun hukuki sonuçlarıyla sorumludur. Bir başka anlatımla

³⁶¹ Yargıtay 9. HD. 25.01.2010. E. 2008/16356-K. 2010/1303, Meşe İctihat programı; Ücret ekleri konusunda geniş bilgi için bkz. **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 1170-1171-1172; **Süzek**, s. 767-768-769-770; **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, 397-398-399; **Usta**, s. 480-493.

³⁶² **Demircioğlu**, s. 125; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 1174; Yargıtay 9. HD. 12.03.2012. E. 2012/8534-K. 2012/7954, “*Asgari geçim indirimi ücretin bir parçası olmayıp, kaldırılan vergi iadesinin yerine konulan bir ödeme türü olup giydirilmiş ücrete eklenmesi sureti ile hesaplanan kıdem ve ihbar tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır*” Yargıtay 9. HD. 04.02.2013. E. 2010/44199-K. 2013/3913, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 23.05.2015.

³⁶³ **Şahlanan**, s. 171; **Korkmaz, Alp**, s. 205; **Günay**, İş Davaları, s. 1169-1170; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 1172-1173; **Çankaya, Günay, Göktaş**, s. 262; Yargıtay 9. HD. 20.11.2008. E. 2007/30092-K. 2008/31546, “*İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağının sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. İşçinin işe başlatılmaması fesih niteliğinde olmakla, işverence gerçekleşen bu feshe bağlı olarak ihbar tazminatı ile süre yönünden şartları mevcutsa kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti ödenmelidir. Hesaplamalar işe başlatmama yoluyla gerçekleşen fesih tarihindeki ücret ve kıdem tazminatı tavanı gözetilerek yapılmalıdır. İşçiye geçersiz sayılan fesih sırasında kıdem ve ihbar tazminatı ile izin ücreti ödenmişse, dört aylık boşta geçen süre ilavesiyle son ücrete göre yeniden hesaplama yapılmalı ve daha önce ödenenler mahsup edilerek sonuca gidilmelidir.*” Yargıtay 9. HD. 11.11.2013. E. 2011/40990-K. 2013/28893, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 25.05.2015; “*İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağının sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. Bu fesih tarihine göre işverence ihbar ve kıdem tazminatı ödenmelidir. Hesaplama dikkate alınacak ücret, işe başlatılmadığı tarihteki son ücret olup, kıdem tazminatı tavanı da aynı tarihe göre belirlenmelidir. İşe iade davasında kararın kesinleşmesine kadar geçecek olan en çok 4 aya kadar süre hizmet süresine eklenmeli, ihbar ve kıdem tazminatı ile izin hakkı bakımından çalışılmış gibi değerlendirilmelidir.*” Yargıtay 9. HD. 22.03.2010. E. 2008/22949-K. 2010/7943, Meşe İctihat Programı.

koşulları gerçekleşmişse işçi, ihbar tazminatına hak kazanır ve ihbar tazminatı hesabında ise artık geçerli sayılan bu fesih tarihindeki ücreti dikkate alınmalıdır.³⁶⁴

Yargıtayın son uygulamasına göre, işçinin açtığı işe iade davası sonunda, feshin geçersizliğine hükmeden kararın kesinleşmesini takiben işçinin on günlük yasal süre içerisinde işe başlama başvurusunda bulunması üzerine, işe başlatılırsa, öncesinde peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için doğmuş olan en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarına (boşta geçen süre ücreti) ilişkin yapılacak ödemeden mahsup edilmelidir.³⁶⁵ Eğer işe başlatılmaz ise, kanun metnine göre işçiye öncesinde bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürele ait ücret tutarı ayrıca ödenmelidir. Kanun hükmünün mefhumu muhalifinden ise, öncesinde bildirim süresi verilmişse ya da bildirim süresine ait ücret peşin ödenmişse, işe başlatılmayan işçiye ihbar tazminatı ödenmesine gerek olmadığı anlaşılmaktadır. Fakat, işe başlatılmayan işçiye, öncesinde bildirim süresine ait ücret işveren tarafından peşin olarak ödenmesine karşın, kendisine ödenecek boşta geçen süre ücretinden mahsup edilmemişse bu tutar ya da mahsup edildiği halde artan kısım varsa bu kalan tutar, en son işe başlatmama nedeniyle gerçekleşen fesih sebebiyle hak kazanılacak ihbar tazminatından mahsup edilmelidir (İK. m.21/4).³⁶⁶

İşe iade davası kabul edilen işçinin, kararın kesinleşmesini müteakip işe başvurusuna rağmen, işveren tarafından işe başlatılmaması durumunda, kararın

³⁶⁴ **Bilgili**, İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları, s. 178, 195-196; **Süzek**, s. 633; **Narmanlıoğlu**, s. 524-525; **Ayaz**, s. 11; **Şahlanan**, s. 169-170; “İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı Yasanın 21 inci maddesinin beşinci fıkrasına göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir.” Yargıtay 9. HD. 11.11.2013. E. 2011/40990-K. 2013/28893, Uyap Bilişim Sistemi.

³⁶⁵ Yargıtay 9. HD. 17.05.2004. E. 2004/758-K. 2004/12066, Yargıtay 9. HD.15.10.2003. E. 2003/16116-K. 2003/17101, Yargıtay 9. HD. 13.12.2010. E. 2009/39668-K. 2010/37397, Yargıtay 9. HD. 22.11.2010. E. 2009/33925-K. 2010/33873, Meşe İctihat Programı.

³⁶⁶ **Kılıçoğlu**, s. 224; **Ayaz**, s. 10-11; **Odaman**, s. 231-232; **Şahlanan**, s. 174-175-176-177; Yargıtay 9. HD. 11.06.2014. E. 2012/15258-K. 2014/18964, Yargıtayın, yasal bildirim süresine uyarak işçinin iş aktini fesheden işverenin işe iade davasını kazanıp işe başlama başvurusunda bulunan işçiye ihbar tazminatı ödemekle yükümlü olduğu yönündeki eski görüşüne ilişkin kararları için bkz. Yargıtay HGK. 23.12.2009. E. 2009/9-524-E. 2009/581, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 27.05.2015; Yargıtay 9. HD. 12.03.2009. E. 2007/41150-K. 2009/6661, Meşe İctihat Programı.

kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı en çok dört aylık süre, ihbar tazminatı hesabında kullanılacak hizmet süresine dahil edilmelidir.³⁶⁷

Her ne kadar ihbar tazminatı hesaplanırken, Yargıtay uygulamasına göre, kıdem tazminatına esas tutulan, günlük giydirilmiş son brüt ücretin nazara alınması gerekmektedir de, işçi şayet parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi periyodik ve sabit olmayan bir ücret karşılığı çalışmaktaysa, halen yürürlükte olan 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 9. fıkrası uyarınca, son bir yılda ödenen ücretin o süre içerisinde çalışılan ve çalışılmış gibi ücreti alınan hafta tatili ve diğer tatil günleri toplamı sayısına bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama günlük çıplak brüt ücret tespit edilmelidir. Ancak, son bir yıl içinde bu şekildeki sabit olmayan işçi ücretine zam yapıldığı takdirde maddenin 10. fıkrası uyarınca, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan ve çalışılmış gibi ücreti alınan hafta tatili ve diğer tatil günleri toplamı sayısına bölünmesi suretiyle ihbar tazminatına esas günlük çıplak brüt ücret tespit edilmelidir.³⁶⁸

Birbirlerinin aynen tekrarı mahiyetinden olan, 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükteki 14.maddesinin 11. fıkrası ile İş Kanunu'nun 17. maddesinin son fıkrasında düzenlenen ve "*para ve parayla ölçülebilen menfaatler*" olarak tanımlanan ek ödemeler (ücret ekleri), Yargıtay uygulaması bakımından ikili bir ayırıma tabi tutulmaktadır.

Bunlardan birinci ayırıma göre, dönemsel olmayan nitelikteki para ve parayla ölçülebilen menfaatler bakımından hesap yapılırken, son bir yıl içinde ödenen ve devamlılık arzeden ek ödemeler (ek ücretler) toplamı 365'e bölünerek, bir güne karşılık gelen brüt ek ödeme belirlenip, bir günlük çıplak son brüt ücrete yansıtılmak suretiyle, günlük giydirilmiş son brüt ücret tespit edilmelidir. Gerçekten de, dönemsel olmayan ek ödemeler konusunda, örneğin, tır şoförünün yıl içinde aldığı sefer (yol) primi sürekli değişkenlik gösterebilir ve belli bir dönemin hesaplamada

³⁶⁷ Abbas **Bilgili**, İşe İade Davası Lehine Sonuçlanan İşçinin İşe Başlatılmaması Durumunda İhbar Tazminatı. *DEÜHFD.*, 15 (özel sayı), s. 857-858-859-860-860. (<http://webb.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/29-abbasbilgili.pdf>), Erişim Tarihi: 01.03.2015.

³⁶⁸ **Günay**, İş Davaları, s. 223,397; **Süzek**, s. 767-768; **Usta**, s. 499; **Mollamahmutoğlu**, **Astarlı**, **Baysal**, s. 1176; Yargıtay 9. HD. 08.05.2006. E. 2005/30738-K. 2006/12843 için bkzn. **Günay**, İş Davaları, s. 223, dipn. 91.

esas alınması zorluk doğurabilir. Yine işçiye, ramazan ya da kurban bayramlarında olmak üzere yılda iki defa ödenen bayram harçlığının belli bir dönem için yapıldığını söylemek pek olanaklı değildir. Keza yılda bir defa yapılan yakacak yardımı gibi ek ödemelerin de belli bir dönem için yapıldığını iddia etmek mümkün görünmemektedir. Bu gibi dönemsel olmayan ek ödemeler (ücret ekleri) tutarının 365'e bölünerek ihbar tazminatına esas ücrete yansıtılması adil bir yöntemdir.³⁶⁹

Bunlardan ikinci ayırımı göre ise, para ve parayla ölçülebilen menfaatlerin yani ek ücretlerin (ek ödemeler), dönemsel niteliğe sahip olmaları yani yıl içinde işçiye düzenli şekilde ve belirli periyotlarla ödenmesi durumudur. Örneğin, işçiye her üç ayda bir olmak üzere yılda dört kez ikramiye ödemesi yapılıyorsa, artık son bir yıldaki ikramiye tutarlarının toplanıp 365'e bölünmesine gerek bulunmamaktadır. Zira, ihbar tazminatı hesabında “son ücret” ilkesi nazara alınacağına göre, ikramiye tutarının, ait olduğu dönemin gün sayısı olan 90'a bölünerek, günlük çıplak son brüt ücrete yansıtılmak suretiyle, günlük giydirilmiş son brüt ücretin tespiti yeterli olmaktadır. Bu tür dönemsel ek ödemelerde (ücret ekleri) çıkabilecek sorun, son alınan üç aylık ikramiyede bir artış olması durumundan baş gösterebilir. Böyle bir durumda acaba son bir yıl içindeki ikramiye ödemeleri toplanıp 365'e bölünmek suretiyle mi hesap yapılmalıdır. 365'e bölme yöntemin uygulanması, artıştan önceki ikramiye miktarlarının düşük olması göz önünde tutulduğunda, adil bir sonuca varmayı engellemektedir. Nasıl ki, “son ücretin” nazara alınması ilkesi kapsamında, çıplak ücret artışlarında son bir yılın ortalaması alınamıyorsa, ücret ekleri bakımından da aynı kural işlemektedir. Dolayısıyla, sadece artan bu son ikramiyenin, ücretin belirlenmesinde nazara alınması gerekmektedir. Bunun içinde, yine son

