

TÜRK VE İNGİLİZ HUKUKUNDA KARŞILAŞTIRMALI OLARAK İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SONA ERMESİ

Dr. Öğr. Üyesi Ayten ORDU*

Öz

Çalışmamızın konusu, Türk ve İngiliz Hukuku'nda karşılaştırılmalı olarak iş sözleşmelerinin sona ermesidir. İşçinin veya işverenin iş sözleşmesini sonlandırmasının, Türk ve İngiliz Hukuku'nda ne şekilde ele alındığına değinilecektir. İngiliz Hukuku'ndaki Employment Rights Act 1996 ve Türk Hukuku'nda düzenlenen 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki hükümler dikkate alınarak, karşılaştırma yapılacaktır. Çalışmamızda inceleneceği üzere; Türk ve İngiliz Hukuku bakımından, bir iş sözleşmesi iki türlü sona erdirilebilir. Bunlardan biri fesih dışındaki sebeplerle sona erme, diğeri ise fesih nedeniyle sona ermedir. Her iki hukuk düzeninde de benzerlikler olduğu kadar, farklılıklar olduğu da görülmektedir. Bu çalışmamızda; Türk ve İngiliz Hukuku bakımından iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin olan düzenlemelere ve her iki hukuk düzeni arasındaki farklara değinilecektir.

Anahtar Kelimeler

Bildirimli Fesih • Bildirim Süreleri • Haklı Nedenle Fesih

* Dr. Öğr. Üyesi, Yakın Doğu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Anabilim Dalı, Lefkoşa, Kuzey Kıbrıs Türkiye Cumhuriyeti | Assoc. Prof (PhD), Near East University Faculty of Law, Department of Private Law, Lefkoşa, Turkish Republic of Northern Cyprus.

✉ ayten.ordu@neu.edu.tr • ORCID 0000-0003-0085-8042

✕ **Atıf Şekli** | Cite As: ORDU Ayten, "Türk ve İngiliz Hukukunda Karşılaştırmalı Olarak İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi", *SÜHFD.*, C. 30, S. 4, 2022, s. 2033-2083.

✕ **İntihal** | Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

✕ Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır. | This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

A COMPARISON OF THE TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACTS UNDER BOTH TURKISH AND ENGLISH LAW

Abstract

Our article aims to explore and make a comparison on the termination of Employment Contracts under both Turkish and English Law. This article will examine how termination is dealt with under both legal systems, particularly taking into account the Employment Rights Act 1996 and the Turkish Labour Regulations (no.4857). A discussion on the law under both systems and a comparison is aimed. As it will be examined in our study; under both Turkish and English Law, the termination of an employment contract is available in two forms. The first is termination due to reasons other than rescission and the second is termination by rescission of the contract. Despite the similarities in both legal jurisdictions, differences exist as well. During our study, the regulations in relation to the termination of employment contracts in terms of both Turkish and English Law and the differences between the two legal jurisdictions will be discussed.

Key Words

Notified Termination • Notice Periods • Termination with Just Cause

GİRİŞ

İş sözleşmelerinin sona ermesi; işçi veya işveren tarafından gerçekleştirilebilmektedir. Türk ve İngiliz Hukuku bakımından bir iş sözleşmesi, iki türlü sona erdirilebilir. Bunlardan biri, fesih dışındaki sebeplerle sona erme, diğeri ise fesih nedeniyle sona ermedir¹.

Çalışmamızda; ilk olarak fesih dışındaki sebeplerle iş sözleşmelerinin sona ermesi incelenecek olup, sonrasında ise fesih sebeplerine değinilecektir. Fesih dışındaki sebeplerden ilk olarak; işçinin ölümü dikkate alınacak, sonrasında ise tarafların anlaşması ve belirli sürenin sona ermesi değerlendirilecektir.

Fesih sebebiyle iş sözleşmelerinin sona ermesi ise; süreli fesih bildiri mi ve bildirimsiz (haklı nedenle) fesih başlıkları altında ele alınacaktır. Süreli fesih bildiri mi ile iş sözleşmelerinin sona ermesi, Türk Hukuku'ndaki 4857 sayılı İş Kanunu'nda, İngiliz Hukuku'nda ise Employment Rights Act 1996 Kanunu'nda belirtilen geçerli sebeplerin varlığı hâlinde ve işçinin kıdemine bağlı olarak bildirim süresinin sona ermesiyle

¹ GEREK, Nüvit/ GÖKÇEK KARACA, Nuray/ BAYBORA, Dilek/ KOCABAŞ, Fatma: *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara, 2013, s.94.

söz konusu olacaktır. Buna karşılık; bildirimsiz (haklı nedenle) fesih türünde; herhangi bir bildirim süresi söz konusu olmayacağından, fesih bildirimini ile iş sözleşmesi derhal sona erdirilebilir. Çalışmamızda tespit edildiği üzere; bildirimsiz (haklı nedenle) fesih ile iş sözleşmelerinin sona ermesi, haklı nedenlerin varlığı hâlinde gerçekleşebilir ve belirtilen sebepler, süreli fesih bildirimini için gereken geçerli sebeplerden daha ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

Çalışmamızın amacı, iş sözleşmelerinin sonlandırılmasına ilişkin düzenlemelerin, Türk ve İngiliz Hukuku arasında bir karşılaştırmanın yapılması ve yapılan karşılaştırmadan elde edilen çıkarımlara değinmektedir.

Ş1. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH DIŞINDAKİ SEBEPLERLE SONA ERMESİ

Türk Hukuku'nda fesih dışındaki sebeplere dayanarak iş sözleşmesinin sonlanmasına ilişkin düzenlemeler, İş Kanunu'ndan ziyade, Türk Borçlar Kanunu'nda yer verilmiştir. Fesih dışındaki sebeplere dayanarak bir iş sözleşmesinin sona ermesi; ölüm sebebi ve ikale adı verilen tarafların anlaşması veya belirli sürenin sona ermesi şeklinde yer almaktadır.

I. İŞÇİNİN ÖLÜMÜ

Türk Borçlar Kanunu'nun 440. ve 441. maddeleri gereğince, bir işçinin ölümü durumunda iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir, ancak işverenin ölümünde, sözleşme devam etmekte, işverenin yerini mirasçılar almaktadır². Burada belirtilmelidir ki; sözleşmenin yapılması esnasında işverenin kişiliği ağırlıklı olarak dikkate alınmış ise, işverenin ölümü iş sözleşmesini sonlandıracak, işçi de işverenin mirasçılarından hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunma hakkına sahip

² SOYER, Polat: *Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi*, Sicil, Haziran 2011, s.12-21 (Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi); SOYER, Polat: *"Yeni" Türk Borçlar Kanunu'nda Yer Alan "Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Bazı Düzenlemelerin İş Hukuku Açısından Önemi* İB-GSÜ Tarafından Haziran 2011'de Düzenlenen İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, İstanbul, 2012, s. 165-203 (Genel Hizmet Sözleşmesi); ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat: *İş Hukuku Dersleri*, 29. Bası, İstanbul 2016, s.342-346, Süzek, Sarper: *İş Hukuku*, 12. Bası, İstanbul 2016, s.553-555; GEREK, Nüvit/ GÖKÇEK KARACA, Nuray/ BAYBORA, Dilek/ KOCABAŞ, Fatma, S.95; YILDIRIM, Bayram: *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda İşçi Hakları ve İş Kanunu Karşılaştırması*, Bursa 2014, s.33-35.

olacaktır³. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun, madde 441 hükmüne göre; "hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir". Sadece bu özel durum sayesinde, işverenin ölümünde de iş sözleşmesi sona ermektedir ve iş sözleşmesi süresinden önce sona erdiği için işçi, tazminat talep edebilir.

Kural olarak; işverenin ölümü iş sözleşmesini sona erdiren bir sebep değildir. Ancak yukarıda belirtildiği üzere; bir iş sözleşmesinin yapılması esnasında işverenin kişiliği ağırlıklı olarak dikkate alınmışsa veya işin konusu doğrudan işverene bağlı nitelikte ise; o zaman işverenin ölümü, iş sözleşmesini sonlandıracaktır. Bunun için verilebilecek örnek; iş sözleşmesinin konusunun işverenin bakımı olması durumudur. Böyle bir durumda işverenin ölümü, iş sözleşmesini sona erdirecektir. Burada belirtmeliyiz, işverenin veya işçinin ölümü iş sözleşmesinin fesih dışındaki bir sebeple sona ermesidir. Bu bir fesih türü olmadığı için, iş sözleşmesinin feshine ilişkin sonuçları da doğurmamaktadır⁴.

İngiliz hukukunda da Türk hukukunda olduğu gibi ölüm, iş sözleşmesini sona erdirmektedir (Employment Rights Act, madde 136(5)(b) hükmü). Ancak işverenin ölümü söz konusu olduğunda, Türk hukuktan farklı olarak; iş sözleşmesinin sona erdiği kabul edilmekte olup, işçinin tazminat hakkı⁵ doğmaktadır. İngiliz hukukunda yer alan bir diğer düzenlemeye göre; mirasın tasfiyesi ile görevli olan kimse, iş sözleşmesini işverenin ölümünden itibaren sekiz haftalık süre içerisinde sözleşmenin devam edeceği hususunda işçiye beyanda bulunabilir (Employment Rights Act 1996, m.174)⁶. Burada önemli olan husus, işveren tarafının

³ ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.342-346 SÜZEK, Sarper, s.555; MAZLUM, İsmet: Feshe İtiraz Davası, *Ankara Barosu Dergisi*, 2013/2, s.268-269.

⁴ Feshe ilişkin sonuçlar ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, iş güvencesi ve işsizlik sigortası olarak sıralanabilir. Ölüm ile sözleşme kendiliğinden sona erdiği için, işçinin mirasçılarının, işverenin veya herhangi bir kimsenin iş sözleşmesinin sona erdiği dair veya feshedildiği yönünde bildirimde bulunmasına gerek yoktur. Bknz: GEREK, Nüvit/ GÖKÇEK KARACA, Nuray/ BAYBORA, Dilek/ KOCABAŞ, Fatma, s.95.

⁵ TURNER, Chris: *Employment Law*, 3.bası, London, 2011, s.135; DUDDINGTON, John: *Employment Law*, 2. Bası, England 2007, s.276.

⁶ DUDDINGTON, John, s.276. İngiliz hukukunda mirasın tasfiyesiyle görevli olan kimse, "personal representative" olarak adlandırılır.

ölümü durumunda da kural olarak iş sözleşmesi sona ermektedir. Ancak sadece bir durumda iş sözleşmesi devam eder, bu durum da mirasın tasfiyesi ile görevli olan kişinin, işçiye sözleşmenin devam edeceği konusunda beyanda bulunması ve ilgili beyanın, ölümden itibaren sekiz haftalık süre içerisinde olmasıdır.

II. TARAFLARIN ANLAŞMASI (İKALE)

İş sözleşmesinin sonra ermesine ilişkin fesih dışındaki bir diğer sebep, tarafların anlaşmasıdır (*ikale*). Bir iş sözleşmesi belirli süreli (*örneğin, 2 yıllık*) veya süresi belirli olmayan sözleşme şeklinde yapılabilir. Belirli veya süresi belirli olmayan sözleşme olduğuna bakılmaksızın, taraflar sözleşme süresince uzlaşıp, sözleşmeyi sonlandırabilmektedirler. Sözleşmenin ikale yolu ile sonlandırılması, tarafların serbest iradelerine dayanmaktadır⁷. Sözleşmenin tarafları, her zaman anlaşarak iş sözleşmesini sonlandırabilirler⁸.

İkale, öneri (icap) ve kabulden oluşan iki taraflı bir hukuki işlem olarak kabul edilmektedir⁹. İngiliz hukuku bakımından da ikale; “*karşılıklı anlaşma*” (mutual agreement) olarak yerini almaktadır. Tarafların anlaşması; bir tarafın icap etmesi (offer), diğer tarafın ise icabı kabul etmesi (acceptance) anlamına gelmektedir ve böylelikle var olan sözleşme sonlandırılır. Yargıtay’ın bir kararına göre; “*taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklamanın (icap) ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur...İşçi ve işveren iradeleri fesih konusunda birleşmesi, bir taraf feshi niteliğinde değildir. Bu sebeple, ikale sözleşmesi akdetmeye yönelik icap, fesih olarak değerlendirilip, feshetme tahvil edilemez.*”¹⁰ Böylelikle işçi ve işveren tarafının iş sözleşmesinin sonlanmasına yönelik karşılıklı iradelerinin birleşmesi sonucunda iş sözleşmesi, fesih dışındaki bir sebeple, ikale yolu ile sonlandırılmaktadır sonucuna varabiliriz.

⁷ GEREK, Nüvit/ GÖKÇEK KARACA, Nuray/ BAYBORA, Dilek/ KOCABAŞ, Fatma, s.95.

⁸ ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.336.

⁹ TAŞKENT, Savaş: İş Sözleşmesinin İkale Yolu İle Sona Erdirilmesi, *Kamu İş;* C:11, S:4, 2011, 1-7, s.2.

¹⁰ Yargıtay 9. HD E.2007/30801 K.2008/9236 T.21.04.2008 (<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>) Erişim Tarihi: 22.08.2022. Ayrıca bakınız: BEDÜK, Mehmet Nusret: İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.27, S.2, 2019, 679-726, s.702.

İkale yolu ile bir iş sözleşmesinin sonlandırılması, tarafların sözleşme özgürlüğü kapsamında önemlidir. Sözleşme özgürlüğü ilkesi sayesinde; taraflar, bir sözleşmeyi serbestçe yapabilir, içeriğine ilişkin (*kanunda öngörülen sınırlar içerisinde*) karar verebilir¹¹ ve aynı ilke, sözleşmeyi sonlandırmak için de geçerlidir.

İkale yolu ile iş sözleşmesinin sona ermesi fesih niteliğini taşımaz, çünkü daha sonra değineceğimiz üzere; fesih, *tek taraflı*¹² bir beyandan ibarettir. İkale söz konusu olduğunda; *iki tarafın* iradesi sayesinde sözleşme sona erer¹³. İkale gerçekleştiğinde, işçi feshe bağlı haklardan da yararlanamaz. Örneğin; ihbar tazminatından, kıdem tazminatından, iş güvencesi veya işsizlik sigortasından yararlanılması mümkün değildir¹⁴. Sonuç olarak, taraflar arasında ikale bir fesih türü değil, sözleşmeyi sonlandırmak için fesih dışındaki sebeptir. Sözleşme sona erdiğinden, işçi ve işverenin sözleşmeden doğan yükümlülükleri de sona ermektedir¹⁵. Tarafların ikale yolu ile sözleşmeyi sonlandırmalarına ilişkin aynı kural; İngiliz hukukunda da görülmekte olup, bunlara "*mutual agreement*" veya

¹¹ Sözleşme Özgürlüğüne ilişkin hüküm, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, madde 26'da şu şekilde yer verilmektedir: "*Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler.*"

¹² SÜZEK, Sarper, s.549; MANAV, Eda: *İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları*, Turhan Kitabevi, Ankara 2009, s.29.

¹³ TAŞKENT, Savaş, s.2; Süzek, Sarper, s.549.

¹⁴ İş sözleşmesinin ikalesi, fesih anlamına gelmediği için iş sözleşmesinin feshine ilişkin sonuçlar da söz konusu olamaz. Bknz: Süzek, Sarper, s.550-551; TAŞKENT, Savaş, s.2; GEREK, Nüvit/ GÖKÇEK KARACA, Nuray/ BAYBORA, Dilek/ KOCABAŞ, Fatma, s.95. İkale fesih niteliğini taşımadığı için işçi daha sonra bahsedeceğimiz feshe ilişkin haklardan ve güvencelerden yararlanamamaktadır. Ancak yine de belirtmek gerekir ki, bazı durumlarda, özellikle işveren tarafının ikale önerisinde bulunduğu durumlarda, menfaat dengesinin sağlanması bakımından yazılan tazminat miktarı meblağı üzerinden işveren tarafından işçiye ek menfaat ödenip ödenmediğine bakılabilir, yargı tarafından ikalenin geçerli olup olmadığı yönünde karar verilebilir. Yargıtayın ikalenin geçerliliği konusunda hükmetmesi, işverenlerin sorumluluktan ve iş güvencesi hükümlerinden kaçınmaması açısından önem teşkil etmektedir. Daha fazla bilgi için bakınız: KARAÇ, Serkan Taylan: Türk İş Hukuku Bağlamında İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri ve "Makul Yerar" Kavramı, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Sayı: 50, Yıl: 13, Nisan 2022, 385-416, s.406, 408.

¹⁵ Yargıtay, sözleşmelerin 'ikale' yolu ile sonlandırılmalarını "*bozma sözleşmesi*" niteliğini taşımakta olduğu kanaatindedir. Yargıtay 9. HD E.2007/30801 K.2008/9236 T.21.04.2008 (<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>) Erişim Tarihi: 22.08.2022.

“*termination by agreement*” adı verilmektedir¹⁶. Türk hukukunda da olduğu gibi işveren ve işçi arasındaki anlaşma gereğince; iş sözleşmesi sonlandırılır, herhangi bir fesih söz konusu değildir, dolayısıyla feshe ilişkin sonuçlar doğmamaktadır¹⁷.

