

1758/4-93

## **İŞ GÜVENCESİ**

**(Feshe Karşı Korunma ve Hizmet  
Akdi Yapma Zorunluluğu)  
(Yüksek Lisans Tezi)**

**SİBEL KURTBEK**

**Eskişehir - 1997**

**T.C. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ**  

---

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞ GÜVENCESİ  
(FESHE KARŞI KORUNMA VE  
HİZMET AKDİ YAPMA ZORUNLULUĞU)**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**SİBEL KURTBEK**

**Danışman: Prof.Dr.Ercan GÜVEN**

**ESKİŞEHİR**

**1997**

## ÖZET

İş güvencesi çağdaş İş Hukukunun en güncel konularından birisini oluşturmaktadır.

İş güvencesi genelde işçinin çalışmakta olduğu işini koruyabilmesi diğer bir anlatımla keyfi olarak işine son verilmemesi şeklinde ifade edilir. Oysa iş güvencesi daha geniş kapsamlı bir kavramdır. Feshe karşı koruma iş güvencesinin sadece bir yönüdür. Belirli koşullarda işinden ayrılmak zorunda kalan yahut bir özrü nedeniyle istihdam edilmede fırsat eşitliğine sahip olmayan kimselere istihdam önceliği tanınması, işverene hizmet akdi yapma zorunluluğu getirilmeside iş güvencesinin bir parçasıdır.

Bu nedenle çalışmamızda İş güvencesini “Feshe Karşı Koruma” ve “Hizmet Akdi Yapma Zorunluluğu” olmak üzere iki bölümde inceledik.

İş güvencesi sağlayan hukuki önlemler İş Kanunumuzun 13. maddesi karşısında çoğu zaman etkisiz kalmaktadır. İşverenin işçinin işine sebepsiz, gerekçesiz son verebilme olanağına sahip bulunması, işçinin hakkını açıkcası hukukun kendisine tanıdığı menfaatini bile arayamaması sonucunu doğurmaktadır.

İş güvencesi konusunda düzenlenen milletlerarası sözleşmelerin başında Uluslararası Çalışma Örgütü bünyesinde kabul edilen sözleşmeler gelmektedir. ILO dışında Avrupa Konseyi ve Avrupa Topluluğu bünyesinde oluşturulan sözleşmelerde de İş Güvencesi ile

ilgili hükümler bulunmaktadırdır.

Ülkemizde son yıllarda iş güvencesi konusunda en önemli gelişme ILO'nun "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafında Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Sözleşmenin TBMM'since" onaylanmasıdır. Ancak mevzuatımız yani iş yasalarımız sözleşmede belirtilen ilkelere henüz uydurulmuş değildir.

## **ABSTRACT**

Security of work is one of the most current topics of contemporary Labor legislation.

Generally, security of work is defined as protecting one's current job. In other words, it prevents worker from being quited his job arbitrarily. In fact, security of work is much more comprehensive conception. "Protection against annulment=Feshe karşı Koruma" is only one side of security of work. In case of employment a priority must be given to these persons that have to quit their jobs in certain conditions or provide equal opportunity to those that have certain defects. By the same way, the necessity of making duty contract by employer must be put into effect.

Because of these reasons, in our study we have examined security of work by separating in to two parts: "Protection Against Annulment=Feshe Karşı Koruma" and "The Necessity of Making Duty Contract "Hizmet Akdi Yapma Zorunluluğu"

Legal provisions that provide security of work mostly remain ineffective according to Article 13 (Art. 13) of labor law. Because there is possibility that employers can terminate workers work without reason and justifications, workers can not even benefit from advantages that law recognize to them.

The heading contracts among international contracts organized on issue of **security of work** are the ones that were agreed by ILO (International Labor Organization).

In Turkey, the most important improvement about security of work is the approval of ILO's "About Putting an end to Duty Relations by Employer= Hizmet İlişisine İşveren tarafından Son Verilmesi Hakkında", numbered 158 contract by Turkish Grand National Assembly (TGNA) However, our regulations, that is, our labor laws haven't not been adjusted to the principles that were stated at the contract yet.

## İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR .....	X
GİRİŞ.....	1

### Birinci Bölüm

#### GENEL BİLGİLER

\$.1- İŞ GÜVENCESİNİN MAHİYETİ .....	3
I-Genel Olarak .....	3
II-Feshe Karşı Korunma ve İstihdam Zorunluluğu .....	3
\$.2- İŞ GÜVENCESİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ .....	5
I- Liberal Devlet Anlayışı ve İş Güvencesi .....	5
II- Sosyal Devlet Anlayışı ve İş Güvencesi .....	9

### İkinci Bölüm

#### HİZMET SÖZLEŞMESİNİN FESHE KARŞI KORUNMASI

\$.1- FESHE KARŞI KORUNMANIN KAPSAMI .....	13
I- Geniş ve Dar Anlamda Feshe Karşı Korunma .....	13
II- Toplumsal Önemi .....	14
\$.2- SÜRESİ BELİRSİZ HİZMET SÖZLEŞMELERİNİN FESHE KARŞI KORUNMASI .....	18
I- Fesih Hakkının Kanunen Sınırlandırılması .....	18
1- Bildirimli Fesih Halinde .....	18
a- Sendika Temsilciliği Nedeniyle .....	18
b- Kötüniyet Oluşturan Fesih Nedeniyle .....	22

c- Hizmet Sözleşmesinin Askıya Alınması	
Nedeniyle .....	26
2- Derhal Fesih Halinde .....	28
a- Hastalık veya Kaza Nedeniyle .....	28
b- Analık Nedeniyle .....	29
c- Zorunluluk Nedeniyle .....	31
d- Askerlik ve Kanundan	
Doğan Çalışma Nedeniyle .....	32
II- Fesih Hakkının Sözleşme İle Sınırlandırılması .....	34
\$ 3- SÜRESİ BELİRLİ HİZMET SÖZLEŞMELERİNİN	
FESHE KARŞI KORUNMASI .....	36
I- Hizmet Sözleşmesinde Kararlaştırılan Sürenin	
Tamamlanması Zorunluluğu .....	36
II- Hizmet Sözleşmesinin Süre Sonunda Yenilenmesi ....	38
III- Hizmet Sözleşmesinin Zincirleme	
Nitelik Kazanması .....	39

### Üçüncü Bölüm

#### HİZMET SÖZLEŞMESİ YAPMA ZORUNLULUĞU

\$ 1- HİZMET SÖZLEŞMESİNİN BELİRLİ KOŞULLARDA	
FESHİ HALİNDE YENİDEN SÖZLEŞME YAPMA	
ZORUNLULUĞU .....	41
I- Bildirimli Fesih Halinde .....	41
II- Derhal Fesih Halinde .....	43
III- İşyerinin Aynı Koşullarda Açılması Halinde .....	44
IV- İşçinin İşçi Kuruluşlarındaki Yönetim	
Görevinin Bitmesi Halinde .....	45
V- İşçinin Malullük Nedeniyle Ayrılması Halinde .....	46



## \$ .2- SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA

ZORUNLULUĞU .....	47
I- Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Koşulları .....	48
1- Yeterli Sayıda İşçi Çalıştırmak .....	48
2- Sakat ve Eski Hükümlü Niteliği Taşımak .....	49
3- Koruma Başvuruda Bulunmak .....	50
I- Denetim .....	51
II- Yükümlülüğün Sona Ermesi .....	52

### Dördüncü Bölüm

## İŞ GÜVENCESİNİN ULUSLARARASI NORMLARI

### \$ .1- ULUSLARARASI ÇALIŞMA TEŞKİLATININ

#### İŞ GÜVENCESİ KONUSUNDAKİ TAVSİYE

VE SÖZLEŞME KARARLARI .....	54
I- Tavsiye Kararları .....	54
II- Sözleşme Kararları .....	56

### \$ .2- AVRUPA KONSEYİ VE AVRUPA BİRLİĞİNİN

#### İŞ GÜVENCESİNE İLİŞKİN NORMLARI ..... 58 |

I- Avrupa Konseyi Normları .....	58
II- Avrupa Topluluğu Normları .....	59

SONUÇ .....	61
-------------	----

FAYDALANILAN KAYNAKLAR .....	I-V
------------------------------	-----

## KISALTMALAR

A.B.	Avrupa Birliği.
a.g.e.	Adı Geçen Eser.
A.Ü.H.F.	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi.
A.Ü.H.F.D.	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.
A.Ü.	Anadolu Üniversitesi.
A.Y.	Anayasa.
B.	Bası.
bkz.	Bakınız.
dr.	dipnot.
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
EİTİA	Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.
H.G.K.	Hukuk Genel Kurulu.
İ.B.D.	İstanbul Barosu Dergisi.
İ.B.K.	İçtihadı Birleştirme Kararı.
ILO	International Labor Organisation.
İş. K.	İş Kanunu.
İ.Ü.H.F.D.	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.
Karş.	Karşılaştırınız.
K.	Karar.
M.	Madde
RG	Resmi Gazete.
s.	Sayfa.

S.	Sayı.
Sen.K.	Sendikalar Kanunu.
t.	tarih.
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi.
TC.	Türkiye Cumhuriyeti.
TSGLK	Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu.
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
vb.	Ve benzeri.
vd.	Ve devamı.
Ya.	Yayın.
Yarg.9.H.D.	Yargıtay 9. Hukuk Dairesi.
YKD	Yargıtay Kararları Dergisi.

## GİRİŞ

Emeği ile geçimini sağlayan işçinin en önemli sorunlarından biri iş güvencesidir. İşsiz bir kişinin ekonomik ve psikolojik baskılar altında kalarak çalışma isteğini ve gücünü kaybettiği yaşayabilmek için her çareye başvurduğu bu arada suç işlemekten dahi çekinmediği herkesçe bilinen gerçeklerdir. şu halde işsizlik tehlikesi sadece bireyleri ilgilendiren bir sorun olmaktan çıkmış toplumsal düzeni yakından etkileyen bir nitelik kazanmıştır.

Ayrıca iş güvencesinin olmadığı bir hukuk düzeninde sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi özerkliği ve grev hakkı kağıt üzerinde kalır, yeterli işlev görmez.

Bu nedenlerle çalışma yaşamımızın çok önemli bir sorunu olan iş güvencesi tezimizde tüm boyutları ile ele alınmaya çalışılacaktır.

Çalışmamızın ilk bölümünde iş güvencesi kavramı üzerinde durulacak, feshe karşı korunma ve istihdam zorunluluğu kavramları ayrı ayrı incelenecek, tarihsel gelişimine değinilecektir.

Çalışmamızda iş güvencesi sağlayan hukuki nlemler “Feshe Karşı Koruma” ve “Hizmet Akdi Yapma Zorunluluğu” olmak üzere iki kısımda incelenecektir.

İkinci Bölümde Feshe Karşı Koruma'nın Belirsiz Süreli Hizmet Akitlerinde ve Belirli süreli hizmet akitlerinde gösterdiği özellikler ayrı ayrı incelenecektir. Ayrıca böyle bir güvenceye neden gerek duyulduğuna, önemine ve kapsamına değinilecektir.

Üçüncü bölümde Hizmet Akdi Yapma Zorunluluğu başlığı altında bir işyerinde daha önce çalışmış olup ta, yasada belirtilen nedenlerden birinin gerçekleşmesi üzerine işten çıkmış veya çıkarılmış işçilerin aynı işyerine alınmasına ilişkin yasal düzenlemeler ve işverenlerin belirli oranda sakat ve eski hükümlü istihdam etme zorunluluğuna ilişkin düzenlemeler ve bu düzenlemelerin yetersiz yönleri incelenecektir.

Son bölümde karşılaştırma yapılabilmesi için İş güvencesinin uluslararası normlarına değinilecek, 158 sayılı "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi" hakkındaki sözleşme ayrıntılı olarak incelenecektir.

## 1. BÖLÜM

### GENEL BİLGİLER

#### § 1- İŞ GÜVENCESİNİN MAHİYETİ

##### I - Genel Olarak

İş güvencesi genelde işçinin çalışmakta olduğu işini koruyabilmesi diğer bir anlatımla; keyfi olarak işine son verilmemesi şeklinde ifade edilir.<sup>1</sup> Doktrinde de iş güvencesi daha çok işçinin çalışmakta olduğu işini kaybetmemesi, diğer bir anlatımla keyfi olarak son verilmemesine ilişkin düzenlemelerle sınırlı şekilde “işçinin feshe karşı korunması” anlamında ele alınmaktadır.<sup>2</sup>

Gerçekten günümüzde “iş güvencesi” pek çok ülkede olduğu kadar, uluslararası alanda da daha yaygın ve ayrıntılı şekilde “feshe karşı koruma” yönüyle ele alınmakta ve çeşitli yasal düzenlemelere konu olmaktadır.

##### II- Feshe Karşı Korunma ve İstihdam Zorunluluğu

Hizmet sözleşmesinin “feshe karşı korunması” işçinin sahip olduğu işini koruyabilmesi, keyfi olarak son verilmesinin önlenmesi en azından

---

<sup>1</sup> ULUCAN Devrim, “Çalışma Hakkı ve İş Güvencesi”, İ.Ü.Siyasal Bilimler Fakültesi. Prof.Dr.Ümit Yaşar DOĞANAY’ın Anısına Armağan 2’den ayrı basım. İstanbul, 1982, s. 3.

<sup>2</sup> TAŞKENT Savaş, İş Güvencesi, İstanbul, 1991, s. 13.

zorlaştırılmasıdır. Şöyle ki; feshe karşı korunma, işçinin hiçbir şekilde işten çıkarılmaması anlamında değil; işten çıkarma hakkının olabildiğince kötüye kullanılmasının önlenmesi ve bu durumun işçi için sözkonusu olabilecek olumsuz sonuçlarını en aza indirebilecek önlemlerin alınmasıdır.<sup>3</sup>

Şu da bir gerçektir ki; hiçbir ülkede mutlak anlamda, istenen düzeyde işçinin feshe karşı korunduğu söylenemez. Bu durumun da doğal karşılanması gerekir. Çünkü işyerinde meydana gelen işverenin önlemesi olanağı bulunmayan zorlayıcı bir nedenle üretimin durması halinde, işçinin şahsında meydana gelen nedenlerden dolayı işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi her zaman bozulabilmektedir.<sup>4</sup>

Ancak iş güvencesinin sadece feshe karşı korunma şeklinde bir tanımla gerçek anlamına kavuşturulduğu ileri sürülemez. İş güvencesi bu tanımı aşan bir kavramdır. İş güvencesi; işçinin işten keyfi olarak çıkarılmasının olabildiğince önlenmesi veya en azından çeşitli yaptırımlara bağlanarak “feshe karşı korunması” kadar; belirli koşullarda işinden ayrılmak zorunda kalan yahut bir özrü nedeniyle istihdam edilmede fırsat eşitliğine sahip olmayan kimselere istihdam önceliği tanınması; bu kimselere hizmet akdi yapma zorunluluğu getirilmesi de iş güvencesi kavramının bir parçası olduğu kanısındayız.

Böylece; iş güvencesi bu kısa anlatımdan da anlaşılacağı gibi feshe karşı korunma ve hizmet akdi yapma zorunluluğu olmak üzere iki ayrı kavram içinde bir bütüne ulaşmaktadır.

---

<sup>3</sup> DEMİR Fevzi, Çalışma Hakkının Korunması (İş Güvencesi), İstanbul 1986, s. 72-73, SÜZEK Sarper, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması Ankara, 1976, s. 29.

<sup>4</sup> TAŞKENT Savaş, a.g.e., s. 13.

Gerçekten iş güvencesi kapsamında düşündüğümüz hizmet akdi yapma zorunluluğu; İş kanununda yer alan hükümlerle işverenlerin bazı fesih hallerine bağlı olarak işten çıkarılan, sakatlığı sebebiyle işten ayrılmak zorunda kalan, işçi kuruluşlarında görev almak üzere işten ayrılan işçileri tekrar işe almakla yükümlü tutulması ve işyerlerinde belirli oranda sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunun öngörülmesi şeklindeki düzenlemeler de istihdam güvencesi kapsamında düşünülmelidir.

## **§ 2 - İŞ GÜVENCESİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ**

İş güvencesi konusunda sosyal politikanın tarihsel gelişimi incelendiğinde birbirinden kesin çizgilerle ayrılan farklı ekonomik, sosyal ve ahlaki değerlere yaslanan iki eğitimin varlığına tanık olunmaktadır.<sup>5</sup> Bunların ilki geçtiğimiz yüzyıla damgasını vuran Liberal Devlet anlayışı, diğeri Çağımızda halen geçerliliğini koruyan, Sosyal Devlet anlayışıdır.

### **I - Liberal Devlet Anlayışı ve İş Güvencesi**

Sanayii devrimi Avrupa ülkelerinde mevcut üretim biçiminin değişmesine onun yerine çağımızın üretim biçimi olan fabrika üretiminin egemen olmasını sağlamıştır. İşyerleri büyüyerek işletme biçimine dönüşmüşlerdir. Bu yeni üretim tarzı karşısında geleneksel üretim araçları terk edilerek seri halinde ve yığın üretim tarzı egemen olmuştur. Bu değişim üretim faaliyetinin en önemli unsuru olan insan hayatını alt-üst etmiştir. Çünkü yeni üretim düzeni karşısında rekabet edemeyen, faaliyetini geleneksel biçimde sürdüren küçük işyeri sahipleri işyerlerini kapatmak zorunda kalmışlardır. O zamana kadar bağımsız çalışmakta olan esnaf ve sanatkârların çoğu başka bir kimsenin hizmetinde işçi olarak çalışmaya başlayarak

<sup>5</sup> GÜZEL Ali, İşverenin Değişmesi - İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul, 1987, s. 1.



bağımsızlıklarını yitirmişlerdir.<sup>6</sup> Günümüz anlamda işçi-işveren ilişkileri bu sayede doğmuştur.

Bu dönemde ekonomik ve sosyal hayata Liberal düşünce hakimdi.

Fransız Devriminin getirdiği Liberal Düşünce kişilerin birlikler ve benzeri örgütler kurmasını engellemiş; bireyin kendi iradesini en iyi kendisinin yansıtabileceği ve bu nedenle kişilerin birleşerek oluşturduğu örgütlerin bunu ideal anlamda gerçekleştiremeyeceği ilkesinden hareket etmiştir.<sup>7</sup>

“Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” şeklinde özetlenebilecek bu düşünce ile bireysel güç ve çalışmaların en yüksek düzeye ulaşacağına ve aynı zamanda iktisadi yaşama uyum yaratacağına inanmıyordu.

Ekonomik ve sosyal hayata egemen olan Liberal düşünce hukuk hayatında da liberal hukuk anlayışının gelişmesine yol açmıştır. Bu anlayışın yarattığı hukuki çerçeve içinde bireyin sahip olduğu mallar üzerinde sınırsız tasarruf yetkisi vardır. Ticaret ve sanayi özgürlüğü garanti altındadır. Herkesin bireysel çıkarı toplumun çıkarını oluşturmaktadır. Özel mülkiyete ve sözleşme özgürlüğüne sınır tanımayan doğal hukuk anlayışı ekonomik faaliyetinde temelini oluşturmaktadır.<sup>8</sup>

Bireysel hürriyetlerin ön planda kabul edildiği Liberal Hukuk sisteminde esas; taraf iradelerinin serbest bir ortamda istedikleri sözleşmeleri yapabilmeleri ve hiçbir şekilde sınırlandırılmamalarıdır. Sözleşmenin tarafları hür ve serbest iradeleri ile karşılıklı eşit haklara sahip olarak diledikleri sözleşmeyi yapabilmeleri; devlet de dahil olmak üzere herhangi bir kurum bu düzene müdahale etmemelidir. Çünkü hür, serbest ve eşit rekabet ortamında ekonomik ve sosyal hayata yönelik faaliyetlerde

<sup>6</sup> ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1992, s. 4. TUĞ Adnan / BAŞBUĞ Aydın, İş Güvencesiz İş Hukuku Öz İplikış Sendikası, Ankara, 1992, s.11.