³⁶⁹ **Topcu**, 61; **Günay**, İş Davaları, s. 223; **Usta**, s. 499-500; “İhbar tazminatının hesabında Kanunun 32. maddesinde yazılı olan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler de dikkate alınır. Ücret dışında kalan parasal hakların bir yılda yapılan ödemeler toplamının 365'e bölünmesi suretiyle bir günlük ücrete eklenmesi gereken tutar belirlenir.” Yargıtay 9. HD. 12.04.2010. E. 2008/24533-K. 2010/10223, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 29.05.2015; “Dairemiz kararlarında, ücret dışındaki para veya para ile ölçülebilen menfaatlerin tazminata yansıtılmasında son bir yıl içinde yapılan ödemeler toplamının 365'e bölünmesi suretiyle bir güne düşen miktarın belirleneceği kabul edilmektedir. Dönemsel bir niteliği olmayan parasal haklar bakımından yıl içinde yapılan ödemelerin 365 güne bölünmesi suretiyle bir güne düşen tutarın belirlenmesi yerindedir. Örneğin tır şoförünün yıl içinde aldığı sefer (yol) primi sürekli değişiklik gösterebilir ve belli bir dönemin hesaplamada esas alınması zorluk taşıyabilir. Öte yandan, işçiye dini bayramlarda yılda 2 kez ödenen harçlığın belli bir dönem için yapıldığını söylemek pek olası değildir. Burada yıllık ödeme tutarının 365 rakamına bölünmesi yerinde olur. Son olarak belirtmek gerekir ki, yılda bir kez yapılan parasal yardımların (yakacak yardımı gibi) tazminata esas ücrete yansıtılmasının, yıllık tutarın 365'e bölünmesi suretiyle gerçekleştirileceği tartışmasızdır.” Yargıtay 9. HD. 25.01.2010. E. 2008/16356-K. 2010/1303, Meşe İçtihat Programı.

ikramiye tutarının, ait olduğu dönemin gün sayısı olan 90'a bölünerek, günlük çıplak son brüt ücrete yansıtılmak suretiyle, günlük giydirilmiş son brüt ücretin tespiti gerekli ve yeterli olur. Kısaca bu çözüm şekli, ihbar tazminatının son ücrete göre belirlenmesi ilkesine ve hakkaniyete daha uygundur.³⁷⁰

İhbar tazminatı hesaplanırken kullanılacak ücret ve ek ödemeler (ücret ekleri) bakımından, fesihten önce ödenmiş olanlar ve/veya ödenmemiş olmakla birlikte hak kazanılmış olanlar gözetilmektedir.³⁷¹ Bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile, fesihten sonra, geleceğe yönelik hak kazanılacak unsurlar giydirilmiş brüt ücretin belirlenmesinde nazara alınmamalıdır. Zira aksi uygulama, ihbar tazminatının belirlenmesinde fesih tarihindeki son ücretin baz alınacağı şeklindeki kurala aykırılık oluşturur.³⁷²

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, Kanun'da ihbar tazminatı hesabında kullanılacak olan ücretin, aylık, haftalık veya günlük mü olacağı konusunda açık bir hüküm yoksa da, kıdem tazminatında olduğu gibi, bir günlük ücret şeklinde belirlenmesi gerekmektedir. Bir günlük ücretin tespiti ise; ücret saatlik ise, 7,5 ile çarpılarak, haftalık ise 7'ye, aylık ise 30'a bölünerek bulunmalıdır. Yine ihbar tazminatı hesabında kullanılacak olan bildirim süresinin gün olarak tespitinde

³⁷⁰ **Topcu**, s. 32; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 1176; "Yıl içinde düzenli ve belirli periyotlarla ödenen parasal haklar bakımından ise, kıdem tazminatının son ücrete göre hesaplanması gerektiği gerçeğe daha uygun bir çözümdür. Gerçekten işçinin son ücreti üzerinden kıdem tazminatı hesaplandığına ve yıl içinde artmış olan ücretlerin ortalaması alınmadığına göre ücretin ekleri bakımından da benzer bir çözümün aranmalıdır. Örneğin işçinin yıl içinde aldığı 3 ikramiyenin eski ücretten olması sebebiyle daha az olması ve fakat son ikramiyenin işçinin son ücreti üzerinden ödenmesi halinde tazminata esas ücretin tespitinde dikkate alınması gereken ikramiye de bu son ikramiye olmalıdır. Hesaplamanın, son dilim ikramiyenin ait olduğu dönemdeki gün sayısına bölünerek yapılması hakkaniyete de uygundur. Daha somut bir ifadeyle, yılda 4 ikramiye ödemesinin olması durumunda her bir ikramiye 3 aylık bir dönem için uygulanmaktadır. İşçinin artmış olan ikramiyesinin ait olduğu bu 90 güne bölünmesi halinde bir güne düşen ikramiye tutarı, kıdem tazminatının son ücretin hesaplanacağı şeklinde yasal kural ile daha uyumlu şekilde belirlenebilecektir. Aynı uygulamayı yol ve yemek yardımı gibi ödemeler için de yapmak olanaklıdır. İşçiye aylık olarak yapıldığı varsayılan bu gibi ödemelerin son ay için ödenen kısmının fiilen çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle bir güne düşen tutar tespit olunmalıdır. Buna göre periyodik olarak ödenen ve yıl içinde artmış olan parasal haklar yönünden son dönem ödemesinin ait olduğu dilim günlerine bölünmesi ile tazminata esas ücrete yansıtılacak tutar daha doğru biçimde belirlenebilecektir. Dairemizin 2008 yılında vermiş olduğu kararlar da bu yöndedir." Yargıtay 9. HD. 25.01.2010. E. 2008/16356-K. 2010/1303, Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD. 10.10.2008. E. 2007/27615-K. 2008/26209, Meşe İçtihat Programı.

³⁷¹ **Tuncay**, s. 67-68; Yargıtay 9. HD. 30.03.2011. E. 2009/9793-K. 2011/9481, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 30.05.2015.

³⁷² **Narmanhoğlu**, s. 589; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 1176; Yargıtay 9. HD. 28.05.2009. E. 2008/1635-K. 2009/14798, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 01.06.2015; "Davacının işten ayrıldığı tarihte ikramiye uygulaması tamamen kaldırılmış bulunduğu göre, bir önceki yılda ödenmiş olan ikramiyeler yansıtılamaz." Yargıtay 9. HD. 22.11.1993. E. 1993/8651-K. 1993/16863, Meşe İçtihat Programı.

bir hafta yedi gün olarak kabul edilmektedir. Çünkü, Kanun'un 17. maddesinde bildirim süreleri belirlenirken hafta birimi baz alınmaktadır.³⁷³

İhbar tazminatına hak kazanma kusur ve zarar şartına bağlı olmadığından yapılacak hesap sonucu bulunacak ihbar tazminatında mahkeme herhangi bir indirimde gidemez.³⁷⁴

İhbar tazminatı miktarını tespit için kullanılan bildirim sürelerinin, Kanun'un 17. maddesinin nisbi emredici nitelikteki 3. fıkrası kapsamında, işçi lehine taraflarca sözleşme ile arttırılabileceği hususuna yukarıda değinilmişti. Böyle bir artış kararlaştırıldığında, ihbar tazminatı miktarında da dolayısıyla bir artışın gerçekleşeceği ortadadır. Ancak, bildirim süresi değil, salt ihbar tazminatı miktarı taraflarca sözleşmeyle arttırılabilir mi? Yargıtay, bu tür bir artırım şeklinin, söz konusu madde hükmünün kamu düzenine ilişkin niteliği gereği mümkün olmadığı görüşündedir.³⁷⁵

2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nun "*Adi ve rehinli alacakların sırası*" kenar başlıklı 206. maddesinin 4. fıkrasının (A) bendine göre, işverenin iflası durumunda, işçilerin iş ilişkisine dayanan ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar tazminatı dahil alacağı ile iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar tazminatı, birinci sırada yer alır ve tasfiyede bu sıraya göre kendilerine ödeme yapılır.³⁷⁶

³⁷³ Usta, s. 498, 849; Topcu, s. 62; Demircioğlu, s. 125-126; Narmanlıoğlu, s. 384; Kurt, Koç, s. 180; Ocak, s. 866; "Davacının iş sözleşmesinin bozulduğu tarihteki son gündeliğinin kaç lira olduğu tespit edilerek verilmesi gerekli ihbar tazminatının bu gündelik üzerinde hesaplanması gerekir." Yargıtay 9. HD. 26.11.1965. E. 9465-K. 9512 için bkz. Narmanlıoğlu, s. 384, dipn. 167; "ihbar tazminatı hesabının kanıtlanan ve asgari ücretin üstünde bulunan işçi ücretinin brütü esas alınarak yapılmalıdır." Yargıtay 9. HD. 10.06.1980. E. 1980/1226-K. 1980/7050, Meşe İçtihat Programı; "Altı haftanın gün olarak tutarı 42'dir." Yargıtay 9. HD. 25.11.1969. E. 9145-K. 11040 için bkz. Narmanlıoğlu, s. 384, dipn. 168; Yargıtay bir kararında, 8 haftalık bildirim süresini 56 gün yerine iki ay kabul edip bunun 60 gün yapacağından hareketle yapılan ihbar tazminatı hesabını yanlış bulmuştur. Yargıtay 9. HD. 02.11.2012. E. 2009/24062-K. 2011/42409, UYAP Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 01.05.2015.

³⁷⁴ Narmanlıoğlu, s. 383.

³⁷⁵ Şakar, Şakar, s. 81; Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal, s. 926-927; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 276-277; Demir, s. 340-341; Usta, s. 859; Akyiğit, s. 208; Yargıtay 9. HD. 12.01.1981. E. 1980/15645-K. 1981/63, Meşe İçtihat Programı.

³⁷⁶ Özcan, İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, s. 439.

1. Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde İhbar Tazminatının Miktarı

Yargıtay uygulamasına göre, İş Kanunu'nun 13. maddesi kapsamındaki kısmi süreli iş sözleşmelerinde, bildirim süresi hesaplanırken tam süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi, tüm hizmet süresinin nazara alınması gerekmektedir.³⁷⁷

Yargıtay, önceleri bu akit türlerinde ihbar tazminatı hesaplanırken, işçinin son aylık ücretinin otuza bölünmek suretiyle, bir günlük ücretin tespit edilerek ihbar tazminatının hesaplanması gerektiğini kabul etmekteydi.³⁷⁸ Doktrinde, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin ücretinin, tam süreli çalışan işçinin ücreti ile orantı yapılarak veya kısmi çalışma karşılığı ödenen ücretin ay içinde çalışılan gün yahut saat sayısına bölünerek hesaplama yapılmasının yanlış olacağı savunulmaktadır.³⁷⁹

Kısmi süreli ve onun bir türü sayılan kısmi süreli sayılan çağrı üzerine çalışma sözleşmelerinde, ihbar tazminatının hesaplanma yöntemine ilişkin olarak, Yargıtayın son uygulamasına göre, son yılda ödenen ücret ve ücret ekleri toplamı 365'e bölünerek bulunan günlük ücret, kıdem ve ihbar tazminatı hesabından baz alınmalıdır.³⁸⁰

2. Mevsimlik İş Sözleşmelerinde İhbar Tazminatının Miktarı

Yargıtaya göre, kural olarak, mevsimlik iş sözleşmelerinde bildirim süresi tespit edilirken, zorunlu askı süreleri haricinde kalan ve işçinin çalıştığı günler veya yasal olarak çalışmış sayıldığı günlerin toplanmak suretiyle bildirim süresine esas alınacak çalışma (hizmet) süresinin belirlenmesi gerektiği hususuna daha önce değinilmişti.³⁸¹

³⁷⁷ Topçu, s. 54-55, 63; Korkmaz, Alp, s. 115; Narmanhoğlu, s. 235; Demircioğlu, s. 63; Narter, s. 117; Yargıtay HGK. 12. 03.2003. E. 2003/21-43-K. 2003/159, Yargıtay 9. HD. 07.10.2003. E. 2003/2828-K. 2003/16324, "Hesaplamaya esas alınacak ücret ise, işçinin kısmi çalışma karşılığı aldığı ücret olmalıdır. Kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi yönünden ihbar önelinin de iş ilişkisinin kurulduğu tarihtle feshedilmek istenen tarih arasında geçen süre toplamına göre belirlenmesi gerekir." Yargıtay 9. HD. 14.09.2009. E. 2007/42567-K. 2009/22816, Meşe İctihat Programı; Kısmi süreli iş sözleşmeleri konusunda geniş bilgi için bkznz. Demircioğlu, s. 59-63; Süzek, s. 257-265; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 443-459; Demir, s. 97-102; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 123-132; Kurt, Koç, s. 34-39.