III. BELİRLİ SÜRENİN SONA ERMESİ

Burada bahsedilecek olan sona erme nedeni, iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak yapılması durumunu kapsamaktadır. Belirli süreli iş sözleşmeleri, İş Kanunu'nun 11. maddesi gereğince “...*Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi*” olarak tanımlanmaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun madde 430 hükmünde ise; “*belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer.*”

Fesih dışındaki bu sebep sayesinde, bir iş sözleşmesi saptanmış olan belirli sürenin dolması ile birlikte sona erebilir¹⁸. Örneğin, sözleşme 3 yıllık bir süreliğine yapılmışsa, sözleşmenin yapılmasından 3 yıl geçtikten sonra kural olarak sözleşme sona ermektedir. Diğer örnekler, belirli bir araştırmanın yürütülmesi veya yayınlanması için yapılan sözleşmelerdir. Bu gibi durumlarda, belirli süre öngörülmemiş olsa da yapılacak olan işin niteliğine bağlı araştırma ve yayının tamamlanması hâlinde, iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceğini ileri sürebiliriz¹⁹. Belirtilen durumlarda, taraflardan birinin bildirimine gerek olmadan, sözleşmenin kendiliğinden, herhangi başka bir işleme gerek kalmadan sona

¹⁶ Mutual agreement, “*karşılıklı anlaşma*” anlamına gelmektedir. Ayrıntılı bilgi için bakınız: DUDDINGTON, John, s.280, 290; HONEYBALL, Simon: *Honeyball & Bowers' Textbook on Employment Law*, 13. Bası, Oxford 2014, s.88-89; SARGEANT, Malcolm/ LEWIS, David: *Employment Law: The Essentials*, 15. Bası, England 2020, s.251-252; SAPPIDEEN, Carolyn/ M. O'GRADY, Paul/ RILEY, Joellen/ SMITH, Belinda: *Mackenzie's Law of Employment*, 8. Bası, Thompson Reuters 2016, s.406; HOR, Joydeep: *Labour and Employment Law Manual*, 3. Bası, Wolters Kluwer 2020, s108.

¹⁷ *Strange Ltd v Mann* [1965] 1 All ER 1069; HONEYBALL, Simon, s.88-89; GROMEK BROCK, Katarzyna: *Termination of Employment*, York Law School 2011, s.4, https://www.ka.edu.pl/download/gfx/ksw/pl/defaultaktualnosci/1162/50/1/dismis-saltermination_of_employment2011.doc, (Erişim Tarihi: 28.09.2022); SAPPIDEEN, Carolyn/ M. O'GRADY, Paul/ RILEY, Joellen/ SMITH, Belinda, s.409.

¹⁸ ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.346.

¹⁹ GEREK, Nüvit/ GÖKÇEK KARACA, Nuray/ BAYBORA, Dilek/ Kocabaş, Fatma, s.96.

erecektir²⁰. Daha önce değindiğimiz işçinin ölümü veya ikale yolu ile sözleşmenin sonlandırılması gibi, saptanan sürenin dolması da fesih türü olmadığı için, feshe ilişkin sonuçlar da uygulama alanı bulmaz²¹.

İngiliz hukukuna gelince, Türk hukukunda olduğu gibi, işçi ve işveren tarafları arasında belirli süreliğine yapılan iş sözleşmeleri, o sürenin dolmasıyla kendiliğinden sona erecektir (Employment Rights Act 1996, madde 95(1)(b) hükmü)²². Örneğin, *Brown v Knowsley Borough Council* (1986)²³ davasında, öğretim üyesinin iş sözleşmesinde “sözleşme, sponsor öğretim ücretlerini karşıladığı sürece devam edecektir” şeklinde bir hükme yer verilmiş, ücret ödenmeyince sözleşme kendiliğinden sona ermiştir. Yine de belirtmek gerekir ki; Employment Rights Act 1996 madde 95(1)(b) hükmü gereğince; iş sözleşmelerinin belirli süreliğine yapılmış olması ve belirtilen sürenin sona ermesi, sözleşme süresinin taraflarca uzatılmamış olması koşuluna bağlı olarak iş sözleşmesini sona erdirecektir.

İngiliz hukukunda 1 Ekim 2002 yılında uygulamaya giren “Fixed Term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002” (“Belirli Süreli İşçiler (Olumsuz Davranışı Engelleme)”) tüzüğü’nün 2. maddesine göre; geçici veya belirli bir süreliğine işe alınan kişilerin iş yerinde olumsuz davranışlara maruz kaldıklarında, tam kadrolu ve süresi belirli olmayan çalışanlar ile eşit durumunda oldukları kabul edilmektedir. Aynı tüzüğü’nün 6. maddesi gereğince; belirli bir süreliğine işe alınan kişilerin haksız nedenle iş sözleşmelerinin feshedilmemesi gerektiğini, ancak feshedilmesi durumundaki haklarını da ele almaktadır. Böylelikle; belirli bir süreliğine işe alınan işçilerin tam kadrolu diğer çalışanlar ile eşit hak sahibi olduklarını ileri sürmemiz mümkündür²⁴.

²⁰ Ayrıca bkz: SÜZEK, Sarper, s.552.

²¹ ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.346; GEREK, Nüvit/ GÖKÇEK KARACA, Nuray/ BAYBORA, Dilek/ KOCABAŞ, Fatma, s.96.

²² Employment Rights Act 1996 (ERA), madde 95(1)(b) hükmüne göre; belirli süreli iş sözleşmeleri belirtilen sürenin dolması ile sona erecektir. Ayrıca bakınız: HONEYBALL, Simon, s.89; BOWERS, John: *Termination of Employment*, 4. Bası, London 2001, s.38; DUDDİNGTON, John, s.279-280.

²³ *Brown v Knowsley Borough Council*, (1986) IRLR 102 EAT; LEIGHTON Patricia/ PAINTER, Richard: Individual Employment Law, Industrial Law Journal 1986, Cilt: 15, Sayı: 1, s.127-129.

²⁴ PYPER, Doug, *Key Employment Rights*, House of Commons Briefing Paper Number CBP 7245, Kasım 2018, <https://researchbriefings.files.parliament.uk/document/s/CBP-7245/CBP-7245.pdf> (Erişim Tarihi: 20.09.2022), s.27; DAVIES, A.C.L, *Employment Law*, Pearson Education 2015, s.306-307.

Bazı durumlarda; belirli süreli sözleşmeler *örtülü* olarak da devam edebilir²⁵. Örneğin, bir kira sözleşmesi 3 yıllığına yapılmışsa, kural olarak 3 yılın dolmasıyla birlikte sözleşme sona ermektedir. Buna rağmen, kiralayana kişi kira aidatını ev sahibine ödemeye devam ederse, kira sözleşmesi *örtülü* olarak devam eder. Bu gibi durumlarda; yeni bir sözleşme kurulmaz, önceki sözleşme aynı koşullarda devam eder; fakat *belirsiz süreli* sözleşmeye dönüşür²⁶. Bu kural, Türk Borçlar Kanunu'nun 430. maddesinde şu şekilde yerini almaktadır; "*belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür.*" Sözleşmelerin bazı durumlarda örtülü olarak devam etmesi, süresi belirli iş sözleşmeleri bakımından da uygulanır. İşçi, sözleşmenin süresi dolduktan sonra çalışmaya devam ederse ve buna karşılık işveren, işçinin maaşını ödemeye devam ederse, sözleşme *örtülü* olarak devam edecektir. İş sözleşmesi örtülü olarak devam ettiğinden, sona ermesine ilişkin bir sebep teşkil etmemektedir. Ancak bu durum, aksi kanıtlanabilen bir *karine*²⁷ olarak karşımıza çıkmaktadır. Kısacası taraflar, sözleşmenin yeni bir belirsiz süreli sözleşmesi olduğunu ileri sürebilirler²⁸.

Ş2. İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESİH YOLUYLA SONA ERMESİ

I. GENEL OLARAK FESİH

İş sözleşmeleri fesih dışındaki sebeplerle sona erebileceği gibi, fesih yolu ile de sonlandırılabilir. Fesih, "*devam etmekte olan bir hukuksal ilişkiyi tek taraflı olarak ileriye dönük olmak üzere sonuçlandıran bozucu yenilik*

²⁵ SÜZEK, Sarper, s.552; ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.346

²⁶ SÜZEK, Sarper, s.552

²⁷ Karineler, "fiili karineler" ve "kanuni karineler" olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Karine, belli bir olaydan, belli olmayan bir olay için çıkarılan sonuçtur. Karineye dayanan taraf, bir ölçüde artık o hususu ispat etmekle yükümlü değildir. Bunun nedeni ise; belirli olan karine temeli ispat edilince, belirli olmayan karine sonucunun gerçek olduğu kabul edilir. Bakınız: PEKCANITEZ, Hakan/ ATALAY, Oğuz/ ÖZEKES, Muhammet: *Medenî Usûl Hukuku*,5. Baskı, İstanbul, 2017, s324-327; UMAR, Bilge/ YILMAZ, Ejder, *İspat Yükkü*, 2.Bası, İstanbul, 1980, s.165; KARSLI, Abdurrahim, *Medeni Muhakeme Hukuku*, 4.Bası, İstanbul, 2014, s.490; ZUCKERMAN, Adrian, *Zuckerman on Civil Procedure Principles of Practice*, 3. Bası, London, 2013, s. 1022, ORDU, Ayten: *Medeni Usul Hukukunda Genel Olarak İspat ve İlk Görünüş İspatı*, *Yakın Doğu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Sayı 1, Yıl 2018, s.162.

²⁸ SOYER, Polat, s.13 (Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi); SÜZEK, Sarper, s.552.

doğuran irade beyanı..."²⁹ olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifade ile, taraflardan birinin iş sözleşmesini sonlandırdığına yönelik beyanda bulunması, *fesih* anlamına gelmektedir. Fesih yoluyla sona eren iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemelerde önem arz eden husus, iki tarafın değil, sadece *tek tarafın* irade beyanı aranmaktadır³⁰.

Türk hukukunda iş sözleşmelerinin fesih yoluyla sona ermesi, *sürelî fesih* (bildirimli fesih) ve *bildirimsiz (haklı nedenle) fesih* olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Sürelî fesih, İş Kanunu'nun 17. maddesi'nde düzenlenmiş olmakla beraber, ilgili maddede sürelî fesih için geçerli sebepler sayılmaktadır. Bildirimsiz (haklı nedenle) fesih ise; İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde sayılan sebepler ile işçi veya işveren tarafından haklı nedene dayanarak, karşı tarafa bildirim olmadan derhal fesih hâllerini kapsamaktadır³¹.

İngiliz hukukunda iş sözleşmelerinin sona ermesi; Employment Rights Act 1996 madde 95 hükmünde düzenlenmiştir. İlgili kanunun madde 95(1)(a) hükmü gereğince; işverenin *bildirimli* ve *bildirimsiz* olmak üzere işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkı mevcuttur. İşçinin fesih hakkı ise madde 95(1)(c) hükmünde; yine *bildirimli* veya *bildirimsiz* olmak üzere düzenlenmiş, özellikle işverenin davranışlarını dikkate alarak işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkı mevcuttur. Örneğin; *Western Excavating v Sharp* (1978) davasına göre, işçi iş sözleşmesini feshederken, işveren tarafından iş sözleşmesinin esaslı noktalarından birini veya sözleşmenin temelini (root of the contract) ihlal ettiğini iddia edebilir, iddiayı ispat etmekle işçi yükümlü olacaktır³².

²⁹ YILMAZ, Ejder: *Hukuk Sözlüğü*, 9. Baskı, Ankara, 2005, s.374. Ayrıca bakınız: KALKAN, Arif: İş Sözleşmesinde Fesih Halleri, *ERÜHFD*, Cilt: XIII, Sayı: 1, Yıl: 2018, s.286.

³⁰ SÜZEK, Sarper, s.555; ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.347.

³¹ 4857 sayılı İş Kanunu, madde 17, 24 ve 25. Ayrıca bakınız: SÜZEK, Sarper, s.555; MANAV, Eda, s.30; ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.347.

³² *Western Excavating v Sharp* [1978] IRLR 27, [1977] EWCA Civ 2, 13 ITR 132, [1978] ICR 221, (1978) 13 ITR 132, [1978] 2 WLR 344, [1978] QB 761, [1978] 1 All ER 713 davası. Bakınız: <http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/1977/2.html> (Erişim Tarihi: 21.09.2021); TURNER, Chris: *Employment Law*, 3.bası, London, 2011, s.109, 111, SARGEANT, Malcolm/ LEWIS, David, s.253; CABRELLI, David: *Employment Law*, 5. Bası, Pearson 2017, s.31, 137; SAPPIDEEN, Carolyn/ M. O'GRADY, Paul/ RILEY, Joellen/ SMITH, Belinda, s.338.

Özellikle belirtmek gerekir ki fesih, bozucu yenilik doğuran bir haktr³³. Ortaya çıkacak olan yeni durum ise; hukuki ilişkinin kurulması veya değiştirilmesinden ziyade, mevcut hukuki ilişkinin sonlanmasıdır³⁴. Bir iş sözleşmesi fesih yolu ile sonlandırıldığında, sözleşmenin devam edip etmeyeceği konusunda tartışmalar mevcuttur. Örneğin bazı yazarlar; iş sözleşmelerinin fesih sebebiyle sona ermesi hâlinde, işçi ve işveren tarafları arasındaki hukuki ilişkinin yine bir süreliğine devam ettiğini savunmaktadırlar³⁵. Bu süre boyunca, işverenin birtakım yükümlülükleri doğar, iş ilişkisi ise yükümlülükler yerine getirildiğinde kesin olarak sona erer³⁶. Bir diğer görüşe göre; fesih beyanı yönetildiği tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlar doğmaktadır³⁷. İlk görüşe katılmak daha isabetlidir. Nedeni ise; daha sonra değinilecek olan “Sürelî Fesih Bildirimi ile Sona Erdirme (Bildirimli Fesih)” başlığı altında görüleceği üzere; fesih beyanından sonra iş sözleşmesi bir süreliğine devam etmektedir ve ancak bu sürenin sonunda sona ermektedir³⁸.

Türk hukukunda sürelî fesih, İş Kanunu’nun 17. maddesinde de belirtildiği üzere; süresi belirsiz olan iş sözleşmeleri için geçerlidir. Diğer fesih türü olan bildirimli (haklı nedenle) fesih ise; belirli ve belirsiz sürelî sözleşmeler için uygulanabilmektedir³⁹. Bu nedenle; sürelî fesih bildirimli (bildirimli fesih) ve bildirimli (haklı nedenle) fesih sebeplerini ayrı başlık altında değerlendirmek, isabetli olacaktır.

³³ ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.348.

³⁴ OĞUZMAN, Kemal/ BARLAS, Nami: *Medeni Hukuk*, 23. Bası, İstanbul, 2017, s.162-165.

³⁵ GEREK, Nüvit/ GÖKÇEK KARACA, Nuray/ BAYBORA, Dilek/ KOCABAŞ, Fatma, s.93.

³⁶ İşverenin yükümlülükleri: kıdem tazminatının ödenmesi, ibraname ve çalışma belgesi düzenlenmesi olarak sıralanabilir. İşverenin yükümlülükleri çalışmamızın dışında olduğundan, ayrıntılı bilgi için bkz: SÜZEK, Sarper, s.770-814.

³⁷ SÜZEK, Sarper, s.555.

³⁸ Bakınız: daha sonra değinilecek olan “Sürelî Fesih Bildirimi ile Sona Erdirme (Bildirimli Fesih)” başlığı altında “Bildirim Süreleri”. Belirtilen sürelerle uyulmadığında usulsüz fesih söz konusu olur ve ihbar tazminatı ödeme zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

³⁹ SÜZEK, Sarper, s.557.

II. SÜRELİ FESİH BİLDİRİMİ İLE SONA ERDİRME (BİLDİRİMLİ FESİH)

Sürelî fesih, “*bildirimli fesih*” ve “*fesih ihbar*” olarak ifade edilmekle birlikte, İş Kanunu’nun 17. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili madde gereğince; sadece belirsiz sürelî sözleşmeler için sürelî fesih bildirimî uygulanabilmektedir⁴⁰. Eğer sözleşme belirli süreliğine yapılmışsa, bildirimîsiz (haklı nedenle) feshe ilişkin düzenlemeler dikkate alınacaktır.

İngiliz hukukunda da Türk hukukunda olduğu gibi; Employment Rights Act 1996 madde 95 hükmü gereğince; fesih, *bildirimli* ve *bildirimîsiz* olmak üzere gerçekleştirilmektedir. Burada kısaca belirtmek gerekir ki; İngiliz Hukuku’nda haksız fesih, “*wrongful dismissal*” ve “*unfair dismissal*” olmak üzere iki başlık altında değerlendirilebilir. “*Wrongful dismissal*” olarak ifade edilen işten çıkarılma durumu; işverenlerin işçilerine işten çıkarıldığını *bildirmek suretiyle*, ancak bildirim süresi içerisinde işçilerine herhangi bir tazminat ödemedi veya ödemesi gereken tazminat miktarından daha az bir ödeme yapıldığında, ya da bildirim sürelerine uymamaları hâlinde ihbar tazminatının ödenmemesi durumlarında meydana gelebilmektedir⁴¹. *Wrongful dismissal* olarak ifade edilen işten çıkarılma durumları söz konusu olduğunda, işçinin belirli veya belirsiz sürelî iş sözleşmesi altında çalışması hâlinde, işverenine karşı dava açma ve tazminat hakkı doğacaktır⁴². Oysa ki Türk Hukuku’nda bildirimli feshin gerçekleşmesi bakımından, işçinin belirsiz sürelî iş sözleşmesi altında çalıştırılması gerekmektedir⁴³. Türk Hukuku’nda işçinin iş sözleşmesi belirli bir süreliğine yapılmışsa, bildirimîsiz (haklı nedenle) feshe ilişkin kurallar uygulanmaktadır.