<sup>7</sup> GÜVEN Ercan / AYDIN Ufuk, İş Hukuku Dersleri, Eskişehir 1995, s. 2.

<sup>8</sup> DEMİR Fevzi, Muhayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Çalışma Hakkının Korunması (İş Güvencesi), İstanbul 1986, s. 14.

kendiliğinden bir denge vardır, bu sisteme dışarıdan gelecek müdahale ekonomik ve sosyal hayattaki dengeyi bozacaktır.

İşçi-işveren ilişkilerinde egemen olan bu hukuk anlayışına göre işçi ve işveren eşit iki taraf olarak hür ve serbest iradeleriyle diledikleri hak ve yükümlülükleri içeren sözleşme, hizmet sözleşmesi yapabilmekte, devlet bu ilişkiye müdahale etmemektedir.<sup>9</sup> Buna göre çalışma ilişkileri bireysel olarak düzenlenmekteydi. Her ne kadar başlangıçta işveren ve işçinin ortak bir amaç etrafında toplandıkları, çalışmanın her iki tarafın karşılıklı sadakat ve desteğine bağlı olarak birlik ve beraberliğe dayandığı inancı egemen idiyse de zamanla bu düşünce ortadan kalktı ve çalışma ilişkilerinin iki tarafını oluşturan işçi ve işveren karşıt menfaatlerle karşı karşıya kalmıştır. Bu durumda her iki taraf da kendisi için en elverişli koşulları aramaya başlamış hizmet akdi Borçlar Hukukundaki satım akdi ve benzerleri gibi sadece emek ve ücret değişimini ifade eder malvarlığına ilişkin nitelikte bir akit haline gelmiştir.<sup>10</sup>

Liberal sistemin bu kuralları insan emeğini bir meta olarak değerlendirmekteydi. İşgücünün satın alınması gibi, satılması da doğal karşılanmaktaydı. Hizmet akdinin yapılması nasıl tarafların özgür iradelerine bırakılmışsa aynı şekilde sona erdirilmesi konusunda da tarafların mutlak özgürlükleri esas almaktaydı. Doğal zenginliklere, ekonomik bunalım ve büyümelere koşut olarak işçilerin sürekli yer ve iş değiştirmeleri doğal görülmekteydi. Ekonomistlerin oluşturduğu arz ve talep yararını işgücü pazarına da egemen oluşu, varılan tüm bu sonuçların tutarlılığını açıklamaktaydı.<sup>11</sup>

İşverenin teşebbüs yeteneğinin geniş ölçüde serbest tutulması iktisadi açıdan büyük başarılar sağlarken işçiler aleyhine önemli haksızlıklara yol açmıştır.<sup>12</sup>

<sup>9</sup> TUĞ Adnan, BAŞBUĞ Aydın, a.g.e., s. 12.

<sup>10</sup> ÇELİK Nuri, s. 4, TUNCOMAĞ Kenan, İş Hukuku, İstanbul 1984, s. 26.

<sup>11</sup> GÜZEL Ali, s. 2.

<sup>12</sup> TUNCOMAĞ Kenan, s. 26-27.

Anlatılan kurallara dayanan Liberal hukuk sisteminin iş güvencesi ile ilgilenmesi de beklenemezdi, çünkü üretim araçlarına sahip olan işveren, işyerini ya da işletmesini kendi iradesine göre örgütlemek konusunda sınırsız yetkiye sahiptir. Dolayısıyla işveren çalıştırdığı işçilerin hizmet akitlerini dilediği anda feshedebilirdi. İş güvencesi olmayan işçiler işlerini kaybetmemek veya bir iş bulmak için işverenin koşullarını kabul etmek ve isteklerini yerine getirmek zorundaydılar. Bu da işçilerin sömürülmesine yol açıyordu. İnsan haysiyetine sığmayacak ortamlarda günde 16-17 saat çalışma süreleri, ücret yerine mal verilmesi sistemi, yetersiz hastalık ve kaza yardımı, çok sayıda kadın ve çocuk işçilerin her türlü korunma önlemlerinden yoksun çalışmaları o zamanki çalışma hayatının çizgilerini oluşturmaktaydı.<sup>13</sup>

Sanayii devrimi ile yaşanan acı deneyler liberal düşüncenin temelinde yatan varsayımları tamamen çürütmüştür. Bu düşüncenin varsayımları gerçekte bağdaşmayan, kişiyi içinde yaşadığı toplumdan soyutlayarak ele alması nedeniyle tamamen teorik olarak kalmıştır. Bunun gibi, devlete bir yapmama borcu yükleyerek sadece yaşama, hürriyet ve mülkiyet hakkının korunduğu temel hak ve hürriyetler yanında geniş kitlelerin çıkarı için, yaşayabilme güvenliği tam istihdam ve çalışma gücünün korunması gibi haklar düşünülmemiştir. Oysa sadece yaşama ve hürriyet değere varolma güvenliği, iş sahibi olma güvenliği ve bunların birlikte bir gelire sahip olabilme güvenliği endüstri toplumunda var oluşun temel şartları olmuştur. Ancak, endüstri çağına getirdiği temel değerler devlet tarafında kabul edilmemiştir. Bu değerlerin tehdit altına sokulması daha ziyade bizzat endüstri çağının toplumsal ilişkilerinden doğuyordu.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> NARMANCIOĞLU Ünal, İş Hukuku, İzmir 1994, s. 6.

ÇELİK Nuri, İş Hukuku, s. 4.

<sup>14</sup> TUĞ Adnan, BAŞBUĞ Aydın, İş Güvencesiz İş Hukuku Öz İplik İş Sendikası, Ankara 1992, s. 14.

Yeni bir sınıfın, işçilerin oluşturduğu ve sayıları kısa sürede yüzbinleri bulan kütlenin insancıl sorunlarını, sadece yasa karşısında eşitliği sağlamakla yetinen, sözleşme özgürlüğünü ileri sürerek sermaye sahibi ile işçi arasında çekilen siyasi tutumla çözmek mümkün değildi.<sup>15</sup>

Bu gerçekler karşısında liberal düşünce ve liberal devlet anlayışının terki gerekmiştir.

## II - Sosyal Devlet Anlayışı ve İş Güvencesi

Çalışma ilişkilerinde tam bir serbestlik öngören liberal düşünce devletin olaylara müdahale etmesini uzun süre engellemiştir. 19 yy.'ın sonlarına doğru oluşan fakirlik, sömürünün büyük boyutlara varması, insanlık onuru ile bağdaşmayan acı sonuçlar karşısında devlet ekonomik ve sosyal hayata dolayısıyla çalışma hayatına müdahale etmek zorunda kalmıştır. Giderek klasik devlet anlayışından uzaklaşmış, sosyal bakımdan himayeye muhtaç kesimleri korumayı esas alan "Sosyal Devlet" kavramı kabul edilmeye başlamıştır.<sup>16</sup> Sosyal Devlet veya Refah Devleti (welfare state) kavramı, devletin sosyal barışı ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla sosyal ve ekonomik hayata aktif müdahalelerini meşrur ve gerekli gören anlayışı ifade etmektedir.<sup>17</sup>

Sosyal devlet müdahalelerinde, korumak ihtiyacı duyduğu kitlenin insan haysiyetine yaraşır bir hayat sürdürebilmesi için alınması gereken tedbirleri

<sup>15</sup> MUMCU Ahmet, İnsan Hakları ve Kamu Özgürlükleri, Ankara 1992, s. 79.

<sup>16</sup> GÜVEN Ercan, AYDIN Ufuk, İş Hukuku Dersleri, Eskişehir, 1995, s. 2.

<sup>17</sup> ÖZBUDUN Ergun, Türk Anayasa Hukuku, Anayasa Mahkememiz Sosyal devleti "güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği .... sağlamakla yükümlü devlet" olarak tanımlamıştır. Anayasa Mahkemesi 23.5.1972 E, 72(2, K. 72/28:17.10.1972, E. 72/16, K. 72/49 ve 18.3.1976, E. 75/198, K. 76/18 sayılı kararları. Ankara 1990, s. 103.

gerçekleştirmek için araçlar geliştirmiştir. Sosyal devlet bu konuda önceliği liberalizmden en çok zarar gören işçi sınıfına vermiştir.

Bunun için iki yol izlenmiştir. Birincisi kanun koyma yolu ile devletin çalışma hayatına müdahalesi, ikincisi çalışan ve çalıştırılanların kendi kendilerine yardım hareketi içinde kuruluşlarını (sendika) kurmalarındır.<sup>18</sup>

Çalışan ve çalıştırılanların kendi kendilerine yardım hareketleri oldukça ağır bir gelişme içinde bulunduğu çalışanlarla çalıştırılanlar arasındaki hukuki ilişkileri toplum düzenini bozmayacak ve taraflar arasında barışı sağlayacak şekilde düzenlenebilmesi için devletin yasa koyma yoluyla müdahalesi kaçınılmaz duruma gelmişti. Devletin çalışma yaşamına müdahalesinin ilk belirtileri İngiltere’de daha sonra da tüm Avrupa’da görülmüş, özellikle kadın ve çocuk işçilere yönelik olarak gerçekleşmiştir.<sup>19</sup>

Kamu koyucunun bu yoldaki çalışmaları sonunda da işçilerin korunması için işverenlere cezasal yaptırımli borç ve sorumluluklar yükleyen ve emredici kuralları kapsayan İş Mevzuatı ortaya çıkmıştır.

Bununla da kalmamış İş Hukuku gelişmesi sürerek işverence tek taraflı hazırlanıp işçiye empoze edilen kötü çalışma koşulları işçileri işverenlere ve devlete karşı uzun süren mücadelelere zorlamış, “sendikalaşma yasaklarının” kalkması ile işçiler işverenlerin karşısında güçlü olarak çıkabilmek için sendikalaşma olanağı bulmuşlardır. Buna “işçilerin kendi kendilerine yardımı” adı verilmektedir. Gerçekten ücret karşılığında başkasına bağımlı olarak çalışan işçilerin mesleki yararlarını ortak güçleri ile daha kolaylıkla sağlayabilecekleri ve koruyabilecekleri düşüncesi onların mesleki teşekküller kurmalarını, ekonomik bakımdan güçlü işverenler karşısında kendi mesleki teşekküllerinde toplanmalarını gerektirmiştir.<sup>20</sup>

<sup>18</sup> ÇELİK Nuri.... s. 5,

TUNCOMAĞ Kenan, s. 27.

<sup>19</sup> ERCAN Güven, İş Hukuku, s. 3.

<sup>20</sup> NARMANLIOĞLU Ünal, ..... s. 6, ÇELİK Nuri, s. 5.

Bu dönemde çalışma koşulları artık tek tek hizmet sözleşmeleri içinde ve tek tek işçiler için değil; tam tersine işçi sendikaları ve işveren sendikaları (veya işveren) arasında yapılmış sözleşmelerle (toplu iş sözleşmeleri) saptanmaya başlamıştır.<sup>21</sup>

Tüm bu değişimlerden iş güvencesi de nasibini almış; hizmet akdinin sona erdirilmesine ilişkin olan ve mutlak irade özgürlüğüne dayanan kuralların köklü bir değişikliğe uğramasına neden olmuş, iş ilişkilerinde sürekliliği sağlama düşüncesi istihdam politikasına egemen olmaya başlamıştır.

Bu yöndeki eğilim XIX. yy'ın ikinci yarısından itibaren ortaya çıkmaya başlamıştır. Demokratik düzenlere geçiş, devletin ekonomik yaşama müdahalesi, bireylerin ekonomik ve hukuki güvenliklerinin korunması ile istihdam politikasını yönlendiren temel etkenler olmuştur. İstihdam güvencesine ilişkin istemler ekonomik ve sosyal ilişkilerde süreklilik sağlanması yolundaki çok daha genel bir politikanın içinde yer almaktadır. Kuşkusuz bu genel politikanın içinde istihdam politikasının önemli ve ayrı bir yeri vardır. Çünkü belirtilen politikayla izlenen amaç, işçinin güvenliğini, onurunu kişiliğini korumaktır. Görülüyor ki, eskiden olduğu gibi işçinin yaptığı iş, bir mefa olarak değil, işçinin ve ailesinin yaşamı ve onun kişiliği ile yakın bağları gözönünde tutularak değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmenin işçi için anlam ifade edebilmesi sözleşme özgürlüğüne getirilecek sınırlamalara bağlıdır. Özellikle iş ilişkisinin kaynağını oluşturan hizmet akdinin feshinde işverene tam bir serbestlik tanınmaması, işçinin işini koruyabilmesinin temel koşuludur. Tam istihdamı sağlamaya yönelik genel politikası yanında; iş hukuku doğal olarak işçiye içinde devamlılık sağlamak amacıyla birbiriyle sistematik bağlantı içinde bulunan bazı hukuki kurumlar oluşturmak zorunda kalmıştır. Bu kurumlar ise, işçinin işyerinde yaptığı çalışma üzerinde bir hakka sahip bulunduğu yolundaki düşüncelere dayandırılmıştır.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> TUNCOMAĞ Kenan, ..... s. 28-29.

<sup>22</sup> GÜZEL Ali, s. 2-3.

Modern Endüstri toplumu içerisinde işçi için en önemli tehlikelerden birisi işsiz kalmaktır.

İş akdi, sözleşme ilişkisinin sürekliliği konusunda kendisini diğer karşılıklı borç yükleyen akitlerden ayıran özellikler taşımaktadır. Taraflar arasında iş akdi ile oluşan hukuki ilişki oldukça dayanıksız hassas bir nitelik gösterir. İş akdinin dayanıksızlığı hem dış etkenlerden, hem de onun bünyesinde yer alan sözleşme serbestliği ilkesinden kaynaklanır.<sup>23</sup>

İstihdam güvencesi ve kazanç güvencesi sosyal devleti koruma kapsamına giren değerlerdir. İşçinin bu değerlerinin zarara uğraması halinde bu zararı gidermek veya zararın doğması halinde bu zararı gidermek veya zararın doğmasını engellemek için gerekli tedbirleri almak sosyal devletin temel görevlerindedir. Sosyal devlet bir zarar meydana gelmesinde, yani işçinin işsiz kalması durumunda bu doğan zararı işsizlik sigortası aracılığıyla giderir Sosyal devlet, zararın meydana gelmesini engellemek yani işçinin işsiz kalmasını önlemek için mevzuatta hizmet akitlerini sona erdirebilme yetkisini sınırlandırarak gerçekleşir.

Görülmektedir ki iş güvencesinin sağlanması ve bu amaçla işsizlik sigortalı veya hizmet akitlerinin sona erdirilmesinin sınırlandırılması sosyal devlet olmanın bir gereğidir. Tedbirler devleti olan sosyal devleti en önemli fonksiyonu tehlikelerin meydana gelmesini engellemektir. İşçinin işsiz kalmasını önlemek de en önemli iş güvencesi aracıdır.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> SÜZEK Sarper, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara, 1989, s. 3.

<sup>24</sup> TUĞ Adnan, a.g.e., s. 18.

## 2. BÖLÜM

### HİZMET SÖZLEŞMESİNİN FESHE KARŞI KORUNMASI

#### § 1. FESHE KARŞI KORUNMANIN KAPSAMI

##### I- Geniş ve Dar Anlamda Feshe Karşı Korunma

Doktrinde hizmet sözleşmesinin feshe karşı korunması çeşitli kapsam ve ayrımlar içinde ele alınarak inceleme konusu yapıldığı görülmektedir.

Bazı yazarlar feshe karşı korunma ile eş anlamda ele aldıkları iş güvencesini kapsam bakımından dar anlamda ve geniş anlamda olmak üzere ikiye ayırmaktadırlar. Dar anlamdaki bu güvence; feshe karşı korumanın özünü oluşturur. Bununla amaçlanan işverenin iş sözleşmesini herhangi yeterli bir neden olmaksızın “keyfi” biçimde bozmasının engellenmesi dolayısıyla iş ilişkisinde sürekliliğin sağlanmasıdır. Kısaca, dar anlamda feshe karşı korunma, istihdam halinin devamının garanti altına alınmasıdır. Türk hukukunda bu anlamda böyle bir güvenceyi sağlayan tek düzenleme 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30.maddesinde; İşyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmesinin haklı bir neden olmadıkça ve nedenini açık ve kesin bir biçimde belirtmedikçe feshedilemeyeceği, bu konuda açılan dava üzerine de mahkemenin temsilcinin işine iade edilmesine karar verebileceği şeklindedir.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> TAŞKENT Savaş, a.g.e., s. 14.



Geniş anlamda ele alınan bir güvence ise işverenin fesih hakkına yasa ve sözleşme ile getirilen bütün sınırlamaları ve fesih sonuçlarını hafifleten önlemleri kapsar. Belirli durumlarda hizmet sözleşmesinin feshinin sözleşme ile yasaklanması; yine belirli olaylara bağlı olarak iş sözleşmesinin askıda kaldığının kabul edilmesi, feshin hukuka aykırılığının saptanması karşısında işçiye yüksek bir tazminat ödenmesi geniş anlamda iş güvencesi içerisinde sayılabilir.<sup>26</sup>

Bazı yazarlar iş güvencesini düzenleyen hukuksal önlemleri “caydırıcı önlemler” ve “onarıcı önlemler” şeklinde ikiye ayırmaktadırlar.

İş güvencesi sağlayan caydırıcı kurumlar işverenin fesih hakkını doğrudan sınırlamaktadır. İşletmenin devri halinde hizmet akitlerinin korunması, Hastalık, Analık, Askerlik gibi durumlarda hizmet akdının askıya alınması caydırıcı kurumlara örnek olarak gösterilebilir.<sup>27</sup>

İş güvencesi sağlayan onarıcı kurumlar işçinin işten çıkarılmasının kaçınılmaz olması halinde onun uğrayacağı zararı hafifletmeyi amaçlamaktadır. Onarıcı kurumlar işverene tanınan fesih hakkının kötüye kullanılması halinde genellikle tazminat öngörmektedir. Feshi ihbar önellere de fesih hükümlerini belirli bir süre ertelemekle, bu süre içinde işçinin iş aramasına imkân vermesi bakımından onarıcı kurumlar içinde sayılabilir.<sup>28</sup>

## II - Toplumsal Önemi

İş yaşamını düzenleyen yasalarımız gerçek anlamda bir iş güvencesi sağlamış değillerdir. Yasalarımızda sözleşme özgürlüğünden kaynaklanan fesih hakkı; neredeyse mutlak olarak anlaşılmakta ve sosyal hakların üzerinde bir konuma

<sup>26</sup> EYRENCİ Öner, TAŞKENT Savaş, “ILO 158 Sayılı Sözleşmenin Kabulü İle İş Güvencesi Konusundaki Gelişmeler” İstanbul 1994, s. 2-3.