³⁷⁸ Yargıtay 9. HD. 31.03.2003. E. 1377-K. 5437 için bkznz. Demir, s.101, dipn. 198.

³⁷⁹ Demir, s. 101; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 1175.

³⁸⁰ Yargıtay 9. HD. 17.03.2005. E. 2004/16933-K. 2005/8693, Demircioğlu, s. 125.

³⁸¹ Narmanhoğlu, s. 363; Belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmelerinde iki mevsim arasındaki dönem "zorunlu askı süresini" ifade eder. Bu konuda geniş bilgi için bkznz. Demircioğlu, s. 63-65; Süzek, s. 255-257; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 460-465; Kurt, Koç, s. 43-48; Yargıtay 9. HD. 11.12.2006. E.

Yargıtay uygulamasına göre, mevsimlik iş sözleşmelerinde ihbar tazminatı hesabında kullanılacak son bir günlük ücret, ödeme türü her ne şekilde olursa olsun, işçiye bir mevsim döneminde ödenen ücretlerin mevsim döneminde çalışılan ya da çalışılmış sayıldığı günler toplamına bölünmesi suretiyle belirlenmelidir.³⁸² Doktrindeki bir görüş ise, şayet mevsimlik işçinin ücreti maktu aylık türünde ise tazminata esas kılınacak bir günlük ücretin son aylık ücretin otuz gün sayısına bölünerek bulunabileceğini savunmaktadır.³⁸³

B. İhbar Tazminatında Gerçekleşecek Yasal Kesintiler

İş Kanunu'nun 17. maddesinde hafta olarak tayin edilen bildirim süresinin bir hafta yedi gün kabul edilerek, bulunacak toplam gün sayısının, işçinin tespit edilen günlük giydirilmiş son brüt ücreti ile çarpımı sonucu bulunan tutar, brüt ihbar tazminatını ifade etmektedir. İhbar tazminatından vergi hukuku yönünden, gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi yapılmaktadır. Ancak sosyal güvenlik hukuku bakımından ihbar tazminatı, prime esas kazanca tabi değildir ve dolayısıyla prim kesintisi uygulanamaz.³⁸⁴

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 61. maddesinin 1. fıkrasına göre, ücret, işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Maddenin 2. fıkrasında, ücretin; ödenek, tazminat, kasa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunmasının onun mahiyetini değiştirmeyeceği açıkça ifade edilmektedir. Maddenin 3. fıkrasında ise, altı bent halinde sıralanan ödemelerin de ücret sayılacağı belirtilerek 2. bentte, evvelce yapılmış veya gelecekte yapılacak hizmetler karşılığında verilen para ve ayınlarla sağlanan diğer menfaatlerinde ücret kavramı içinde değerlendirileceği hükme

2006/25610-K. 2006/32373, Yargıtay 9. HD. 18.01.2010. E. 2008/14577-K. 2010/294, "İşçi mevsimlik işlerde çalışmış ise, mevsimlik olarak fiilen çalıştığı süreler dikkate alınarak bu sürelerle göre kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Başka bir anlatımla, işçinin askıda geçen süresi, fiilen çalışma olgusu taşımadığından kıdemden sayılmayacaktır." Yargıtay 22. HD. 07.11.2012. E. 2012/4883-K. 2012/24508, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 03.06.2015.

³⁸² Usta, s. 512-513; Yargıtay 9. HD. 10.05.1996. E. 1995/36132-K. 1996/10035, Akip İçtihat Programı.

³⁸³ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 1174-1175.

³⁸⁴ Şakar, Şakar, s. 81; Demircioğlu, s. 127; Topcu, s. 62; Günay, İş Davaları, s. 224; İnce, s. 301.

bağlanmaktadır. Bu yasal çerçeve kapsamında bakıldığında, ihbar tazminatı iş sözleşmesinin feshedileceğinin bildirildiği tarih ile feshin gerçekleştiği, bir diğer deyişle iş sözleşmesinin sona erdiği tarih arasındaki, bildirim süresine ait ücret olması nedeniyle, gelir vergisine tabi olmalıdır. Danıştayın yerleşik kararlarına göre, ihbar tazminatı adı ile yapılan ücret ödemesinin, GVK.'nun, gelir vergisinden istisnayı düzenleyen 25. maddesinde bahsedilen, işten çıkma ya da işsizlik sebebiyle verilen tazminat olarak kabul edilemeyeceği, esasında bunun bildirim süresine ilişkin yoksun kalınan ücretin karşılığı olduğu, bundan dolayıda gelir (stopaj) vergisine tabi olduğu kabul edilmektedir.³⁸⁵ İhbar tazminatı borçlusu olan işveren, vergi sorumlusu sıfatıyla³⁸⁶ GVK.'nun 94. maddesinin 1. fıkrasının 1. bendine göre, ihbar tazminatı ödemesini nakden veya hesaben ödediği sırada, Kanun'un 103. ve 104. maddeleri uyarınca, ihbar tazminatı alacaklısı işçinin gelir vergisi mükellefiyetine mahsuben gerekli kesintiyi yapma yükümlülüğü altında bulunmaktadır.³⁸⁷

GVK.'nun 103. maddesinde, gelir vergisine tabi gelirlerin tabi olacağı vergi dilimleri ve oranları düzenlenmektedir. Kanun'un 104. maddesinde ise, yıllık gelir vergisinin, vergiye tabi gelirlerin yıllık toplamından Kanun'un 31. maddesindeki indirimler düşüldükten sonra 103. maddedeki nispetler uygulanmak suretiyle hesaplanacağı, aylık gelir vergisinin; yıllık vergi onikiye bölünmek, gündelik verginin ise aylık vergi otuza bölünmek suretiyle hesaplanacağı belirtilmektedir.

GVK.'nun 103. maddesinde düzenlenen gelir vergisine tabi gelirlerin, vergilendirilmesinde esas alınan vergi dilimleri ve oranlarını gösteren tarife her yıl

³⁸⁵ **Narter**, s. 211; Danıştay 3. D. 28.01.1993. E. 1992/1727-K. 1993/544 için bkz. **Narter**, s. 211, dipn. 232; **Kurt, Koç**, s. 180-181-182-183; Aksi yönde görüş için bkz. **Usta**, s. 854-855-856.

³⁸⁶ "vergi sorumlusu" tanımı 193 sayılı G.V.K.'da yapılmamış olmakla birlikte, Kanun'da yer yer bu sıfat kullanılmaktadır. Vergi sorumlusu, vergi mükellefine ait vergi borcu bakımından, alacaklı vergi dairesine karşı muhatap olan ve yaptığı veya yapacağı ödemelerden vergi tevkifatı yapmaya mecbur tutulan kişi olarak tanımlanmaktadır. Vergi mükellefiyeti, vergi mükellefi vergi, sorumlusu konusunda genel bilgi için bkz. (http://www.ekodialog.com/kamu_maliyesi/verginin_konusu_vergi_sorumlusu_vergi_mukellefi.html), Erişim Tarihi: 13.04.2015.

³⁸⁷ **Narter**, s. 211; **Kurt, Koç**, 183; 193 sayılı GVK.'nun "Vergi tevkifatı" kenar başlıklı 94. maddesinin konumuzla ilgili 1. fıkrası ile bu fıkranın 1.bendi aynen şöyledir:

"Kamu idare ve müesseseleri, iktisadi kamu müesseseleri, sair kurumlar, ticaret şirketleri, iş ortaklıkları, dernekler, vakıflar, dernek ve vakıfların iktisadi işletmeleri, kooperatifler, yatırım fonu yönetenler, gerçek gelirlerini beyan etmeye mecbur olan ticaret ve serbest meslek erbabı, zirai kazançlarını bilanço veya zirai işletme hesabı esasına göre tespit eden çiftçiler aşağıdaki bentlerde sayılan ödemeleri (avans olarak ödenenler dahil) nakden veya hesaben yaptıkları sırada, istihkak sahiplerinin gelir vergilerine mahsuben tevkifat yapmaya mecburdurlar.

1. Hizmet erbabına ödenen ücretler ile 61 inci maddede yazılı olup ücret sayılan edemelerden (istisnadan faydalananlar hariç), 103 ve 104 üncü maddelere göre,"

yenilenmekte, Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmektedir. 287 Seri No' lu Gelir Vergisi Genel Tebliği içeriğinde yayınlanarak yürürlüğe giren 2015 yılına ilişkin tarifiede, gelir vergisine tabi gelirlerin;³⁸⁸

12.000 TL'ye kadar: %15

29.000 TL'nin 12.000 TL'si için 1.800 TL, fazlasının: %20

66.000 TL'nin 29.000 TL'si için 5.200 TL, (ücret gelirlerinde 106.000 TL'nin

29.000 TL'si için 5.200 TL), fazlasının: %27

66.000 TL'den fazlasının 66.000 TL'si için 15.190 TL, (ücret gelirlerinde 106.000 TL'den fazlasının 106.000 TL'si için 25.990 TL), fazlasının: %35 oranında vergilendirileceği açıklanmaktadır.

Buna göre, ihbar tazminatı bakımından yıllık kümülatif³⁸⁹ gelir vergisi matrahı hangi vergi dilimine giriyorsa, bu oran üzerinden gelir vergisi kesintisi yapılmaktadır. Örneğin, 29.000 TL. brüt ihbar tazminatı tarifiedeki 2. vergi dilimine gireceğinden 12.000. TL.'si için 1.800 TL., kalan 17.000 TL. için ise %20 karşılığı 3.400 TL. olmak üzere üzere, toplamda 5.200 TL. gelir vergisi kesintisi uygulanmalıdır.