İngiliz Hukuku’nda Employment Rights Act 1996, madde 94-98 hükümleri arasında düzenlenmiş; “*unfair dismissal*” olarak ifade edilen bir diğer haksız nedenle işten çıkarılma durumu da mevcuttur. *Unfair dismissal*, doğruluk kurallarına aykırı olarak işverenler tarafından işçilerin

⁴⁰ ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.353.

⁴¹ Citizens Advice: Your Notice Period During Dismissal, 2022, <https://www.citizensadvice.org.uk/work/leaving-a-job/dismissal/your-notice-period-during-dismissal/> (Erişim Tarihi: 20.09.2022); DAVIES, A.C.L., s.329-330.

⁴² TURNER, Chris, s.112.

⁴³ ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.353.

iş sözleşmeleri feshedildiğinde gerçekleşmektedir⁴⁴. Türk Hukuku'nda yer alan "Sürelî Fesih için Geçerli Sebepler" başlığı altında incelenecek sebeplere benzer şekilde; Employment Rights Act 1996 madde 98(2) hükmünde belirtilen işçinin yeterliliği, davranışları, iş gücü fazlalığı veya kanun kısıtlaması nedenlerinin varlığı dışında, "unfair dismissal" olarak ifade edilen doğruluk kurallarına aykırı olacak şekilde işten çıkarılma durumlarında, hukuka aykırılığın bulunduğu kabul edilmektedir⁴⁵.

Unfair dismissal, yine İngiliz Hukuku'ndaki wrongful dismissal işten çıkarılma durumlarında olduğu gibi; süresi belirli veya belirsiz bir iş sözleşmesi altındaki çalışanları kapsamaktadır⁴⁶. İngiliz Hukuku'nda çalışanların "unfair dismissal" fesih türüne dayanarak işverenlerine karşı dava açma hakkı, süresi belirli iş sözleşmelerinde belirtilen sürenin dolmasını beklemeden, işveren tarafından sonlandırıldığında mümkün olabileceği üzere, belirtilen süre dolduğunda iş sözleşmelerinin *uzatılmadığı* hâlde de doğması mümkündür⁴⁷. Belirsiz süreli iş sözleşmesi altında çalışanlara da aynı koruma mevcuttur. Burada işçinin dava açma hakkı, sözleşmesi işveren tarafından feshi ihbar süresi verilmeden sonlandırıldığında söz konusu olacaktır⁴⁸.

Türk Hukuku'nda iş güvencesi kapsamındaki işçiler, süresi belirsiz olan sözleşmeler ile çalışan,⁴⁹ otuz kişi veya otuz kişiden fazla çalıştıran

⁴⁴ DALDAL, Zeynep: İş Sözleşmesinin Feshi ve Sonuçları: 4857 ve 5953 Sayılı Kanunların İncelenmesi Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara 2014, s.56.

⁴⁵ DALDAL, Zeynep, s.56.

⁴⁶ Citizens Advice: Check if your Dismissal is Unfair, 2022, <https://www.citizensadvice.org.uk/work/leaving-a-job/dismissal/check-if-your-dismissal-is-fair/> (Erişim Tarihi: 20.09.2022).

⁴⁷ DUDDİNGTON, John, s.290; Citizens Advice: Check if your Dismissal is Unfair, 2022, <https://www.citizensadvice.org.uk/work/leaving-a-job/dismissal/check-if-your-dismissal-is-fair/> (Erişim Tarihi: 20.09.2022).

⁴⁸ Ayrıntılı bilgi için bakınız: *A Guide to UK Employment Law 2014*, http://www.kemp-little.com/cms/document/Guide_to_UK_Employment_Law.pdf (Erişim Tarihi: 16.12.2020), s.49.

⁴⁹ GÖKTAŞ, Seracettin: İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi, *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl 66, Sayı 1, Kış 2008, s.17, 22.

işyerlerinde çalışan,⁵⁰ asgari olarak altı ay kıdemli⁵¹ ve ilgili işletmeyi bir bütün olarak sevk ve idare etmek için yetkili olmayan kişilerdir⁵². İş güvencesi olsun veya olmasın⁵³, İş Kanunu'nun 17. maddesi gereğince; süreli fesihle tüm çalışanlara uygulanacak ihbar süresini düzenleyen hükümler mevcuttur (daha fazla bilgi için daha sonra incelenecek olan "Bildirim Süreleri" başlığına bakınız). Belirtilen süreler; İş Kanunu'nun 17. maddesinin 3. fıkrası gereği; taraflar arasında yapılan bir sözleşme ile artırılabilir. Süreli fesih türünde, taraflardan birinin diğer tarafa sözleşmeyi feshettiğine dair bildirimde bulunmalıdır⁵⁴. İngiliz hukukunda da benzer düzenlemeler mevcuttur. Employment Rights Act 1996, madde 86(3) hükmünde belirtildiği üzere; fesih için karşı tarafa verilecek olan bildirim süresi, işçinin iş sözleşmesinde kararlaştırılmış olabileceği gibi, böyle bir sürenin kararlaştırılmamış olması durumunda, Employment Rights Act 1996, madde 86(1) ve (2) hükümlerinde düzenlenen bildirim sürelerine taraflar uymak zorundadır⁵⁵. İlgili kanununun 86. maddesi'nin 1. fıkrası işverenlerin; 86. maddesinin 2. fıkrası ise işçilerin uyması gereken bildirim sürelerini düzenlemektedir. Employment Rights Act 1996, madde 86(1)(a) hükmü gereği; en az 1 ay ve en fazla 2 yıl süresince çalışan işçinin iş sözleşmesi işvereni tarafından feshedilecekse, işçi tarafına en az 1 haftalık bildirim süresi verilmelidir. Yine madde 86(1)(b) hükmünde; işçinin en az 1 ay ve 2 yıldan fazla, ancak 12 yılı geçmediği sürece çalışması, 2. yılından itibaren çalışmış olduğu her yıl için bir hafta daha bildirim süresine eklenmektedir. Madde 86(1)(c) hükmü gereği ise; 12 yıldan fazla çalışan işçilere fesih için verilecek olan bildirim süresi, en az 12 hafta olmalıdır. Employment Rights Act 1996, madde 86(2) hükmü; işçilerin fesih için uymaları gereken bildirim süresini düzenlemektedir. İlgili hüküm

⁵⁰ "Otuz işçi sayısının hesabına hastalık, yıllık izin, kısa süreli askerlik gibi nedenlerle iş sözleşmeleri geçici olarak askıda olan işçileri de dahil etmek gerekir." Soyer, Polat: "İşçiyi Bireysel Fesihlere Karşı Koruyan Yasal Düzenlemelerin Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları" Legal 2005 Yılı Toplantısı s.27-69 (İşçiyi Bireysel Fesihlere Karşı Koruma); GÖKTAŞ, Seracettin, s.17, 23-25

⁵¹ GÖKTAŞ, Seracettin, s.25-28.

⁵² 4857 sayılı İş Kanunu madde 18, SOYER, Polat, s.27-69 (İşçiyi Bireysel Fesihlere Karşı Koruma); GÖKTAŞ, Seracettin, s.17, 29.

⁵³ İş güvencesi kapsamı dışında olan işçiler çalışmamızın dışındadır.

⁵⁴ SÜZEK, Sarper, s.558; MANAV, Eda, s.31.

⁵⁵ TURNER, Chris, s.109; Citizens Advice: Your Notice Period During Dismissal, 2022, <https://www.citizensadvice.org.uk/work/leaving-a-job/dismissal/your-notice-period-during-dismissal/> (Erişim Tarihi: 20.09.2022).

gereği; bir aydan fazla çalışan işçilerin, işverenlerine fesih için vermeleri gereken bildirim süresinin en az 1 hafta olduğu belirtilmiştir. Türk ve İngiliz Hukuku bakımından düzenlenen bildirim sürelerine bağlı olarak; iş sözleşmesinin bir tarafı, sözleşmeyi feshedeceği yönünde karşı tarafa bildirimde bulunursa, iş sözleşmesi hemen sona ermemekle birlikte, belirli bir süreliğine devam etmektedir ve tanınan sürenin dolması ile kesin olarak sona ermektedir⁵⁶.

İş Kanunu'nda yer alan madde 18 hükmü gereğince; işveren tarafı, çalışanın sözleşmesini geçerli sebeplere veya geçerli olan tek sebebe dayanarak sonlandırabilir⁵⁷. Özellikle işçiyi feshetme karşılığında işini kaybetme korkusunu yaşatmamak ve iş güvencesini sağlamak için getirilen bu düzenlemeler, iş güvencesi kapsamındaki işçiler için geçerlidir. İş güvencesi, geniş anlamda "...işçinin işini kaybetmesini güçleştiren veya işini kaybetmesinden dolayı uğradığı zararı ve riski hafifletmeye, hatta telafi etmeye yönelik tüm önlemlerdir"⁵⁸. İngiliz Hukuku'nda ise iş güvencesinden yararlanmak için Türk Hukuku'nda olduğu gibi 6 aylık kıdem şartı değil, 6 Nisan 2012 tarihinden önce işe başlanmış ise en az *bir yıllık*, bu tarihten sonra işe başlayanlar için *iki yıllık* kıdem şartı aranmaktadır⁵⁹. Çalışma süresi; Employment Rights Act 1996 madde 211(1)(a) hükmü gereği; sözleşmede belirtilen gün itibarıyla başlamakta olup, fiilen işe başlama tarihi dikkate alınmamaktadır⁶⁰.

İş güvencesine tabi olmayan işçiler için ise iş sözleşmesi *geçerli sebep göstermeksizin* süreli fesih yöntemiyle sonlandırabilir. Örneğin; altı aylık kıdeme sahip olan bir işçi, ("Bildirim Süreleri" başlığı altında daha sonra

⁵⁶ Fesih bildirim süresi içinde işçi ve işveren arasındaki bütün hak ve borçlar devam etmektedir. Bknz: SÜZEK, Sarper, s.565. Türk ve İngiliz hukukundaki fesih bildirim sürelerine daha sonra, "Bildirim Süreleri" başlığı altında değinilmiştir.

⁵⁷ ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.377.

⁵⁸ KUTAL, Metin, "İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı, İktisadi ve Sosyal Boyutları", İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorular ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul 2002, s.16.

⁵⁹ Dismissing Staff: Eligibility to Claim Unfair Dismissal, <https://www.gov.uk/dismissing-staff/eligibility-to-claim-unfair-dismissal> (Erişim Tarihi: 21.09.2022).

⁶⁰ *General of Salvation Army v Dewberry*, [1984] kararı. Ayrıntılı bilgi için bakınız: Turner, Chris, s.109-110. İngiliz Hukukunda hastalık, yaralanma, kısa süreliğine ara verme, hamilelik gibi durumlar kıdem şartını etkilemez. İşçi işine devam ettiği sayılır (işe devamlılığını etkilemez). Ayrıca grev ve sözleşmenin hukuka aykırı olması devamlılık süresini etkilese de işçinin kıdemi hesaplanırken bu süreler dikkate alınmayacaktır. Bakınız: TURNER, Chris, s.109-110; BOWERS, John, s.36-37.

değınilecek) madde 17 hükmünde belirtilen bildirim sürelerine uyarak, “iki hafta sonra işten ayrılacağım”⁶¹ şeklinde fesih bildiriminde bulunursa, bu bildirim, iş sözleşmesini iki hafta sonra sonlandırmak için yeterli olacaktır. Buna karşılık, İngiliz hukukunda da işten ayrılmak isteyen ve bir aylık kıdeme sahip olan işçi, Employment Rights Act 1996, madde 86(2) hükmü gereği; *en az bir haftalık* bildirim süresi vermelidir⁶².

Bazı durumlarda, işveren de geçerli sebebe dayanmadan iş sözleşmesini süreli feshi yöntemiyle sonlandırabilir. Bu düzenleme, çalışmamızın dışında olan iş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler için geçerlidir⁶³. Bu gibi durumlarda işveren, bildirim sürelerine uyabilir veya sürelerle ilişkin peşin olarak ücret ödeyebilir,⁶⁴ böylelikle belirsiz süreli sözleşmeyi süreli fesih yöntemiyle sona erdirebilir.

A. Süreli Fesih İçin Geçerli Sebepler

İş güvencesi kapsamındaki çalışanların sözleşmeleri işverenin süreli fesih yöntemiyle sona erdirilmesi, geçerli sebep gerektirmektedir. Süreli fesih bildirimi için geçerli sebepler; İş Kanunu madde 18 hükmünde belirtildiği gibi; çalışanın yetersizliği, davranışları, işletme, iş yeri veya işin gereklerinden doğan sebepler olarak yer almaktadır. Bu bağlamda; süreli fesih nedenleri, işçiyi ilgilendiren sebeplerin yanı sıra, işverenden kaynaklanan sebepler olarak ikiye ayrılabilir.

⁶¹ GEREK, Nüvit/ GÖKÇEK KARACA, Nuray/ BAYBORA, Dilek/ KOCABAŞ, Fatma, s.104.

⁶² TURNER, Chris, s.109-111; HONEYBALL, Simon, s.73; BOWERS, John, s.2; Citizens Advice: Your Notice Period When Resigning, 2022, <https://www.citizensadvice.org.uk/work/leaving-a-job/resigning/your-notice-period-when-resigning/> (Erişim Tarihi: 21.09.2022).

⁶³ İş güvencesi kapsamı dışındaki işçilerin iş sözleşmelerine süreli fesih yöntemiyle son verilirken, iş güvencesi kapsamındaki işçilerde olduğu gibi fesih nedenlerinin yazılı olarak açık ve kesin belirtilmeleri gerekmez. Diğer temel fark ise; iş güvencesi dışındaki işçilerin savunmalarının alınmaları da zorunlu değildir. Bknz: SÜZEK, Sarper, s.556.

⁶⁴ 4857 sayılı İş Kanunu, madde 17(5): “İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir”. Ayrıca bknz: SÜZEK, Sarper, s.556. Aynı düzenleme, İngiliz hukukunda da mevcuttur. Bakınız: TURNER, Chris, s.109-110. Bildirim sürelerine ilişkin düzenlemelere daha sonra “Bildirim Süreleri” başlığı altında değinilmiştir.

1. İşçinin Yetersizliği veya Davranışları

Sürelî fesih bildirim sebeplerine ilişkin olarak, kanunda örneklere yer verilmemiştir. Buna rağmen; uygulamada görülen ve kanunun gerekçesinde belirtilen, çalışan kişinin *yetersizliğinden* doğan sebepler; benzer işi görenlerden ortalama olarak daha az verimli çalışma, göstermiş olduğu niteliklerden beklenene bakıldığında, bundan daha düşük olan performansla sahip olmak, çalışanın işine yoğunlaşmasının giderek azalması durumu veya işine yatkın olmaması; öğrenme yetersizliği veya kendini yetiştirme yetersizliği; çalışanın sıkça hastalanması; işini gerektiği şekilde yapmasını sürekli olarak etkileyen hastalık ve uyum yetersizliği, örnek olarak gösterilebilir. Ancak belirtilen bu sebepler, işçiyi çalışamaz duruma getirmemelidir⁶⁵. Örneğin; 2018 yılında verilen bir kararda, davacı işçinin 2015 yılı içerisinde 67,5 saat sebepsiz devamsızlık, 45 saat vizite, 3 saat ücretsiz izin, 157,5 saat SGK istirahati aldığı ve bunların işgücü ve iş yeri başarısını olumsuz etkilemesi sebepleri ile İş kanununun 18. maddesi kapsamında iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmişti. Yargıtay, işçinin sıkça rapor almasının iş yerinde olumsuzluklara neden olduğu sebebiyle, sözleşmesinin bildirimli veya sürelî olmak üzere feshedilebileceğine dair karar vermiştir⁶⁶.

İngiliz hukukunda işçinin yetersizliğine dayanarak işveren tarafından işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi; Employment Rights Act 1996, madde 98(2)(a); 98(3)(a) ve (b) hükümlerinde düzenlenmiştir. İlgili madde hükümlerinde; Türk Hukuku'nda olduğu gibi işçinin yetersizliğine ilişkin örneklere yer verilmemiş, ancak madde 98(3)(a) hükmünde bir işçinin işini yapma konusundaki yeterliliği; beceri, yetenek, sağlık veya başka herhangi bir fiziksel veya zihinsel özelliğe atıfta bulunarak değerlendirilmesi gerektiği yönünde ifade edilmektedir. Kanun'un

⁶⁵ 4857 sayılı İş Kanunu madde 18 gerekçesi. Ayrıca bakınız: GEREK, Nüvit/ GÖKÇEK KARACA, Nuray/ BAYBORA, Dilek/ KOCABAŞ, Fatma, s.98; GÖKTAŞ, Seracettin, s.38-40; MANAV, Eda, s.74-80; ÇELİK, Nuri/ CANIKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.388-390.

⁶⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi K.2016/768, E.2016/35051 T.22.01.2018. Ayrıca bakınız: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi K.2018/22732, E.2018/3958 T.10.12.2018, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Yargıtay Kararları, 2019, Cilt: 2, Sayı: 61, (<https://calisma-toplum.org/yargitay-karari/sik-sik-rapor-alma-gecerli-fesih>) Erişim Tarihi: 22.08.2022; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi K.2013/16856, E. 2013/18075 T. 08.07.2013 (<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>) Erişim Tarihi: 22.08.2022; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2019/7373, E. 2018/8229, T. 01.04.2019 (<http://www.kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2018-8229.htm>) Erişim Tarihi: 22.08.2022.

madde 98(3)(b) hükmünde ise; işçinin sahip olduğu pozisyonla ilgili olarak herhangi bir ünvan, diploma veya diğer akademik, teknik veya mesleki yeterliliği de dikkate alınabilir.