<sup>27</sup> DEMİR Fevzi, a.g.e., s. 76.

<sup>28</sup> DEMİR Fevzi, a.g.e., s. 124.

sokulmuş bulunmaktadır. İş Kanunumuzun 13. maddesine göre işveren 2 ile 8 hafta arasında değişen sürelerle uyararak iş sözleşmesini dilediği zaman sona erdirebilmektedir. Bunun için birçok Avrupa ülkesinde bu arada Almanya Fedaral Cumhuriyetinde olduğu gibi belirli fesih nedenlerinin varlığı aranmamaktadır.<sup>29</sup> Üstelik işverenin fesih hakkını kötüye kullanması ya da derhal fesih için belirttiği sebebin varolmaması durumunda dahi feshin geçersiz sayılmaması ve işçinin işine iadesi söz konusu değildir. Bu yoldaki davranış ancak tazminata yol açmaktadır.<sup>30</sup>

Böyle bir durumda işçi kendisinin ve ailesinin tek geçim kaynağını oluşturan ücret gelirinden yoksun kalmaktadır. İşçi için en önemli tehlikelerden birincisinin işsiz kalmak olduğuna şüphe yoktur. Şayet bu durum ülkemiz gibi yeni iş olanakları ve işsizlik sigortasının henüz mevcut olmadığı bir ülkede ortaya çıkıyorsa işçi ve ailesi açısından ciddi bir yaşam sorunu halini gelmektedir.<sup>31</sup> İşsiz bir kişinin ekonomik ve psikolojik baskılar altında kalarak giderek çalışma isteğini, gücünü kaybettiği yaşayabilmek için her çareye başvurduğu bu arada suç işlemekten dahi çekinmediği herkesçe bilinen gerçeklerdir. Şu halde iş güvencesi sadece bireyleri ilgilendiren bir sorun olmaktan çıkmış toplumsal düzeni yakından etkileyen bir nitelik kazanmıştır.<sup>32</sup>

<sup>29</sup> Oysa Almanya'da işçinin iş sözleşmesinin feshi sosyal bakımdan hakkı görülmez ise geçersiz sayılmaktadır. Alman Feshe Karşı Korunma Yasası'nın 1.paragrafına göre fesih işçinin kişiliğinden veya davranışlarından ileri gelen bir nedene dayanmıyorsa veya işçinin bu işyerinde çalışmasını olanaksız kılan işyeri gereklerinden kaynaklanmıyorsa sosyal bakımdan haksızdır. (Ksch Gs 1w Ab s1)

<sup>30</sup> İşverene böyle bir yetkinin tanınması Anayasa da yer alan çeşitli ilke ve haklara aykırı düşmektedir. Bunların belli başlıları "Sosyal Devlet ilkesi (Ayma)", "kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı (AY. 17/1)" ve "Çalışma hakkı (AY m 49)"dır.

<sup>31</sup> KUTAL Metin, "Türk Mevzuatında İstihdam Güvencesinin Yeri ve Yetersiz Yönleri" İktisat ve Maliye CXXIII S: 11 Şubat 1977, s. 460 vd.

<sup>32</sup> KUTAL Metin, "İşçinin İstihdam Güvencesi ve Türk İş Hukukunda Durum" İktisat ve Maliye CXXII S: 12 Mart 1976 s: 514 vd.

İşverenin işçinin işine sebepsiz ve gereksiz son verebilmesi olanağına sahip bulunması, işçinin hakkını açıkcası hukukun kendisine tanıdığı menfaatini bile arayamaması sonucunu doğurmakta; işini kaybetmemek için birçok sıkıntıya katlanmak zorunda bırakmakta; dolayısıyla hak ve adalet duygularını ağır bir biçimde zedelemektedir. Bu söylenenler işe son verilme nedenleri gözönünde tutulduğunda somut bir anlam kazanacaktır.<sup>33</sup>

Ülkemizde işverenlerin işçileri işten çıkarmanın çeşitli nedenleri vardır.

Bunların başında işletmenin kârını yükseltmek ya da en azından belirli bir düzeyde tutmak gelmektedir. Ekonomik açıdan bir sıkıntıyla karşılaşan işverenin aklına gelen ilk çözüm, aldığı ilk önlem işçi sayısını azaltmaktır. Ona bu yol üretimi arttırmak için çaba göstermekten çok daha kolay; yeni üretim alanlarına girmekten çok daha rizikosuz gelmektedir. Özellikle toplu iş sözleşmeleri imzalandıktan sonra büyük sayıda işçi çıkarmalar sözkonusu olmaktadır. Böylelikle birçok işveren hem toplu görüşmeler sırasında veya sonrasında sendikal bilinçle hareket eden işçiden kurtulmuş olmakta, hem de toplu iş sözleşmeleri ile üstlendiği parasal yükümü azaltmış olmaktadır.

Doğrudan sendikal nedenlerle işçi çıkarıldığı da bilinen gerçektir. Özellikle işçi sendikaya üye olduğunda sözleşmesi feshedilmekte bununla diğer işçilere gözdağı verilerek sendikal örgütlenmenin önlenmesi amaçlanmaktadır. Sendikal faaliyetler bakımından sivrilen, işverenin gözüne batan işçinin işini koruyabilmesi mümkün olmamaktadır.

İş güvencesi konusunda sorun yaratacak bir gelişme yeni teknolojinin işyerlerine girmiş bulunmasıdır. Örneğin bilgisayar teknolojisi birçok işçinin

<sup>33</sup> TAŞKENT Savaş, EYRENCİ Öner, "İstanbul, Kasım 1994 s:3 110 158 sayılı Söz Kabulü ve İş Güvencesi Konusundaki Gelişmeler ve Toplu İş Sözleşmesine Konulabilecek Hükümler".

gördüğü işi tek başına görmektedir. Bu da işçi çıkarmalarına yeni bir nedeni olmaktadır.<sup>34</sup>

Uygulama işlerliği büyük olan işten çıkarma nedenlerinden biri de, işçinin işverenin verdiği hukuka aykırı talimatları yerine getirmemesidir. Aslında hukuka aykırı talimat işçi için itaat borcu doğurmaz ve bu tür talimata uymaması hiçbir yaptırımını olmamak gerekir, iken ülkemizde iş güvencesinin bulunmayışı dolayısıyla işçi yasaya, toplu iş sözleşmesine veya iş sözleşmesine aykırı da olsa işinden atılmak korkusu ile kendisinden istenmesi yapmak zorunda kalmaktadır.<sup>35</sup> İşten çıkarma konusunda kabul edilen bu sistem sebebiyle özellikle fazla çalışma, hafta tatili, yıllık ücretli izin hakkı, iş güvenliği gibi çalışma hayatının çok önemli kurallarına aykırı emirlere işçi uymak mecburiyetindedir. Çünkü bu talimatlar her ne kadar yasaya aykırı da olsa yapılan fesih geçerli olacağından işsiz kalmak istemeyen işçi bu yasal hakları kullanmamaktadır. Aynı kaygılarla işçinin şikayette bulunması da mümkün olmamaktadır. Bu bakımdan genellikle fazla çalışmaya veya kullanılmış yıllık ücretli izin haklarına ilişkin ödemeler iş ilişkisi sona erdikten sonra dava yolu ile istenmektedir.<sup>36</sup>

Sürekli olarak işini yitirme endişesi içinde geleceğinde güven duymayan kişilerin varlığı toplum için sakıncalıdır, zararlıdır. Bu durumdaki kimse işinde verimli olamaz. Kaldı ki böyle bir ortamda gerçek bir çalışma barışı sağlanamaz. Ayrıca işsizlerin toplumda yaratmış oldukları bunalıma bir de çalışanların içinde buldukları huzursuzluğun yarattığı sıkıntılar eklenmiş olur. Diğer yandan işten çıkarmaların ve özellikle toplu işçi çıkarmaların yaygınlaşması durumunda işgücü piyasası alt yapıyı bozacak biçimde etkilenebilir.<sup>37</sup>

<sup>34</sup> TAŞKENT Savaş, İş Güvencesi S: Savaş Taşkent, Ö. Eyrenci, D.Ulucan, F. Sağlam, Çalışma Hayatımıza Güncel Sorunları İstanbul 1987 s: 59-61.

<sup>35</sup> Ayrıntılı Bilgi için Savaş Taşkent İşverenin Yönetim Hakkı İstanbul 1981, s. 79 vd.

<sup>36</sup> KUTAL Metin, "İş Güvencesi Yasa Taslağının Muhtemel Ekonomik ve Sosyal Etkileri" Friedrich Ebert Vakfı, İstanbul 1992, s. 19.

İş güvencesinin olmadığı bir hukuk sisteminde işçiye verilecek diğer haklarınada pek fazla bir yararı olmayacaktır. Alman İş Hukuku Öğretim Üyesi Prof.Dr. Wolfrang Blomeyer'in belirttiği "yoğun bir iş güvencesi sisteminin olmadığı bir hukuk düzeninde tüm iş hukuku kağıt üzerinde kalır" gerçekten de sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi özerkliği ile grev hakkı gibi ekonomik ve sosyal haklar ancak iş güvencesi sistemi ile tamamlandığında işlev görebilecektir.<sup>38</sup> Sözgelimi çok iyi koşullarda imzalanmış olan bir toplu iş sözleşmesinden işçinin yararlanabilmesi onun işini muhafaza etmesine bağlıdır, nedensiz yere işten çıkarılan işçi için sözkonusu hak ve özgürlüklerin bir anlam kalmayacaktır.

## **§ 2- SÜRESİ BELİRSİZ HİZMET SÖZLEŞMELERİNİN FESHE KARŞI KORUNMASI**

### **I - FESİH HAKKININ KANUNEN SINIRLANDIRILMASI**

#### **1- Bildirimli Fesih Halinde**

##### **a. Sendika Temsilciliği Nedeniyle**

Hukuk sistemimizde dar anlamda iş güvencesine, işyeri sendika temsilcileri sahiptir.

İşyeri sendika temsilcileri kendilerine işyerinde sendika adına hareket etme, sendikayı temsil etme görev ve yetkisi verilen üyelerdir. İşçi ve sendika haklarının koruyucusu olan sendika temsilcilerinin görevlerini gerektiği şekilde yapabilmeleri için kendilerine diğer işçilerden farklı bir güvence getirilmiştir.<sup>39</sup>

<sup>38</sup> EYRENCİ Öner - TAŞKENT Savaş, "ILO 158 .....", s. 58.

<sup>39</sup> TAŞKENT Savaş, a.g.e., s. 79.

S.K. m.30'a göre, "işveren işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez" Yasanın bu açık düzenlemesine göre işveren, temsilcinin hizmet sözleşmesini ancak haklı nedenle feshedebilecek ve bu tür fesihde haklı sebep sübut bulunduğu takdirde temsilci güvenceden yararlanamayacaktır. Buna karşılık işverenin haklı bir sebep olmadan ya da sözkonusu sebep açık ve kesin şekilde belirtilmedikçe yapacağı fesihler, örneğin İş.K.m.13'e göre gerçekleştireceği fesihler, haksız fesih sayılır.<sup>40</sup>

İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedildiğinde sebebini haklı olup olmadığı özellikle İş K.17/II maddesi gözönünde tutularak hakim tarafından takdir edilecektir. Ancak bunun için aynı maddeye göre hizmet sözleşmesi feshedilen sendika temsilcisinin veya üyesi bulunduğu sendikanın fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesine dava açması gerekir.<sup>41</sup>

Görüldüğü gibi dava açma hakkı temsilcinin kendisinde olduğu gibi üyesi bulunduğu sendikaya da tanınmıştır. Buradaki bir aylık süre hak düşürücü mahiyette olup hakim re'sen dikkate alınır.<sup>42</sup> Dava seri yargılama usulüne göre (HUMK M.501-506) görülür ve iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemenin bu konuda verdiği karar kesindir, yani temyizi kabil değildir.<sup>43</sup>

<sup>40</sup> ŞAHLANAN Fevzi, Sendikalar Hukuku İstanbul, 1995, s. 238.

<sup>41</sup> ERKUL İhsan, Türk İş Hukuku 2821 sayılı sendikalar kanunu ve uygulaması Eskişehir 1991, s. 172, BERKSUN Abdullah - İbrahim ESMELİOĞLU Açıklamalı Sendikalar Kanunu, Ankara 1989, s. 521 vd.

<sup>42</sup> ŞAHLANAN a.g.e., s. 241.

<sup>43</sup> Kesin olan işe iade kararlarıdır. Mahkeme bunun dışında ücret ve diğer hakların ödenmesine karar vermiş olması durumunda yada temsilcinin temsilcilik sıfatı konusundaki uyuşmazlıklarda kesinlik sözkonusu değildir. (YARG.9.HD.2.4.1985 T. 3203 E, 3548 K.YARG.9 HD. 6.10.1986 7566 E, 8915 K.).

Mahkeme feshin haklı olduğuna karar verirse feshin geçerliliği onaylanmış olur. Buna karşın mahkeme sebebin haksız olduğuna karar verirse fesih geçersiz sayılarak, hizmet akdi hiç bozulmamış kabul edilir ve temsilcinin işine iadesine karar verilir. Hukuk sistemimizde işe iade kurumu sadece sendika temsilcilerine tanınmıştır.<sup>44</sup> Ancak işverenin temsilciyi haklı nedenle fesih yapmaya zorladığı örneğin muvaffakati olmadan işyerinin değiştirildiği durumlarda işe iadenin mümkün olup olmadığı konusunda kanunlarımızda bir açıklık yoktur. Yargıtay böyle durumlarda işe iadeyi mümkün görmemektedir. Nitekim bir kararında **“Sendika işyeri temsilcisinin teminatı iş akdinin feshiyle ilgili olup iş ya da işyeri değişikliğinde eski işe iade ya da işyerine iade hakkı doğurmaz”** demektedir. İşyeri değişikliğinin iptaline karar vermeyi Yargıtay işyerinin tasarrufuna müdahale sayıp doğru bulmamaktadır.<sup>45</sup>

Kanımızca işverenin temsilciyi bir işyerinden, diğer bir işyerine onun muvaffakati olmaksızın nakletmesi işyeri sendika temsilciliği güvencesi ilkesine ters düşmektedir. Nakil hallerinde de uyuşmazlığın S.K.m.30 çerçevesinde düşünülerek, temsilcinin eski işine iadesine karar verilmelidir.

Sendikalar Kanununun 30.maddesi mahkemenin kararı ve bunun sonuçlarına ilişkin olarak şöyle bir düzenleme getirmiştir. **“Mahkeme temsilcinin işine iade edilmesine karar verirse fesih geçersiz sayılarak iş görülmemiş olsa bile temsilcinin işinden çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresi devamınca ücreti ve diğer hakları işveren tarafından ödenir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır.**

<sup>44</sup> YARG 9 HD 14.10.1991 T, 1991/8387 E, 1991/13065 K.

YARG 9 HD 21.01.1992 T, 1992/97 E, 1992/423 K.

YARG 9HD 28.09.1995 T, 1995/8101 E, 1995/29877 K.

YARG 9HD 02.11.1995 T, 1995/34694 E, 1995/33365 K.

<sup>45</sup> YARG 9HD 18.10.1991 T, 1991/13747 E, 1991/13241 K.

YARG 9HD 01.10.1984 T, 1984/7 E, 8431 K.

**İşine iade kararı verilen işçi altı işgünü içinde işe başlamak zorundadır**". Temsilci işçi, altı işgünü içinde başvuruda bulunmaz ise işe başlatma yükümlülüğü ortadan kalkar ve kendisine ücret veya başka bir ödeme yapılması da söz konusu olmaz.<sup>46</sup> Yargıtaya göre temsilci bu süre içinde iş yapmamasından dolayı tasarrufta bulunursa ve belli bir miktarı kazanmaktan kaçınırsa bu miktar temsilciye ödenecek miktardan indirilir.<sup>47</sup>

Fesih sebebi haksız bulunarak işe iade edilen temsilciyi işverenin işe başlatmaması da sözkonusu olabilir. İşte böyle bir halde temsilciyi işten çıkardığı tarihten itibaren ancak bu kez temsilcilik süresinin devamı boyunca ve bir iş gördürülmemesine rağmen bütün haklarını ve ücretini ödemekle yükümlü bulunacaktır. Bu süre içinde temsilcinin toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını dahi talep etme olanağı vardır.<sup>48</sup> Ancak şu ilave edilmelidir ki işe iade kararına rağmen çalıştırılmadan temsilci kural olarak temsilcilik süresinin sonuna kadar bu haklardan yararlanacak, fakat bu arada temsilcilik sıfatının herhangi bir şekilde sona ermesi durumunda söz konusu ödemeler kesilecektir.<sup>49</sup> Kanımızca; temsilciye, temsilcilik döneminden sonra belirli bir süre daha güvence getirilmesi modern iş hukuku ilkelerine daha uygun olur. Böyle bir güvencenin olmaması kanunlarımızda bir eksikliklerdir.

İşyeri sendika temsilcisinin güvencesine ilişkin başka sorun, yasanın temsilcinin görev süresini belirleyen 35. maddesinden kaynaklanmaktaydı. Maddeye göre temsilcinin görevi toplu iş sözleşmesinin bitimi ile son bulmaktaydı. Yeni toplu iş sözleşmesi henüz imzalanmamışsa temsilcinin sıfatı kalktığı için hem sendika hem de temsilci için bu durum sakınca yaratmaktaydı. Söz konusu sakınca

<sup>46</sup> ŞAHLANAN Fevzi, a.g.e., s. 244.

<sup>47</sup> YHGK 27.5.1992 282 E, 361 K.

<sup>48</sup> GÜVEN Ercan, a.g.e., s. 197-198.

<sup>49</sup> YARG 9HD 24.11.1992 9430 E, 12779 K.



Sendikalar Kanununun 35.maddesinde 25.05.1988 T. ve 3449 sayılı kanunla yapılan değişiklik sonucunda büyük ölçüde giderilmiş bulunmaktadır. Buna göre süresi biten bir toplu iş sözleşmesine eskiden taraf olan sendikanın yeniden yetki alması halinde bu sendikaca önceden atanmış olan temsilcinin görevi sürdürebilmesi olanağı sağlanmıştır. Böylece temsilci sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini yitirmesine kadar güvenceden yararlanabilecektir. Buna karşılık başka bir sendikanın yeni sözleşme için yetki kazanması halinde bu sendikaya temsilci atama hakkı tanınmamıştır.<sup>50</sup> Yeni sözleşme için yetkiyi kazanmış olan sendikanın 34. maddeye göre eskiden atanmış kendi temsilcileri bulunmadığından sözleşmenin imzalanmasına kadar geçecek olan en önemli aşamada sendikaya yardımcı olan üyelerin hizmet akitlerinin haklı olmayan nedenlerle feshi halinde bunlar, temsilcilere tanınan işe iade güvencesinden yararlanamazlar.<sup>51</sup>

Yetki belgesi almış sendikaya temsilci atama olanağının tanınmaması, önemli bir eksikliktir. Doktrinde çoğunluk görüşüne göre; toplu iş sözleşmesi yetkisi kazanmış sendikaya bu sendikanın taraf olup olmadığına bakılmaksızın temsilci atama hakkının verilmesi bu eksikliği giderecektir.