Brüt ihbar tazminatı, damga vergisi uygulaması yönünden incelendiğinde, 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu'nun 1. maddesi hükmüne göre, Kanun'a ekli (1) sayılı tabloda yazılı kağıtların damga vergisine tabi tutulacağı kurala bağlanmaktadır. Tablonun IV maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinde; maaş, ücret, gündelik, huzur hakkı, aidat, ihtisas zammı, ikramiye, yemek ve mesken bedeli, harcırah, tazminat ve benzeri her ne adla olursa olsun hizmet karşılığı alınan paralar (avans olarak ödenenler dahil) için verilen makbuzlardan damga vergisi kesileceği belirtilmektedir. Yine bu paraların nakden ödenmeyerek kişiler adına açılmış veya açılacak carî hesaplara nakledildiği veya emir ve havalelerine tediye olunduğu takdirde nakli veya tediye temin eden kâğıtlardan da damga vergisi kesileceği düzenlemektedir. 30/12/2014 tarihli ve 29221 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan Maliye Bakanlığının

³⁸⁸ RG. Tarihi: 30.12.2014, RG. Sayısı: 29221.

³⁸⁹ Şakar, Şakar, s. 81.

58 Seri No.'lu Tebliği uyarınca 01/01/2015 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere ihbar tazminatından damga vergisi binde 7,59 oranında kesilmektedir.³⁹⁰

Hesaplanan ihbar tazminatından Sosyal Güvenlik Hukuku yönünden sigorta prim kesintisi uygulaması konusunda, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "*Prime esas kazançlar*" kenar başlıklı 80. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinde prime esas kazançların hesabında esas alınacak kalemler düzenlenmiş olup, bunlar arasında ihbar tazminatı bulunmamaktadır. Aynı maddenin (b) bendinde ise ihbar tazminatının açıkça prime esas kazançta tabi tutulmayacağı belirtilmektedir. Buna göre, ihbar tazminatından sigorta prim kesintisi yapılamaz.³⁹¹

İhbar tazminatı hesabıyla ilgili olarak yukarıda sözü edilen yasal kesintiler de uygulamak suretiyle şöyle bir pratik verebilir:

İşçi A

İşe Giriş Tarihi	: 01.01.2001
İşten Ayrılış Tarihi	: 16.03.2015
Hizmet Süresi	: 14 Yıl 2 Ay 15 Gün
Bildirim Süresi	: Hizmet süresi 3 yıldan fazla sürdüğünden 8 hafta olup gün karşılığı: $7 \times 8 = 56$ Gün.
Aylık Çıplak Brüt Ücret	: 3.000 TL.
<u>Günlük Çıplak Brüt Ücreti</u>	: $3.000 / 30 \text{ Gün} = 100 \text{ TL.}$

Ücret Ekleri:

Yılda 2 Defa Brüt Bayram Harçlığı	: $500 + 500 = 1.000 \text{ TL.}$
Günlük Brüt Bayram Harçlığı	: $1.000 / 365 \text{ Gün} = 2,74 \text{ TL.}$

³⁹⁰ Narter, s. 211; Usta, s. 857-858.

³⁹¹ Narter, s. 211; Usta, s. 858; Günay, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 256; Şakar, Şakar, s. 81-82; Kurt, Koç, s.184.

Yılda 1 Defa Brüt Yakacak Yardımı : 2.000 TL.

Günlük Brüt Yakacak Yardımı : $2.000/365 \text{ Gün}=5,48 \text{ TL.}$

Aylık Düzenli Olarak Ödenen Brüt

Yol ve Yemek Yardımı : $150+150 =300 \text{ TL.}$

Günlük Brüt Yol ve Yemek Yardımı : $300/30 \text{ Gün}=10 \text{ TL.}$

Günlük Giydirilmiş Brüt Ücret : $100+(2,74+5,48+10)=118,22 \text{ TL.}$

İhbar Tazminatı=Bildirim süresi * Günlük Giydirilmiş Brüt Ücret

Brüt İhbar Tazminatı : $56*118,22=6.620,32 \text{ TL.}$

Gelir Vergisi(1.Dilim:%15) : $6.620,32/100*15=993,05 \text{ TL.}$

Damga Vergisi(Binde 7,59) : $6.620,32/100*7,59 =50,25 \text{ TL.}$

Net İhbar Tazminatı=Brüt ihbar Tazminatı-(Gelir Vergisi+Damga Vergisi)

Net İhbar Tazminatı : $6.620,32-(993,05+ 50,25)= 5.577,02 \text{ TL.}$ 'dir.

C. İhbar Tazminatında İfa Yeri

İhbar tazminatı, para borçları türünden olması nedeniyle kural olarak, “*götürülecek borç*” niteliği taşımaktadır. Türk Borçlar Kanunu’nun 89. maddesinin 1. fıkrası ve bu fıkranın 1. bendine göre; borcun ifa yeri, tarafların açık veya örtülü iradelerine göre belirlenir. Aksine bir anlaşma yoksa, para borçları, alacaklının ödeme zamanındaki yerleşim yerinde ifa edilir. Kanun’un 2. fıkrasına göre ise, alacaklının yerleşim yerinde ifası gereken bir borcun doğumundan sonra alacaklının yerleşim yerini değiştirmesi sebebiyle ifa önemli ölçüde zorlaşmışsa borç, alacaklının önceki yerleşim yerinde ifa edilebilir.³⁹² Sözü edilen Kanun maddesi hükümlerine göre, tarafların, ihbar tazminatının ödenme yeri konusunda bir

³⁹² Reisoğlu, s. 287-288, Akıntürk, s. 104-105; Ruhi, s. 47; Erdoğan, s. 136-137-138; Zevkliler ve diğerleri, s. 297; Hatemi, Gökyayla, s. 225,226; Ahmet M. Kılıçoğlu, s. 545-546-547-548-549-550-551.

anlaşması yoksa, alacaklının ikametgahında ödeme yapılmalıdır. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihten, yani borcun doğumundan sonra alacaklı ikametgahını (TMK. m.19, 20, 21, 22 ve 51) değiştirmiş ve bu sebeple ifa önemli oranda zorlaşmışsa, alacaklının önceki ikametgahında ihbar tazminatı ödenebilir. Alacaklı kendisine teklif edilen ihbar tazminatını haklı bir neden olmaksızın kabul etmez ise temerrüde düşer (TBK. m.106/1). Alacaklının temerrüdü gerçekleştiğinde, ihbar tazminatı borçlusu, giderleri alacaklıya ait olmak üzere ifa yerindeki Sulh Hukuk Mahkemesinden tevdi yeri tayini isteyebilir ve mahkeme tarafında belirlenen tevdi yerine ödeme yaparak borcundan kurtulabilir (TBK. m.107; HMK. m.382/2-d-3).³⁹³

İhbar tazminatını, şahsen ifa zorunluluğu olmadığı için, borçludan başka 3. bir kişi de ifa edebilir (TBK. m.83). İhbar tazminatı, belirlenebilir bir alacak³⁹⁴ ya da borç türü olduğundan fesih anıyla birlikte muaccel olduktan sonra, alacaklı kısmi ifayı reddedebilir. Bu halde alacaklının temerrüdü söz konusu olmaz. Ancak, alacaklı kısmi ifayı kabul ederse, ihbar tazminatı borçlusu, kendisi tarafından ikrar edilen kısmi ifadan kaçınamaz (TBK. m.84).

³⁹³ **Kuru, Arslan, Yılmaz**, s. 120; “*Borçlar Kanunu’nun 73. maddesine göre, para borçlarının alacaklının mukim bulunduğu yerde ödenmesi gerekeceği öngörülmüştür. Davalı işveren bu parayı bekletmekte olup işçinin gelip almamasının bu hukuki sonuca etkisi olduğu düşünülemez. Olayda tevdi mahalli dahi tespit ettirilmiş değildir. Bu durumda kıdem tazminatı için akdin feshi, diğer alacaklar için ise davacı işçinin davalı işveren çektiği ihtarnamenin tebliği tarihi dikkate alınarak alacak nev’ine göre mevduata en yüksek faiz ya da %30-%50 oranlarında yasal faiz uygulanmalıdır.*” Yargıtay 9. HD. 19.11.1998. E. 1998/14239-K. 1998/16491, uygulamada, para borçlarına ilişkin olarak alacaklının ödemeyi kabul etmemesi üzerine, PTT. aracılığıyla konutta ödemeli olarak borç tutarı havale edilmekte, alacaklı tarafından kabul edilmemesi üzerine, Sulh Hukuk Mahkemesine başvurularak tevdi mahalli tayini talep edilmektedir. Para borçlarına ilişkin olarak, mahkemeler tarafından tevdi yeri konusunda genellikle bankalar tercih edilmektedir. Kararın tebliği üzerine borçlu tarafından, alacaklı adına mevduat hesabı açılmakta, borç tutarı hesaba yatırılıp hesap cüzdanı ile dekont mahkemeye sunulduktan sonra, mahkeme tevdi mahalli tayin talep dilekçesi, mahkeme kararı, hesap cüzdanı ve ödemeye dair dekontu Tebligat Kanunu hükümleri doğrultusunda alacaklıya tebliğ etmektedir.; “*Hüküm altına alınan kıdem tazminatının bir kısmının dava tarihinden sonra ancak hüküm tarihinden önce tevdi mahalline ödendiği anlaşıldığından ödenen 5.956.883.667 TL. kıdem tazminatı için mükerrer ödemeye neden olacak şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*” Yargıtay 9. HD. 12.11.2001. E. 2001/13993-K. 2001/17558, “*Kural olarak kira parasının götürülerek elden verilmesi veya masrafı kiracıya ait olmak şartıyla konutta ödemeli olarak gönderilmesi gerekir. PTT. aracılığı ile yapılacak ödemeler, mutlaka konutta ödemeli olarak yapılmalıdır.*” Yargıtay 6. HD. 24.09.2001. E. 2001/6772-K. 2001/6914, Meşe İçtihat Programı.

³⁹⁴ **Cemil Simil**, Belirsiz Alacak Davası, Onikilevha Yayıncılık A.Ş., 1. Baskı, İstanbul 2013, s. 423; **Hakan Pekcanitez**, Belirsiz Alacak Davası, Yetkin Basım Yayın ve Dağıtım A.Ş., Ankara 2011, s. 38-47; “*Uyuşmazlık konusu kıdem ve ihbar tazminatı alacağı bakımından, talep içeriğinden açıkça anlaşıldığı üzere, davacı çalışma süresini, en son ödenen ücreti, alması gerektiğini iddia ettiği aylık ücret miktarını belirleyebilmektedir. Tazminat hesaplamasına esas alınacak aylık ücrete ek para veya parayla ölçülebilen sosyal menfaatleri de belirleyebilecek durumdadır. Bu halde kıdem ve ihbar tazminatı alacakları belirsiz değildir. Dava konusu alacakların gerçekte belirlenebilir olmaları ve belirsiz alacak davasına konu edilemeyecekleri anlaşılmakla, ücret ,kıdem ve ihbar tazminatı alacakları yönünden hukuki yarar yokluğundan davanın usulden reddi gerekirken yazılı şekilde esasa girilerek karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*” Yargıtay 22. HD. 02.10.2014. E. 2013/16937-K. 2014/26794, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 05.06.2015.