İngiliz Hukuku'ndaki kanun maddelerinde işçinin yetersizliğine bağlı olarak iş sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin örneklere yer verilmesi de *Woods v Olympic Aluminium Co* [1975]⁶⁷ davasında olduğu gibi işçinin işini yapma konusundaki yetersizliği, neden olarak kabul edilebilir. İşçinin işini yapma konusundaki yetersizliği nedeniyle iş sözleşmesine son verilmesi için *Alidair v Taylor*⁶⁸ davasını da örnek olarak verebiliriz. İlgili davada; kötü bir inişten sonra uçağa zarar veren ve yolcuları korku içerisinde bırakan pilotun iş sözleşmesi, işini yapma konusundaki yetersizliği nedeniyle feshedilmişti. Mahkeme; pilotların gerekli olan mesleki beceri derecelerinin yüksek olduğu ve ilgili davada pilotun bu yüksek standartlara uygun bir şekilde davranmadığı, dolayısıyla işten çıkarılmak için geçerli bir nedenin varlığına dair karar vermiştir. Ancak yine de belirtmeliyiz; işçinin işini yapma konusundaki yetersizliği nedeniyle dayanarak işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi; bazı durumlarda haksız fesih de sayılabilmektedir. Örneğin; *Steelprint Ltd v Haynes* [1996]⁶⁹ davasında; işveren, işyerini yeniden yapılandırdıktan sonra, bilgisayar yazılımı konusunda çalışanlarına eğitim sağlamamış, işçinin işini yapma konusundaki yetersizliği nedeniyle bir çalışanın iş sözleşmesine son vermiştir. Mahkeme; işverenin işyerindeki yeni yapılandırmalar sonrasında çalışanlarına bilgisayar yazılımı konusunda eğitimi sağlamaması nedeniyle çalışanın iş sözleşmesine son verilmesinin haksız olduğu yönünde karar vermiştir.

İşverenin; işçinin yetersizliği nedeniyle iş sözleşmesine son vermesi, *McPhee v George Wright* [1975]⁷⁰ davasındaki karar gereği işçinin sağlık nedenlerinden dolayı işini yapamaması durumlarını da

⁶⁷ *Woods v Olympic Aluminium Co* [1975] IRLR 356 <http://swarb.co.uk/woods-v-olympic-aluminium-ltd-1975/> (Erişim Tarihi: 21.09.2021). Ayrıca bakınız: LEWIS, Joan: *Employment Law and Occupational Health: A Practical Handbook*, 2.Bası, Oxford 2010, s.171; SARGEANT, Malcolm/ LEWIS, David, s.267-268; DAVIES, A.C.L, s.313; CABRELLI, David, s.140.

⁶⁸ *Alidair v Taylor* [1977] EWCA Civ J1027-5, No. EAT/324/76, <https://vlex.co.uk/vid/alidair-ltd-v-taylor-793017681> (Erişim Tarihi: 19.09.2022).

⁶⁹ *Steelprint Ltd v Haynes* [1996] 69 UKEAT 467_95_0107, EAT/467/95, https://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/1996/467_95_0107.html (Erişim Tarihi: 19.09.2022).

⁷⁰ *McPhee v George Wright*, [1975]: TURNER, Chris, s.120.

kapsayabilmektedir. Buna rağmen; *Rumbold v Jaguar Land Rover* [2020]⁷¹ davasında işçinin sağlık sebeplerine bağlı olarak işini yapamaması hâlinde iş sözleşmesinin hemen feshedilmemesi gerektiğini, işveren tarafından işçinin durumuna özen göstermesi, gerekirse ona yapabileceği bir başka işin verilebileceğini, aksi halde haksız fesih olarak kabul edilebileceğine dair karar verilmiştir. *Tayside Regional Council v McIntosh* [1982]⁷² davasında ise; işin niteliğine ilişkin şartlara uymamak, işçinin yetersizliğinden dolayı iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için bir diğer neden olarak kabul edilebilir. Belirtilen örnekler kanunda açık olarak sayılmadığından; işçinin yetersizliği sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi, bunlarla sınırlı değildir.

Türk hukukunda *işçinin davranışlarına* ilişkin sebepler de İş Kanunu'nun gerekçesinde yer almaktadır. İlgili sebepler; çalışanın davranışlarının iş sözleşmesine aykırı düşmesi;⁷³ çalışanın işveren tarafına zarar vermesi veya zararın tekrar edilmesinin tedirginliğinin yaşatılması; rahatsızlık verecek şekilde diğer çalışanlardan borç para istemesi; diğer çalışanları işverene karşı kışkırtması; işini yerine getirirken uyarılara rağmen bunu eksik, kötü veya yetersiz bir şekilde yapması; iş akışını ve ortamı olumsuz etkileyecek şekilde başka kişilerle ilişkiye girmesi; uzun telefon görüşmelerinin yapılması; sıkça işe geç gidilmesi; işini aksatacak şekilde iş yerinde dolaşması; amir veya diğer çalışanlarla ciddi bir geçimsizliğin olması; sık sık ve gereksiz durumlarda tartışmaya girişmek gibi hâller, sınırlı sayıda olmamakla birlikte örnek olarak verilebilir⁷⁴.

İş akışını etkileyecek nitelikte bir davranışa örnek verecek olursak, Yargıtay'ın vermiş olduğu karara değinebiliriz. Burada bir hemşirenin

⁷¹ *Rumbold v Jaguar Land Rover* [2020], Case Number: 1301922/2019(V), https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5fd367ac8fa8f54d5f67a7cf/Mr_V_Rumbold_v_Jaguar_Land_Rover-1301922_2019-__Reserved_Judgment_.pdf (Erişim Tarihi: 08.09.2022).

⁷² *Tayside Regional Council v McIntosh* [1982] IRLR 272 EAT: TURNER, Chris, s.120.

⁷³ İşçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları sebebine ilişkin Yargıtay, takip edilen amacın "*işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması rizikosundan kaçınmak...*" olduğunu belirtmektedir. T.C.bYargıtay 9. Hukuk Dairesi K.2018/8963, E.2017/23999 T.18.04.2018 (<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>) Erişim Tarihi: 22.08.2022.

⁷⁴ 4857 sayılı İş Kanunu madde 18 gerekçesi. Ayrıca bakınız: GEREK, Nüvit/ GÖKÇEK KARACA, Nuray/ BAYBORA, Dilek/ KOCABAŞ, Fatma, s.98. MANAV, Eda, s.80-87; ÇELİK, Nuri/ CANIKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.390-392.

(davacının) hasta yataklarının üzerine oturması ve “hasta gelmesin diye dua ederken biz” yazısı ile fotoğrafını sosyal medya ortamında paylaşmasının haklı fesih nedenini oluşturmadığı, ancak geçerli sebep olarak değerlendirilmesi gerektiği, dolayısıyla davacının işe iadesi istemi reddedilmiştir. Sosyal medya ortamında yayınlanan fotoğrafın çalışma saatlerinde olduğunun tespit edilmesi, davalı hastane kurumunun isminin ve logosunun yer alması, davacının giydiği forma ve taktığı yaka kartı, çalışma ortamındaki disiplini etkileyeceği, hatta işin akışını da etkileyeceği yönünde karar verilmiştir⁷⁵.

Türk Hukuku’nda olduğu gibi; İngiliz Hukuku’nda da işçinin davranışlarına bağlı olarak iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilebilir. Employment Rights Act 1996, madde 98(2)(b) hükmü gereği; işveren, işçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir. Ancak Türk Hukuku’nda olduğu gibi, kanun maddesinde işçinin davranışlarına ilişkin örnekler yer verilmemiştir. Bu sebeple; İngiliz Hukuku’ndaki içtihat kararları, bize yol göstermektedir. İlk olarak; *Rumbold v Jaguar Land Rover* [2020]⁷⁶ davasını örnek olarak verebiliriz. İlgili davada; 20 yıl boyunca çalışmış olduğu işyerinde 808 vardiyasına gidemeyen davacı işçinin iş sözleşmesi, davalı işveren tarafından işçinin davranışları ve işçinin işini yapma konusundaki yetersizliğine bağlı olarak feshedilmiştir. İşçinin işe devamsızlığının sebebi, kalçası ile ilgili olarak sorunlar yaşaması ve kronik ağrılara neden olan avasküler nekroz hastalığının gelişmesidir. Mahkeme; işçinin sağlık sebeplerine bağlı olarak işe devamsızlığı nedeniyle iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesinin haksız olduğu sonucuna varmıştır. Mahkemenin vermiş olduğu karar gereğince; davalı işveren, işyerindeki devamsızlık yönetimi prosedürlerini takip etmelidir ve davacının işe devamsızlığının nedenini tespit etmekle yükümlüdür. Bunu tespit ettikten sonra işçinin devam eden istihdamı ile ilgili olarak herhangi bir karar vermeden, tespit edilen sebeplerin özenle dikkate alınması gerektiğini, hatta işçiye yapabileceği başka bir işin verilmesi gerektiği yönünde karar verilmiştir.

⁷⁵ TC Yargıtay 7. Hukuk Dairesi K.2016/11591, E.2015/46017 T.26.05.2016 (<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>) Erişim Tarihi: 22.08.2022.

⁷⁶ *Rumbold v Jaguar Land Rover* [2020], Case Number: 1301922/2019(V), https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5fd367ac8fa8f54d5f67a7cf/Mr_V_Rumbold_v_Jaguar_Land_Rover-_1301922_2019-_Reserved_Judgment_.pdf (Erişim Tarihi: 08.09.2022).

İşçinin davranışlarına bağlı olarak iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesine ilişkin bir diğer dava; *Hann & Edwards v Crittall Hope* [1972],⁷⁷ davasıdır. Bu davada karar verildiği üzere; makul ve hukuka uygun iş talimatlarına uymama, işçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi için bir sebep olarak gösterilebilir. İş talimatlarına uymama konusuna ilişkin olarak daha güncel bir dava örneği; *Deimantas Kubilius v Kent Foods Limited* [2020]⁷⁸ davasıdır. Bu dava; COVID-19 pandemisi sırasında görülmüştü. Pandemi sırasında yüz maskesi takma zorunluluğu getirilmiş, ancak davacı işçinin sürekli olarak uyarılmasına rağmen yüz maskesini takmaması ve bu konuda ısrarcı olması nedeniyle iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesinin haklı nedenle bir fesih türü olduğu kabul edilmiştir.

Parsons v McLoughlin [1978],⁷⁹ davasında ise işçinin ciddi disiplin suçu işlemesi ve *Moore v C & A Modes* [1981]⁸⁰ davasında olduğu gibi işçinin bir ceza suçu işlemesi de işçinin davranışlarına ilişkin olarak iş sözleşmesinin feshedilmesine yol açan sebep olarak kabul edilmiştir. Belirtilen nedenler, işçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesine ilişkin olarak sadece örnek olarak verilmiş, bunlarla sınırlı olmadığını belirtmeliyiz.

Türk ve İngiliz Hukuku'nda işçinin davranışlarına ilişkin bir diğer fesih nedeni, işçinin bir başka işçiye karşı *mobbing* veya *psikolojik taciz* uygulamasıdır⁸¹. *Mobbing*, "her tür incitici ve küçük düşürücü tutum ve davranışlar"⁸² olarak tanımlanmaktadır. İş Kanunu'nda "mobbing" kelimesine yer verilmemiştir. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi gereğince; işverenin, çalışanlarının psikolojik taciz eylemlerinden koruma ve bu tür tacize uğrayan çalışanlar için gerekli önlemleri alma yükümlüğü

⁷⁷ *Hann & Edwards v Crittall Hope* [1972]: TURNER, Chris, s.120; CHANDLER, Peter: *A-Z of Employment Law*, 4. Bası, London 2003, s.245-247.

⁷⁸ *Deimantas Kubilius v Kent Foods Limited* [2020], Case Number: 3201960/2020 V, https://assets.publishing.service.gov.uk/media/602cf1398fa8f50383c41fa8/D_Kubilius_v_Kent_Foods_UK_Ltd_-_3201960_2020_-_Judgment.pdf (Erişim Tarihi: 08.09.2022).

⁷⁹ *Parsons v McLoughlin* [1978]: TURNER, Chris, s.121.

⁸⁰ *Moore v C & A Modes* [1981]: TURNER, Chris, s.121.

⁸¹ KESER, Hakan: "İş Sözleşmesinin Mobbing Sebepi ile Feshi Üzerinde Bir Değerlendirme" Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan (*İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*) Özel Sayı, İstanbul 2016, s.270.

⁸² KESER, Hakan, s.264.

altında olduğu kabul edilmektedir⁸³. Başka bir ifadeyle, bir işçisinin başka bir işçiye psikolojik taciz uygulaması hâlinde, psikolojik tacizi uygulayan işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi ve böylelikle işine son verilmesi için haklı nedenle bir fesih sebebini oluşturmaktadır.

Mobbing kavramı, İngiliz hukukunda “*workplace bullying*” (işyeri zorbalığı)⁸⁴ olarak yerini almaktadır. İngiliz hukukundaki *Haringey Council v Al-Azzawi* [2001] davasında,⁸⁵ işçi bir diğer çalışana ırkçılık yaparak, “*kanlı arap*” sözlerini söylemiş ve çalışan işverene karşı dava açmıştır. İlk derece mahkemesinde görülen davada, çalışan davayı kazanmış, ancak sonrasında işveren, davayı İstinaf Mahkemesine taşımıştır. İstinaf Mahkemesi, işverenin ırkçılık yapan işçiyi uyarması ve sonrasında tüm çalışanlarını ırk, cinsiyet, yaş, din, cinsel eğilim konusunda eşitliği vurgulamasını hedefleyen bir eğitim programı düzenlemesi sebebiyle, işvereni haklı bulmuştur. Burada önemli olan, işverenin işyerinde çalışmakta olan çalışanlarının eşitliğini vurgulaması ve her türlü zorbalığa karşı gelmesini sağlayan eğitim programlarının düzenlemiş olmasıdır. Eğer şikâyet edilen işçinin davranışları uyarıdan ve eğitimlerden sonra devam etseydi, diğer işçiye karşı davranışları “*mobbing*” sayılıp, iş sözleşmesinin feshedilmesi için haklı nedenle bir fesih sebebini oluşturmuş olacaktır.

İngiliz Hukuku’nda işyeri zorbalığına ilişkin olarak bir diğer dava örneği; *Carol Hurley v East Sussex Healthcare NHS Trust* [2021]⁸⁶ davasıdır. İlgili davada davacı, davalı kurumun maliye bölümünde çalıştığı, ancak sürekli olarak başka çalışanlar tarafından işyeri zorbalığına maruz kaldığından, istifa etmek durumunda kalmıştır. Bir olayda; bölüm müdürü ertesi gün 3 saatlik bir sunum yapması gerektiği yönünde alaya alacak şekilde davacıya e-postalar göndermiş, davacı ise bunu başka bir müdüre aktardığında diğer meslektaşları tarafından dışlanmaya başlanmış olması, davacının bilgisayar ortamındaki tabloların tahrif edilip bilgilerin silinmesi, masa çekmecelerinin boşaltılması ve masasından önemli notlarının kaldırılması gibi başka kötü şakalara maruz kalmıştı. Davacı; bu

⁸³ KESER, Hakan, s.266.

⁸⁴ KESER, Hakan, s.262; PYPER, Doug, s.9

⁸⁵ *Haringey Council v Al-Azzawi* [2001] UKEAT 158_00_0312 http://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2001/158_00_0312.html (Erişim Tarihi: 21.09.2021).

⁸⁶ *Carol Hurley v East Sussex Healthcare NHS Trust* [2021], Case No: 2300231/2019V, https://assets.publishing.service.gov.uk/media/60191558d3bf7f70bd7638fc/Mrs_C_Hurley_v_East_Sussex_Healthcare_NHS_Trust_-_2300231_2019_Full_hearing.pdf (Erişim Tarihi: 08.09.2022).

olaylardan sonra istifa etmiş, durumu Mahkemeye taşımıştı. Mahkeme; işçinin bunu yapmak istemediği hâlde iş sözleşmesine kendisi tarafından son verilmesinin nedeni, diğer çalışanların davranışları olduğu ve iş sözleşmesinin sonlandırılmasının haklı nedenle bir fesih türü olarak kabul edilebileceği, çünkü işi bırakmaya zorlandığını ve bu nedenle ona tazminat verilmesi gerektiği yönünde karar vermiştir.

2. İşletme, İş Yeri veya Gereklere Kaynaklanan Sebepler

İşletme, iş yeri veya işin gereklerinden ötürü sebepler, iş gücü fazlalığı gibi sebepler nedeniyle, işverene işçilerinin iş sözleşmelerine son vermesi için gösterilen sebeplerdir. Kanunda yer alan nedenler, işçi ile bağlantısı olmaksızın *işyeri dışında* ve *işyeri içindeki* sebepler olarak ikiye ayrılmaktadır.

İşyeri dışından ötürü sebepler, kanunun gerekçesinde; sürüm/satış imkanlarının azaltılması, taleplerin/siparişlerin azalması, enerjinin sıkıntı yaratması, ekonomik kriz, piyasadaki durgunluk, pazar kaybı ve hammadde sıkıntıları olarak sıralanmaktadır⁸⁷. Belirtilen sebeplerden dolayı, çalışma ortamında işin sürdürülmesi imkânsız hâle gelmektedir ve işçinin iş sözleşmesine süreli fesih yöntemiyle son verilebilir.

İşyeri içindeki sebepler ise yine kanun gerekçesinde yer almaktadır. Bunlar; çalışma yöntemlerinin farklı bir şekilde uygulanması, çalışma ortamının daraltılması, yeni bir teknolojinin uygulanması, çalışma ortamının veya iş türlerinin bir kısmının tamamen kaldırılması olarak belirtilmiştir⁸⁸.