#### **b. Kötü Niyet Oluşturan Fesih Nedeniyle**

İşveren hizmet sözleşmesini feshi ihbar ederken ihbar süresine uymakla beraber bu hakkını kötüye kullanmış olabilir. Hakkın kötüye kullanılması teşkil eden fesih bildirimleri normal olarak şeklen kanuna uygun olup, esas ve özü itibarıyla hukuk düzenine aykırı bulunan fesihlerde ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla şeklen kanuna uygun olarak kullanılmış fesih bildiri hakkı amaç dışında ya da amacından saptırılarak kullanılmışsa kötüye kullanılmış sayılmaktadır.<sup>52</sup>

<sup>50</sup> YARG 9HD 25.02.1991 11603 E, 2759 K.

<sup>51</sup> ÇELİK Nuri, a.g.e., s. 306.

<sup>52</sup> TUNÇOMAĞ Kenan, a.g.e., s. 364, NARMANLIOĞLU Ünal, s. 280.

İş kanunumuzun 13/c maddesi fesih bildirim hakkının kötüye kullanılmasına ilişkin birkaç örnek (işçinin sendikaya üye olması-şikayette bulunması) vermekle yetinmiş, hangi hallerde bu durumun sözkonusu olacağına dair kesin bir çerçeve çizmemiştir. Kanunun bu düzenleme biçimi yerindedir. Zira her olayda hakkın dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılıp kullanılmadığı o olayın şartları ve sadece o olay açısından değerlendirmek gerekir.<sup>53</sup> Nitekim Hukuk Genel Kurulunun bir kararında bu durum; “fesih haklarının kötüye kullanılması halinin takdiri konusunda genel bir kural konulamaz. Bu yön her olayın özelliği, tarafların karşılıklı durumları gözönünde tutularak takdir olunmaktadır<sup>54</sup> şeklinde ifade olunmaktadır.

Bu konuda; ekonomik nedenler gösterilerek işçi çıkarılması ve hemen ardından çıkarılan işçilerin yerine yenilerinin alınması;<sup>55</sup> hiçbir teknik ve ekonomik zorunluluk olmadan işçinin işinin veya işyerinin değiştirilmesi, sonra da başarısız ya da verimsiz olduğu öne sürülerek sözleşmenin feshedilmesi;<sup>56</sup> kanundan doğan bir hakkını kullanan ya da kanuni görevini yapan işçinin sözleşmesinin feshedilmesi;<sup>57</sup> fesih hakkının kötüye kullanımına yargıtayın verdiği örneklerdir.

İş Kanunumuzda özel bir düzenleme olmadığından işveren tarafından açıklanan feshi ihbar sebebinin fesih hakkının kötüye kullanılması olduğunu ispat etmek genel hükümlere göre işçiye düşmektedir.<sup>58</sup> İşçiyi, işverenin fesih hakkını kötüye kullandığını ispata zorlamak işçi bakımından çok ağırdır. İş Hukukunun çağdaş görüşleriyle bağdaşmamaktadır.<sup>59</sup>

<sup>53</sup> NARMANLIOĞLU Ünal, s. 281.

<sup>54</sup> HGK 24.04.1981 166 E, 307 K.

<sup>55</sup> YARG 9HD 11.9.1990 9229 E, 9809 K.

<sup>56</sup> YARG HGK 2.2.1983 T, 2364 E, 73 K.

<sup>57</sup> YARG 9HD 8.4.1993 T, 10345 E, 5395 K.

<sup>58</sup> ESENER Turhan, İŞ HUKUKU, Ankara 1978, s. 234.

<sup>59</sup> Alman Feshe Karşı Korunma yasının 1/2 paragrafı ile 1966 tarihli İtalyan Feshe Karşı Korunma Yasasının 5. maddesine göre fesih bildiriminin yasaya uygun bulunduğunu işveren ispatlamak zorundadır.

Fesih hakkının kötüye kullanıldığının kanıtlanması halinde işveren kanunda belirtilen bildirim sürelerine ait ücretlerin üç katı tutarında tazminat ödemekle yükümlü olmaktadır. Bu tazminata “Kötüniyet Tazminatı” adı verilmektedir. Kötüniyet tazminatı İş Kanunumuzda kesin ve götürü bir miktar olarak tespit edilmiştir. Öyle ki feshi ihbar hakkının kötüye kullanılması halinde işçi ihbar öneline ilişkin ücretin üç katını hiçbir zararı olmasa da isteyebilmektedir.<sup>60</sup> Götürü tazminat öngörülmesi kötüniyetle davranan işvereni her durumda tazminata mahkum etmesi bakımından iş hukukunun işçiyi koruyucu özelliğine uygundur.<sup>61</sup>

Yargıtay bu konuda; **“kötüniyet tazminatını hukuki niteliği itibariyle ihbar tazminatının vasıflı şeklinden ibarettir ve ihbar tazminatı kötüniyet tazminatının içindedir, bu nedenle kötüniyet tazminatına hükmedildiği halde ihbar tazminatına karar verilemez”** görüşündedir.<sup>62</sup> Yargıtayın bu görüşüne göre fesih hakkının kötüye kullanıldığının iddia ve ispat edildiği durumda, ayrıca bildirim sürelerine uyulmaması da söz konusu ise ihbar tazminatına hükmedilmemekte işçi kötüniyet tazminatıyla yetinmek zorunda kalmaktadır. Yargıtay’ın bu tutumu doktrinde eleştirilmektedir. Çünkü bu iki tazminatın amaçları çok farklıdır. İhbar tazminatı tarafların belirsiz süreli hizmet akdinin bildirimli feshi için öngörülen şartlara gerektiği şekilde uyulmasını sağlamak amacıyla getirilen müeyyide iken kötüniyet tazminatı özellikle işverenin fesih hakkının sosyal amacından saptırılmak suretiyle veya karşı tarafa zarar vermek kastıyla kullanılmasının bir müeyyidesidir.<sup>63</sup>

<sup>60</sup> Doktrinde Kötüniyet Tazminatı genellikle “Medeni Ceza” şeklinde nitelendirilmektedir.

<sup>61</sup> SÜZEK Sarper, “İş Akdinin Fesih Hakkını Kötüye Kullanılması” Ankara, 1976, s. 162.

<sup>62</sup> YARG 9 HD 26.11.1969 T, 9238 E, 13101 K / YARG 9 HD 8.2.1973 25120 E, 1727 K / YARG 9HD 11.12. 1980 12472 E, 13257 K / YARG 9HD 15.02.1984 705 E, 1250 K.

<sup>63</sup> EKONOMİ Münir “Hizmet Akdinin Feshi ve Feshe Karşı Korunma Yargıtay Kararlarının Etkisi” Yargıtay Dergisi, s. 1-4 (Ocak-Ekim 1989) s. 451-452.

İşverenin hem bildirim sürelerine uymamış hem de akdi kötüniyetli olarak feshetmiş olması halinde ihbar ve kötüniyet tazminatının ayrı ayrı hesaplanıp ödenmesi kanımızca daha uygun olacaktır.

Sendikalar Kanununun 31.maddesi, hakkın kötüye kullanılması sebeplerinden bir tanesini İş Kanunundan ayrı kendisi düzenlemiştir. İşçinin sendikaya üye olup olmamasından veya işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmasından dolayı işine son verilmesi durumu ile ilgili olarak Sendikalar Kanunu daha ağır bir tazminat hükmü getirmiş ve hükmedilecek kötüniyet tazminatının işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olmayacağını öngörmüştür.<sup>64</sup> Sendikalar Kanunumuzda ödenecek en az miktarın gösterilmesi suretiyle belirlenen bu tazminata “**Sendikacılık Tazminatı**” denilmektedir.

Sen.K.md.31’de “..... bu fıkraya göre tazminata hükmedilmesi halinde İş Kanunlarındaki kötüniyet tazminatı uygulanmaz” kuralına yer verilmiştir.<sup>65</sup> Bu düzenleme karşısında sendika üyeliği ya da sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkarılan işçi Sen.K.m.31’deki enaz bir yıllık ücreti tutarındaki tazminatı isteyebilecek buna karşılık ihbar önellerinin üç katı tutarındaki kötüniyet tazminatını isteyemeyecektir. Bununla birlikte Sen.K.md.31’deki tazminat, sözkonusu durumda işten çıkarılan işçinin koşulları varsa kıdem ve ihbar tazminatı isteyebilmesine engel değildir. Çünkü, Sen.K.md.31/VI’de ayrıca “..... işçinin iş kanunlarına ve diğer kanunlara göre haiz olduğu bütün hakları saklıdır” kuralı yer almaktadır.<sup>66</sup>

<sup>64</sup> ÇELİK Nuri, a.g.e., s. 164.

<sup>65</sup> 274 sayılı Sendikalar Kanunumuzda böyle bir hüküm yoktu, ancak YARGITAY’ın görüşü bu doğrultuydu “HGK 23.10.1971 T 1970/9-292 E, 608 K” 2821 sayılı yasa ile kanun koyucu yargıtayın görüşünü kanun hükmü haline getirmiştir.

<sup>66</sup> ŞAHLANAN Fevzi, s. 182-183.

Görüldüğü gibi kanunlarımızda hakkın kötüye kullanılmasının müeyyidesi olarak işveren sadece belirli bir tazminat ödemekle yükümlü tutulmaktadır. Sorunun tazminat müessesesi ile çözümü gerçek anlamda bir iş güvencesi sağlamamaktadır. Haksız fesih durumunda işçi, işine iade edilmedikçe onun yerine ödenen tazminat yeterli olmamaktadır.

### **c. Hizmet Sözleşmenin Askıya Alınması Nedeniyle**

İş güvencesinin sağlanmasında iş hukukunun geliştirdiği özgün hukuki yöntemlerden birisi de iş akdinin askıya alınmasıdır. Belirli koşulların ortaya çıkması halinde iş akdinin sona erdirilmeyip geçici bir süre askıda kalması günümüzde iş güvencesinin sağlanması açısından önemli hukuki tekniklerden birisidir.<sup>67</sup>

İş sözleşmesiyle kurulan iş ilişkisinin devamı sırasında işçinin kusuru olmadan geçici olarak işgörme borcunu engelleyen bir takım durumlarda iş sözleşmesi bu durumların devamıyla sınırlı bir süre için askıya alınır. Yargıtaya göre iş sözleşmesinin askıda kalması tarafların temel edimlerini yerine getirme borçlarının ertelenmesi anlamını taşır.<sup>68</sup> İş sözleşmesinin askıya alınmasını gerektiren durum sürdükçe işçinin işgörme borcunu ifa etmemesi sonuçta işe devamsızlığı hukuken meşru sayıldığından işverenin sözleşmeyi fesihle sona erdirmesi yetkisi belirli bir süre için engellenmiş olmaktadır.<sup>69</sup> Öte yandan askıda kalma süresinde hizmet akitleri feshedilecek olursa bildirim süreleri işlemeyecektir. Bu durumda fesih bildirimini sözleşmenin askıya alınmasından önce yapılmışsa, askının

<sup>67</sup> SÜZEK Sarper, "İş Akdinin Askıya ....." s. 13-14.

<sup>68</sup> YARG 9HD 4.5.1970 T, 3096 E, 4653 K / YARG 9HD 20.04.1970 T, 1884 E 3858 K.

<sup>69</sup> DEMİR Fevzi, a.g.e., s. 82.

kalkmasından sonra yeniden başlamak üzere askı döneminde işlemeyecektir. Aynı şekilde fesih bildirim askı süresinde yapılmışsa bildirim önelleri işlemeye başlamayacak, ancak askı kalkmasından sonra mümkün olabilecektir.<sup>70</sup>

İş Kanunumuzun 27.maddesine göre muvazzaf askerlik görevi dışında silah altına alınan veya kanunda doğan bir çalışma nedeniyle işlerinden ayrılan işçilerin, bu işte bir yıl çalışmış olmaları kaydıyla iş sözleşmeleri iki ay süreyle askıda kalır. Kanunda belirtilen iki aylık süre asgari askı süresidir. Bir yıldan daha çok çalışan işçinin askı süresi her fazla yıl için iki gün eklenmek suretiyle hesap edilir. Ancak bu ilavelerle bulunacak sürenin tamamı doksan günden fazla olmaz.<sup>71</sup> Hizmet akdinin askıda kaldığı bu süre içinde taraflardan biri feshi ihbarda bulunduğu takdirde bildirim süresi askı süresinin bitiminden sonra işlemeye başlar. (27/3)

Aynı şekilde 2822 sayılı yasanın 42. maddesinde kanuni grev ve lokavt süresince hizmet akitlerinin askıda kalacağı hükme bağlanmıştır. Bu itibarla kanuni bir grevle ilgili olan ya da kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri askı süresi içinde işverence fesih bildirim yoluyla feshedilemez. Hatta daha önce sözleşme süresi içinde bildirimde bulunulmuş olsa dahi; askı döneminde bildirim süreleri işlemez ve feshe ilişkin hiçbir sonuç doğmaz. Bildirim süreleri grev veya lokavt sona erince yani hizmet akdi askıdan inince işlemeye başlayacaktır.<sup>72</sup>

Yasal bir grev veya lokavtın uygulanması sırasında, hizmet sözleşmesinden doğan işçinin hak ve borçları grev veya lokavtın sona ermesine kadar askıda kaldığı için, bu süreye ilişkin ücretin peşin ödenmesi suretiyle iş sözleşmesinin sona

<sup>70</sup> SÜZEK Sarper “İş Akdinin Askıya .....” s. 95.

<sup>71</sup> NARMANLIOĞLU Ünal, s. 354-355.

<sup>72</sup> KAPLAN Emine, “İşverenin Fesih Hakkı” Ankara 1987, s. 40.

TAŞKENT Savaş, a.g.e., s. 72-73, Ayr.bkz. YARG 9HD 8.7.1977, 77/8383 E, 10606 K.

erdirilmesi sözkonusu olmaz.<sup>73</sup>

Askı durumunda bildirim sürelerinin işlememesi şu bakımdan önemlidir. Hizmet akdi feshedilse bile en azından hizmet akdinin askıda bulunduğu süre içerisinde işçi feshe karşı korunmuş olmaktadır.

## 2 - Derhal Fesih Halinde

### a. Hastalık veya Kaza Nedeniyle

İş kanunumuza göre işçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulmasının anlaşılması durumunda ya da kendi kusuruna yükletilemeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde iş sözleşmesi sona ermemekte veya erdirilememekte sözleşme askıda kalmaktadır. Burada sınırlı olmayarak sayılan olaylarda işveren iş sözleşmesini ancak hastalığın İş Kanunu 13.maddesinde öngörülen bildirim sürelerinin altı hafta aşmasından sonra derhal fesih yolu ile sona erdirilebilmektedir.<sup>74</sup>

Askı süresince işverenin bildirimsiz fesih yetkisi sınırlandırılmıştır. Hizmet akdinin sekiz-ondört hafta arasında değişen bir süre askıda kalabilmesi için hastalığın işçinin kusuru olmaksızın (işçinin kendi kastından, derli toplu olmayan yaşantısından veya içkiye düşkünlüğünden ötürü meydana gelmemesi) meydana gelmiş olması gerekmektedir. Ayrıca hastalığın geçici nitelikte olması, yani öngörülen süreler içerisinde iyileşebilecek nitelikte olması gerekmektedir. Başlangıçta hastalığın olağanüstü derecede ağır veya uzun olacağı kesin olarak saptanması durumunda bile sözleşme yasada belirtilen süreler aşılmadan

<sup>73</sup> CENTEL Tankut, "Bireysel İş Hukuku", İstanbul 1994, s. 198.

<sup>74</sup> ULUCAN / EYRENCİ / TAŞKENT / SAĞLAM, "İşçinin Feshe Karşı Korunması ve Türkiye için model önerisi" Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizimi: 14, s. 25-26.

feshedilememektedir. Bunun aksi bir düşünce işçi lehine konulmuş olan bekleme sürelerinin ihlali olduğu gibi, bu sürelerde işçinin kıdemine veya toplu iş sözleşmesine bağlı haklardan da faydalanması engellenmiş olur.

Maddede açıklanan süreler aşıldığında işveren iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahip olur. Bu yetki işçinin işe gelmediği ve haklı sebep bulunduğu sürece devam eder; ancak işçi iyileşip çalışabilir duruma geldikten sonra kullanılamaz.<sup>75</sup>

Basın İş Kanunu ise, hastalanan gazetecinin sözleşmesinin bu sebeple derhal feshedilemeyeceğini öngörmüş; hastalığın altı aydan fazla sürmesi halinde işverenin tazminat ödemek suretiyle sözleşmeyi feshedebileceğini öngörmüş; hastalığın altı aydan fazla sürmesi halinde işverenin tazminat ödemek suretiyle feshedebileceğini düzenlemiştir. Bu itibarla gazetecinin hastalanması halinde altı ay süre ile sözleşmenin bu sebeple fesih olanağı bulunmamakta ve bu süre içinde sözleşme de zorunlu olarak askıda kalmaktadır.<sup>76</sup>

### **b. Analık Nedeniyle**

Kadın işçilerin doğum nedeniyle işe gidememeleri halinde feshe karşı "hizmet akitlerinin askıda kalması" yoluyla korunduklarını görüyoruz. Kadın işçilerin doğum yapmaları halinde işverenin bildirimsiz fesih hakkını kullanabilmesi için yine 13.maddedeki süreler esas alınarak, bu süre İş K.M.70.deki sürenin bitiminde başlar. 1475 sayılı 70.maddesine göre kadın işçilerin doğumdan önce altı doğumdan sonra altı hafta olmak üzere oniki haftalık süre içerisinde çalıştırılmaları yasaktır. Bu durumda doğumu izleyen altıncı haftanın sonunda işçinin işyerindeki kıdemine göre bulunacak bildirim süreleri ve ayrıca altı hafta eklenir.<sup>77</sup> Öyleyse kadın işçilerin

<sup>75</sup> TAŞKENT Savaş, a.g.e., s. 69.

<sup>76</sup> NARMANLIOĞLU Ünal, a.g.e., s. 357.

<sup>77</sup> GEREK Nüvit, a.g.e., s. 344-345.



analık halinde feshedilemeyeceğine ilişkin süre; bu süreler 6 hafta ilavesiyle 12+6= 18 haftalık bir süreyi kapsamaktadır. Ayrıca bu süreye kadın işçinin kıdemine göre değişen ve İş Kanunu m.13’de belirtilen (2 Hafta ile 8 Hafta arasında değişen) süreleri eklemek gerekir. İşverenin bildirimsiz fesih hakkı bu sürelerin geçmesinden sonra doğar.<sup>78</sup>

İş Kanunumuzun 70.maddesinde kabul edilen dinlenme süresinin hesabında doğumun gerçekleştiği gün dikkate alınmaz, altı haftalık istirahat süresi doğum gününden sonra başlar.<sup>79</sup>

Kadın işçilerin doğum nedeniyle işe gelmemeleri durumunda feshe karşı korunmalarıyla ilgili olarak hizmet akitlerinin askıda kalma süresini daha da uzatan bir hüküm, 1475 sayılı yasanın 2869 sayılı yasa ile değişik 70.maddesinde yer almaktadır. Buna göre oniki haftalık süre kadın işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra hekim raporu ile arttırılabilmektedir; ayrıca kadın işçiye doğumdan sonraki 6 haftadan sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilebilmektedir.<sup>80</sup>

Öte yandan kadın gazetecinin “analık” durumunu ayrıca düzenleyen Basın İş Kanunu kadın gazetecinin hamileliği durumunda, gebeliğin yedinci ayından itibaren ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılacağını ve bu süre içinde ücretinin yarısının kendisine ödeneceğini belirtmektedir. Doğum vuku bulunmaz veya çocuk ölü doğarsa, ücret ödenmesi bu durumun vukuundan itibaren bir ay süreyle sınırlanmıştır. Yani bu durumlardan birinin ortaya çıkmasından itibaren bir ay süreyle gazeteciye ücret ödenecektir.<sup>81</sup>

---

<sup>78</sup> DEMİR Fevzi, a.g.e., s. 92.