D. İhbar Tazminatında Zamanaşımı

Doktrinde zamanaşımı, “*Kanun tarafından kanunun belirlediği süreler içerisinde hakkın kullanılmaması nedeniyle dava ve icra kabiliyetini, karşı tarafın def’i ile kaybettiren ve haklar üzerinde etki yapan kanuni sukut sebebi*” ya da “*bir alacak hakkının belirli bir süre kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinden yoksun kalabilmesi*” şeklinde tanımlanmaktadır.³⁹⁵ Yargıtay ise, zamanaşımı konusunda “*alacak hakkının belli bir süre kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinden yoksun kalabilmesi*” şeklindeki bir tanımlı benimsemektedir.³⁹⁶ Zamanaşımı süresi, alacağın ödenebilir hale gelmesiyle (muaccel) işlemeye başlar (TBK. m.149). İhbar tazminatı bakımından zamanaşımı süresinin başlangıcı iş sözleşmesinin feshedildiği tarih yani alacağın muaccel olduğu tarih olmaktadır.³⁹⁷ İhbar tazminatında zamanaşımı konusuyla ilgili olarak, gerek İş Kanunu’nda gerekse de Türk Borçlar Kanunu’nda özel bir düzenleme yoktur. İhbar tazminatı, usulsüz fesih yani bildirim süresine uyulmaması durumunda ortaya çıkan İş Kanunu’ndan (İK. m.17/4) doğan bildirim süresine ait ücrete ilişkin kesin ve götürü bir tazminat³⁹⁸ olduğundan, zamanaşımı süresi, genel zamaşımını kuralını düzenleyen Türk Borçlar Kanunu’nun 146. maddesi uyarınca on yıl olarak kabul edilmektedir.³⁹⁹

³⁹⁵ Mahmut **Bilgen**, Özel Hukukta Zamanaşımı, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Adalet Basım Yayın Dağıtım Sanayi ve Tic. Ltd. Şti., Ankara 2010, s. 3; **Akıntürk**, s. 183; Ahmet M. **Kılıçoğlu**, s. 872; **Ruhi**, s. 76; **Erdoğan**, s. 76; **Zevkliler ve diğerleri**, s. 368-369; **Reisoğlu**, s. 377; **Hatemi, Gökyayla**, s. 316.

³⁹⁶ “*Bilindiği gibi zamanaşımı, alacak hakkının belli bir süre kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinden yoksun kalabilmesini ifade eder. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere zamanaşımı, alacak hakkını sona erdirmeyip sadece onu ‘eksik bir borç’ haline dönüştürür ve ‘alacağın dava edilebilme özelliği’ ni ortadan kaldırır. Bu itibarla zamanaşımı savunması ileri sürüldüğünde, eğer savunma gerçekleşirse hakkın dava edilebilme niteliği ortadan kalkacağından, artık mahkemenin işin esasına girip onu da incelemesi mümkün değildir...Bu noktada, zamanaşımı başlangıcına esas alınan kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkının doğumu ise, işçi açısından hizmet aktinin feshedildiği tarihtir.*” Yargıtay 9. HD. 23.02.2010. E. 2010/4154-K. 2010/4666, Meşe İçtihat Programı.

³⁹⁷ **Kurt, Koç**, s.185-186; **Topcu**, s. 64; **Usta**, s. 865.

³⁹⁸ **Rüzgar**, s. 70-71; “*İhbar tazminatı dairemizin yerleşik uygulamasına göre ücret olmayıp tazminat niteliğinde bulunmaktadır. BK.’nunda hususi bir hüküm bulunmayan bütün davalar,anılan kanunun 125. (TBK. m.146) maddesi uyarınca on yıllık zamanaşımına tabidir.*” Yargıtay 9. HD. 10.04.1996. E. 1995/35212-K. 1996/7921, Meşe İçtihat Programı.

³⁹⁹ **Usta**, s. 871-872; **Narter**, s. 207; **Kurt, Koç**, s. 184; **Topcu**, s. 64; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 927; **Akyiğit**, s. 208; **Korkmaz, Alp**, s. 177; “*Hemen belirtmelidir ki, gerek İş Kanunu’nda, gerekse Borçlar Kanunu’nda, kıdem ve ihbar tazminatı alacakları için özel bir zamanaşımı süresi öngörülmemiştir. Uygulama ve öğretide kıdem tazminatı ve ihbar tazminatına ilişkin davalar, hakkın doğumundan itibaren, Borçlar Kanunu’nun 125. (TBK. 146) maddesi uyarınca on yıllık zamanaşımına tabi tutulmuştur. Keza tazminat niteliğinde olmaları nedeni ile sendikal tazminat, kötüniet tazminatı, işe başlatmama tazminatı, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesindeki eşit işlem borcuna aykırılık nedeni ile tazminat, 26/2 maddesindeki tarafların maddi ve manevi tazminat, 28. maddede belgenin zamanında verilmemesinden kaynaklanan tazminat, 31/son maddesi uyarınca*

İhbar tazminatının yanlışlıkla ödenmesi ya da fazla ödenmesi durumunda, iadesi, Türk Borçlar Kanunu'nun sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre talep edilmelidir. Buna ilişkin zamanaşımı süresi, geri isteme hakkı olduğunu öğrenme tarihinden itibaren iki yıl ve her halde zenginleşmenin gerçekleştiği tarihten başlamak üzere on yıldır (TBK. m.82/1).⁴⁰⁰

Sebepsiz zenginleşme, zenginleşenin bir alacak hakkı kazanması suretiyle gerçekleşmişse, diğer taraf, istem hakkı zamanaşımına uğramış olsa bile, her zaman bu borcunu ifadan kaçınabilir (TBK. m.82/2). Söz gelimi, işveren, hak kazanmadığı halde işten kendi isteği ile ayrılan işçisine sehven, bir miktar ihbar tazminatı ödeme taahhüdü içeren imzasını taşıyan bir senedi vermiş, ancak ödememişse, işçi sadece bir alacak hakkı kazanmıştır. İşveren iki yıllık zamanaşımı süresi içerisinde sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre, senetten dolayı borçlu olmadığına tespiti (menfi tespit) davası açabilir. Böyle bir dava açmaması nedeniyle, dava hakkı zamanaşımına uğrasa dahi, işçi daha sonra ödeme için kendisine başvurduğunda ifadan kaçınma imkanına sahiptir. Bu konuda aleyhine dava açıldığında söz konusu bu yasal savunmayı ileri sürebilir.

İhbar tazminatı için öngörülen on yıllık genel zamanaşımı süresi sözleşmeyle değiştirilemez (TBK. m.148). Süre hesaplanırken zamanaşımının başladığı gün, yani fesih günü sayılmaz. Zamanaşımı ancak sürenin son günü de hak kullanılmaksızın geçtiğinde söz konusudur (TBK. m.151/1). Zamanaşımı süresinin hesaplanmasında, borçların ifasındaki sürelerin hesaplanmasına ilişkin hükümler uygulanmalıdır (TBK.

askerlik sonrası işe almama nedeni ile öngörülen tazminat istekleri 10 yıllık zamanaşımına tabidir." Yargıtay 9. HD. 23.02.2010. E. 2010/4154-K. 2010/4666, Yargıtay 9. HD.17.02.2005. E. 2004/14043-K. 2005/4567, Yargıtay 9. HD. 25.01.2012. E. 2009/36097-K. 2012/1761, Meşe İçtihat Programı.

⁴⁰⁰ **Günay**, İş Kanunu Şerhi, s. 425; **Topcu**, s. 64; **Usta**, s. 870; "İşverenin, işçiye hataen ödediğini iddia ettiği kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer işçilik alacaklarını geri verilmesi yönündeki istemi BK. 'nın 66. (TBK. m.82) maddesi hükmü uyarınca, bir (iki) yıllık zamanaşımına tabidir. Zamanaşımının başlangıcı işverenin geri alma hakkını öğrendiği tarihten itibaren başlar. Resmi kuruluşlarda bu zamanaşımı başlangıcı yetkili makamın öğrenme tarihidir." Yargıtay 9. HD. 23.02.2010. E. 2010/4154-K. 2010/4666, "Burada çözümlenmesi gereken sorun, Borçlar Kanunu'nun 66. (TBK. m.82) maddesinde öngörülen ve sebepsiz iktisapta geri isteme konusunda bir (iki) yıllık zamanaşımının hangi tarihte işlemeye başlayacağına ilişkin bulunmaktadır. Bir para borcuna ilişkin geri alma davasında geri almayı isteyebilme hakkı ancak ödemenin yapıldığı tarihten sonra olabilir. Bu bakımdan zamanaşımı süresinin son taksidinin ödendiği tarihten başlatılması doğru değildir. Davacı idarenin yetkili organ veya kişinin verdiği geri almaya hakkı olduğunu dava açmaya emir vermeye yetkili organın ayrıntıları ile beraber öğrendiği andan itibaren zamanaşımının başlatılması gerekir. Davalı karşı davacının zamanaşımı def'inin bu esaslar içinde incelenerek gerçekleştiği takdirde şimdiki gibi aksi halde işin esasının incelenerek sonucuna göre bir karar vermek gerekir." Yargıtay 9. HD. 02.07.1997. E. 1997/10732-K. 1997/13397, Meşe İçtihat Programı.

m.151/2, m.90-93). İhbar tazminatı zamanaşımına uğrayınca, ona bağlı faiz ve diğer alacaklar da zamanaşımına uğramış olurlar (TBK. m.152).⁴⁰¹

İhbar tazminatında, velayet süresince, çocukların ana ve babalarından olan alacakları için, vesayet süresince, vesayet altında bulunanların vasiden alacakları için, evliliğin devamı boyunca, eşlerin diğerinden olan alacakları için ve alacağı Türk mahkemelerinde ileri sürme imkanı bulunmadığı sürece, zamanaşımı süresi işlemeye başlamaz. Şayet işlemeye başlamışsa da durur. Bu sebeplerin ortadan kalktığı günün bitiminde zamanaşımı işlemeye başlar veya durmadan önce başlamış olan işlemesini sürdürür (TBK. m.153).

Borçlu, ihbar tazminatı borcunu ikrar etmişse, özellikle faiz ödemiş veya kısmen ifada bulunmuşsa ya da rehin vermiş veya kefil göstermişse, ihbar tazminatı alacaklısı, dava veya def'i yoluyla mahkemeye veya hakeme başvurmuşsa, icra takibinde bulunmuşsa ya da iflas masasına başvurmuşsa zamanaşımı kesilir (TBK. m.154). Zamanaşımı müteselsil ihbar tazminatı borçlularından birine karşı kesilince, diğerlerine karşı da kesilmiş sayılır. Eğer ihbar tazminatı ile ilgili bir kefalet sözleşmesi (TBK. m.581, 603) varsa zamanaşımı asıl borçluya karşı kesilince, kefile karşı da kesilmiş olur. Ancak, zamanaşımı kefile karşı kesilince, asıl borçluya karşı kesilmiş olmaz (TBK. m.155). İhbar tazminatı borcu bir senetle ikrar edilmiş veya bir mahkeme ya da hakem kararına bağlanmış ise, yeni süre her zaman on yıl olmalıdır (TBK. m.156). İhbar tazminatına ilişkin zamanaşımı, bir dava veya def'i⁴⁰² yoluyla kesilmiş ise zamanaşımı, dava süresince tarafların yargılamaya ilişkin her işleminden veya hâkimin her kararından sonra yeniden işlemeye başlamaktadır. Zamanaşımı, icra takibiyle kesilmişse, alacağın takibine ilişkin her işlemden sonra yeniden işlemeye başlar. Zamanaşımı, iflas masasına başvurma sebebiyle kesilmişse, iflasa ilişkin hükümlere göre alacağın yeniden istenmesi imkânının doğumundan itibaren yeniden işlemeye başlar (TBK. m.157).

İhbar tazminatıyla ilgili dava veya def'i, mahkemenin yetkili veya görevli olmaması ya da düzeltilebilecek bir yanlışlık yapılması yahut vaktinden önce

⁴⁰¹ Emel **Deynekli**, Sedat **Kısa**, Açıklamalı-İçtihatlı Faiz Hukuku, Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., Ankara 1998, s. 45.