Türk Hukuku'nda olduğu üzere; İngiliz Hukuku'nda da işletme, işyerinden veya gereklerinden kaynaklı sebeplerle işçilerin iş sözleşmelerinin işveren tarafından sonlandırılması mümkündür. İngiliz Hukuku'nda Employment Rights Act 1996 madde 98(2)(c) ve 139 hükümleri; "*redundancy*" olarak ifade edilen iş gücü fazlalığı nedeniyle işgücünün azaltılmasını hedefleyen işten çıkarılma durumlarını düzenlemektedir⁸⁹.

⁸⁷ GEREK, Nüvit/ GÖKÇEK KARACA, Nuray/ BAYBORA, Dilek/ KOCABAŞ, Fatma, S.99; GÖKTAŞ, Seracettin, s.36-38; ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.392-395.

⁸⁸ 4857 sayılı İş Kanunu madde 18 gerekçesi. Ayrıca bakınız: GEREK, Nüvit/ GÖKÇEK KARACA, Nuray/ BAYBORA, Dilek/ KOCABAŞ, Fatma, S.99; GÖKTAŞ, Seracettin, s.36-38; ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.392-395.

⁸⁹ Redundancy: Your Rights. <https://www.gov.uk/redundancy-your-rights> (Erişim Tarihi: 08.09.2022); DAVIES, A.C.L., s.346; CABRELLI, David, s.155; SAPPIDEEN, Carolyn/ M. O'GRADY, Paul/ RILEY, Joellen/ SMITH, Belinda, s.388.

İlgili hükümler gereğince; işverenin işletmesinin veya işyerinin kapatılması ya da kapatılmasının düşünülmesi durumlarında veya çalışanların belirli türde bir işi yapmaları ya da çalıştıkları yerde işi yürütmeleri gereklilikleri sona ermiş, azalmış ya da sona ermesi veya azalması beklenildiğinde; işveren, çalışanlarının iş sözleşmelerine son verebilir⁹⁰. Bu alanda İngiliz Hukuku'ndaki en önemli kararlardan biri; *Safeway Stores Plc v Burrell* [1997]⁹¹ davasıdır. Bu davadaki karar gereği; “redundancy” hükümlerine dayanarak işletme, işyerinden veya gereklerinden kaynaklı sebeplerle işten çıkarma durumlarını değerlendirirken, belirli bir işi yapmak için gereken çalışan sayısında bir azalma olup olmadığına odaklanılmalıdır. Örneğin; *Berkeley Catering Ltd v Mrs J Jackson* [2020]⁹² davasında; işveren, çalışanın “Genel Müdür” olarak işletmesinde çalıştığı rolün artık gereksiz olduğunu ve görevlerinin çoğunu kendisi tarafından üstlenileceği için çalışanın iş sözleşmesine son vermiştir. Çalışan; haksız yerden işten çıkarıldığını düşünerek, işverenine karşı dava açmıştır. İlk derece Mahkemesi; işverenin işletmesinde “Genel Müdür” ihtiyacının azaldığı bir durum söz konusu olmadığı, çünkü bu rolün diğer çalışanlar tarafından üstlenilmiş olduğu ve bu nedenle işverenin esas olarak amacının çalışanını sabote etmesi olduğundan, çalışanın haksız yere işten çıkarıldığına karar vermiştir. İstinaf Mahkemesi ise bu kararı bozmuştur. İstinaf Mahkemesi kararı gereği; İlk derece Mahkemesinin vermiş olduğu kararın hatalı olduğu, çünkü “Genel Müdür” ihtiyacının azalıp azalması noktasına odaklandıkları ve bunun yerine *Safeway Stores Plc v Burrell* [1997]⁹³ davasında belirtildiği üzere belirli bir işi yapmak için gereken çalışan sayısına odaklanmaları gerekmektedir. İlgili davada; işverenin

⁹⁰ Chartered Institute of Personnel and Development 2022 (CIPD), ‘Redundancy: An Introduction’, 31.08.2022: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/employment/redundancy/factsheet#> (Erişim Tarihi: 09.09.2022); SAPPIDEEN, Carolyn/ M. O’GRADY, Paul/ RILEY, Joellen/ SMITH, Belinda, s.338.

⁹¹ *Safeway Stores Plc v Burrell* [1997] IRLR 200, [1997] ICR 523, [1997] UKEAT 168_96_2401, https://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/1997/168_96_2401.html (Erişim Tarihi: 13.09.2022).

⁹² *Berkeley Catering Ltd v Mrs J Jackson* [2020] Appeal No. UKEAT/0074/20/LA(V), https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5fc0fa2a8fa8f559e44d2de1/Berkeley_Catering_Ltd_v_Mrs_J_Jackson_UKEAT_0074_20_LA_V_.pdf (Erişim Tarihi: 13.09.2022).

⁹³ *Safeway Stores Plc v Burrell* [1997] IRLR 200, [1997] ICR 523, [1997] UKEAT 168_96_2401, https://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/1997/168_96_2401.html (Erişim Tarihi: 13.09.2022).

işletmesinde “Genel Müdür” pozisyonundaki işi yapmak için gereken çalışan sayısının azaldığını, çünkü işveren, işletmesindeki bu görevi kendisi tarafından üstlendiği, geriye kalan ufak görevler ise mevcut personel arasında bölüştürülmüştü. Sonuç olarak; çalışanın işten çıkarılma sebebinin haksız olmadığına karar verilmiştir.

İngiliz Hukuku’nda işçinin iş sözleşmesine son verilmesi, “*Statutory Restriction*” olarak ifade edilen kanundaki kısıtlamalar durumunda da gerçekleşebilir. Employment Rights Act 1996 madde 98(2)(d) hükmü gereğince; kanundaki bir kısıtlama nedeniyle işveren tarafından işçinin iş sözleşmesi sonlandırıldığında, bu bir haklı sebep olarak kabul edilmektedir. Örneğin; bir işyerinde kamyon şoförü olarak çalışan bir kişinin sürüş ehliyetinin elinden alınması durumunda işe devam etmesi, kanuna aykırı sayılmaktadır. Bu bağlamda; “*Statutory Restriction*” olarak ifade edilen kanundaki kısıtlama nedenine dayanarak, kamyon şoförünün iş sözleşmesine son verilebilir, yapılan fesih ise haklı sayılacaktır⁹⁴. Buna ilişkin olarak verebileceğimiz bir diğer örnek ise; *Baker v. Abellio London Ltd* [2017]⁹⁵ davasıdır. Davada incelenen 2006 tarihli Göçmenlik, İltica ve Vatandaşlık Yasası’nın madde 15 hükmü gereği; ülkeye girmek veya ülkede kalmak için izni olmayan; ya da ülkeye girmek veya kalmak için izni olan, ancak çalışma izni olmayan ve göçmenlik kontrolüne tabi bir yetişkinini çalıştırmak, yasaklanmıştır. İlgili davada; yabancı uyruklu ancak çocukluğundan beri İngiltere’de ikamet eden bir otobüs şoförünün İngiltere’de ikamet etme hakkının olduğunu kanıtlayan bir belgeyi sunmadığı ve 2006 tarihli yasa altında göçmenlik kontrolüne tabi bir yetişkinin çalıştırılmasının yasa dışı olduğu gerekçesiyle, işine son verilmişti. İlk derece Mahkemesi, ikamet etme hakkını kanıtlayan belge istenildiği zaman, bunun sunulması gerektiğini, aksi hâlde çalışanların çalıştırılmalarının yasak olduğu, dolayısıyla iş sözleşmelerine kanun kısıtlaması nedeniyle son verilebileceği yönünde karar vermiştir. İstinaf Mahkemesi ise İlk Derece Mahkemesinin vermiş olduğu kararın aksine, otobüs şoförünün göçmenlik kontrolüne tabi olmadığı ve ülkede bulunmasının yasal olduğu,

⁹⁴ Dismissal: Your Rights. Reasons you can be dismissed: <https://www.gov.uk/dismissal/reasons-you-can-be-dismissed> (Erişim Tarihi: 08.09.2022).

⁹⁵ *Baker v. Abellio London Ltd* [2017], UKEAT 0250_16_0510 (5 October 2017), https://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2017/0250_16_0510.html (Erişim Tarihi: 19.09.2022); https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a0981f7ed915d0adcdf46a2/Mr_D_Baker_v_Abellio_London_Ltd_UKEAT_0250_16_LA.pdf (Erişim Tarihi: 19.09.2022).

dolayısıyla ikamet etme hakkını gösteren belgeyi ibraz etmesine zorlanmaması gerektiği sonucuna varmıştır. Bu bağlamda; 2006 tarihli yasa ile göçmenlik kontrolüne tabi yetişkinlerin, ülkeye girişleri, kalmaları veya çalışmaları yasak olması hâlinde, “Statutory Restriction” olarak ifade edilen kanundaki kısıtlama nedenine dayanarak, iş sözleşmelerine son verilebilir, yapılan fesih ise haklı sayılacaktır. Ancak davada olduğu gibi göçmenlik kontrolüne tabi olmayan ve ülkede yasal olarak bulunan yetişkinlerin kanundaki kısıtlama nedenine dayanarak iş sözleşmelerine son verilmesi mümkün değildir, verilse de haksız fesih sayılacaktır.

B. Geçerli Sebep Oluşturmayacak Haller

Yukarıda, süreli feshin gerçekleşmesi için geçerli sebeplerden bahsedildi. Ancak bazı durumlar, süreli fesih için geçerli sebep oluşturmayacaktır. Geçerli sebep olmayan hâller; İş Kanunu’nun 18. maddesinde belirtildiği üzere; sendikaya üyelik, çalışma saatlerinin dışında veya işveren tarafının rızası ile çalışma saatleri içerisinde işçinin sendikal faaliyetlere katılması, sendika temsilciliğinin yapılması, mevzuat veya iş sözleşmesindeki haklarını takip veya yükümlülüklerinin yerine getirilmesi için çalışanın işveren tarafına karşı idari veya adli makamlara başvurması veya başlatılmış süreç varsa, buna katılması; çalışanın ırkı, rengi, cinsiyeti, medeni hali, aile yükümlülükleri, hamileliği, doğurması, dini, siyasi görüşü veya benzeri nedenler, kadınların çalıştırılmasının yasak olması halinde işe gelmemeleri ve çalışanların hastalığı/kaza sebebiyle öngörülen bekleme sürelerinde işe geçici devamsızlığı olarak belirtilmiştir⁹⁶.

İş Kanunu’nun 5. maddesi gereği; bir çalışanın dili, ırkı, rengi, cinsiyeti, engelli olması, siyasal düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhep ve benzeri sebeplere bağlı olarak ayırım yapılamaz. Bunun yanı sıra; biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, işçinin iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanması veya sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya

⁹⁶ Ayrıca bakınız: ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.402-403. GÖKTAŞ, Seracettin, s.41, Ekonomi, Münir: Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması, *Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı 22, 2009/3, s.23: “İşçinin doğum yapması geçerli bir sebep oluşturmaz, işverenin aksi yönde işlem yaparak, ...iş sözleşmesini feshetmesi halinde kadın işçi, iş güvencesi hükümlerine göre feshin geçersizliği hakkında dava açabilir.” Feshin geçersizliği ileri sürülürse, işe iade talep edilebilir. İşe iade edilmediği takdirde iş güvencesi tazminatı talep edilir (İK 21/1). Her iki durumda da işçi çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş ücret ve diğer haklarını (İK 21/3), ayrıca işe başlatılmaz ise ihbar ve kıdem tazminatı talep edebilir.

dolaylı olarak farklı işlemlerin yapılamaması gerekmektedir. İlgili düzenlemeye benzer şekilde; Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu da kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınmasını hedefleyerek; kanunun 3. maddesi gereği cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı olarak ayrımcılığın yapılması yasaklanmıştır. İlgili Kanun'un 6. maddesi ise; işveren veya işveren tarafından yetkilendirilen kişinin de çalışanları veya çalışmak için başvuran kişilerin aleyhinde; bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları, çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçlerinde ayrımcılığın yapılamaması gerekmektedir.

İngiliz hukukunda da benzer düzenlemeler mevcuttur. Equality Act 2010 olarak ifade edilen Eşitlik Kanunu'nun 4-19. maddeleri gereğince; bir kişinin yaşı, engelli durumunda olması, cinsiyetini değiştirmesi, evliliği, eşcinsel evliliği, hamile olması, doğum yapması, ırkı, dini, inancı, cinsiyeti ve cinsel yönelimi⁹⁷ konusunda herkes eşittir ve herhangi bir sebepten ötürü ayrımcılığın yapılması yasaktır⁹⁸. İşyerinde eşitliği sağlamak için getirilen düzenlemeler, kanunun 5. bölümünde yer almaktadır⁹⁹. Belirtilen bölümde, işverenin bahsedilen nedenlere dayanarak, bir kişiyi işe almaması veya iş sözleşmesine son verip ayrımcılık yapmamasını gerektirir¹⁰⁰. Eğer bir kişi engelli ise; belirtilen kanununun 20. maddesi gereğince; işveren, engelli kişiye kolaylık sağlamak için elinden geleni ve işyerinde gerekli olan düzenlemeleri, kolaylıkları sağlamakla yükümlüdür¹⁰¹.

İngiliz hukukunda geçerli sebep olmadan haksız yere işten çıkarılma durumlarına "Sürelî Fesih Bildirimi ile Sona Erdirme (Bildirimli Fesih)" başlığı altında bahsedilen "*wrongful dismissal*" ve "*unfair dismissal*"

⁹⁷ Ayrıca bakınız: SARGEANT, Malcolm/ LEWIS, David, s.96-109; PYPER, Doug, s.9 ve 17, MARTİN, David: *Discrimination Law and Employment Issues*, London, 2006, s.2; BOWERS, John, s.3. Cinsiyet, evlilik ve cinsel yönelim konusunda birtakım düzenlemeler, Sex Discrimination Act 1975'de de yer verilmiştir (madde 6). Düzenlemeler sayesinde cinsiyet, evlilik ve cinsel yönelim konusunda ayırım yapmak yasaktır. Bakınız: CHANDLER, Peter, s.5-6, 173.

⁹⁸ PYPER, Doug, s.17. Hamilelik için ayrıca bakınız: CHANDLER, Peter, s.6-7, 239-240; SARGEANT, Malcolm/ LEWIS, David, s.96-109.

⁹⁹ Eşitliği sağlamak için getirilen kurallar: MARTİN, David, s.7-8.

¹⁰⁰ PYPER, Doug, s.18

¹⁰¹ PYPER, Doug, s.19; LEWIS, Joan, s.170.

adı verilmektedir. İlk olarak; *“wrongful dismissal”* işten çıkarılma durumundan bahsetmek, isabetli olacaktır. Wrongful dismissal işten çıkarılma hâlinde; işçi, işveren tarafından kendisine bildirmek suretiyle gerçekleşmektedir. Bildirimin yapılmasına rağmen bildirim süresi içerisinde işçilerine herhangi bir tazminatın ödenmemesi veya ödenmesi gereken tazminat miktarından daha az bir miktarın ödenmesi veya işveren tarafından bildirim sürelerine uyulmaması hâlinde ihbar tazminatının ödenmemesi durumlarında meydana gelebilmektedir¹⁰². Wrongful dismissal işten çıkarılma durumunu iddia eden işçinin, işverenine karşı dava açma ve tazminat hakkı doğacaktır¹⁰³. Dava açma hakkı, süresi belirli olan ancak süre dolmadan işveren tarafından iş sözleşmesi sonlandırıldığında veya belirtilen sürenin sonunda sözleşmenin uzatılmadığı durumlarda söz konusu olabileceği üzere;¹⁰⁴ süresi belirli olmayan bir iş sözleşmesi ile çalışanlar bakımından da söz konusudur¹⁰⁵. Belirsiz süreli iş sözleşmesi altında çalışanların dava açma hakkı; sözleşmesi işveren tarafından *feshi ihbar süresi verilmeden*, kısacası derhal sonlandırıldığında söz konusu olacaktır¹⁰⁶. İş sözleşmeleri sonlandırılırken çalışanlara verilen fesih sebebinin, iş sözleşmelerinde belirtilen fesih nedenlerinin dışında olması hâlinde de bu tür dava, işverenlere karşı açılabilir¹⁰⁷.

İngiliz hukukunda bir işçi; *“wrongful dismissal”* adı altında haksız yere işten çıkarıldığını iddia ediyorsa; örneğin, sözleşme süresi dolmadan sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğini ileri sürüyorsa, alacağı tazminat, iş sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmadıkça, sözleşme süresinin dolmasına kadar alacağı ücrettir¹⁰⁸. Tazminat hakkı, sözleşme süresinin sonuna kadar işçinin alacağı ücret olabileceği üzere; bildirim

¹⁰² Citizens Advice: Your Notice Period During Dismissal, 2022, <https://www.citizensadvice.org.uk/work/leaving-a-job/dismissal/your-notice-period-during-dismissal/> (Erişim Tarihi: 20.09.2022).

¹⁰³ TURNER, Chris, s.112.

¹⁰⁴ DUDDINGTON, John, s.290

¹⁰⁵ TURNER, Chris, s.112.

¹⁰⁶ Ayrıntılı bilgi için bakınız: *A Guide to UK Employment Law 2014*, http://www.kemp-little.com/cms/document/Guide_to_UK_Employment_Law.pdf (Erişim Tarihi: 16.12.2020), s.49.

¹⁰⁷ TURNER, Chris, s.112.