<sup>79</sup> YARG 9HD 5.3.1981 T E. 645 K 3076.

<sup>80</sup> TUNCOMAĞ kenan, a.g.e., s. 38.

<sup>81</sup> NARMANLIOĞLU Ünal, a.g.e., s. 358.

### c. Zorunluluk Nedeniyle

Hukukumuzda işyerinde işin durdurulmasını gerektiren zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde, hizmet akitlerinin askı durumu, işçi ve işveren bakımından ayrı ayrı düzenlenmiştir. (İş.K.m.16/III, 17/III)

1475 sayılı yasanın 17/III maddesi işverenin zorlayıcı nedenlerle bildirimsiz hakkını düzenlemektedir. “İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı sebebin ortaya çıkması durumunda **“işveren işçinin hizmet akdini derhal feshedebilecektir. Zorlayıcı nedenle işe gidememesi bir haftayı geçmedikçe işveren için fesih hakkı doğmayacaktır. Bir başka deyişle yasada işvereni iş ilişkisini korumaya mecbur eden”** zorunlu bir askıda kalma” öngörülmüştür. Bunun zararlarından da işçiyi korumak isteyen yasa yine bir haftalık süreye kadar işgörmeye borcu yerine getirilmediği halde hergün için yarım ücret ödenmesini düzenlemiştir. Bir haftalık sürenin geçmesinden sonra fesih hakkı doğduğu halde işveren hizmet akdini feshetmezse, hizmet akdi sona ermeyerek askı hali sürecektir ancak yarım günlük ücret alması sözkonusu olmayacaktır. Hizmet akdinin askıda kalması süresi zorlayıcı nedenin ortadan kalkmasına kadar sürecektir. Bu durumda **“zorunlu askıda kalma” “isteğe bağlı askıda kalmaya”** dönüşecektir.<sup>82</sup>

İş K.m.17/III anlamında zorlayıcı nedenler işçinin kişiliğinde veya çevresinde meydana gelen, bunun sonucu işçinin geçici imkansızlık dolayısıyla işinde çalışmasını engelleyen nedenlerdir. Bu anlamda su basması, kar sebebiyle işe gelememek veya tutuklanmak yahut gözaltına alınmak zorlayıcı nedenler arasında sayılabilir.<sup>83</sup>

<sup>82</sup> DEMİR Fevzi, a.g.e., s. 96-97, GEREK Nüvit, s. 346.

<sup>83</sup> EKONOMİ Münir, İş Hukuku, C:1, İstanbul, 1984, s. 213.

YARG 9 HD T 29.05.1984, 1984/514 E, 1984/5948 K / YARG 9 HD T 4.7.1983  
83/4180 E, 83/6130 K.

İş Kanunumuzun 16/III maddesi ise, işçinin zorlayıcı nedenlerle bildirimsiz fesih hakkını düzenlemiştir. Buna göre işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektiren zorlayıcı nedenler ortaya çıkarsa işçi hizmet akdini feshedebilecektir. Fesih hakkının doğumu için işyerinde işin zorlayıcı sebep sonucu durmuş bulunması ve bunun en az bir hafta devam etmiş olması gerekir.<sup>84</sup>

Böylece; işyerinde ortaya çıkan zorlayıcı sebep, işin durmasını gerektirmiyorsa ya da bir hafta veya daha az süre ile işin durmasına yol açıyorsa işçinin bu hükme dayanarak sözleşmeyi feshetme olanağı bulunmamaktadır. Bunun içindir ki İş Kanunumuzun 34.maddesi “Zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar hergün için yarım ücret ödenir hükmünü öngörmüştür.<sup>85</sup>

İş K.16/III anlamında zorlayıcı sebep yer sarsıntısı, su basması, şiddetli kar veya yağmur yağması gibi bir doğa olayı veya yürütme organınca işyerinin kapatılması gibi bir idari işlem olabilir. Bu bir haftalık süre sonunda işçi dilerse hizmet akdini fesheder, dilerse zorlayıcı sebebin ve sonuçlarının sona ermesini bekler. İşçi fesih hakkını kullanmadığı ve zorlayıcı sebebin ortadan kalkmasını beklediği sürece hizmet akdi askıda kalır, işçi ve işverenin aralarındaki hizmet akdi devam etmesine rağmen akitten doğan borçları ifa etmeleri sözkonusu değildir.<sup>86</sup>

#### **d. Askerlik ve Kanundan Doğan Çalışma Nedeniyle**

Daha önce de belirttiğimiz gibi hukukumuzda askerlik veya kanuni bir ödev dolayısıyla işten ayrılma nedeniyle hizmet akdinin belirli bir süre askıda kalacağı

<sup>84</sup> EKONOMİ Münir, a.g.e., s. 202.

<sup>85</sup> NARMANLIOĞLU Ünal, a.g.e., s 202,

<sup>86</sup> GÜVEN Ercan, a.g.e., s. 76-77.

hükme bağlanmış bulunmaktadır. Buna göre “muvazzaf askerlik dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin hizmet akdi işinden ayrıldığı tarihten başlayarak iki ay sonra feshedilmiş sayılacaktır”. Maddede geçen “feshedilmiş sayılır” sözünün ne anlama geldiği doktrinde tartışmalıdır. Bu konuda bir kısım görüş burada fesih ve infisahın birarada bulunduğunu, askı süresinin bitiminden sonra iş sözleşmesinin sona erdiğini ancak bu sona erişin infisah şeklinde değil, tarafların fesih iradelerinin sonucu belirlendiği şeklindedir. Diğer yandan askı süresinin sonunda işçi işine dönmediğinde sözleşmenin kendiliğinden sona ermediği; işverenin sözleşmeyi feshettiği de ileri sürülen görüşler arasındadır. Ayrıca Askı süresi bitiminde işçinin işine dönmemesi halinde sözleşmenin kanun gereği sona ermiş sayılması gerektiği de doktrinde savunulmaktadır.<sup>87</sup>

Kanımızca askı süresinin bitiminde işçinin işine dönmesi durumunda yasa gereği işveren tarafından feshedildiğinin kabulü yasanın amacına daha uygun düşmektedir.

Görüldüğü üzere İş K.m.27 askerlik veya kanundan doğan bir görev nedeniyle işinden ayrılan işçinin ayrılma gününden itibaren iki ay sonra iş sözleşmesinin feshedilmiş sayılacağını belirterek işverenin fesih hakkına bir sınırlama getirmiştir. İşveren bu süre içinde iş sözleşmesini işçinin askere gitmiş olması nedeni ile bildirimsiz fesih yoluyla feshedememektedir. İşveren askerlik nedeniyle fesih yaparsa işçinin itiraz hakkı doğmakta ve yapılan fesih “Haksız Fesih” hükmünde olmaktadır.<sup>88</sup>

---

<sup>87</sup> TAŞKENT ise; maddenin düzenleniş biçiminin isabetli olmadığını işaret ederek işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra “feshedilmiş sayılır” sözlerinin yerine “işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay içinde feshedilemez” denilmesinin daha uygun olacağını belirtmektedir.

<sup>88</sup> KAPLAN Emine, s. 89, TAŞKENT Savaş, s. 72.

## II - FESİH HAKKININ SÖZLEŞME İLE SINIRLANDIRILMASI

Hizmet akdinin kanunlarda yer alan emredici hukuk kuralları ile çeşitli yönlerden sınırlandırılmış bulunmaktadır. İş Hukukunun tüm hükümleri gibi hizmet akdinin feshine ilişkin olanların da bir kısmı emredici, büyük çoğunluğu da nisbi emredici niteliktedir. Mutlak emredici olanların kaldırılması yahut değiştirilmesi olanağı bulunmadığı halde nisbi emredici hükümler işçi yararına olarak değiştirilebilirler. Taraflara bu hususta tanınan serbesti çerçevesinde hizmet sözleşmelerine fesih hakkının sınırlandırılmasına ilişkin hükümler koyabilirler.<sup>89</sup>

Öncelikle işverenin yapacağı fesih bildiriminin belirli sebeplere dayalı kullanılabilmesine ilişkin hükümler sevkedilebilir. Fesih bildiri hakkının bir sebebe dayandırılmasını zorunlu tutmayan hukukumuzda bu fesih serbestisi esasını yumuşatmak, özellikle işverenin yapacağı fesih bildiriminin ancak belirli sebeplere dayanmasını öngörmek suretiyle işçiye iş güvencesi sağlamak mümkündür. Ayrıca yasada yer alan feshi ihbar sürelerinin ya da doğrudan ihbar tazminatı miktarının yüksek tutulması veya üst sınıra uyulmak koşuluyla kıdem tazminatı tutarının arttırılması yoluyla da feshi ihbar hakkının güçleştirilmesi ve sınırlandırılması mümkündür.<sup>90</sup>

İkinci olarak işverenin fesih hakkını kullanması toplu iş sözleşmesine hüküm konulmak suretiyle işçi ve işveren temsilcilerinden oluşacak kurulan (Disiplin Kurulunun) kararının bulunmasına bağlı tutulabilir, yani fesih için ayrıca bir prosedür öngörülebilir. Bu durumda disiplin kurulu kararı olmaksızın fesih yoluna

---

<sup>89</sup> Öğretide azınlık kadar görüşe ise disiplin kuruluna başvurmadan iş sözleşmesini fesheden işverenin sırf bu yüzden haksız fesihde bulunmuş sayılmayacağını ve hatta disiplin kurulunu aksi yöndeki kararına rağmen gerçekten bir hakkı neden varolduğundan işverenin iş sözleşmesini hakkı nedeniyle feshedebileceğini kabul etmektedir.

<sup>90</sup> EKONOMİ Münir, a.g.e., s.223, KAPLAN Emine, a.g.e., s. 74-75 Kaplan bu sınırlamaları Zamana İlişkin, Esasa İlişkin, Sosyal yönden getirilen sınırlamalar olmak üzere 3'e ayırmaktadır.

başvuran işveren öğretideki çoğunluk görüşe göre iş sözleşmesinin feshi için haklı neden bulunsa dahi haksız fesihde bulunmuş olur.<sup>91</sup>

Disiplin kurulu kararlarına ilişkin Yargıtay Kararları yerleşik nitelikte değildir. Yargıtay başlangıçta toplu iş sözleşmesinde akdin feshi yetkisi sözleşmede öngörülen kurulun vereceği bir karara bağlı tutulmuşsa, böyle bir karar olmadan fesih yetkisinin işverence kullanılmasının geçerli sayılmayacağı sonucuna varmıştır. Ancak Yargıtay bu görüşünü sonraki yıllarda verdiği kararlarda değiştirmiş ve toplu iş sözleşmesinde Disiplin Kurulu Kararı olmadan haklı nedenle akdin feshedilmeyeceğinin kararlaştırılmasına karşın işverence akdin feshedilmesi halinde feshin sırf bu nedenle haksız sayılmayacağını ve haklı nedenin varlığının araştırılıp sonucuna göre karar verilmesi gerektiğini kabul etmiştir.<sup>92</sup>

Yargıtayın bu son anlayışı disiplin kurullarına ilişkin sözleşme hükümlerini etkisiz kılmaktadır. Oysa Anayasamızın 53.maddesinde taraflara toplu iş sözleşmesi hak ve özgürlüğü tanınmıştır. 2822 sayılı TİSGLK'm.2'ye göre toplu iş sözleşmesi "Hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi" ile ilgili hususları düzenlemek üzere yapılır. Bunun anlamı toplu iş sözleşmesi tarafların devletin etkisi dışında kendilerini ve üyelerini bağlayan hukuk kuralları koyabilecekleridir. İşçi ve işveren örgütleri kendilerine tanınan özerk alan içinde iş ilişkilerini düzenleyebilirler; bu arada işverenin fesih hakkını sınırlayan normatif nitelikte hükümler kabul edebilirler. Yeter ki fesih hakkından tümü ile vazgeçme anlamına gelecek bir kararlaştırma yapılmamış olsun. Esasen Batı Avrupa ülkelerinin hukukları incelendiğinde, iş güvencesinin yasa yanında veya dışında toplu iş sözleşmeleri ile sağlandığı görülmektedir.<sup>93</sup>

<sup>91</sup> CENTEL Tankut, a.g.e., 198, YARG 9 HD 24.9.1992 3164 E, 10375 K, YKD xx, 2(Şubat 1994), s. 221-222.

<sup>92</sup> A. KURTULUŞ, "İki Yargıtay Kararı ve Akdin Feshinde Disiplin Kurulları Türk-İş 286 (Şubat 1994) s.17, 20.

<sup>93</sup> TAŞKENT Savaş, a.g.e., s. 97.

### § 3 - SÜRESİ BELİRLİ HİZMET SÖZLEŞMELERİNİN FESHE KARŞI KORUNMASI

#### I - Hizmet Sözleşmesinde Kararlaştırılan Sürenin Tamamlanması Zorunluluğu

Sözleşmenin sona ereceği zaman taraflarca belirlenen veya böyle bir belirleme olmasa bile sözleşmenin sona ereceği zaman objektif açıdan yeterli açıklıkla saptanabilen işler için yapılan akitler “belirli süreli hizmet akitleri”dir. Yani hizmet akdi tarafları 20 gün, 3 ay, 27 Ocak 1997 gibi belli bir süre veya tarih üzerinde birbirlerine uygun irade beyanında bulunarak anlaşmışlarsa, bu akit süresi belirli olan hizmet akdidir. Taraflar kurdukları hizmet akdinin devamı süresinin başka bir deyimle ne zaman sona ereceğini açık bir şekilde beyan etmemiş olsalar bile bu süre akdin niteliğinden, akdin özelliğinden anlaşılabiliriyorsa böyle bir hizmet akdi yine süresi belirli hizmet akdidir.<sup>94</sup>

Sözleşmenin belirli süreli olarak yapılmasının önemi bunun tarafların sona ermesine kadar bağlaması, iş ilişkisinin öngörülen sürenin dolmasına kadar sürdürüleceğinin taraflarca kural olarak kabul edilmesidir. Akdin belirli süreli olması akdin süresi boyunca taraflara hizmet ilişkisinin devamı konusunda güvenlik verir. Buna karşılık süresi belirsiz hizmet akitleri her zaman ve herhangi bir nedene dayanmaksızın taraflardan birince bildirim sürelerine uyularak feshedebileceğinden hizmet ilişkisinin devamı süresi açısından belirgin bir güvensizlik verirler.<sup>95</sup> Belirli süreli hizmet sözleşmeleri sürenin sonunda önceden bir bildirim gerekmeksizin kendiliğinden sona erer. Taraflar yalnız haklı bir nedenin ortaya çıkması durumunda sözleşmeyi sürenin bitiminden önce bozabilirler. Sözleşmenin bunun dışında bir

<sup>94</sup> ERKUL İhsan, “Türk İş Hukuku Dersleri” Eskişehir, 1974, s. 110-111.

ESENER Turhan, a.g.e., s. 134.

<sup>95</sup> SUR Melda, “Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Düzenlenmesi” ; Fransız Sistemi örneği ile Türk Hukuku bakımından bazı öneriler Prof.Dr.Einst E Hırsh’ın Hatırasına Armağan, Ankara 1986, s. 745.

nedenle sona erdirilmesi tazminat yükümü doğar. Dolayısıyla işveren işçiyi süre dolmadan ve haklı bir neden bulunmadan işten çıkardığında işçi geriye kalan süre için yoksun kaldığı ücret ve diğer haklarını isteyebilir.<sup>96</sup>

İş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılması iş ilişkisinin sürekliliği açısından işçiye tam bir güvence sağladığı düşünülemez.

Öncelikle belirtilmelidir ki, uygulamada uzun bir süre için yapılan iş sözleşmeleri azdır ve bunlar ancak üst düzey yöneticileri için sözkonusudur. Genellikle görülen iş sözleşmesinin niteliksiz işçiler için birkaç hafta veya birkaç ay, nitelikli işçiler için ise altı ay ya da en çok bir yıl süreli olarak düzenlendiğidir. Bu süreler dolduğunda iş ilişkisi kendiliğinden sona ereceği için işçinin bu yolla güvenceye kavuştuğu söylenemez. Ayrıca işveren bu suretle yasaların veya toplu iş sözleşmelerinin kıdemli işçilere tanıdığı hakları vermeme imkanına da sahiptir.<sup>97</sup>

Son olarak belirli süreli hizmet akitleri süresi içinde işten çıkarılmaması nedeniyle işçiye bir ölçüde işgüvencesi sağlamakla birlikte, sürenin bitiminde ihbar süresine ve işçinin kıdemine bakılmaksızın akit sona erdiğinden; işçi yeni iş arama zamanına sahip olmaksızın ve tazminat almaksızın işini kaybetmek tehlikesiyle karşı karşıyadır.

## **II - Hizmet Sözleşmesinin Süre Sonunda Yenilenmesi**

Belirli süreli hizmet sözleşmesi sona erdiği halde işçi işverenin işini yapmaya devam eder, işveren de buna ses çıkarmazsa sözleşme yenilenmiş olur. (B.K.m.339/I)

<sup>96</sup> TAŞKENT Savaş, a.g.e., s. 20.

<sup>97</sup> DEMİR Fevzi, a.g.e., s. 56, TAŞKENT Savaş, a.g.e., s. 21.



Hizmet sözleşmesinin zımnen yenilenmesi tarafların karşılıklı edimleri ifaya ve hizmet ilişkisini devam ettirme niyetlerinin varlığına bağlıdır. Hizmet sözleşmesini karşılıklı devam ettirme niyetinin varlığı “delalet edici fiillerle” ve duraksama halinde işin ses çıkarmadan işçi tarafından yapılması ve aynı şekilde işveren tarafından da kabul edilmesi ile ortaya çıkar.<sup>98</sup>

Bu şartlar gerçekleşir ve taraflar arasında da başka bir anlaşma bulunmazsa B.K.m.339/I maddesine göre “...aynı müddet ve fakat nihayet bir sene için tecdit edilmiş sayılır”. Önceki sözleşme bir yıldan uzun süreli olsa bile, zımnen yenilenen sözleşmenin süresi B.K.329/1 maddesi gereğince yine bir yıldan fazla olamaz. Hizmet sözleşmesi bir yıl ve daha az süreli ise sözleşme susma ile aynı süre ve şartlarla yenilenmiş olur.<sup>99</sup>

Taraflar sözleşmenin sona ermesini “feshi ihbar şartına” bağlayabilirler. Bu durumda taraflardan birisi sözleşmenin sona ermesi için feshi ihbarda bulunmaz veya zamanında feshi ihbar etmez ise hizmet sözleşmesi B.K.339/2 maddesi gereğince aynı süre ile yenilenmiş sayılır. Feshi ihbarın yapılmaması veya süresinde feshin ihbar edilmemesinde tarafların sözleşmeyi yenileme niyet ve iradelerinin varlığı şart değildir. Feshi ihbarın yapılmaması veya süresinde feshi ihbar edilmemesi, hizmet sözleşmesinin yenilenmesi için yeterlidir.<sup>100</sup>

### **III - Hizmet Sözleşmesinin Zincirleme Nitelik Kazanması**

Belirli süreli hizmet akdi ile çalışan işçilerin sözleşmeleri ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmadan kendiliğinden sona ermekteydi. Bu tazminatları ödemekten kurtulmak isteyen işveren işçilerle kısa süreli akitleri yaparak veya

<sup>98</sup> ERDEM Nafiz, “Türk Borçlar Kanunu Şerhi ve Davaları” Ankara 1988, s. 882.