⁴⁰² Açılan bir davada ihbar tazminatı alacağı takas def'i olarak ileri sürebilir, bu konuda bkznz. **Kuru, Arslan, Yılmaz**, s. 526-527.

açılmış olması nedeniyle reddedilmiş olup da o arada zamanaşımı veya hak düşürücü süre dolmuşsa, alacaklı altmış günlük ek süre içinde haklarını kullanabilir (TBK. m.158).

İhbar tazminatı alacağının bir taşınır rehniyle (TMK. m.939, 953) güvenceye bağlanmış olması, bu alacak için zamanaşımının işlemesine engel olmaz. Bununla birlikte alacaklının, hakkını rehinden alma yetkisi devam eder (TBK. m.159).

İhbar tazminatı ile ilgili olarak, önceden yani fesih gerçekleşmezden önce zamanaşımından feragat edilemez. Müteselsil borçlulardan birinin, fesihden sonra yani ihbar tazminatı muaccel olduktan sonra zamanaşımından feragat etmiş olması, diğerlerini etkilemez. İhbar tazminatı borçlusunun zamanaşımından feragati kefilin zamanaşımı savunmasını ileri sürmesine engel olmaz (TBK. m.160). Son olarak, yargılama sırasında zamanaşımı savunması ileri sürülmedikçe, hakim bunu re'sen dikkate alamaz (TBK. m.161).⁴⁰³

E. İhbar Tazminatında Faiz

İş Kanunu'nun 32. maddesinin 6. fıkrasına göre, iş sözleşmesi sona erdiğinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunluluğu bulunmaktadır. İhbar tazminatı borcu da, bu fıkra hükmü gereğince, sözleşmenin feshedildiği yani sona erdiği tarihte muaccel hale gelmektedir (TBK. m.90).⁴⁰⁴ Muacceliyet, bir Yargıtay kararında belirtildiği üzere, alacaklının, edimi dava ve talep edebilme yetkisidir.⁴⁰⁵ İhbar tazminatı alacağının ödenme zamanı olarak doğma anı olan fesih tarihi yani muaccel olduğu tarih kabul edilmektedir.

İhbar tazminatının, ödeme zamanında ifa edilmemesi durumunda gecikme faizi (temerrüt faizinin) istenebilmesi için kural olarak, borçlunun temerrüde düşürülmesi gerekmektedir. Bununla beraber, toplu iş sözleşmesinde ya da bireysel

⁴⁰³ Yargıtay 9. HD. 16.10.2012. E. 2012/32382-K. 2012/34656, Akip İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 16.11. 2011. E. 2009/26570-K. 2011/ 43678, Uyp Bilişim Sistemi; Yargıtay 9. HD. 25.02.2010. E. 2008/43452-K. 2010/4873, Yargıtay 9. HD. 23.02.2010. E. 2010/4154-K. 2010/4666, Yargıtay 9. HD. 23.02.2010. E. 2008/16925-K. 2010/4730, Meşe İçtihat Programı.

⁴⁰⁴ Kurt, Koç, s. 185-186; Topcu, s. 64; Usta, s. 865.

⁴⁰⁵ "Muacceliyet, alacaklının borçludan borçlanılan edimi talep ve dava edebilme yetkisidir" Yargıtay 22. HD. E. 2012/28063-K. 2012/28555, Uyp Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 07.06.2015.

iş sözleşmesinde iş sözleşmesinin feshi durumunda ihbar tazminatının ödenme tarihiyle ilgili açık bir düzenleme varsa bu tarih itibariyle temerrüt gerçekleşmiş sayılır (TBK. m.117/2).⁴⁰⁶ Zira kıdem tazminatında olduğu gibi (1475 sy. İK. m.14/12), ihbar tazminatının zamanında ödenmemesi halinde gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre en yüksek banka mevduat faizinin uygulanacağına dair özel bir hüküm bulunmamaktadır. Bu noktada, ihbar tazminatı için Borçlar Kanunu'nun temerrüde ilişkin hükümlerinin uygulanması söz konusu olmaktadır. TBK.'nın 117. maddesinin 1. fıkrasına göre, muaccel bir borcun borçlusu, alacaklının ihtarıyla temerrüde düşer. İhbar tazminatı alacaklısı, dava açmazdan önce ispat kolaylığı bakımından noterlik aracılığıyla ihtarname göndererek borcun ödenmesini istemişse, ihtarnamenin tebliğ edildiği gün temerrüt gerçekleşir ve temerrüt faizi işlemeye başlar.⁴⁰⁷ Alacaklı, eğer ihtarnamede ödeme için bir süre tanıdıysa, süre tebliğ günü hesaba katılmaksızın takipeden ilk günden işlemeye başlar. Sürenin bittiği gün alışılmış iş saatinin sonunda (TBK. m.94) sona erer ve bu an itibariyle temerrüt gerçekleşir. Ertesi günden itibaren temerrüt faizi işlemeye başlar (TBK. m.92/1).⁴⁰⁸ Eğer ihbar tazminatı borçlusu dava açılmadan önce, her türlü delille ispat edilmek üzere, ihtar edilmek suretiyle temerrüde düşürülmez ise dava tarihi,⁴⁰⁹ ıslah tarihi ya da icra takip tarihi itibariyle temerrüde düşürülmüş olur ve bu tarihler itibariyle temerrüt faizi işlemeye başlar.⁴¹⁰

⁴⁰⁶ **Ocak**, s. 866; Yargıtay 9. HD. 24.10.2008. E. 2008/30158-K. 28418, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 07.06.2015.

⁴⁰⁷ “Kıdem tazminatı dışındaki işçilik hakları için fesih tarihinden faiz yürütülmesi hatalıdır. Ancak davanın açılmasından önce 09.11.1992 tarihinde davacı işçinin işverene çektiği ihtarnamede haklarının ödenmesini istediği anlaşılmaktadır. Bu ihtarname üzerinde durularak, hangi hakları kapsadığı değerlendirmeye tabi tutulmalı ve muhatabına ulaştığı tarih belirlenmelidir. Talep konusu hakları kapsadığı sonucuna varıldığı takdirde, faiz başlangıç tarihi olarak ihtarnamenin ulaştığı tarih esas alınmalı ve ona göre hüküm kurulmalıdır.” Yargıtay 9. HD. 07.07.1997. E. 1997/10790-K. 1997/13860, Meşe İçtihat Programı.

⁴⁰⁸ **Deynekli, Kısa**, s. 38; **Narter**, s. 207-208; **Topcu**, s. 65; **Şakar, Şakar**, s. 83; “Davacı işveren, davalı işçiye ihbar tazminatının ödenmesi için 10 günlük süre vermek suretiyle ihtarname keşide etmiştir. 10 günlük sürenin sonu 29.11.1996 tarihine rastlamaktadır. Bu bakımdan hüküm altına alınan ihbar tazminatı için dava tarihinden değil ihtarnamedeki sürenin bitim tarihinin ertesi gününden faiz yürütülmelidir.” Yargıtay 9. HD. 08.05.1998. E. 1998/5914-K. 1998/8567, Yargıtay 9. HD. 08.05.1998. E. 1997/5914-K. 1998/8567, Meşe İçtihat Programı; “İşverenin işçinin iş aktini bildirimsiz feshetmesi nedeniyle ihbar tazminatı alacağını noter ihtarnamesi ile istemesi halinde dava tarihinden öncesi için temerrüt faizi yürütülmelidir.” Yargıtay 9. HD. 16.10.2002. E. 2002/5300-K. 2002/19329 için bkz. **Günay**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 256, dipn. 48; Yargıtay 9. HD. 02.07.2010. E. 2008/26792-K. 2010/21578, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 08.06.2015.

⁴⁰⁹ **Kuru, Arslan, Yılmaz**, s. 289.

⁴¹⁰ **Süzek**, s. 531; **Kurt, Koç**, s. 187; **Demir**, s. 339; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 927; **Şakar, Şakar**, s. 83; **Usta**, s. 864-865-866; Yargıtay HGK. 12.06.1991. E. 1991/9-287-K. 1991/349, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 08.05.1998. E. 1998/5914-K. 1998/8567, “Hüküm altına alınan ihbar tazminatı için davacı işçi, davalıyı daha önce temerrüde düşürmüştür değildir. Böyle olunca ilk dava kapsamına giren ihbar tazminatı miktarı için ilk dava tarihinden itibaren, ek dava kapsamına giren bakiye miktar için de ek dava tarihinden itibaren % 30

İhbar tazminatında uygulanacak temerrüt faizi, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm yoksa, 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun uyarınca yasal faizdir (TBK. m.120/1).⁴¹¹ İş sözleşmesinin tarafları bireysel ya da toplu iş sözleşmesine ihbar tazminatının ödenmesinde temerrüde düşülmesi durumunda, daha yüksek bir faiz oranı kararlaştırabilirler. Örneğin, kıdem tazminatında olduğu gibi en yüksek banka mevduat faizini öngörebilirler. Bununla birlikte, taraflar arasında kararlaştırılacak faiz oranı asla yasal faizin altında olamaz.⁴¹²

TBK.'nın 120. maddesinin 2. fıkrasına göre, sözleşme ile kararlaştırılacak temerrüt faiz oranı, yasal faiz oranının yüzde yüz fazlası olmamalıdır. İhbar tazminatı, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanıyorsa, söz gelimi, tarafların toplu iş sözleşmesinde kararlaştırdıkları bildirim süresi, kanunda öngörülenden fazla ise, bu fazlaya dair fark ihbar tazminatı bakımından, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun⁴¹³ 53. maddesinin 2. fıkrası uyarınca temerrüt tarihinden itibaren en yüksek banka işletme kredi faiz oranı uygulanmalıdır.⁴¹⁴

Türk Borçlar Kanunu'nun 131. maddesinin 1. fıkrasına göre, ihbar tazminatı ödenirse ya da diğer bir nedenle sona ererse, asıl alacak olan ihbar tazminatına bağlı işlemiş faiz borcunda sona erer. Bunun istisnası 131. maddenin 2. fıkrasında öngörülmüştür. Fıkra uyarınca, işlemiş faiz isteme hakkı sözleşmeyle ya da ifa anına

yasal faiz yürütülmelidir. Bu itibarla ihbar tazminatının tümü için fesih tarihinden yasal faiz yürütülmesi hatalıdır." Yargıtay 9. HD. 17.03.1997. E. 1996/21966-K. 1997/5242, Meşe İçtihat Programı; "Hukuk Genel Kurulunun Dairemizce de benimsenin 3.7.2002 gün 2002/564-572 sayılı kararına göre, kıdem tazminatı dışındaki ıslahla artırılan ve hüküm altına alınan alacak miktarlarına ıslah tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerektiği halde ilk kısmi dava tarihinden itibaren yasal faize karar verilmesi ayrıca bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay 9. HD. 06.12.2004. E. 2004/8713-K. 2004/ 26678, Yargıtay 9. HD. 14.10.1993. E. 1993/4588-K. 1993/14626, Yargıtay 9. HD. 08.11.2004. E. 2004/8847-K. 2004/24981, Yargıtay 9. HD. 15.12.2004. E. 2004/9208-K. 2004/27955, Yargıtay 9. HD. 13.12.2006. E. 2006/13948-K. 2006/32792, Akip İçtihat Programı.

⁴¹¹ **Günay**, İş Davaları, s. 224; **Korkmaz, Alp**, s.178; **Rüzgar**, s. 84; **Deynekli, Kısa**, s. 30; Yargıtay 9.HD. 11.03.1997. E. 1997/3866-K.1997/4816, Meşe İçtihat Programı.