¹⁰⁸ TURNER, Chris, s.112; Citizens Advice: Your Notice Period During Dismissal, 2022, <https://www.citizensadvice.org.uk/work/leaving-a-job/dismissal/your-notice-period-during-dismissal/> (Erişim Tarihi: 20.09.2022).

süresinde alacağı ücret veya taraflar arasında farklı bir ücret kararlaştırılmış ise; iş sözleşmesinde belirtilen ücret, tazminat miktarı olarak verilmektedir¹⁰⁹. İşçinin işine son verilmesi; onun şeref ve haysiyetine zarar vermişse¹¹⁰ veya işçinin yeni iş bulması zor hâle gelmişse,¹¹¹ işçi bunları ileri sürüp alacağı tazminatın arttırılmasını isteyemez. İngiliz Hukuku'nda *wrongful dismissal* söz konusu olduğunda, burada işçinin sadece tazminat hakkı mevcuttur; İngiliz Hukuku'nda bir diğer haksız yere işten çıkarılma durumu olan "*unfair dismissal*" durumlarında olduğu gibi; Employment Rights Act 1996, madde 114 ve 115 hükümleri altında belirtilen işe iade hakkı bulunmamaktadır¹¹². Ayrıca işçi tazminat talep ettiğinde, yeni iş bulmaya çaba göstermekle de yükümlü olacaktır, aksi takdirde tazminat talebi reddedilebilir¹¹³. Bu kural, Employment Rights Act 1996 madde 49(4) ve 123(4) hükümleri altında düzenlenen; "*duty to mitigate loss*" olarak ifade edilen, işçinin, kayıbını veya zararını hafifletme/azaltma yükümlülüğüdür¹¹⁴.

İngiliz hukukunda "*wrongful dismissal*" işten çıkarılma durumlarında işçilerin işverenlerine karşı dava açma ve tazminat hakkı; üç açıdan önemlidir: 1- belirli süreli iş sözleşmesi altında çalışan işçilerin sözleşme süresi dolmadan işten çıkarılmaları hâlinde; 2- işten çıkarılma, "*unfair dismissal*" haksız fesih türü değilse ve 3- yüksek maaş ile çalışan işçiler (*örn: yetkili müdürler*)¹¹⁵ bakımından. İngiliz Hukuku'nda yüksek maaş ile çalışan kişilerden, hatta örnek olarak yetkili müdürlerden söz edilmektedir. Buna karşılık; Türk Hukuku'nda iş güvencesi kapsamında olan kişilerin, iş güvencesinden yararlanmaları için ("*Süreli Fesih Bildirimi ile Sona Erdirme (Bildirimli Fesih)*" başlığı altında bahsedildiği üzere) İş

¹⁰⁹ TURNER, Chris, s.114; Citizens Advice: Your Notice Period During Dismissal, 2022, <https://www.citizensadvice.org.uk/work/leaving-a-job/dismissal/your-notice-period-during-dismissal/> (Erişim Tarihi: 20.09.2022).

¹¹⁰ *Addis v The Gramophone Co* [1909] UKHL 1, [1909] AC 488: <http://www.bailii.org/uk/cases/UKHL/1909/1.html> (Erişim Tarihi: 21.09.2021)

¹¹¹ *Boardman v Copeland Borough Council* [2001] EWCA Civ 888: <http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2001/888.html> (Erişim Tarihi: 21.09.2021).

¹¹² *Johnson v Unisys Ltd* [2001] 2 All ER 801, [2003] AC 518, [2001] ICR 480, [2001] 2 WLR 1076, [2001] IRLR 279, [2003] 1 AC 518, [2001] Emp LR 469, [2001] UKHL 1: <http://www.bailii.org/uk/cases/UKHL/2001/13.html> (Erişim Tarihi: 21.09.2021); DAVIES, A.C.L, s.330.

¹¹³ TURNER, Chris, s.114; DAVIES, A.C.L, s.330.

¹¹⁴ TURNER, Chris, s.114; DAVIES, A.C.L, s.330.

¹¹⁵ TURNER, Chris, s.112-113.

Kanunu'nun 18. maddesi gereği; “işletmenin bütünüünü sevk ve idare eden ve işçiye işe alma ve işten çıkarma yetkisi” olmaması gerekmektedir¹¹⁶.

İngiliz Hukuku'nda “Unfair Dismissal”, bir diğer haksız fesih türüdür. Unfair dismissal, Employment Rights Act 1996, madde 94-98 hükümlerinde açık olarak düzenlenmiş, “Sürelî Fesih Bildirimi ile Sona Erdirme (Bildirimli Fesih)” başlığı altında bahsedilen doğruluk kurallarına aykırı olacak şekilde işverenler tarafından işçilerin iş sözleşmeleri feshedildiğinde gerçekleşmektedir¹¹⁷. “Wrongful dismissal” fesih türüne benzer şekilde, “unfair dismissal” fesih türünde de işçilerin dava açma hakkı; süresi belirli veya belirsiz iş sözleşmesi altında çalışanlar veya fesih sebebinin iş sözleşmesindeki belirtilen fesih sebeplerinin dışında olması hâlinde doğacaktır¹¹⁸.

Employment Rights Act 1996, madde 94(1) hükmüne göre; işçinin iş sözleşmesi haksız yere feshedilemez¹¹⁹. Örnek verecek olursak; işçinin sendikal eylemlere katılımı, herhangi bir sendikaya üyelik veya üye olmama,¹²⁰ hamilelik¹²¹ veya işçinin yasal hak talep etmesi¹²² durumlarında; işçinin işine son verilirse, bunun bir haksız fesih olduğu kabul edilecektir¹²³. “Unfair Dismissal” veya haksız yere işten çıkarıldığını iddia eden işçinin, 6 Nisan 2012 tarihinden önce işe başlamışsa en az bir yıllık, bu

¹¹⁶ Soyer, Polat, s.27-69 (İşçiye Bireysel Fesihlere Karşı Koruma).

¹¹⁷ DALDAL, Zeynep, s.56.

¹¹⁸ Citizens Advice: Check if your Dismissal is Unfair, 2022, <https://www.citizensadvice.org.uk/work/leaving-a-job/dismissal/check-if-your-dismissal-is-fair/> (Erişim Tarihi: 20.09.2022); TURNER, Chris, s.112.

¹¹⁹ Lewis, Joan, s171; Bowers, John, s.2; Chandler, Peter, s.168; Sargeant, Malcolm/ Lewis, David, s.249; DAVIES, A.C.L, s.305.

¹²⁰ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, (152. madde); BOWERS, John, s.39- 40; CHANDLER, Peter, s.9, 243.

¹²¹ Employment Rights Act, 1996, madde 99(1). Ayrıca bakınız: *Webb v EMO* [1994] 2 CMLR 729, [1994] 3 WLR 941 <http://www.bailii.org/eu/cases/EU-ECJ/1994/C3293.html> (Erişim Tarihi: 21.09.2021); BOWERS, John, s.39- 40.

¹²² BOWERS, John, s.3, s.39- 40.

¹²³ Automatically Unfair Dismissal- bakınız Turner, Chris, s.118-119; BOWERS, John, s.39- 40; SARGEANT, Malcolm/ LEWIS, David, s.264-265; DUDDINGTON, John, s.301-302; Citizens Advice: Check if your Dismissal is Unfair, 2022, <https://www.citizensadvice.org.uk/work/leaving-a-job/dismissal/check-if-your-dismissal-is-fair/> (Erişim Tarihi: 20.09.2022); DAVIES, A.C.L, s.310-313.

tarihten sonra işe başlamışsa iki yıllık kıdem şartı aranmaktadır¹²⁴. Bu süreyi tamamlamışsa, iş sözleşmesine son verildiği tarihten başlayarak, 3 ay içerisinde mahkemeye başvurabilir¹²⁵. Yukarıda bahsedilen “*wrongful dismissal*” sebebine karşılıklı olarak, “*unfair dismissal*” fesih türünü ileri süren işçinin tazminat hakkının olmasının yanında, Employment Rights Act 1996 madde 114 hükmü altında işe iade (reinstatement) ve 115 hükmü altında işe iade ama farklı iş yapma (re-engagement) hakları da bulunmaktadır¹²⁶. Tazminat hakkı ise “*wrongful dismissal*” türünden farklı olarak, işçinin onurunun kırılmasını da kapsayabilmektedir¹²⁷.

C. Bildirim Süreleri

Bir iş sözleşmesinin usulüne ve hukuka uygun olarak feshedilmesi, İş Kanunu’nun 17. maddesinde öngörülen *bildirim sürelerine* bağlıdır. İşverenin, işçiye sözleşmesinin feshedildiği yönünde bildirimde bulunması hâlinde, işçinin sözleşmesi kıdemine bağlı olarak belirli süreliğine devam edecektir. Böylelikle fesih; ancak İş Kanunu’nun 17. maddesinde belirtilen süre sonunda gerçekleşecektir. İş Kanunu’ndaki bildirim süreleri, çalışan kişilerin kıdemine bağlı olarak 2-8 hafta arası olarak düzenlenmiştir¹²⁸. İlgili düzenlemeye göre; bir iş yerinde altı aydan az çalışan bir kişinin sözleşmesi işveren tarafından feshedilirse, fesih bildiriminin yapılmasından başlayarak, iş sözleşmesi iki hafta sonra sona erecektir. Altı ay ile bir buçuk yıla kadar çalışan kişilerin sözleşmeleri ise dört hafta sonra, bir buçuk yıldan üç yıla kadar çalışanların sözleşmeleri altı hafta sonra, üç yıldan fazla çalışanların iş sözleşmeleri ise fesih bildiriminden sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılmaktadır.

Türk hukukundaki bildirim süreleri içerisinde tarafların hakları ve borçlarından bahsedecek olursak, sözleşmesi feshedilen işçinin, işverene karşı yükümlülükleri bildirim süresi sonuna kadar devam edecektir

¹²⁴ BOWERS, John, s.4; DUDDİNGTON, John, s.275; Dismissing Staff: Eligibility to Claim Unfair Dismissal, <https://www.gov.uk/dismiss-staff/eligibility-to-claim-unfair-dismissal> (Erişim Tarihi: 21.09.2022).

¹²⁵ Dismissal: Your Rights. What to do if you are dismissed, <https://www.gov.uk/dismissal/what-to-do-if-youre-dismissed> (Erişim Tarihi: 21.09.2022).

¹²⁶ TURNER, Chris, s.115; BOWERS, John, s.53-58; SARGEANT, Malcolm/ LEWIS, David, s.298-305; DUDDİNGTON, John, s.275; Dismissing Staff: Unfair Dismissal, <https://www.gov.uk/dismiss-staff/unfair-dismissals> (Erişim Tarihi: 21.09.2022).

¹²⁷ TURNER, Chris, s.115.

¹²⁸ ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nursen/ CANBOLAT, Talat, s.355.

(örneğin, iş görme borcu)¹²⁹. İşveren de buna karşılık, işçiye ücretini ödemeye devam edecek, ayrıca İş Kanunu'nun 27. maddesi'nde belirtildiği üzere iş saatleri içerisinde ücret kesintisi yapılmadan, çalışanına "yeni iş arama izni" vermeye mecbur kalacaktır. İlgili maddede yer alan iş arama izni; asgari olarak günde iki saat olmak üzere belirlenmiş, ancak çalışan dilerse izin saatlerini birleştirebilir ve bunu toplu olarak kullanması mümkündür. Kanunda yer alan iş arama izni, aynı zamanda Türk Borçlar Kanunu'nun 421. maddesinde de yer almaktadır. Ancak buradaki düzenleme, İş Kanunundaki iş arama izninden farklı bir şekilde düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun 421. maddesi gereğince; "İşveren, belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin feshi hâlinde, bildirim süresi içinde işçiye ücretinde bir kesinti olmaksızın, günde iki saat iş arama izni vermekle yükümlüdür. İzin saatlerinin ve günlerinin belirlenmesinde, işyerinin ve işçinin haklı menfaatleri göz önünde tutulur". Buradaki izin, İş Kanunu'ndaki izne benzer şekilde asgari olarak iki saat olmalıdır, ancak işçinin izin saatlerinin birleştirilmesi hususunda hüküm bulunmamaktadır. Yine de belirtilmelidir ki, burada işçinin toplu şekilde iş arama izni talep etmesine herhangi bir engel mevcut değildir. Ancak Türk Borçlar Kanunu'na göre işçi, iş arama iznini toplu olarak kullanmak isterse, İş Kanunu'ndan farklı olarak, işverenin bu talebi kabul etme zorunluluğu bulunmamaktadır sonucuna varabiliriz¹³⁰.

Türk hukukuna karşılık olarak, İngiliz Hukuku'ndaki bildirim sürelerine ilişkin düzenlemeler, farklılık göstermektedir. Employment Rights Act 1996, madde 86(1)(a) hükmü altında belirtildiği üzere; işçi, işyerinde bir aydan fazla çalışmışsa ve bu süre iki yıldan az bir süre ise; işverenin yapacağı bildirimden başlayarak, bir hafta sonra iş sözleşmesi feshedilmiş sayılacaktır. Eğer işçi iki yıldan fazla aynı işyerinde çalışmışsa, Employment Rights Act 1996, madde 86(1)(b) hükmü gereği; bildirim süresine işçinin çalışmış olduğu her yıl için bir haftalık bildirim süresi daha eklenmektedir. Employment Rights Act 1996, madde 86(1)(c) hükmünde ise; 12 yıldan fazla çalışmış olan bir işçiye verilecek olan bildirim süresinin, en az 12 haftalık olmalıdır yönünde bir düzenleme mevcuttur (en az 12 haftalık bildirim süresi bulunmaktadır)¹³¹. İş sözleşmesi işçi

¹²⁹ ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.360-361.

¹³⁰ YILDIRIM, Bayram, s.37.

¹³¹ TURNER, Chris, s.109-110; HONEYBALL, Simon, s.73; BOWERS, John, s.2; CHANDLER, Peter, s.420-421; SARGEANT, Malcolm/ LEWIS, David, s.243-244; DAVIES, A.C.L, s.329.

tarafından feshedilecekse, Employment Rights Act 1996, madde 86(2) hükmü gereği; işçinin işverenine en az bir haftalık bildirim süresi verilmelidir. Türk ve İngiliz Hukuku arasındaki bildirim sürelerine ilişkin olan farklı düzenlemelere rağmen; İş Kanunu'nun 17. maddesinin 3. fıkrası ve Employment Rights Act 1996, madde 86(3) hükmü gereği; belirtilen bildirim süreleri asgari olmak üzere, taraflar arasında yapılan iş sözleşmesi ile farklı bir süre kararlaştırılabilir¹³².

Türk Hukuku'nda sözleşmenin bir tarafı, kanunda öngörülen bildirim sürelerine uymayıp, sözleşmesi kendisi tarafından feshedilirse, "usulsüz fesih" olarak değerlendirilir ve bunun bir sonucu olarak İş Kanunu'nun 17. maddesinin 4. fıkrasında belirtildiği üzere; "*bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.*" Sonuç itibariyle, bildirim sürelerine uymayan kişi, karşı tarafa "ihbar tazminatı"¹³³ ödeme zorunluluğunda kalacaktır.

İngiliz Hukuku'nda da bildirim sürelerine uymayan taraf, karşı tarafa tazminat ödemek zorunda kalmaktadır. Employment Rights Act 1996, madde 86(3) hükmünde açıklaması yapılmamış, ancak sadece adı geçen "*payment in lieu of notice*"¹³⁴ ('PILON') adı altında "ihbar tazminatı" mevcuttur. PILON sayesinde işveren, işçiye bildirim süresi tanımadan, iş sözleşmesini sonlandıracağını bildirebilir ve normalde olması gereken bildirim süreside (*örneğin; 1 yıllık kıdemi olan işçinin, 1 haftalık bildirim süresi mevcuttur*) işveren, işçiye ücret ödemeyi teklif edebilir. İşçi ücreti almayı kabul ettiği takdirde, iş sözleşmesi sona ermiş sayılacaktır¹³⁵.

¹³² TURNER, Chris, s.109; Citizens Advice: Your Notice Period During Dismissal, 2022, <https://www.citizensadvice.org.uk/work/leaving-a-job/dismissal/your-notice-period-during-dismissal/> (Erişim Tarihi: 20.09.2022). Türk Hukuku için bakınız: ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.356-358. Türk Hukuku'nda, kanunda öngörülen süreden daha az bir sürenin tanınması halinde; sözleşmeyi fesheden taraf, bildirim süresinin tamamına ait ücret tutarındaki tazminatı diğer tarafa ödemekle yükümlüdür. Bakınız: GÖKTAŞ, Seracettin, s.20.

¹³³ GEREK, Nüvit/ GÖKÇEK KARACA, Nuray/ BAYBORA, Dilek/ KOCABAŞ, Fatma, s.102; SÜZEK, Sarper, s.556.

¹³⁴ Understanding PILON: Payment in lieu of notice, <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4540> (Erişim Tarihi: 21.09.2021); When an employee is not required to work their notice, <https://www.acas.org.uk/notice-periods/when-an-employee-is-not-required-to-work-their-notice> (Erişim Tarihi: 21.09.2021).

¹³⁵ Ayrıntılı bilgi için bakınız: Understanding PILON: Payment in lieu of notice, <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4540> (Erişim Tarihi: 21.09.2021); When an employee is not required to work their notice, <https://www.acas.org.uk/notice->

III. BİLDİRİMSİZ (HAKLI NEDENLE) FESİH İLE SONA ERDİRME

Sürelî feshe ilişkin düzenlemeleri inceledikten sonra, iş sözleşmelerinin bildirimsiz (haklı nedenle) fesih yöntemiyle sona ermesini incelemekte fayda vardır. Feshin bildirimsiz olması, sürelî feshe ilişkin düzenlemelerin aksine, iş sözleşmelerinin süresi belirsiz olmaları koşuluna bağlı değildir. Bildirimsiz (haklı nedenle) fesih, İş Kanunu'nun işçi açısından 24. maddesi, işveren açısından ise 25. maddesinde görüleceği üzere; *belirli veya belirsiz sürelî*¹³⁶ sözleşmeler için geçerli olacaktır.