<sup>99</sup> OLGAC Senai, “Hizmet Akdi” Ankara 1977, s. 67.

<sup>100</sup> ERDEM Nafiz, a.g.e., s. 883.

bunları yenileyerek işi sürdürmekte ve akdi sona erdirmek istediklerinde yeni bir akit yapmamakta veya akdin yenilenmediğini işçiye bildirmekteydi.<sup>101</sup>

Belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışılmasının ortaya çıkardığı söz konusu haksızlığı gözönünde tutan Yargıtay bu tür sözleşmelerin düzenlenmesi ile sadece görünüşte belirli süreli olan zincirleme iş sözleşmelerinin yapıldığı sonucuna varmıştır. Yargıtay işverenin bazı yükümlülüklerinden kurtulmak amacıyla zincirleme hizmet akdi yapmasını Medeni Kanunun 2.maddesinde yazılı “Dürüstlük Kurallarına” aykırı “Sözleşme Hakkının Kötüye Kullanılması” niteliğinde bulmakta ve süresi belirsiz sayılacağı görüşünü kabul etmektedir. Bu durumlarda akdin sona erdirilmesi halinde fesih bildirim süresine uyulması veya işverence bu süreye ait ücretin, ayrıca koşullarının varlığı halinde kıden tazminatının ödenmesi gerekmektedir.<sup>102</sup>

Yargıtay kaç tane belirli süreli akdin birleşince belirsiz süreli hizmet akdine dönüşeceği konusunda bir rakam vermemiştir.<sup>103</sup> Bu konuda bazı yazarlar Yargıtay’ın sözleşme yapma hakkının kötüye kullanılmasına ilişkin görüşünün yalnız zincirleme iş sözleşmelerinin gerçekleşmesi durumunda değil; bir defa yapılan belirli süreli sözleşmeler için de geçerli olması gerektiği görüşünü öne sürmüşlerdir.<sup>104</sup>

---

<sup>101</sup> TUNCOMAĞ Kenan, “Hizmet Akdinin...”, s. 441.

ÇELİK Nuri, a.g.e., s. 146.

<sup>102</sup> Alman Hukukunda işverenin böyle bir davranışı özel olarak zincirleme hizmet akitleri yapılmasını gerektiren ekonomik ve sosyal gereklerin bulunmaması halinde işçiyi koruma borcuna aykırı sayılmakta bunun sonucu olarak da bu tür akitlerin süresi belirsiz akit haline geldiği sona erdirilmelerinin ancak süreli fesih bildirim yolu ile mümkün olacağı kabul edilmektedir.

<sup>103</sup> YARG. 9HD 4.12.1980 T, 12228 E, 12751 K, YARG. 9HD 10.11.1980 T, 10836 E, 11371 K, ÇENBERCİ Mustafa, a.g.e., s. 261.

<sup>104</sup> EKONOMİ Münir, a.g.e., s. 82.

Kanımızca niteliği bakımından sürekli olan bir işte çalışan işçinin iş sözleşmesi haklı görülebilecek herhangi bir neden olmaksızın belirli süreli düzenlenmiş ise, bir tek yenileme yapılmış olsa bile burada hakkın kötüye kullanımının bulunduğu kabul edilmeli ve sözleşme “Belirsiz Süreli” sayılmalıdır.<sup>105</sup>

---

<sup>105</sup> Ayrıntılı Bilgi için bkz. TAŞKENT Savaş, a.g.e., s. 23.

### 3. BÖLÜM

#### HİZMET SÖZLEŞMESİ YAPMA ZORUNLULUĞU

#### 1 - HİZMET SÖZLEŞMESİNİN BELİRLİ KOŞULLARDA FESHİ HALİNDE YENİDEN SÖZLEŞME YAPMA ZORUNLULUĞU

##### I - Bildirimli Fesih Halinde

İş Kanununun 24.maddesi ile ilgili olarak 1975 yılından önceki düzenlemelerde sadece toplu işçi çıkarma özel hükümlere bağlanmış bulunmaktaydı. Anılan maddede 1975 yılında yapılan değişiklikle o zamana kadar yalnız toplu iş çıkarma durumları için sözkonusu olan akit yapma zorunluluğu işçinin tek olarak çıkarılmasına ilişkin bazı fesih halleri içinde kabul edilmiş bulunmaktadır.<sup>106</sup>

İş Kanununun 1975’de değiştirilen 24.maddesine göre işveren 1975 sayılı yasanın 13.maddesine göre işten çıkardığı işçilerin yerine işten çıkarılma tarihinden itibaren 6 ay süresince başka işçi alamaz. Bu süre içinde işveren aynı nitelikte iş için yeniden işçi almak isterse durumu uygun araçlarla yayınlar ve akdi sona eren işçilerin adreslerine noter aracılığıyla duyurur. Tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde işyerine başvuran işçileri işveren işe almak zorundadır. Ancak tebliğ tarihinden 15 gün içinde işverene başvurmayan işçilerin bu hakkı düşer.<sup>107</sup>

---

<sup>106</sup> KUTAL Metin, “İstihdam Güvencesi Alanında 1927 Sayılı Yasa İle Getirilen Yenilikler” İktisat ve Maliye Cilt XXII sayı 6 Eylül 1975, s. 246.

<sup>107</sup> GEREK Nüvit, a.g.e., s. 339, ÇELİK Nuri, a.g.e., s. 184.

İşlerine son işçilerin sayısı on veya daha çok olduğu takdirde işveren yeni bir işe yerleştirilebilmeleri için bunların adlarını ve niteliklerini çıkarma tarihinden itibaren en az bir ay önce ilgili İş ve İşçi Bulma Kurumuna bildirmek zorundadır. İş K.M.24/ys 6 toplu işten çıkarma haliyle sınırlı olmak üzere işverene durumu İş ve İşçi Bulma Kurumuna bildirme yükümü de yüklemiştir. Bundan amaçlanan işten çıkarılmış çok sayıda işçinin iş bulmalarının kolaylaştırılmasıdır.<sup>108</sup>

İşverenin 24.maddede öngörülen akit yapma zorunluluğuna uymaması halinde bunun yaptırımının ne olacağı konusunda değişik görüşler ortaya atılmıştır. Bu durumda işverenin sadece tazminat ödemekle yükümlü olacağı görüşüne karşılık “aynen ifa”nın da sözkonusu olabileceği görüşü öne sürülmüştür. Doktrinde konuya eğilen bazı yazarlar, kanunun aradığı şartlar bulunduğu halde ilgi işçiye sözleşme yapmayan işvereni zorlayacak bir hukuki çarenin mevcut olduğunu; “İşçi işe alınmak üzere istekte bulunduğu halde yükümlülüğünü yerine getirmek için irade beyanında bulunmayan işverene karşı” aynen ifadava açılabileceğini; bu yolda açılacak davada verilecek hükmün işverenin irade beyanının yerine geçtikten başka hizmet akdinin de yerini tutacağını; işçinin isteği doğrultusunda verilen mahkeme kararının belirsiz süreli bir hizmet akdi olacağını belirtmekte ve işçinin dava dilekçesinde ifadesini bulan irade beyanı ile hükmünde mevcut farzolunan işverenin buna uygun irade beyanının hizmet akdini meydana getireceğini ve hakimin bu konuda vereceği hükümle aynı zamanda bu durumu da tesbit edeceğini dile getirmekte, bu çözüm yolunun işvereni yükümlülüğünü yerine getirmesini sağlayacağına ve onun başka yollarına sapmasına da engel olacağını işaret etmektedirler.<sup>109</sup>

Ancak Yargıtay 24.maddeye aykırı hareketin hukuki bir yaptırımı olmadığını sadece ceza sorumluluğunu gerektirdiğini kabul ederek 24.maddedeki koşullara

---

<sup>108</sup> TONCOMAĞ Kenan, a.g.e., s. 157.

<sup>109</sup> Ayrıntılı Bilgi için bkz. EKONOMİ Münir, a.g.e., s. 109.

uyulmaksızın çıkarılanın yerine yeni işçi alınmış olsa bile bunun boşta kalan günler için çıkarılan işçiye ücret ve tazminat isteme hakkı vermeyeceği sonucuna varmıştır.<sup>110</sup> İş Kanunumuzda hukuki yaptırımdan söz edilmemesine karşılık ceza hükmüne açıkça yer verilmiştir. İş K. 98/B'ye göre 24.madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkararak veya işyerine yeni işçi alan işveren veya vekili çıkarılan veya çıkan her işçi için beşyüz binlira para cezası hükmü olunur. Yargıtay İş Kanunu 24.maddesinde işten çıkarmayı yasaklayan bir hükmün mevcut olmaması nedeniyle ve 93. madde hükmündeki “veya” edatının “ve” şeklinde yorumuyla, para cezasının 24.maddeye aykırı olarak çıkarılan değil, işe alınan işçi sayısına göre belirlenmesi gerektiğini kabul etmiştir.<sup>111</sup>

## II - Derhal Fesih Halinde

İşverenin 17/I b veya 17/III uyarınca işten çıkardığı işçiler ve 16/III uyarınca işten ayrılan işçiler de İş K.m.24'den yararlanırlar.

Şu halde işverenin hizmet sözleşmesini “...işçinin bulaşıcı veya işçi ile bağdaşmayacak dercede tiksinti verici bir hastalığa...” tutulması yüzünden veya “işyerinde işçiyi bir haftadan fazla süreyle çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması nedeniyle feshettiği” hallerde ve işçinin hizmet sözleşmesini “...çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya” çıktığı için işinden ayrıldığı durumlarda İş.K.m.24 uygulanır.<sup>112</sup>

<sup>110</sup> YARG. 9 HD 26.11.1980 T, 11844 E, 12214 K.

ÇENBERCİ Mustafa, İŞ KANUNU ŞERHİ, Ankara 1986, s. 636.

<sup>111</sup> YARGITAY 9HD 21.10.1987, 3134 E, 4186 K.

ÇELİK Nuri, a.g.e., s.186, ÇENBERCİ Mustafa, a.g.e., s. 635.

<sup>112</sup> DEMİR Fevzi, a.g.e., s. 200.

Hizmet akdi İş K. 17/I b ve III gereğince feshedilen işçilerin yerine yeni işçi alma yasağının ve işçiler ile akit yapma zorunluluğunun uygulanabilmesi için; fesih tarihinden itibaren altı aylık süre içinde “işten çıkarmayı gerektiren sebeplerin ortadan kalkmış” olması şarttır. Bu nedenle işveren, bildirimsiz fesih hakkını kullandıktan sonra feshin dayandığı sebepler devam etmekte ise, işten çıkarılan işçilerin yerine yeni işçi alabilir. Ancak fesih tarihinden itibaren bir süre örneğin iki ay geçtikten sonra işten çıkarılan işçilerin yerine yeni işçi alınması sözkonusu olduğunda, bildirimsiz fesih hakkının dayandığı sebepler ortadan kalkmış olabilir. Böyle bir durumda işverenin sözü edilen işçilere yeni işçi alınacağı hakkında duyuruda bulunması gerekir. Duyuru yapıldığı halde, işten çıkarılma sebebi varlığını sürdürmekte ise; örneğin işçinin tutulduğu hastalık henüz geçmemiş ise, işveren yeni işçi almakta serbesttir.<sup>113</sup>

Aynı şekilde işçi tarafından 16/III gereğince hizmet akdinin bildirimsiz feshi halinde işveren işçinin çıkma tarihinden itibaren altı ay içinde başka işçi alamaz. Bu süre içinde “zorlayıcı neden” ortadan kalkarsa ve aynı işler için yeni işçi almak ihtiyacı doğarsa işveren bu işçileri tekrar işe almakla yükümlüdür.

### **III - İşyerinin Aynı Koşullarda Açılması Halinde**

24/IV'e göre “Bir işyerinin aynı şartlarla işletilmesi veya işletmeye başlanması yahut mevsim yada kampanya nedeniyle yeniden çalışmaya geçmesi hallerinde de bu madde hükmü uygulanır.

Buna göre bir işyerinin tüm alacak ve borçları ile bir başkasına devri halinde yeni işveren de işyerini devralmadan önce iş k. m.13, m 17/I-III, m.16 uyarınca işten çıkarılmış veya çıkmış işçileri, koşulları gerçekleşmiş ise işe almakla yükümlüdür.<sup>114</sup> Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçiler için noter tebligatı

<sup>113</sup> EKONOMİ Münir, a.g.e., s.

hükmü uygulanmaz. Bu işçiler mevsim ve kampanya başlangıcında işyerlerine kendilerini bildirmek zorundadırlar.

Ayrıca, “bağlı buldukları emeklilik mevzuatı gereğince yaşlılık ya da emeklilik yaşını doldurmuş ve aynı zamanda yaşlılık ve ya emeklilik aylığına hak kazanmış işçiler hakkında” tekrar işe alınma zorunluluğuna ilişkin hükümler uygulanmaz.

#### **IV - İşçinin İşçi Kuruluşlarındaki Yönetim Görevinin Bitmesi Halinde**

Hizmet akdi yapma zorunluluğu ile ilgili bir hali Sen.K., işçi kuruluşları yöneticilerin bir teminatı olarak düzenlemiştir. Bu kuruluşların yöneticilerine seçilen işçilerin görevlerini gerektiği şekilde yapabileceği için kendi işlerinden ayrılarak profesyonel sendikacılığa geçmeleri kaçınılmaz hale gelebilir. Fakat içinde ayrılan yönetici bir süre sonra görevinden çekilebilir yahut bu göreve tekrar seçilmeyebilir. Böyle bir durumda, sırf yöneticilik görevi dolayısıyla işinden ayrılan işçi, işsizlik tehlikesiyle karşılaşabilir ilerde işsiz kalma veya çok iyi bir işi terketmek gibi düşüncelere yöneticiliğe gerçekten güçlü kişilerin gelmelerini, hiç olmazsa psikolojik yönden etkileyeceği kuşkusuzdur.<sup>115</sup>

Bu nedenle Sendikalar Kanunu 29.uncu maddesi işçi sendikası ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev alan ve kendi isteği ile çalıştıkları işyerlerinden ayrılan işçilerin görevlerin sona ermesi halinde, diğer isteklilere tercihen, yani bunlara öncelik tanıyarak işveren tarafında acındılar şartlarla eski işyerlerine veya eski işlerine uygun bir işe alınacaklarını düzenlemiştir.<sup>116</sup>

<sup>114</sup> DEMİR Fevzi, a.g.e., s.202, TUNCOMAĞ Kenan, a.g.e., s.157.

<sup>115</sup> EKONOMİ Münir, a.g.e., s. 105.



Buna göre öncelikle sendika ve konfederasyonların “başkanı veya yönetim kurulu üyeleri” olarak görev yapmak üzere “işyerinden ayrılmış olmak gerekmektedir. Bunun için mutlaka genel merkez başkanı veya yönetim kurulu üyesi olmak gerekmez; şube başkanı veya yönetim kurulu üyesi olmak da yeterlidir. İkinci olarak işçinin iş yöneticilik görevinin sona ermiş olması” gerekmektedir. Bu sona erme seçime girmeme, seçilememe veya çekilme suretiyle olmalıdır. Ancak bunlardan görevleriyle ilgili bir yıl nedeniyle hüküm giymiş olanlar” yöneticilik güvencesinden yararlanamazlar. Nihayet yöneticinin görevinin sona erdiği tarihten itibaren başlamak üzere işçinin “üç ay içinde işverene başvurması” gerekmektedir. Bu süre hak düşürücü süre olup; sürenin geçirilmesinden sonra işverenin tekrar işe alma yükümlülüğü bulunmamaktadır.<sup>117</sup>

Yöneticilik görevi bilen işçiyi işveren “talep tarihinden itibaren engeç bir ay içinde o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun diğer bir işe diğer isteklilere öncelik vererek almak zorundadır.<sup>118</sup>

## **V - İşçinin İşyerinden Malulluk Nedeniyle Ayrılması Halinde**

İşyerinde sakat ve eski hükümlü işçi çalıştırılmasına ilişkin hükümleri kapsayan İş K.m. 25. maddesinde, maluliyetleri sebebiyle işyerinden ayrılan işçilerle hizmet akdi yapılması hakkında ayrı bir yükümlülük de getirilmiştir. İş K.m.25'e göre bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortada kalan işçiler işyerlerine alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları boş yer varsa derhal, yoksa yer boşalacak ilk işe, o andaki şartlarla başka iş teklifleri tercih ederek almak zorundadır.<sup>119</sup>

<sup>116</sup> NARMANLIOĞLU Ünal, a.g.e., s. 165.

<sup>117</sup> TUNÇOMAĞ Kenan, a.g.e., s. 161.

<sup>118</sup> DEMİR Fevzi, a.g.e., s. 203-204.

<sup>119</sup> EKONOMİ Münir, a.g.e., s.104.

Bunun için öncelikle işçinin işyerinde “sakatlanması nedeniyle” ayrılmak zorunda kalması gerekmektedir. Bu sakatlığın bir iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle meydana gelmiş olması sonucu değiştirmez. Hatta sakatlığın düşük veya yüksek derecede gerçekleşmesi de gerekmez. Yeter ki işçi işyerinde veya işyeri dışında uğradığı bir sakatlık sonucu çıkarılmış veya kendisi çıkmak zorunda kalmış olsun ikinci koşulu sakatlığı için işyerinden ayrılmak zorunda kalan işçinin “maluliyetinin sonradan ortadan kalkmış olmasıdır” Burada tamamen iyileşmesi sözkonusu edindiği ilke olarak kabul etmek gerekir.<sup>120</sup> Ancak tamamen boş yer yoksa, işveren işçiyi yer boşaldığında ve varsa diğer işteklilere tercih ederek almak zorundadır.<sup>121</sup>

## 2 - SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU

İş Kanunumuzun 25.maddesi işverenlere bazı esaslar içerisinde işyerlerinde sakat ve eski hükümlü işçi çalıştırmak yükümlülüğünü getirmektedir. Bu maddenin konuluş amacı sakatların verimli olabilecekleri işlerde çalıştırılması suretiyle, hem işgücünün değerlendirilmesi, hem de onların haysiyet kırıcı bir yaşantıya itilmelerinin önlenmesidir. Eski hükümlülere de çalışma olanağı yaratılarak, yeni suçlar işlemekten kurtarılmaları ve topluma kazandırılmalarıdır. Böylelikle Anayasamızın 14.f.1 maddesinde yer alan “çalışma herkesin hakkı ve ödevidir” ilkesi uygulanmış olmaktadır.<sup>122</sup>

<sup>120</sup> TUNCOMAĞ Kenan, a.g.e., s. 159.