⁴¹² **Usta**, s. 866; **Ocak**, s. 867; **Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal**, s. 927; Yargıtay 9. HD. 10.05.1993. E. 1992/13075-K. 1993/7967 için bkzn. **Usta**, s. 866, dipn. 75; Yargıtay 9. HD. 10.06.2008. E. 2007/19043-K. 2008/14941, Uyap Bilişim Sistemi; "İhbar tazminatı bakımından uygulanması gereken faiz konusunda taraflar arasında uyumazlık bulunmaktadır. İhbar tazminatı bakımından uygulanması gereken faiz oranı değişen oranlara göre yasal faiz olmalıdır. Bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde farklı bir faiz türü öngörülmüşse, yasal faizin altında olmamak kaydıyla kararlaştırılan faiz uygulanır." Yargıtay 9. HD. 24.10.2008. E. 2007/30158-K. 2008/28418, Meşe İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 18.01.2010. E. 2008/13149-K. 2010/344, Uyap Bilişim Sistemi, Erişim Tarihi: 09.06.2015.

⁴¹³ RG. Tarihi: 07.11.2012, RG. Sayısı: 2846053.

⁴¹⁴ **Kurt, Koç**, s. 187; **Demir**, s. 340; **Narmanlıoğlu**, s. 387; Yargıtay 9. HD. 11.03.1997. E. 1997/3866-K. 1997/4816, Meşe İçtihat Programı.

kadar yapılacak bir bildirimle saklı tutulmuş, bir başka anlatımla ihtirazi kayıt konmuş ise veyahut da durum gereklerinden böyle anlaşılıyorsa talep edilebilir.⁴¹⁵ Fakat, işlemiş faiz alacağı ile ilgili ihtirazi kayıt konulmadan ihbar tazminatı kabul edilmişse, fer'i bir borç olan faiz borcu da sona bulmakta ve artık talep edilememektedir.⁴¹⁶

⁴¹⁵ Narter, s. 208.

⁴¹⁶ "Alacaklının, asıl borç konusu para alacağını tahsil ederken, işlemiş faizleri talep hakkını saklı tuttuğunu beyan etmediği veya bu durum "hal ve koşullardan çıkartılmadığı" takdirde ise, yukarıda belirtilen yasal ilke uyarınca, asıl borç son bulmakla, faiz alacağı da son bulacaktır. İhtirazi kayıt ileri sürdüğünü ya da durumun gereğinden bu hakkını kullandığının anlaşılması gerektiğini ispat etmekle yükümlüdür." Yargıtay HGK. 01.03.2006. E. 2005/10-755-K. 2006/32, Yargıtay HGK. 02.02.2005. E. 2004/10-771-K. 2005/24, Akip İçtihat Programı; "Kural olarak B.K. 'nın 113 (TBK. m.131) maddesi gereğince alacaklı asıl borcun ödenmesini kabul ederken işlemiş faizleri isteme hakkını saklı tutmamışsa faiz isteyemez. Ancak alacağın ödenmesi için açılan davada faize ilişkin istek varsa asıl alacak tahsil edilirken ayrıca faiz istemek hakkının saklı tutulmasına gerek yoktur." Yargıtay HGK. 20.12.2002. E. 2002/10-1091-K. 2002/1089, Akip İçtihat Programı; Yargıtay 9. HD. 01.07.2004. E. 2004/15596-K. 2004/16313, Meşe İçtihat Programı.

SONUÇ

Doktrinde ve uygulamada “*ihbar tazminatı*” olarak adlandırılan kavram İş Kanunu’nun 17. maddesinin 4. fıkrasında, bildirim süresine uymayan tarafın, diğer tarafa ödemekle yükümlü olduğu, bildirim süresine ilişkin ücretin karşılığı tutar olarak ifade edilmektedir. İhbar tazminatına ilişkin olarak birbirine yakın bazı tanımlar yapılmaktadır. Bir tanıma göre, ihbar tazminatı süresi belirsiz, sürekli iş sözleşmelerinin bildirim şartına uyulmaksızın feshi halinde, şarta uymayan tarafın, karşı tarafa ödemek zorunda olduğu, bildirim sürelerini karşılayan ücret tutarındaki bir paradır. Diğer tanıma göre ise, ihbar tazminatı, feshi gerçekleştiren tarafın, bildirim süresine uymaması durumunda karşı tarafa ödemekle yükümlü olduğu, miktarı kanunla belirlenmiş bir para tutarıdır. İhbar tazminatının borçlusu usulsüz feshi yapan, yani bildirim süresine uymayan işçi ya da işverendir.

İhbar tazminatının hukuki niteliği konusunda farklı görüşler mevcuttur. Doktrinde, “*götürü tazminat*”, işçi yönünden “*ücret*”, işveren yönünden “*kanundan doğan tazminat*”, bildirim süresini tanımaya zorlama maksadı taşıyan “*medeni ceza*”, bildirim süresine uyulmasını sağlama maksadının yanında, karşı taraf nezdinde bir zarar doğabileceği olgusundan hareketle “*çift karakterli tazminat*” şeklinde nitelendirmeler yapılmaktadır. Yargıtay ise ihbar tazminatını “*kanundan doğan götürü bir tazminat*” olarak nitelendirmektedir.

İhbar tazminatı, İş Kanunu’na tabi belirsiz süreli ve sürekli iş sözleşmelerinin usulsüz olarak, yani bildirim süresine uyulmaksızın feshi durumunda söz konusu olmaktadır. Taraflardan birinin iş sözleşmesini bildirim süresi vermeden veya eksik vererek feshetmesi usulsüz fesihdir. Bildirim süresinin bölünemezliği ilkesi ışığında, bildirim süresinin kısmen kullanılması da usulsüz fesih sayılmaktadır.

İş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshinde (İK. m.24, 25) bildirim süresi tanıma zorunluluğu yoktur. İş sözleşmesinin feshinin haklı bir nedene dayanmaması, diğer bir anlatımla haksız olması durumunda ise, bildirim süresine uyulmadığından ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.

İhbar tazminatına hakkının doğumu için, iş sözleşmesinin mevcudiyetinin ve feshin usulsüz yapıldığının ispatı yeterli kabul edilmektedir. İhbar tazminatının, kanundan doğan götürü bir tazminat olma özelliğinden ötürü, zararın ve kusurun varlığının ispatına gerek yoktur. Bunun yanı sıra, mahkeme bu tazminat üzerinde herhangi bir takdiri artırım veya indirim uygulayamaz.

İhbar tazminatının miktarı, bildirim süresini karşılayan gün sayısının, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki günlük giydirilmiş son brüt ücretle çarpımı suretiyle tespit edilmektedir. İş Kanun'unun 17. maddesinin 4. fıkrasındaki hükmün nisbi emredici niteliğinden dolayı, bildirim süreleri taraflarca bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle sadece işçi lehine arttırılabilir. Fakat azaltılamaz ya da kaldırılmaz. İhbar tazminatı miktarı hesaplanırken arttırılan bildirim süreleri işveren aleyhine değerlendirilir. İşçi yönünden ise arttırılan bu süre yerine kanunda belirtilen asgari bildirim süresi uygulanır. İhbar tazminatından gelir vergisi ve damga vergisi kesilmekte ancak sigorta prim kesintisi yapılmamaktadır. İhbar tazminatı götürülecek borçlardandır. Bu borca, aksi kararlaştırılmadıkça, kural olarak yasal faiz uygulanır. İhbar tazminatında zamanaşımı süresi on yıldır.

Özetlenirse, ihbar tazminatı, işçi ya da işverenin belirsiz süreli ve sürekli iş sözleşmesini Kanun'da belirtilen belirli bildirim sürelerine uymadan, bir başka anlatımla usulsüz olarak feshetmesine mukabil, karşı tarafa hukuki yaptırım olarak ödemek zorunda olduğu bildirim süresine ilişkin ücret tutarında ve götürü nitelikte bir tazminattır. Sözü edilen bu tür iş sözleşmelerinin feshinde Kanun'un meşru saydığı yöntem süreli fesihtir. Bu yöntemde iş sözleşmesini feshetmek isteyen taraf, bildirim süresine uyararak, karşı tarafa bir süre tanımakta, sürenin bitimiyle birlikte iş sözleşmesinin de sona ereceğini önceden haber vermektedir. Bu bilgilendirme zorunluluğunun esasında insani ilişkilerde de geçerli olan belirsizliği önleme, önceden haber verme gibi nezaket kurallarının bir devamı olduğu söylenebilir. Doğaldır ki, hukuk bilimi, sosyal bir bilim alanı olarak en önemli vasfını bu nitelikteki sosyal kurallarla olan yakın etkileşimden almaktadır. İş Hukuku hukuk dalları içinde belki buna en açık ve canlı branş olma özelliğini devam ettirmektedir.

Bu çalışmada, ihbar tazminatı çeşitli yönleriyle üç bölüm halinde incelenirken etkin olan ana unsurun, doktrin ve Yargıtay tarafından iş hukuku yorumunda ittifakla benimsenen “*işçi lehine yorum*” ilkesi olduğu anlaşılmaktadır. Her iki kesim arasında bu ilke etrafında genel bir görüş birlikteliği manzumesinin olması nedeniyle çok az konuda ihtilaf bulunduğu gözlenmektedir. Sınırlı sayıdaki konuları kapsayan görüş ayrılıklarının kaynağının ise doktrindeki azınlık görüş sahiplerinin “*işçi lehine yorum*” ilkesini tatbik ederlerken meseleye hangi noktadan baktıkları ile ilgili olduğu izlenimi edinilmektedir. İş hukukunun ekonomiye ve üretim ilişkilerine bağlı olarak sürekli değişen ve gelişen canlı bir hukuk dalı olmasına karşın, doktrindeki ağırlıklı çoğunluk görüşü ile Yargıtay içtihatları arasındaki ortak odaklanmanın temelini oluşturan “*işçi lehine yorum*” ilkesinin katkısıyla doktrindeki bilimsel görüşlerin ve Yargıtay uygulamalarının birbirlerinden etkilendikleri, birbirlerini değiştirdikleri ve hatta zaman zaman kanun koyucunun iradesine yansiyarak yeri geldikçe yasal değişikliklerin de yapılmasını sağladıkları görülmektedir. Bu çalışmada ileri sürülen tez kapsamında, ihbar tazminatı kavramı, özellikle Yargıtay kararları ışığında geniş bir perspektiften bağlantılı olduğu konularla birlikte ihtiyaç duyulan konularda da derinlemesine olmak üzere incelenmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte, yapılacak yeni çalışmalarda spesifik bir konu üzerinde yoğunlaşarak belki mukayeseli hukuktaki doktrin ve yargı kararları da inceleme konusu yapılarak, farklı sonuç ve değerlendirmelerde bulunulabilir.