Bildirimsiz (haklı nedenle) fesih ile sürelî fesih arasındaki bir diğer fark, sürelî feshe ilişkin düzenlemelerin aksine; bildirimsiz fesihle bildirim süresi söz konusu değildir¹³⁷. İş Kanunu'nun işçi açısından 24. maddesi, işveren açısından ise 25. maddesinde belirtildiği üzere; ilgili kişi, Kanun maddesi'nde belirtilen yazılı hâllerde; iş sözleşmesi sürelî olsun veya olmasın, "*iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir*". Bu nedendir ki bildirimsiz (haklı nedenle) fesih türüne "*bildirimsiz fesih*" veya "*süresiz fesih*" adı verilmektedir. Dolayısıyla, işçi veya işveren taraflarından biri iş sözleşmesini sonlandıracağına dair diğer tarafa beyanda bulunması hâlinde, sözleşme derhal sona ermektedir.

Bildirimsiz feshin gerçekleşmesi için, sürelî fesihle olduğu gibi geçerli sebep değil, *haklı sebep*¹³⁸ koşulu mevcuttur. Bu nedendir ki; bildirimsiz fesih bazen "*haklı nedenle fesih*" olarak ifade edilmektedir. Haklı sebep koşulu, sürelî fesihdeki geçerli sebep koşulundan daha ağırlıklı olmakla birlikte, feshin derhal gerçekleşmesi bakımından önem taşımaktadır¹³⁹. Örneğin; sürelî fesihle işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli sebebin; işçinin sık sık hastalanması olabileceğini belirtmiştik. Ancak bildirimsiz (haklı nedenle) fesihle; İş Kanunu'nun madde 25/I-a hükmüne

periods/when-an-employee-is-not-required-to-work-their-notice (Erişim Tarihi: 21.09.2021).

¹³⁶ GEREK, Nüvit/ GÖKÇEK KARACA, Nuray/ BAYBORA, Dilek/ KOCABAŞ, Fatma, s.105; GÖKTAŞ, Seracettin, s.18; ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.439.

¹³⁷ MANAV, Eda, s.30-31.

¹³⁸ GEREK, Nüvit/ GÖKÇEK KARACA, Nuray/ BAYBORA, Dilek/ KOCABAŞ, Fatma, s.105; GÖKTAŞ, Seracettin, s.18; MANAV, Eda, s.30.

¹³⁹ GEREK, Nüvit/ GÖKÇEK KARACA, Nuray/ BAYBORA, Dilek/ KOCABAŞ, Fatma, s.98.

göre; devamsızlık, aralıksız olarak üç iş günü veya ayda beş iş gününden aşkın olmasının yanı sıra, çalışan kişinin kendi kastından, derli toplu olmayan yaşayışından veya içkiye düşkünlüğü sebebiyle hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda doğmalıdır. Burada gereken, sadece hastalık değil, hastalığın aralıksız olarak üç iş günü veya ayda beş günden fazla sürmesi, ayrıca devamsızlığın çalışanın kastından, yaşayışından, içkiye düşkünlüğünden ötürü hastalığa yakalanması veya engelli olmasından kaynaklanması gerekir. Sonuç olarak söyleyebiliriz ki; bildirimsiz (haklı nedenle) feshe bağlı olarak iş sözleşmesinin sona ermesi, daha ayrıntılı koşulların varlığını gerektirmektedir.

A. Bildirimsiz Fesih İçin Haklı Sebepler

Bildirimsiz (haklı nedenle) feshe ilişkin düzenlemeler, İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinin yanı sıra, Türk Borçlar Kanunu'nun 435. maddesinde de düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre; *“tarafardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.”*

Bildirimsiz (haklı nedenle) feshe ilişkin haklı sebepler, aynı zamanda İş Kanunu'nda da yer almaktadır. İşçi açısından bildirimsiz feshe ilişkin haklı sebepler; İş Kanunu'nun 24. maddesi, işveren açısından ise 25. madde düzenlenmiştir. Belirtilen haklı sebepler, her iki maddede *“sağlık sebepleri”, “ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri”* ve *“zorlayıcı sebepler”* olmak üzere, üç ayrı başlık altında değerlendirilmiş olmakla beraber; işveren açısından *“işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması”* haklı sebebi de mevcuttur.

1. İşçi Açısından Bildirimsiz (Haklı Nedenle) Fesih

İş Kanunu'nda işçi açısından bildirimsiz (haklı nedenle) fesih, üç ayrı başlık altında değerlendirildiği hâlde, her başlığın altında farklı hükümlere de yer verilmektedir. Çalışanın haklı bir nedene dayanarak iş sözleşmesini derhal feshetme hakkı, birinci grupta yer alan *sağlık sebeplerinden* kaynaklanıyorsa, sadece işçinin sağlığının tehlikede olması değil, daha ayrıntılı hususların varlığını da gerektirmektedir. Örneğin; İş Kanunu'nun madde 24/I-a hükmü gereğince; *“iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı*

*için tehlikeli olursa*¹⁴⁰ çalışan, sözleşmesini derhal feshedebilmektedir. Kısacası, yaptığı işten kaynaklı bir sebep ile, çalışanın sağlığı veya yaşayışına tehlike varsa, çalışan kişi sözleşmesini hemen sonlandırabilir. Burada iki husus aranmaktadır: birincisi işin niteliğinden doğan bir sebep; ikincisi ise bu sebebin çalışanın sağlığı ya da yaşayışı bakımından tehlike olmasıdır. Örnek olarak, işçinin çalıştığı işyeri, onun bir hastalığa yakalanmasına yol açıyorsa ve bu hastalık hayatını tehlikeye sokuyorsa, o hâlde yaptığı işten kaynaklı bir sebep ile işçinin sağlığında bir tehlikenin olmasını kabul edebiliriz. Neticede işçi bu gibi durumlarda iş sözleşmesini bildirimsiz olarak haklı sebeple feshetme hakkına sahip olacaktır.

İş Kanunu'nun 24. maddesinin ikinci başlığı altında yer alan çalışanın bildirimsiz olarak haklı nedenle derhal fesih hakkı, *"ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri"* şeklinde yer almaktadır. İş Kanunu'nun 24/II-a maddesi gereğince; sözleşmenin yapılması sırasında işverenin, esaslı noktalar hakkında yanlış vasıfta bulunması veya yanlış şartlar göstermesi, gerçekleri yansıtmayan bilgilerin verilmesi veya sözlerin söylenmesi hâlinde çalışanın yanıltılması, ikinci başlık altında değerlendirilmektedir¹⁴¹. Örneğin, işveren işçiye işini yapabilmesi için son model araba vereceğini söylemiş, ancak eski ve sürekli yolda kalan bir araç verirse, işçi haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip olacaktır. Aynı başlık altında değerlendirilen diğer haklı sebepler; işverenin, çalışanın veya aile bireylerinden bir kişinin şerefine ve namusuna dokunacak şekilde bir davranışta bulunması veya sözler söylemesi, cinsel taciz etmesi (İş Kanunu, m.24/II-b)¹⁴² sataşması (İş Kanunu, m.24/II-c),¹⁴³ çalışanın cinsel tacize uğradığını işverenine söylemesine rağmen

¹⁴⁰ Sağlık nedenleriyle ilgili işçinin bir diğer fesih hakkı, *"işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa"* olarak yer almaktadır. Bakınız: 4857 sayılı İş Kanunu, madde 24/I-b. Ayrıca bakınız: ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.441-442.

¹⁴¹ ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.443-449.

¹⁴² Cinsel veya psikolojik taciz gibi hareketlere aynı zamanda 'mobbing' adı verilmektedir. Mobbing kavramına "II. Süreli Fesih Bildirimi ile Sona Erdirme (Bildirimli Fesih); A. Süreli Fesih için Geçerli Sebepler, 1. İşçinin Yetersizliği veya Davranışları" başlığı altında değerlendirilmiştir.

¹⁴³ 4857 sayılı İş Kanunu, madde 24/II-c: *"işveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendiren, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad*

gerekli önlemleri almaması (İş Kanunu, m.24/II-d)¹⁴⁴; çalışanın ödeneceği ücretin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olmayan şekilde hesaplanması veya ödenmemesi (İş Kanunu, m.24/II-e)¹⁴⁵ ve son olarak, çalışma koşullarının uygulanmaması (İş Kanunu, m.24/II-f)¹⁴⁶ olarak yer almaktadır.

İş Kanunu'nda işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı, "zorlayıcı sebepler" dolayısıyla da söz konusu olabilmektedir. İş Kanunu'nun madde 24/III hükmü gereğince; "işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler"¹⁴⁷ meydana gelirse, çalışan sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahiptir. Kanunda açıkça yer almamakla birlikte zorlayıcı sebepler; depresyon, çalışma yerini su basması, yangın çıkması, doğal afet, belediye tarafından kapatılmasının talep edilmesi, devlet tarafından çalışma yerine el konulması, hammaddenin yokluğu ve ödeneğin olmaması sebepleri örnek olarak gösterilebilir¹⁴⁸. Bu gibi durumlarda işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme hakkı doğacaktır.

İngiliz hukukunda, işçinin iş sözleşmesini işverenin davranışlarından dolayı feshetmesi; "constructive dismissal" olarak bilinen, *işten ayrılmaya zorlama* olarak tanımlanabilen bir fesih türüdür¹⁴⁹. Bu fesih türüne göre; işçi, işverenin davranışları sebebiyle iş sözleşmesini feshetmek zorunda kalmalıdır. Ancak böyle bir feshin gerçekleşmesi için, sözleşmenin ihlali gerekmektedir ve bu ihlal, "root of the contract"¹⁵⁰ yani "sözleşmenin

veya ithamlarda bulunursa". Ayrıca bakınız: ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.443.

¹⁴⁴ ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.443.

¹⁴⁵ ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.449.

¹⁴⁶ ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.449.

¹⁴⁷ ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.449.

¹⁴⁸ GEREK, Nüvit/ GÖKÇEK KARACA, Nuray/ BAYBORA, Dilek/ KOCABAŞ, Fatma, s.108.

¹⁴⁹ LEWIS, Joan, s.172; BOWERS, John, s.38; CHANDLER, Peter, 69; SARGEANT, Malcolm/ LEWIS, David, s.253-254. Ayrıca bakınız: Employment Rights, Mayor of London Publication: https://www.london.gov.uk/sites/default/files/pdf_format_employment_rights_hub-tur.pdf (Erişim Tarihi: 23.08.2022), s.34; SAPPIDEEN, Carolyn/ M. O'GRADY, Paul/ RILEY, Joellen/ SMITH, Belinda, s.337-341; DAVIES, A.C.L, s.307-308; CABRELLI, David, s.136-139.

¹⁵⁰ *Western Excavating v Sharp* [1978] IRLR 27, [1977] EWCA Civ 2, 13 ITR 132, [1978] ICR 221, (1978) 13 ITR 132, [1978] 2 WLR 344, [1978] QB 761, [1978] 1 All ER 713 davası. Bakınız: <http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/1977/2.html> (Erişim

temeline” gitmelidir. Kısacası, sözleşmenin temeli veya esaslı noktalarından biri işveren tarafından ihlal edilmeli ve sonuç itibariyle işçi işinden ayrılmak zorunda kalmalıdır. Mesela; işverenin sözleşmeyi tek taraflı olarak değiştirmesi, işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesine örnek olarak gösterilebilir¹⁵¹. *G Mason v Park Holidays (UK) Limited* [2020]¹⁵² davasında; davacı, Mayıs 2012 tarihinden Mart 2020 tarihine kadar davalının sahip olduğu tatil sitesinde bakım sorumlusu olarak çalışmaktaydı. İş sözleşmesinde; tatil sitesinde çalışmakta olduğu sürece ailesi ile birlikte sitede bulunan bir karavanda konaklayabileceğine dair bir madde bulunuyordu. Davacı, ailesi ile birlikte sitede bulunan bir karavanda konaklamış, işveren tarafından karavanın boşaltılması istenildiğinde, evsiz kalması nedeniyle istifa etmiştir. Mahkeme; işçinin istifa etmesine zorlandığı, çünkü işverenin tek taraflı olarak iş sözleşmesini ihlal ettiği ve bu davranışları nedeniyle işçinin evsiz kaldığı sonucuna varmıştır.

İşverenin işçiye karşı yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi (örneğin: *tacizden veya işyeri zorbalığından korunmaması*), işverenin davranışlarından kaynaklanan bir sebep nedeniyle işçinin iş sözleşmesini feshetmesine dair bir diğer haklı sebep olarak gösterilebilir¹⁵³. Örneğin; “Sürelî Fesih için Geçerli Sebepler: İşçinin Yetersizliği veya Davranışları” başlığı altında bahsedilen *Carol Hurley v East Sussex Healthcare NHS Trust* [2021]¹⁵⁴ davasında görüldüğü üzere; işi bırakmak istemediği hâlde işçinin işi bırakmaya zorlayacak şekilde diğer çalışanlar tarafından zorbalık muamelesi görmesi, işten ayrılmak için haklı bir sebep olarak kabul edilmişti.

İşçinin “*constructive dismissal*” fesih türüne dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi hâlleri sınırlı sayıda değildir, ancak işçinin

Tarihi: 21.09.2021); TURNER, Chris, s.109, 111, SARGEANT, Malcolm/ LEWIS, David, s.253; CABRELLI, David, s.31, 137; SAPPIDEEN, Carolyn/ M. O’GRADY, Paul/ RILEY, Joellen/ SMITH, Belinda, s.338.

¹⁵¹ TURNER, Chris, s.111; Lewis, Joan, s.172.

¹⁵² *G Mason v Park Holidays (UK) Limited* [2020], Case Number: 3201138/2020 V, https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5f9abc798fa8f57f34060d37/Mr_G_Mason_-v-_Park_Holidays_UK_Limited_-_3201138_2020_-_Judgment.pdf (Erişim Tarihi: 08.09.2022).

¹⁵³ TURNER, Chris, s.111; Lewis, Joan, s.172; DAVIES, A.C.L, s.164-165.

¹⁵⁴ *Carol Hurley v East Sussex Healthcare NHS Trust* [2021], Case No: 2300231/2019V, https://assets.publishing.service.gov.uk/media/60191558d3bf7f70_bd7638fc/Mrs_C_Hurley_v_East_Sussex_Healthcare_NHS_Trust_-_2300231_2019_Full_hearing.pdf (Erişim Tarihi: 08.09.2022).

iş sözleşmesini feshetmesine sebebiyet gösteren işverenin davranışları, ciddi olmalıdır¹⁵⁵. Bu fesih türünde tazminat hakkı da söz konusu olacaktır. Ancak işten ayrılmaya zorlanan işçi, mecbur kaldığı için iş sözleşmesini sonlandırdığını ispat etmelidir¹⁵⁶. Ayrıca tazminat hakkının doğması bakımından sözleşmesini sonlandırırken, işçinin işten ayrılma nedenini işverene açıklama yükümlüğü de söz konusudur¹⁵⁷.

2. İşveren Açısından Bildirimsiz (Haklı Nedenle) Fesih

İşçi açısından haklı fesih sebeplerini inceledikten sonra, işverenin haklı fesih sebeplerine değinmekte fayda vardır. İşveren ve işçinin bildirimsiz (haklı nedenle) fesih sebepleri aynı olmakla birlikte, işveren açısından bir haklı sebep daha mevcuttur. İşverenin haklı nedene dayanarak işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkı, işçinin bildirimsiz (haklı nedenle) fesih hakkında olduğu gibi; "sağlık sebepleri", "ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" ve "zorlayıcı sebepler" olmak üzere üç ayrı başlık altında değerlendirilmiştir. Ancak bunlara ek olarak, işçi için haklı sebep olarak yer almayan, İş Kanunu'nun madde 25/IV hükmü gereğince; "işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması"¹⁵⁸ şeklinde işveren açısından bir haklı sebep daha mevcuttur.

Sağlık sebepleri, İş Kanunu'nun madde 25/I-a hükmü gereğince işçinin ardi ardına üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla işyerine devamsızlığını¹⁵⁹ gerektirmektedir ve bu devamsızlığın, çalışanın kastından veya yaşayışından ya da alkole düşkünlüğünden ötürü bir hastalığa yakalanması durumlarını kapsadığı gibi, engelli durumuna gelmesini de kapsamaktadır. Sağlık sebeplerine dayanarak, işverenin derhal fesih hakkının doğması için bir diğer durum, İş Kanunu'nun madde 25/I-b hükmü gereğince; "işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması" olarak yerini almaktadır. Hükümde sayılanlar dışında; örneğin, çalışanın hastalığı, kaza geçirmesi, doğum yapması veya gebelik nedenlerine bağlı

¹⁵⁵ Dismissal: Your Rights. Unfair and Constructive Dismissal: <https://www.gov.uk/dismissal/unfair-and-constructive-dismissal> (Erişim Tarihi: 08.09.2022); DAVIES, A.C.L, s.307-308.

¹⁵⁶ TURNER, Chris, s.111.

¹⁵⁷ TURNER, Chris, s.111.

¹⁵⁸ ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.465.

¹⁵⁹ ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.450-452.

olarak iş sözleşmesinin işveren tarafından bildirimsiz fesih hakkı; İş Kanunu'nun madde 25/I-b-(a) hükmü gereğince; çalışanın çalışma süresine göre bildirim sürelerinden altı hafta sonra doğacaktır.