<sup>121</sup> DEMİR Fevzi, a.g.e., s. 202-203.

<sup>122</sup> EKONOMİ Münir, a.g.e., s.102, ESENER Turhan, a.g.e., s.147.

## I - Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Koşulları

### 1. Yeterli Sayıda İşçi Çalıştırmak

İş Kanunumuzun 25/A ve 25/B maddesine göre “.....işverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları takdirde %2 oranında sakat kimseyi ve %2 oranında eski hükümlüyü çalıştırmakla yükümlüdürler”.

Sakat ve eski hükümlü işçi çalıştırma yükümlülüğü 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri için öngörülmüştür. Eğer 50 ya da daha fazla işçi çalıştırılması sözkonusu ise işveren ayrı ayrı %2 oranında sakat ve %2 oranında eski hükümlüyü istihdam etmek zorundadır. Bu oranın hesaplanmasında yarımından az kesirler dikkate alınmaz, daha fazla kesirler ise tama iblağ edilir.<sup>123</sup>

Aynı il sınırları içinde birden çok işyeri bulunan işverenlerin çalıştırma yükümünde oldukları sakat sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır. (İş K. m.25/bent A.f 1 c.2). İşçi sayısı belirlenirken işyerinde geçici olarak çalıştırılan işçiler gözönünde bulundurulmaz. Çünkü İş. K. m.25/A f 1 c2 “daimi işçi” sayısı'nın temel alınmasını öngörmektedir.<sup>124</sup> Bu konuda YARGITAY “... 1475 sayılı kanunun 25.maddesinin, sakat ve eski hükümlülerin mesleğe ve topluma kazandırılması amacını güttüğü kuşkusuzdur. Geçici işlerde sakat ve eski hükümlülerin mesleğe ve topluma kazandırılması amacını güttüğü kuşkusuzdur. Geçici işlerde sakat ve eski hükümlü çalıştırılarak, kısa bir süre sonra işin hitamında bu kişilerin işlerine son verilmesi yasanın amacına ters düşer” gerekçesiyle “daimi işçi” deyiminden belirsiz sürekli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler anlamaktadır.<sup>125</sup>

<sup>123</sup> GÜVEN Ercan, a.g.e., s. 137.

<sup>124</sup> Bu hüküm sadece sakatların çalıştırılmasıyla ilgili olup eski hükümlüler yönünden uygulanmak.

<sup>125</sup> CENTEL Tankut, a.g.e., s.110, YARG. 9CD 20.12.1989, 3777 E, 4939 K. AVCI Adnan, TEMEL İŞ KANUNLARI, İstanbul, s. 137.

## 2. Sakat ve Eski Hükümlü Niteliğini Taşımak.

Sakat ve eski hükümlülerin sosyal ve ekonomik yönden korunmaları gayesi ile hangi işkollarında ve hangi işlerde verimli çalıştırılabilecekleri bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel ve ücret şartları ile işverenlerce nasıl işe alınacakları “Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük” ve “Eski Hükümlülerin İstihdamı Hakkında Tüzük”de ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Sakat çalışma yükünün yerine getirilmesi sakat olarak kabul edilen kişiler bakımından sözkonusudur. İş K.m.25/A kimlerin sakat sayılacağını göstermemiş bunu tüzüğe bırakmıştır. Sakatların İstihdamı Hakkındaki Tüzüğe göre Çalışma güçlerinin en az %40 ve en çok %70’inden sürekli mahrum olanlar veya çalışma gücünün %70’inden çoğunu kaybetmekle birlikte bir işte verimli olarak çalışabilecekleri sağlık kurulu raporu ile belgelendirilenler sakat sayılırlar. İşçinin varolan veya sonradan meydana gelen sakatlığının +çalışma gücünün en az %40 ve en çok %70 ölçüsünde azalttığını ve bu sakatlığın sürekli olacağını tespit edecek kurul, sağlık kuruludur. Bu sağlık kurulu, devlet sağlık tesisleri, belediye ve sosyal sigortalar kurumu sağlık tesisleri ve diğer kamu sağlık tesisleridir.<sup>126</sup> Sakat kişi doğrudan doğruya bu sağlık tesislerine başvuramaz. Sakat kişi öncelikle İş ve İşçi Bulma Kurumunun şube ve bürolarına başvurmalı ve bu kurum şubeleri kendisini sağlık tesislerine göndermelidir. Sağlık kurulu kendisine gönderilen kişinin çalışma gücünü ne ölçüde kaybettiğini Sosyal Sigortalar Kurumunca yayınlanan esaslara ve kullanılan cetvellere göre tesbit eder. Sakatlık derecesi “Sigorta Sağlık İşleri Tüzüğü”ne göre belirlenir. Bu tüzükte her organ ve her mesleğe göre çalışma gücünün eksilme oranı gösterilmiştir. Sakatların çalışma güçlerinin eksilme oranını belirten sağlık kurulu raporlarına karşı itiraz edebilirler. Bu itirazları karara bağlayan organ Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığıdır.<sup>127</sup>

<sup>126</sup> TUNCOMAĞ Kenan, “Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümü”.

<sup>127</sup> TUNCOMAĞ Kenan, a.g.e., s. 151.

Sakat alıştırma yükümünün bir şartıda Sakat kişinin 18 yaşından küçük ve 55 yaşından büyük olmamasıdır. şu halde 18-55 yaşları arasında olup %40-%70 oranında sürekli sakat olanlar hizmet akdi yapma zorunluluğundan yararlanırlar.<sup>128</sup>

“Eski Hükümlülerin İstihdamı Hakkında Tüzük” m.2 ise şöyle bir düzenleme getirmiştir. “Altı aydan daha uzun süreli hürriyeti bağlayıcı bir cezaya hüküm giymiş ve cezasını infaz kurumlarında tamamlamış veya cezası tecil edilmiş olanlar” eski hükümlü sayılırlar Mükerrer suç işlediği belirlenen eski hükümlüler bu tüzük hükümlerinden yararlanamazlar.

Her yaştaki eski hükümlü hizmet akdi yapma zorunluğundan yararlanamaz, yararlanabilmesi için eski hükümlünün de 18-55 yaş arasında olması gerekir.

### 3. Kuruma Başvuruda Bulunmak

İş Kanunumuzun 25. maddesi, işverenin çalıştırmak zorunda olduğu sakat ve eski hükümlülerin İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından sağlanmasını öngörmektedir. Ülkemizde İş gücü taleplerinin karşılanması ve çeşitli işler için işçi bulunması faaliyeti devlet eli ve denetimi altında İş ve İşçi Bulma Kurumunca sürdürülmektedir. Sakat ve eski hükümlü alıştırma açısından da bu görev gerek işverene işçi sağlanması ve gerekse sakat ve eski hükümlülere iş sağlanması yönünden İş ve İşçi Bulma Kurumuna verilmiştir.<sup>129</sup>

İş istemek üzere kuruma başvuran sakat ve eski hükümlülerle bir ngrşme yapılır. Kurum kendisine başvuran sakat ve eski hükümlü kişi ile ngrşme yaptıktan sonra onları meslekli ve mesleksiz olarak iki gruba ayırır. Ayrıca kurum işe göndermede bir öncelik sırası tespit eder. İşveren ncelik sırasını gözönünde

<sup>128</sup> TUNCOMAğ Kenan, “Sakat ve Eski .....” s. 380.

<sup>129</sup> GÜVEN Ercan, a.g.e., s. 130.

tutmak suretiyle kurum tarafından nitelikleri bildirilen sakat ve eski hükümlülerden çalışmak istediklerini kuruma bildirirler. İşveren burada önceliği kendi işyerinin işçisiyle sakatlanmış bulunanlara tanınması gerekmektedir. Kurum istenilen sakatları sağlık raporları ile birlikte işverenlere gönderir. İşveren kurumca gönderilen listeden seçtiği sakat ve eski hükümlünün kendisine başvurması halinde onunla hizmet sözleşmesi yapmak zorundadır. İşveren bu yükümlülüğünü yerine getirmese İş K. 98/c maddesi uyarınca para cezası ödemeye mahkum edilir.<sup>130</sup> Şayet işveren kurum aracılığı olmaksızın sakat bir kişiyi işe alırsa, durumu en geç bir ay içinde kuruma bildirmek, tescil ettirmek ve gider karşılığını ödemek koşuluyla sakat çalıştırma yükümünü yerine getirmiş olur (Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük m s/II).

## II - Denetim

İş ve İşçi Bulma Kurumu, işyerlerinin kanun ve tüzük gereklerine uygun biçimde sakat çalıştırıp çalıştırmadıkları ve bunlara ilişkin kayıt tutup tutmadıklarını sürekli olarak denetler. Eksik sayıda sakat çalıştırdığı saptanan işyerlerini haklarında kanuni işlem yapılmak üzere Bölge Çalışma Müdürlüklerine bildirir.<sup>131</sup>

Ancak kuruma işyerlerini denetleme ve tesbit ettiği eksiklikleri Bölge Çalışma Müdürlüklerine bildirme yetkisinin tanınmış olmasından önemli bir sonuç alınmamaktadır. Bölge Çalışma Müdürlüğünün elinde etkili bir yasal olanak yoktur. Kurumun elindeki tek olanak İş K. 98/c'ye göre para cezasının uygulanmasını sağlamaktır. Bu hükme göre "... 25.madde-sindeki hükümlere aykırı hareketle sakat ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya vekili hakkında çalıştırmadığı her sakat ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için beşyüz bin lira para cezasına çarptırılır".<sup>132</sup>

---

<sup>130</sup> ALTAN Zühtü, "Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları", Eskişehir 1976 228 vd.  
CENTEL Tankut, a.g.e., s. 110-111.

<sup>131</sup> CENTEL Tankut, a.g.e., s. 110.

<sup>132</sup> TUNCOMAĞ Kenan, "Sakat ve Eski ....", s. 389.

Sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne aykırı davranın işveren hakkında uygulanacak yaptırım, bir idari ceza niteliğindedir. İş Kanunu bunun dışında herhangi bir hukuk yaptırımını öngörmemektedir. Bu sebeple belirttiğimiz yükümlülüğü yerine getirmeyen işvereni sakat ve eski hükümlü çalıştırmaya zorlamak mümkün değildir. Sonuç olarak, belirtilen yükümlülüklere uymayan işveren, sadece belli ve maktu bir idari para cezasını ödemekle yükümlü tutulmakta, başka bir yaptırım ile karşılaşmamaktadır.<sup>133</sup>

### III - Yükümlülüğün Sona Ermesi

Sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümü çeşitli nedenlerle sona erer.

Öncelikle haklı bir nedene dayanmadan yerleştirileceği işyerini istemeyen veya yerleştirildiği işi bırakan, eğitime, işgücünü ve verimini artırma önlemlerine uymayan sakat ve eski hükümlüler özel hükümlerden yararlanma haklarını kaybetmektedirler.<sup>134</sup>

Bundan başka sakat işçilere özel olarak; sakat işçilerin çalışma güçlerini yitirme oranlarının %70 in üstüne çıktığı ve çalışma gücünü yitirdiği sağlık kurulu kararı ile saptanırsa, aynı şekilde İş k.m. 25 ve tüzük hükümlerinden yararlanmasına son verilir. Buna karşılık sakatın çalışma gücünün %40 ın altına düştüğü durumlarda sakat ve o işyerinde çalıştığı sürece oraya yeni bir sakat gönderilemez. Çalışma gücü yasanın aradığı oranın altına düşen sakat özel hükümlerden yararlanmaya devam eder.<sup>135</sup>

---

<sup>133</sup> GÜVEN Ercan, a.g.e., s. 138.

<sup>134</sup> TUNCOMAĞ Kenan, a.g.e., s. 15.

<sup>135</sup> TUNCOMAĞ Kenan, a.g.e., s. 154.

İşveren genel hükümlere göre de sakat ve eski hükümlünün işine son verebilir. Eğer bu yoldan gitmişse durumu kurumun o yerdeki şube veya bürosuna bildirmek zorundadır. İşveren sakat ve eski hükümlüyü 17.maddeye dayanarak işten çıkarabileceği gibi sözleşmesini feshi ihbar da edebilir.<sup>136</sup>

Kanımızca işverene feshi ihbar hakkını serbestçe kullanma yetkisi tanınması isabetli değildir. Sakatlar ve eski hükümlüler işverenin bu hakkı karşısında tamamen korumasız bırakılmışlardır.

---

<sup>136</sup> TUNCOMAĞ Kenan, a.g.e., s. 155.



## 4. BÖLÜM

### İŞ GÜVENCESİNİN ULUSLARARASI NORMLARI

#### §. 1- ULUSLARARASI ÇALIŞMA TEŞKİLATININ İŞ GÜVENCESİ KONUSUNDAKİ TAVSİYE VE SÖZLEŞME KARARLARI

İş güvencesi konusunda düzenlenen milletlerarası sözleşmelerin başında Uluslararası Çalışma Örgütü bünyesinde kabul edilen sözleşmeler gelmektedir. ILO dışında Avrupa Konseyi ve Avrupa Topluluğu bünyesinde oluşturulan sözleşmelerde de iş güvencesi ile ilgili hükümler bulunmaktadır. Ancak ILO bünyesinde oluşturulan standartlar daha genel ve daha kapsamlıdır.

#### I. Tavsiye Kararları

Uluslararası Çalışma Konferansı 1963 yılında işverenin iş sözleşmesini sona erdirmesi ile ilgili olarak bir tavsiye kararı almıştır. 119 sayılı bu kararda, iş ilişkisine işçinin yeteneksizliğinden, davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden doğan haklı bir neden olmadıkça son verilmeyeceği öngörülmüştür.

Tavsiye kararında ayrıca hangi nedenlerin sözleşmenin sona erdirilmesi bakımından haklı görülemeyeceği de belirtilmiştir. Bunlar arasında özellikle bir kimsenin sözleşmesinin sendikal faaliyetler, işverene karşı dava açması, dil, din, ırk, cinsiyet, politik düşünce nedenleriyle fesh edilemeyeceği yolundaki hükümler

dikkati çekmektedir. Ayrıca kararda feshe karşı başvuru yolları da düzenlenmiştir.<sup>137</sup>

“İş İlişkisinin İşveren Tarafından Sona Erdirilmesi” Sorunu Uluslararası Çalışma Konferansının 67 (1981) ve 68.(1982) toplantılarının gündeminde bulunuyordu. Sonuncu toplantıda iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesine ilişkin olarak 119 sayılı tavsiye kararını tamamlayan bir sözleşme (Nr. 158) ve bir tavsiye kararı (Nr. 166) kabul edilmiştir. 158 sayılı sözleşme 356 lehte, 9 aleyhte ve 54 çekimser oyla kabul edilmiştir. Bunun hemen peşinden öngörülen 166 sayılı tavsiye kararı ise, 375 lehte, 0 aleyhte ve 16 çekimser oyla kabul edilmiştir.<sup>138</sup>

Her iki uluslararası belge, Çalışma konferansı teknik komisyonundaki işçi ve işveren temsilcilerinin uzlaşması ile ortaya çıkan bir çalışmadır ve sözleşmenin çok sayıda ülke tarafından onaylanmasını sağlamak amacı ile oldukça esnek kaleme alınmıştır.<sup>139</sup>

166 sayılı Tavsiye Kararı 158 sayılı sözleşmeyi tamamlamaktadır. Tavsiye Kararı, uluslararası belgelerle sağlanan güvencenin belirli süreli hizmet akitleriyle ortadan kaldırılmasının nasıl önleneceğini düzenlemektedir. Bir defa veya birkaç kez yenilenen belirli süreli hizmet akitleri belirsiz süreli sayılmalıdır.<sup>140</sup>

Tavsiye kararına göre işçinin yaşlı olması veya askerlik hizmeti dolayısıyla işbaşı yapamaması nedenlerine dayalı fesihler haksızdır. Fesih bildirim yazılı yapılmalı, işçiye fesih nedenlerini öğrenme hakkı tanınmalıdır. İşçiye bildirim süreleri içinde, yeni bir iş bulabilmesi amacıyla ücretli uygun bir yeni iş arama izni verilmelidir. İş ilişkisinin sona ermesinden sonra işçi, genel veya talep halinde ayrıntılı bir çalışma belgesi talep hakkına sahip olmalıdır.<sup>141</sup>

<sup>137</sup> EYRENCİ - TAŞKENT, a.g.e., s. 20.

<sup>138</sup> TUĞ - BAŞBUĞ, a.g.e., s. 45.

<sup>139</sup> ULUCAN, EYRENCİ, TAŞKENT, SAĞLAM, a.g.e., s. 103.

<sup>140</sup> TAŞKENT SAVAŞ, a.g.e., s. 53.

<sup>141</sup> ULUCAN, EYRENCİ, TAŞKENT, SAĞLAM, a.g.e., s. 105.

Tavsiye kararı özellikle hizmet akdinin ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle sona erdirilmesi konusunda ek düzenlemeler içermektedir. Buna göre sayılan nedenlerle yapılan fesihlerden mümkün olduğu ölçüde kaçınılmalı ve işçi temsilcileri dinlendikten sonra fesih bildiriminde bulunulmalıdır. Hangi işçilerin işten çıkarılacağı mümkünse önceden belirlenen ölçütlere göre karar verilmelidir. Bu nedenle işten çıkarılan işçilere daha sonraki muhtemel işçi alımında aynı nitelikteki işçilere göre öncelik tanınmalıdır.<sup>142</sup>

## II. Sözleşme Kararları

İşin Sona Erişi Sözleşmesi (158 sayılı Sözleşme) İş güvencesi konusunda genel kurallar getirmektedir. 158 sayılı sözleşmesi tüm ekonomik faaliyet dallarını ve tüm istihdam edilen kişileri kapsar. Ancak istihdam edilenlerden bazıları kapsam dışı tutulabilirler. Bunlar kısa bir süre için ya da belirli süreli hizmet akitleriyle çalışan işçiler olabileceği gibi özel çalışma şartları veya işyerlerinin büyüklüğü ya da niteliği yüzünden kapsam içine alınmaları büyük güçlük arz eden bazı işçi grupları olabilmektedir.<sup>143</sup>

Sözleşmenin 4.maddesinde; feshin yalnız haklı bir nedenin varlığında hukuka uygun olacağı öngörülmüştür. Maddeye göre işçinin hizmet akdi, işçinin yetenek ve davranışına ilişkin ya da işyeri gereklerinden kaynaklanan geçerli bir neden olmadıkça sona erdirilemez. Sendika üyeliği ya da çalışma saatleri dışında sendikal faaliyetlere katılma, işçi temsilciliği görevini alma, işvereni şikayet etme ya da onun aleyhine açılmış bir davaya katılma, ırk, renk, cinsiyet medeni durum, hamilelik, din, siyasal görüş, sosyal köken, doğum izni sırasında işe gelmeme, hastalık veya sakatlık nedeniyle geçici olarak işe gelememe fesih için hakkı neden olamaz. Ayrıca emeklilik konusundaki yasa ve uygulamalarla sınırlı olarak, yaş ve zorunlu askerlik hizmeti ya da diğer sivil yükümlülükler de haklı neden olarak kabul edilmemiştir.<sup>144</sup>

<sup>142</sup> ULUCAN, EYRENCİ, TAŞKENT, SAĞLAM, a.g.e., s. 105.