Sonuç olarak, doktrin ve Yargıtay kararları arasındaki ağırlıklı görüş birlikteliği ile etkileşimi iş hukukunun gelişme ve yeni koşullara uyum yeteneğini sürekli üst seviyede tutmaktadır. Bu eşgüdümün ortaya çıkmasında ve yayılmasında İş Hukuku ve Sosyal Güvelik Hukuku Derneğinin (Milli Komite) akademik ve yargı temsilcilerinin katılımıyla 1975 yılından bu yana her yıl düzenli olarak yinelediği Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik hukuku kararlarının değerlendirilmesi seminerlerinin büyük etkisi olduğu düşünülmektedir. O tarihten itibaren takip edildiğinde, gerçekleştirilen bilimsel toplantılardaki eleştiri ve özgür görüş alış veriş atmosferinin sağladığı etkileşim ve yakınlaşma nedeniyle bilimsel görüşler ile yargısal içtihatlar arasındaki görüş ayrılıklarının zaman içerisinde giderek azaldığı anlaşılmaktadır. Özlenen şekilde, diğer hukuk dallarında da aynı etkileşim ortamının

sağlanması hukukun ilerlemesi ve yeknesaklaşması bakımından katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akçakaya, Erol** : 4857 sayılı İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler 2005, Güven Organizasyon Ltd. Şti., Ankara 2005.
- Akıntürk, Turgut** : Borçlar Hukuku, Genişletilmiş 13.(21.) Baskı, Beta Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., İstanbul 2007.
- Akyiğit, Ercan** : İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 10. Baskı, Ankara 2014.
- Alpagut, Gülsevil** : *İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2010 yılı kararlarının değerlendirilmesi. Yargıtayın 2010 yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 25-26 Kasım, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara 2012, s. 1-83.*
- Altan, Ömer Zühtü/ Gerek, Nüvit/**
- Aydın, Ufuk/Baybora, Dilek/**
- Gökçek Karaca, Nuray/**
- Oral, İlhan Abdurrahman** : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisi, 3. Baskı, Eskişehir 2008.
- Aktay, A.Nizamettin/Arıcı, Kadir/**
- Kaplan (Senyen), E. Tuncay:** İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 1. Baskı, Ankara 2006.
- Antalya, O. Gökhan** : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, 2. Baskı, Beta Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., İstanbul 2013.
- Ayaz, Orhan** : Bilirkişi Raporları Işığında İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ayva Yayınevi, 1. Baskı, Ankara 2007.

- Bilgen, Mahmut** : Özel Hukukta Zamanaşımı, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Adalet Basım Yayım Dağıtım Sanayi ve Tic. Ltd. Şti., Ankara 2010.
- Bilgili, Abbas** : İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları, Karahan Kitabevi, Genişletilmiş 2. Baskı, Adana 2005.
- Bilgili, Abbas** : İşe İade Davası Lehine Sonuçlanan İşçinin İşe Başlatılmaması Durumunda İhbar Tazminatı. *DEÜHF. Dergisi*, 15 (özel sayı), s. 847-868.

(http://webb.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/dergimiz-15ozel/1-ishukuku/29abbas_bilgili.pdf), Erişim Tarihi: 01.03.2015.
- Bozkurt, H. Argun** : İş Yargılaması Usul Hukuku, Seçkin Yayıncılık ve Tic. A.Ş., 2. Baskı, Ankara 2003.
- Çankaya, Osman Güven/**
- Günay, Cevdet İlhan/**
- Göktaş, Seracettin** : Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., Ankara 2005.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/**
- Canbolat, Talat** : İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., Yenilenmiş 27. Baskı, İstanbul 2014.
- Çil, Şahin** : “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, 33-65. (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC3.pdf>), Erişim Tarihi: 11.03.2015.
- Demir, Fevzi** : En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Birleşik Matbaacılık Ltd. Şti., 8. Baskı, İzmir 2014.

- Demircioğlu, A. Murat** : Sorularla 4857 sayılı İş Yasası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Genişletilmiş 3. Baskı, İstanbul 2014.
- Deynekli, Emel/Kısa, Sedat** : Açıklamalı-İçtihatlı Faiz Hukuku, Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., Ankara 1998.
- Ekmekçioğlu, Hüseyin/**
- Tuncel, H. Ferhan (Der.)** : Hukuk Bülteni, Türk-İş Dergisi Eylül-Ekim 2009 eki Sayı 96.
- Erdoğan, İhsan** : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2. Baskı, Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti., Ankara 2013.
- Eren, Fikret** : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 18. Baskı, Yetkin Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Ankara 2015.
- Eyrenci, Öner** : *İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2012 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*. Yargıtayın 2012 yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 22-23 Kasım, Ankara Üniversitesi, Ankara. (<http://www.kamu-is.org.tr/pfd/yargitaykarsemineri2012.pdf>), s. 5-44, Erişim Tarihi: 28.02.2015.
- Günay, Cevdet İlhan** : İş Hukuku, 3. Baskı, Yetkin Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Ankara 2004.
- Günay, Cevdet İlhan** : İş Kanunu Şerhi, Cilt 1, Yetkin Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Ankara 2005.
- Günay, Cevdet İlhan** : İş Davaları, Yetkin Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2009.
- Günay, Cevdet İlhan** : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Yetkin Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2. Baskı, Ankara 2010.

- Güzel, Ali** : *İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2010 yılı kararlarının değerlendirilmesi.* Yargıtayın 2010 yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 25-26 Kasım, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası yayınları, Ankara 2012, s. 131-285.
- Hatemi, Hüseyin/**
- Gökyayla, Emre** : Borçlar Hukuku Genel Bölüm, 2. Bası, Vedat Kitapçılık Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti., İstanbul 2012.
- İnce, Ergun** : İş Hukuku, Kitap Matbacılık San. Tic. Ltd. Şti., 3. Baskı, İstanbul 2011.
- Karakaş, İsa** : Uygulamalı İş Mevzuatı İşlemleri El Kitabı, Adalet Basım Yayım Dağıtım San. ve Tic. Ltd. Şti., 1. Baskı, Ankara 2011.
- Kılıçoğlu, Ahmet M.** : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Genişletilmiş 18. Baskı, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2014.
- Kılıçoğlu, Mustafa** : 4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ayhan Kitapçılık ve Yayıncılık San. Ve Tic. A.Ş., 1. Baskı, Ankara 2005.
- Kocayusufpaşaoğlu, Necip/**
- Hatemi, Hüseyin/**
- Serozan, Rona/**
- Arpacı, Abdulkadir** : Borçlar Hukuku Genel Bölüm (Borçlar Hukukuna Giriş Hukuki İşlem Sözleşme), Birinci Cilt, 5. Basıdan

Tıpkı 6. Bası, Filiz Kitabevi Basın Yayın Dağıtım
Petrol Ürünleri San. Tic. Ltd. Şti., İstanbul 2014.

Korkmaz, Fahrettin/

Alp, Nihat Seyhun : İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 1.
Baskı, Ankara 2014.

Kuru, Baki/

Arslan, Ramazan/

Yılmaz, Ejder : Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, 6100 Sayılı
HMK'na Göre Yeniden Yazılmış 24. Baskı, Yetkin
Basım Yayın Dağıtım A.Ş., Ankara 2013.

Kurt, Resul/

Koç, Muzaffer : İş Sözleşmesinin feshi ve İş Güvencesinin
Uygulanması, RS Yayıncılık ve Danışmanlık, İstanbul
2013.

Meşe İctihat Programı.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/

Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 6. Baskı, Ankara 2014.

Narmanhoğlu, Ünal : İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1, Beta Basım Yayım
Dağıtım A.Ş., Genişletilmiş ve gözden geçirilmiş 5.
Baskı, İstanbul 2014.

Narter, Sami : Çalışanlar İçin Tazminatlar, Adalet Basım Yayım
Dağıtım San. ve Tic. Ltd. Şti. 1. Baskı, Ankara 2015.

Ocak, Uğur : Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, 1. Kitap, Kalkan
Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti. Ankara 2015.

- Odaman, Serkan** : *İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2011 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*. Yargıtayın 2011 yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 23-24 Kasım, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul, Kamu İşletmesi İşverenleri Yayınları, Ankara 2013, s. 129-235.
- Oğuzman, M. Kemal/**
- Öz, M. Turgut** : Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1, 10. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2012.
- Özcan, Durmuş** : İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, Adalet Basım Yayım Dağıtım San. ve Tic. Ltd. Şti., 1. Baskı, Ankara 2013.
- Özcan, Durmuş** : Uygulamalı İş Davaları, Adalet Basım Yayım Dağıtım San. ve Tic. A.Ş., Genişletilmiş ve güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2014.
- Özdemir, Erdem** : İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 1. Baskı, İstanbul 2006.
- Pekcanıtez, Hakan** : Belirsiz Alacak Davası, Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., Ankara 2011.
- Reisoğlu, Safa** : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., 20. Bası, İstanbul 2008.
- Ruhi, Ahmet Cemal** : Sözleşmeler Hukuku, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., Ankara 2011.
- Rüzgar, Orhan** : İş Mahkemelerinin Görevi ve Yargılama Usulü, Akmat Matbaacılık A.Ş., Bursa 2011.

- Simil, Cemil** : Belirsiz Alacak Davası, Onikilevha Yayıncılık A.Ş., 1. Baskı, İstanbul 2013.
- Soyer, Polat** : *İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2008 yılı kararlarının değerlendirilmesi.* Yargıtayın 2008 yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 20-21 Kasım, Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye İşçi Konfederasyonu Yayını, Ankara 2010, s. 11-89.
- Süzek, Sarper** : İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul 2014.
- Şahlanan, Fevzi** : *İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2008 yılı kararlarının değerlendirilmesi.* Yargıtayın 2008 yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 20-21 Kasım, Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu yayını, Ankara 2010, s. 129-191.
- Şakar, Müjdat/**
- Şakar Yiğit, Ayşe** : İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku ve Vergi Hukuku Açısından İşçiye Ödenecek Tazminatlar, Yaklaşım Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 2. Baskı, Ankara 2011.
- Şen, Murat** : Bildirimli Fesihle İhbar Önelllerinin Toplu İş Sözleşmesiyle Arttırılması Durumunda İhbar Tazminatı. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(3), s. 1-16. (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/734.pdf>), Erişim Tarihi: 28.01.2015.

Şener, Esat (Der.) : Tüm Yargıtay İçtihatları Birleştirme Kararları, Seçkin Yayınevi, Ankara 1997.

Tekinay, Selahattin Sulhi/

Akman, Sermet/Burcuoğlu, Haluk/

Altıp, Atilla : Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 1993.

Topcu, Umut : Yargıtay Kararları ve Bilirkişi Raporları Işığında İşçi Alacak Davaları ve Belirsiz Alacak Davaları, Adalet Basım Yayım Dağıtım San. ve Tic. Ltd. Şti., 3. Baskı, Ankara 2013.

Tuncay, A. Can : *İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2011 yılı kararlarının değerlendirilmesi.* Yargıtayın 2011 Yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 23-24 Kasım, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul, Kamu İşletmesi İşverenleri Yayını, Ankara 2013, s. 1-99.

Tunçomağ, Kenan/

Centel, Tankut : İş Hukukunun Esasları, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 6. Baskı, İstanbul 2013.

Usta, Osman : İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamalar, Feryal Matbaası, 1. Baskı, Ankara 1998.

Verginin Konusu, Verginin Mükellefi ve

Verginin Sorumlusu : http://www.ekodialog.com/kamu_maliyesi/verginin_konusu_vergi_sorumlusu_vergi_mukellefi.html) Erişim Tarihi: 07.04.2015.

Zevkliler, Aydın/Ertaş, şeref/

Havutcu, Ayşe/Aydoğdu, Murat/

Cumaoęlu, Emre : Boręlar Hukuku Genel Hükümler ve Özel Borę İlişkileri Ana İlkeler, 2. Baskı, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, İzmir 2013.

ÖZGEÇMİŞ

1. Adı Soyadı : Ender KÖSE

2. Doğum Tarihi : 10/05/1973

3. Ünvanı : Hakim

4. Öğrenim Durumu : Lisans

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	Hukuk Fakültesi	İstanbul Üniversitesi	1993