<sup>143</sup> TUĞ, BAŞBUĞ, a.g.e., s. 46.

<sup>144</sup> ILO SÖZLEŞMELERİ, AVRUPA SOSYAL ŞARTI VE İŞ GÜVENCESİ GENEL-İŞ YAYINLARI, Ankara 1993, s. 54-55.

Hizmet akdi, davranışı ya da performansı ile ilgili nedenlerle sona erdirilecek işçiye çıkarılmadan önce bir savunma fırsatı verilmelidir. Hizmet akdini sona erdirmeden önce tekrarlanan uygunsuz davranışlar için yazılı ihtarda bulunulmalıdır. İşçinin yetersiz çalışması durumunda ise kendisine gerekli talimatın verilmesi, yazılı ihtarda bulunulması ve düzelmesi için makul bir süre verilmelidir.<sup>145</sup>

Sözleşmenin 7. maddesinde; işçinin hatalı davranışı veya işini gereği gibi yerine getirmemesi nedenlerine bağlı olarak hizmet akdi feshedildiğinde, işçiye şayet bu işverenden beklenebilecek ise iddialara cevap verebilme olanağı tanınmıştır. Ayrıca işine son verilen işçi uygun bir süre içinde tarafsız bir merci önünde feshe karşı itirazda bulunabilmektedir. Eğer bu merci fesih işleminin haksız olduğu sonucuna varırsa feshin geçersizliğine karar verir ve/veya işçinin iadesi uygun görülmez ya da ulusal hukuk bunu öngörmemişse işveren uygun bir talimat vermekle yükümlü tutulur.<sup>146</sup>

158 sayılı sözleşme ile getirilen genel feshe karşı korumanın yanında, Uluslararası Çalışma Örgütünün Sözleşmeleriyle sağlanan özel feshe karşı korumalar da vardır.

1909 tarihli ve 3 sayılı sözleşmeyi değiştiren ve 1952 yılında kabul edilen “Analığın Korunmasına ilişkin 103 sayılı sözleşme”, doğum yapan kadın işçilere en az 6 haftası doğumdan sonra olmak üzere 12 haftalık doğum izni verilmesini öngörmektedir. İşveren kadın işçiye doğum izni sırasında fesih bildiriminde bulunamayacağı gibi, doğum nedeniyle izin olduğu sırada süresi sona erecek fesih bildiriminde de bulunamaz.<sup>147</sup>

---

<sup>145</sup> TUĞ, BAŞBUĞ, a.g.e., s. 46.

<sup>146</sup> EYRENCİ, TAŞKENT, a.g.e., s. 21, ULUCAN, EYRENCİ, TAŞKENT, SAĞLAM, a.g.e., s. 105.

<sup>147</sup> ULUCAN, EYRENCİ, TAŞKENT, SAĞLAM, a.g.e., s. 105.

“Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 98 sayılı Sözleşmesi”nin 1. maddesine göre, bir işçi sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendika faaliyetlerine katılmasından dolayı işten çıkartılamaz. Benzer bir hüküm “İşyerinde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Kolaylıklar Tanınmasına İlişkin 135. sayılı sözleşmenin” 1.maddesinde kabul edilmiştir. “Erkek ve Kadın İşçiler Arasında şans eşitliği ve Eşit Davranmaya İlişkin 156 sayılı Sözleşme”ye göre ise, ailevi vecibeler iş ilişkisinin sona erdirilmesinde önemli bir neden oluşturmamalıdır.<sup>148</sup>

## Ş.2- AVRUPA KONSEYİ VE AVRUPA BİRLİĞİNİN İŞ GÜVENCESİNE İLİŞKİN NORMLARI

### I. Avrupa Konseyi Normları

1949 yılında kurulan Avrupa Konseyi üye devletlerin insan haklarına ve temel özgürlüklere saygılı olmayı amaçlamaktadır.

Avrupa Konseyinin gerçekleştirdiği uluslararası bir sözleşme niteliğindeki Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi salt temel hak ve özgürlerin korunmasını sağlamakta; kişisel ve siyasal haklarla sınırlı bulunmaktadır. Buna karşılık Avrupa Sosyal Şartı ekonomik ve toplumsal hakları güvence altına almayı amaçlamaktadır. Avrupa Sosyal Şartı sırf “çalışanları”nın durumuna hasredilmemekle birlikte esas olarak bu kesimi ilgilendirir.<sup>149</sup>

18 Ekim 1961 yılında İtalya'nın Torino kentinde imzalanan bu anlaşma 26 Şubat 1965 tarihinde beş devletin onaylaması ile yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu şartı 16.6.1989 yılında 3581 sayılı yasa ile “Toplu Pazarlık Hakkı” başlığını taşıyan

<sup>148</sup> ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER TezKoap-İş Sendikası Eğitim Yayınları No: 15, s. 97 vd. ULUCAN, EYRENCİ, TAŞKENT, SAĞLAM, a.g.e., s. 106.

<sup>149</sup> SUR Melda İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları İzmir 1995, s. 78.

6.madde ile “Örgütlenme Hakkı” başlığını taşıyan 5.maddeyi dışlayarak onaylamıştır.<sup>150</sup>

Avrupa Sosyal Şartının -Türkiye’nin de onayladığı- 1.maddesi “Çalışma Hakkı”na ilişkindir. Maddede sözleşmenin taraflarının, çalışma hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere belirli yükümlülükler üstlenmeleri öngörülmüştür. Taraflar “çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkin bir biçimde korumayı” kabul etmektedirler. Maddede sözü edilen “koruma”nın işçiye iş güvencesi sağlanmasını amaçladığı açıktır. Ancak bu maddeyi onaylamış olmamıza rağmen mevzuatımız buna uydurulmuş değildir.<sup>151</sup>

Avrupa Sosyal Şartının 4.maddesine göre çalışanların işlerine son verilmeden önce uygun bir bildirim süresi tanınması öngörülmüştür. Aynı maddeye göre ancak ağır bir suç işlemesi durumunda işçinin işine son verilebilir. Sözleşmenin 8.maddesi “Çalışan Kadınların Korunma Hakkını” düzenlemektedir. Buna göre işverenin bir kadın işçiye doğum izni sırasında fesih bildiriminde bulunması ya da doğum nedeniyle izinli olduğu sırada süresi sona erecek bir bildirimde bulunmasını yasa dışı saymaktadır.<sup>152</sup>

## II. Avrupa Topluluğu Normları

Avrupa Birliğini oluşturan temel antlaşmalardan biri olan 1957 tarihli Roma antlaşmasının 117.maddesi üye devletleri, işçilerin yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve eşitlenmesiyle yükümlü kılmıştır.<sup>153</sup>

Avrupa Topluluğu Bakanlar Konseyi 17.2.1975 yılında iktisadi ve sosyal gelişmelerin bir sonucu olarak, toplu işçi çıkarmalarda işçiyi korumak ve üye devletlerin mevzuatlarındaki toplu işçi çıkarmalarla ilgili farklı düzenlemeler arasında

<sup>150</sup> RG. 14.10.1989 t. ve 20312 s.

<sup>151</sup> TAŞKENT Savaş, a.g.e., s. 50.

<sup>152</sup> ULUCAN, EYRENCİ, TAŞKENT, SAĞLAM, a.g.e., s. 100.

<sup>153</sup> EYRENCİ, TAŞKENT, a.g.e., s. 18.

uyum sağlamak üzere yönerge kabul etmiştir. Yönerge üye devletlere toplu işçi kavramının alternatif bir şekilde tanımlama olanağını vermektedir: Ya 30 günlük bir süre içinde çıkarılan işçilerin toplam oranına bağlı kalınacak, ya da çalışanların toplam sayısı dikkate alınmaksızın 90 günlük bir süre içinde en az 20 işçinin işten çıkarılması halinde bir toplu işten çıkarmanın bulunduğu kabul edilecektir.<sup>154</sup>

Yönerge toplu işçi çıkarmayı planlayan işvereni iki yola başvurmakla yükümlü kılmaktadır. Bunlardan birincisi; işverenin bir uzlaşmanın sağlanabilmesi amacıyla işçi temsilcileri ile görüşmeye oturmasıdır. Görüşmede toplu işçi çıkarmadan vazgeçilmesi, toplu işçi çıkarmanın sınırlanması ya da en azından işçiler üzerindeki sonuçlarının hafifletilmesi olanakları araştırılır. İşveren bu toplantıda gerekli bilgileri verir; özellikle işten çıkarmanın nedenlerini açıklar. İkinci olarak, işveren aynı bilgileri yetkili idari makama bildirir. Yetkili idari makama bildirilen toplu işçi çıkarmalar, en erken bu bildirim yapıldığından 30 gün sonra hukuksal sonuçlarını doğurur. İdari makam bu süre içinde işten çıkarma yaratacağı sorunların çözümü için çaba gösterir.<sup>155</sup>

---

<sup>154</sup> ULUCAN, EYRENCİ, TAŞKENT, SAĞLAM, a.g.e., s. 103.

<sup>155</sup> EYRENCİ, TAŞKENT, a.g.e., s. 18.

## SONUÇ

Çağımızda 19.yüzyılın kapitalist ve liberal devlet anlayışı etkinliğini yitirmiş; bireyler ve sosyal kesimler arasındaki ilişkilerde tarafsız kalmayı benimsemiş olan devlet; bu tutumundan vazgeçmek zorunda kalmış ve çalışma yaşamında dengeyi sağlamak amacıyla ekonomik ve hukuksal açıdan işverene bağımlı olduğu için zayıf durumda bulunan işçiyi korumak, onun yanında yer almak gereğini duymuştur.

Bu düşüncelerle ortaya çıkan “Sosyal Devlet” vatandaşlarının sosyal durumlarıyla ilgili ve onlara asgari bir yaşam düzeyi sağlamayı, bu arada sosyal adaleti ve böylece toplumsal dengeyi gerçekleştirmeyi ödev bulan devlet, demektir. İşçiyi İş Güvencesi sağlanması da Sosyal Devlet olmanın bir gereğidir.

Anayasamızın Cumhuriyetin nitelikleri başlığını taşıyan 2.maddesine göre “Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir”.

İş Kanunumuzun 13.maddesi işverenlere sağlandığı mutlak ve sınırsız fesih hakkı dolayısıyla Anayasamızdaki Sosyal Devlet Anlayışına aykırı düşmektedir. İş Güvencesi sağlayan diğer hukuki kurum ve önlemler de İş K. m.13 karşısında etkisiz kalmaktadır.

İşçinin herhangi bir kusuru olmaksızın iş görme edimini geçici bir süre için yerine getirme olanağını yitirdiği hastalık, zorlayıcı nedenler, askerlik, grev ve lokavt vb. olgularda işe son verme yerine sözleşmenin askıya alınmasının kabul edilmesi, İş güvencesi açısından büyük önem taşıyan bir önlemdir. Ne var ki ülkemizde bu durumda da yeterli bir korumanın varlığından söz edilememektedir. Ayrıca İş Kanununun 24.maddesinde “İşten çıkarmanın sonucu” başlığı altında yapılmış düzenlemenin, gerekçesindeki amacı yansıtmadığına, işçiyi iş güvencesi sağlayamadığına değinmek gerekir. Yasalarımızda getirilen “Sakat ve Eski Hükümlü



alıştırma zorunluluğu” ise yeterince denetim yapılamadığından ve yine işverenin 13.maddeye göre işçiyi çıkarma imkanına sahip olmasından dolayı gerçek amacına ulaşmamıştır.

Ülkemizdeki yasal düzenlemelerin işçiye iş güvencesi sağlamaması karşısında bunun toplu iş sözleşmeleri ile gerçekleştirilmesi olanağı akla gelebilir. Ancak Yargıtayımız bu konuda verdiği kararlarda birbiri ile çelişen sonuçlara varmış, isabetli bir içtihat oluşturmamıştır.

Hukumumuzda işverenin keyfi fesihlere karşı korunmanın sağlandığı tek işçi kesimi, işyeri sendika temsilcileridir. Sen.K.’nun 30.maddesi uyarınca açılmış olan dava sonunda yargıç fesih nedenini “haklı” bulmaz ise, fesih işlemi geçersiz sayılır; işçi işine iade edilir.

Sonuç olarak yasalarımız gerçek anlamda bir İş Güvencesi salamaktan uzaktır. Mevzuatımızın bir an önce onayladığımız başta 158 sayılı ILO sözleşmesi olmak üzere diğer Uluslararası Normlara uyarlanması gerekmektedir. Sosyal barışın sağlanması ancak bu Şekilde mümkün olacaktır.

## FAYDALANILAN KAYNAKLAR

AVCI Adnan:**İş Mevzuatı**, İstanbul, 1995.

BERKSUN Abdullah; İbrahim EŞMELİOĞLU :**SENDİKALAR KANUNU**, Ankara, 1989.

BELEDİYE-İŞ :**Dünyada ve Türkiye’de İş Güvencesi Paneli**, İzmir, 1991.

CENTEL Tankut:**Bireysel İş Hukuku**, İstanbul, 1994.

ÇELİK Nuri:**İş Hukuku Dersleri**, İstanbul, 1992.

CENBERCİ Mustafa:**İş Kanunu Şerhi**, Ankara, 1986.

DEMİR Fevzi:**Çalışma Hakkının Korunması (İş Güvencesi)**, İstanbul, 1986.

DİSK:**Türkiye’de Sendikacılığın Temel Sorunları Paneli**, İstanbul, 1995.

EKONOMİ Münir:**İş Hukuku**, İstanbul, 1984.

EKONOMİ Münir: **Hizmet Akdinin Feshi ve Feshe Karşı Korunma Açısından Yargıtay Kararlarının Etkisi YARGITAY DERGİSİ**, Ocak-Ekim, 1989, s. 1-4 (Özel sayı).

ELBİR Halid Kemal:**İş Hukuku**, İstanbul, 1987.

ERDEM Nafiz:**Türk Borçlar Kanunu Şerhi ve Davaları**, Ankara, 1988.

ERKUL İhsan; **Türk İş Hukuku. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması**, Eskişehir, 1991.

ESENER Turhan; **İş Hukuku**, Ankara, 1978.

EYRENCİ Öner; Savaş TAŞKENT; **ILO 158 Sayılı Sözleşmenin Kabulü ile İş Güvencesi Konusundaki Gelişmeler ve Toplu-İş Sözleşmesine Konulabilecek Hükümler**, İstanbul, 1994.

EYRENCİ Öner; Fazıl SAĞLAM; Savaş TAŞKENT; Devrim ULUCAN; **Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları**, İstanbul, 1987.

Friedrich Ebert Vakfı; **İş Güvencesi Yasa Taslağının Muhtemel Ekonomik ve Sosyal Etkileri**, İstanbul, 1992.

GEREK Nüvit; **1475, 2821, 2822 Sayılı Yasalarda İşçinin Feshe Karşı Korunması İle İlgili Düzenlemeler**. E.A.Ü.İ.İ.B.F.D., Kasım, 1986.

GENEL-İŞ; **ILO Sözleşmeleri-Avrupa Sosyal Şartı ve İş Güvencesi**, Ankara, 1993.

GÜLMEZ Mesut; **Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kollokyumu**, Ankara, 1993.

GÜVEN Ercan; Ufuk AYDIN; **İş Hukuku Dersleri**, Eskişehir, 1995.

GÜZEL Ali; **İşverenin Değişmesi - İşyerinin Devri Hizmet Akitlerine Etkisi**, İstanbul, 1987.

KAPLAN Emine; **İşverenin Fesih Hakkı**, Ankara, 1987.

### III

KUTAL Metin; **Türk Mevzuatında İstihdam Güvencesinin Yeri ve Yetersiz Yönleri**, İktisat Maliye Cilt: XXII, S: 11, Şubat, 1977.

KUTAL Metin; **İşçinin İstihdam Güvencesi ve Türk İş Hukukundaki Durum**, İktisat ve Maliye Cilt: XXII, S: 12, Mart,1976.

KUTAL Metin; **Yeni Sendikalar Yasasında Sendika Üyeliği Yöneticiliği ve Temsilciliğinin Güvencesi**, İktisat ve Maliye Cilt: XXII, S: 2, Mayıs, 1975.

KUTAL Metin; **İş Güvencesinin İktisadi ve Sosyal Etkileri Üzerine Düşünceler Münir Ekonomi 60. yaş Armağanı**, Ankara, 1993.

MUMCU Ahmet; **İnsan Hakları ve Kamu Özgürlükleri**, Ankara, 1992.

NARMANLIOĞLU Ünal; **İş Hukuku**, İzmir, 1994.

OLGAÇ Sezai; **Hizmet Akdi**, Ankara, 1977.

ÖZBUDUN Ergun; **Türk Anayasa Hukuku**, Ankara, 1990.

ÖZ-İPLİK; **İŞ SENDİKASI**, 91 Yılı Eğitim Seminerlerimiz, Ankara, 1992.

POLATCAN İsmet; Nejat Polatcan; **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi Usulleri Sonuçları**, İstanbul, 1996.

REİSOĞLU Seza; **Türk Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması YENİ İŞ DÜNYASI**, s. 67.

#### IV

SUR Melda; **Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Düzenlenmesi Fransız Sistemi Örneği İle Türk Hukuku Bakımından Bazı Öneriler.** Prof.Dr. E. Hırs'ın Hatırasına Armağan, Ankara, 1986.

SUR Melda; **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları,** İzmir, 1995.

SÜZEK Sarper; **İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması,** Ankara, 1976.

SÜZEK Sarper; **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi,** Ankara, 1989.

SÜZEK Sarper; **Temel İş Yasaları,** Ankara, 1992.

ŞAHLANAN Fevzi; **Sendikalar Hukuku,** İstanbul 1995.

TAŞKENT Savaş; **İş Güvencesi,** İstanbul, 1991.

TAŞKENT Savaş; **İş Güvencesi,** Cumhuriyet 13 Ağustos, 1985.

TUĞ Adnan; Aydın BAŞBUĞ; **İş Güvencesiz İş Hukuku,** Ankara, 1992.

TUNCAY Can; **İş Güvencesi, İşletme Güvencesi, Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası Üzerine Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 8, SM: 1 Ocak, 1994.**

TUNÇOMAĞ Kenan; **Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümü,** İHFM Cilt: XL, s. 1-4, İstanbul, 1974.

TUNÇOMAĞ Kenan; **İş Hukuku**, İstanbul, 1984.

TÜRKEK Necmi; **Uygulamada 1475 sayılı İş Kanunundan Doğan İş Davaları**, İstanbul, 1990.

TÜRKSÖY Engin; **İş Güvencesi**, İ.B.D. C. 66, s.12.3(Ocak-Şubat-Mart 1992).

ULUCAN Devrim; Öner EYRENCİ; Savaş TAŞKENT; Fazıl SAĞLAM; **İşçinin Feshe Karşı Korunması ve Türkiye için Model Önerisi**, İstanbul, 1991.

ULUCAN Devrim; **Çalışma Hakkı ve İş Güvencesi**, İ.Ü. Siyasal Bilimler Fakültesinin Prof.Dr. Ümit Yaşar Doğanay Anısına Armağan 2'den ayrı basım, İstanbul, 1992.

YELEKÇİ Memduh; **İş Kanunu Şerhi**, Ankara, 1996.