Ahlâk ve iyiniyet kurallarına uyulmaması ve benzerleri başlığına bakacak olursak; işçi açısından bildirimsiz (haklı nedenle) fesih başlığı altında değerlendirilen haklı fesih sebeplerine oldukça benzer nitelikte olduğunu söylememiz mümkündür. Burada; iş sözleşmesinin yapıldığı sırada işverenin değil, çalışanın işvereni yanılması (İş Kanunu, m.25/II-a)¹⁶⁰; işverenin veya aile bireylerinden şerefine ve namusuna dokunacak şekilde davranışlarda bulunması veya sözlerin söylenmesi, işveren ile ilgili olarak şerefini ve haysiyetini kırarak kadar asılsız ihbar ve isnatlarda bulunulması (İş Kanunu, m.25/II-b)¹⁶¹ ve çalışanın başka çalışanları cinsel taciz etmesi (İş Kanunu, m.25/II-c) hükümlerine yer verilmiştir. Ayrıca çalışanın işverene veya onun aile bireylerine veya bir diğer çalışana sataşması durumu, alkol veya uyuşturucu madde alarak çalışma ortamına gitmesi veya bu ortamda ilgili maddelerin kullanılması (İş Kanunu, m.25/II-d) haklı sebep olarak gösterilmektedir. Çalışanın doğruluğa ve bağlı olma (sadakate) uymayan davranışlar göstermesi (İş Kanunu, m.25/II-e); iş ortamında suç işlemesi (İş Kanunu, m.25/II-f); işe devamsızlık (İş Kanunu, m.25/II-g); uyarıldığı hâlde görevini yerine getirmemek (İş Kanunu, m.25/II-h) ve son olarak, iş güvenliğini tehlikeye atması veya işveren malına zarar vermesi (İş Kanunu, m.25/II-ı) gibi sebepler de işverenin haklı nedenle işçinin iş sözleşmesini derhal feshetmesi için haklı sebep olarak gösterilmektedir.

Zorlayıcı sebeplere gelince; çalışanın haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkında olduğu gibi; İş Kanunu'nun madde 25/III hükmü gereği; "işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması" hâlinde, işveren tarafı bu nedene dayanarak, işçinin iş sözleşmesini feshedebilmektedir. Zorlayıcı sebeplerin ne olduğuna ilişkin madde hükümde açık bir şekilde belirtilmemiştir, ancak

¹⁶⁰ İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkında işverenin işçiyi yanılması aranmaktadır. Bknz: 4857 sayılı İş Kanunu, madde 24/II-a. Ayrıca bakınız: ÇELİK, Nuri/ CANİKLİ-OĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, s.452-453.

¹⁶¹ Bu hükümde, İş Kanunu, madde 24/II-b'deki gibi cinsel taciz'den bahsedilmiyor. İşverenin yerine, bu defa işçinin işverenin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması yeterli olacaktır. İşçinin cinsel tacizde bulunması madde 25/II-c hükmünde yer verilmiştir.

kanaatimizce deprem, yangın veya su basma durumları gibi doğal afetler sebep olarak gösterilebilir. Mesela; sel veya kar nedeniyle ulaşımın kesilmesi hâlinde işçinin bir haftadan fazla süreyle işyerinde çalışmaması, işverenin iş sözleşmesini feshetmesi için haklı bir sebep olarak gösterilebilir. Burada önemli bir hususa değinmek gerekir ki; zorlayıcı sebebin, *işçinin şahsında* gerçekleşmesi gerekmektedir¹⁶². Bu demek oluyor ki; *işçiye* ilişkin zorlayıcı bir sebebin varlığı hâlinde, işveren derhal fesih yetkisini kullanabilir. Buna karşılık olarak, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için İş Kanunu'nun madde 24/III hükmünde gösterilen zorlayıcı sebeplerin, *işyerinde* olması aramaktadır.

Son olarak, İş Kanunu'nun madde 25/IV hükmünde belirtilen; "*işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması*" durumu, işverenin işçinin iş sözleşmesini derhal feshetmesi için haklı neden olarak gösterilmektedir. Buradaki önemli husus, işveren, çalışanın devamsızlığının kıdemine bağlı olarak ("II. Süreli Fesih Bildirimi ile Sona Erdirme (Bildirimli Fesih); C. Bildirim Süreleri" başlığı altında bahsedilen) bildirim sürelerini aşması hâlinde, sözleşme derhal feshedilebilir. Altını çizmek gerekir ki; devamsızlık, işçinin kıdemine bağlı olan bildirim süresini aşmazsa, sözleşmenin derhal feshine ilişkin hak, doğmayacaktır. Buna ilaveten belirtilmelidir ki, işçinin devamsızlığı, gözüaltına alınması veya tutuklanmasından kaynaklanmalıdır. Örneğin, 4 yıllık kıdem süresi olan işçinin tutuklanması hâlinde, 4 yıllık kıdemine bağlı olarak, tutukluluk süresinin ve bu nedenle işçinin işyerindeki devamsızlığı, 8 haftayı aşması gerekmektedir. İşçinin tutukluluk süresi, kıdemine bağlı olan 8 haftalık bildirim süresini aşması durumunda, işveren derhal iş sözleşmesini haklı nedene dayalı olarak sonlandırabilir.

İngiliz hukukunda, Employment Rights Act 1996 madde 140 hükmü gereğince; işverenin derhal işçinin iş sözleşmesini feshetmesi, "*summary (instant) dismissal*"¹⁶³ (derhal işten çıkarılma) olarak yerini almaktadır. Türk Hukukuna benzer şekilde, işveren bu fesih türüne dayanıldığında, işçiye herhangi bir bildirim yapılmadan, iş sözleşmesi derhal

¹⁶² GEREK, Nüvit/ GÖKÇEK KARACA, Nuray/ BAYBORA, Dilek/ KOCABAŞ, Fatma, s.111.

¹⁶³ SARGEANT, Malcolm/ LEWIS, David, s.242-243; DUDDINGTON, John, s.242-243; Dismissal: Your Rights. Reasons you can be dismissed: <https://www.gov.uk/dismissal/reasons-you-can-be-dismissed> (Erişim Tarihi: 08.09.2022); DAVIES, A.C.L, s.330; SAPPIDEEN, Carolyn/ M. O'GRADY, Paul/ RILEY, Joellen/ SMITH, Belinda, s.341-365.

feshedilebilir¹⁶⁴. Employment Rights Act 1996 Kanunu yürürlüğe girmeden görülen Wilson v Racher [1974]¹⁶⁵ davasında; işçinin başkaldırması, derhal işten çıkarılması için yeterli bir sebep olarak kabul edilmekteydi. Sinclair v Neighbour [1967]¹⁶⁶ davasında ise işçinin yanaltıcı veya şerefsiz olması, yine iş sözleşmesinin derhal feshedilmesi için bir sebep olarak kabul edilmişti.

Employment Rights Act 1996 Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle; işverenlerin madde 140 hükmü altında işçilerinin iş sözleşmelerini derhal feshetmesi, işçinin "gross misconduct" olarak ifade edilen; ağır kusurlu davranışını gerektirmektedir.

İşverenlerin "summary (instant) dismissal" fesih nedenine dayanarak, işçilerinin iş sözleşmelerini feshetmesi; işçilerin ağır kusurlu davranışını gerektirir, ancak bunun ne gibi davranışların olduğuna dair kanun maddesinde bir açıklamaya yer verilmemiştir. Bu nedenle; İngiliz Hukuku'ndaki diğer fesih türlerinde olduğu gibi içtihat kararları bize yol göstermektedir. Örneğin; işçinin ağır suç işlemesi veya görevini kötüye kullanması¹⁶⁷ veya Haddon v Van den Bergh Foods [1999]¹⁶⁸ davasında olduğu gibi işçinin alkolik olması, derhal fesih için bir sebep olarak kabul edilebilir. İşçinin diğer çalışanlara, müşterilere veya işverenin mülküne karşı şiddet uygulaması, işverenin işçinin iş sözleşmesini ağır kusurlu davranışı nedeniyle derhal sonlandırması için bir diğer sebep olarak gösterilebilir¹⁶⁹. Ağır kusurlu davranış; hırsızlık, fiziksel şiddet, ağır ihmal veya ciddi itaatsizlik gibi şeyleri de içerebilmektedir, ancak buradaki

¹⁶⁴ SARGEANT, Malcolm/ LEWIS, David, s.242-243; DUDDINGTON, John, s.281-282; Dismissal: Your Rights. Reasons you can be dismissed: <https://www.gov.uk/dismissal/reasons-you-can-be-dismissed> (Erişim Tarihi: 08.09.2022).

¹⁶⁵ Wilson v Racher [1974] IRLR 114 <http://swarb.co.uk/wilson-v-racher-ca-1974/> (Erişim Tarihi: 23.09.2021); TURNER, Chris, s.112; HONEYBALL, Simon, s.79-80.

¹⁶⁶ Sinclair v Neighbour [1967] 2 QB 279 <http://swarb.co.uk/sinclair-v-neighbour-ca-1967/> (Erişim Tarihi: 23.09.2021); HONEYBALL, Simon, s.79

¹⁶⁷ TURNER, Chris, s.112; HONEYBALL, Simon, s.79; SAPPIDEEN, Carolyn/ M. O'GRADY, Paul/ RILEY, Joellen/ SMITH, Belinda, s.341-365.

¹⁶⁸ Haddon v Van den Bergh Foods [1999] IRLR 672, [1999] ICR 1150, [1999] UKEAT 1160_98_2909 http://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/1999/1160_98_2909.html (Erişim Tarihi: 23.09.2021).

¹⁶⁹ Dismissal: Your Rights. Reasons you can be dismissed: <https://www.gov.uk/dismissal/reasons-you-can-be-dismissed> (Erişim Tarihi: 08.09.2022).

sayılanlar ile sınırlı değildir¹⁷⁰. Örneğin; *Mbubaegbu v Homerton University Hospital NHS Foundation Trust* [2018]¹⁷¹ davasında; disiplin geçmiş olma-yan 15 yıllık danışman cerrah, ağır kusurlu davranış nedenine dayanarak görevden alınmıştı. Davada, çalışanın ağır kusurlu davranış sayılabilecek bir eylemi bulunmamaktaydı, ancak kendisinin ve diğer dört çalışanın yeni departman kurallarına uymadıkları ve kendisine karşı 17 özel iddi-ada bulunulduğunu tespit eden bir dış soruşturması sonucunda, derhal işine son verilmişti. İstinaf Mahkemesi, çalışanların tek bir ağır kusurlu davranış eyleminin olmaması, ancak kümülatif olarak bir dizi eylemleri-nin olması, tek bir ağır kusurlu davranış eylemi olarak kabul edilebilece-ğine ve çalışanlara bildirim yapılmadan derhal görevden alınabilecekle-rine dair karar vermiştir.

İşverenlerin “*summary (instant) dismissal*” fesih nedenine dayanarak işçilerinin iş sözleşmelerini derhal sonlandırması için verilebilecek bir di-ğer dava örneği; *Adesokan v Sainsbury’s Supermarkets Ltd* [2017]¹⁷² dava-sıdır. Bu davada; çalışanlardan biri, işyerindeki önemli bir prosedürü uy-gulama talimatını yerine getirmemişti. Bunu gören üst düzey yöneticisi harekete geçmemiş, bu nedenle işveren tarafından üst düzey yöneticisi-nin iş sözleşmesine derhal son verilmişti. Mahkeme; üst düzey yönetici-sinin bu gibi davranışları ağır kusurlu davranış olarak kabul edilebilece-ğini, dolayısıyla işverenin üst düzey yöneticisinin derhal görevden alma yetkisine sahip olduğu yönünde karar vermiştir.

Bir diğer dava örneği ise; *Gosden v Lifeline Project Ltd* [2010]¹⁷³ dava-sıdır. İlgili davada; çalışan, mahkumların rehabilitasyonu ile ilgilenen bir

¹⁷⁰ Dismissing Staff: Gross Misconduct, <https://www.gov.uk/dismiss-staff/dismissals-on-capability-or-conduct-grounds> (Erişim Tarihi: 15.09.2022).

¹⁷¹ *Mbubaegbu v Homerton University Hospital NHS Foundation Trust*, [2018] UKEAT/0218/17, UKEAT/0306/17/JOJ, https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5b1fa89440f0b634abe912ad/Mr_C_Mbubaegbu_v_Homerton_University_Hospitals_NHS_Foundation_Trust_UKEAT_0218_17_JOJ.pdf (Erişim Tarihi: 14.09.2022).

¹⁷² *Adesokan v Sainsbury’s Supermarkets Ltd* [2017] ICR 590, [2017] WLR(D) 37, [2017] EWCA Civ 22, [2017] IRLR 346, <https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2017/22.html> (Erişim Tarihi: 15.09.2022).

¹⁷³ *Gosden v Lifeline Project Ltd* [2010] ET/2802731/09, [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/Link/Document/Blob/I42aaa4720c5511e498db8b09b4f043e0.pdf?targetType=PLC_multimedia&originationContext=document&transitionType=DocumentImage&uniqueId=45acb6d6-8377-4bf0-9b83_4892106_6421c&ppcid=63d581e266184ab882c3860f37638f63&contextData=\(sc.Default\)&comp=pluk](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/Link/Document/Blob/I42aaa4720c5511e498db8b09b4f043e0.pdf?targetType=PLC_multimedia&originationContext=document&transitionType=DocumentImage&uniqueId=45acb6d6-8377-4bf0-9b83_4892106_6421c&ppcid=63d581e266184ab882c3860f37638f63&contextData=(sc.Default)&comp=pluk) (Erişim Tarihi: 15.09.2022).

şirkette çalışmaktaydı. İşverenin müşteri olan cezaevinde çalışan bir arkadaşına, ev bilgisayarından mizah girişimli ancak saldırgan ve çıplak kadınların görüntülerini içeren bir e-posta göndermişti. Aynı e-posta; arkadaşları tarafından cezaevinde çalışan diğer meslektaşlarına iletilmiş, işveren ise müşterisinin karşısında itibarını zedelediği için e-postayı gönderen çalışanın iş sözleşmesine derhal son vermişti. Mahkeme; çalışanın işyeri ve çalışma saatleri dışında göndermiş olduğu e-postanın bir ağır kusurlu davranış olarak kabul edilebileceği ve bu nedenle derhal işten çıkarılması için haklı bir sebep oluşturduğu yönünde karar vermiştir¹⁷⁴.

Bir sonuca varmamız gerekirse; İngiliz Hukuku'nda Employment Rights Act 1996 madde 140 hükmüne dayanarak, "summary (instant) dismissal" olarak ifade edilen derhal işten çıkarılma; çalışanların ağır kusurlu davranışlarını gerektirmektedir. Buna rağmen; Kanun hükmünde ne gibi davranışların "ağır kusurlu" olarak kabul edilebileceği konusunda herhangi bir açıklamaya yer verilmemiştir. Bazen; *Mbubaegbu v Homerton University Hospital NHS Foundation Trust* [2018]¹⁷⁵ davasında olduğu gibi çalışanların kümülatif olarak bir dizi eylemlerinin olması, tek bir ağır kusurlu davranış olarak kabul edilebilmekle beraber, çoğu zaman ise tek bir ağır kusurlu davranış nedeniyle ilgili çalışanın iş sözleşmesi derhal, bildirim yapılmadan feshedilebilir. Bu nedenle; her durumun ayrı olarak değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varmamız mümkündür.

SONUÇ

Çalışmamızda, iş sözleşmelerinin sona ermesi bakımından, Türk ve İngiliz Hukuku arasındaki düzenlemeler incelenmiştir. Çalışmada görüldüğü gibi, Türk ve İngiliz Hukuku arasında farklılık göstermeyen, işçinin ölümü, tarafların anlaşması veya belirli bir sürenin sona ermesi, iş sözleşmelerinin fesih dışındaki sebeplerle sona ermesine yol açmaktadır.

Her iki hukuk düzeninde mevcut olan düzenlemeler sayesinde; iş sözleşmeleri fesih yöntemiyle de sonlandırılabilir. Fesih; Türk Hukuku'nda süreli fesih ve bildirimsiz (haklı nedenle) fesih olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Süreli fesih, süresi belirsiz olan sözleşmeler için

¹⁷⁴ COLLINS, Philippa: Finding Fault in the Law of Unfair Dismissal: The Insubstantiality of Reasons for Dismissal, *Industrial Law Journal*, Oxford University Press 2021, 1-28, s.16-17.

¹⁷⁵ *Mbubaegbu v Homerton University Hospital NHS Foundation Trust*, [2018] UKEAT/0218/17, UKEAT/0306/17/JOJ, https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5b1fa89440f0b634abe912ad/Mr_C_Mbubaegbu_v_Homerton_University_Hospitals_NHS_Foundation_Trust_UKEAT_0218_17_JOJ.pdf (Erişim Tarihi: 14.09.2022).

uygulanmaktadır, bildirimsiz (haklı nedenle) fesih ise süresi belirli veya belirsiz olan sözleşmeler için uygulanabilir.

İngiliz Hukuku'nda da Türk Hukuku'nda olduğu gibi; bildirimli ve bildirimsiz olmak üzere iş sözleşmelerinin sonlandırılması mümkündür. Türk Hukuku'ndaki süreli feshе ilişkin düzenlemelere benzer şekilde; *wrongful dismissal* haksız yere işten çıkarılma durumu; işverenlerin işçilerine işten çıkarıldıklarını bildirmek suretiyle gerçekleşmektedir. Buna rağmen, çalışmamızda tespit edildiği üzere; İngiliz Hukuku'nda haksız fesih niteliğinde olan "*wrongful dismissal*" ve "*unfair dismissal*" işten çıkarılma durumları; Türk Hukuku'ndan farklı olarak, işçinin belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılmaları hâlinde meydana gelecektir.

Türk Hukuku'nda süreli fesih bildirim için geçerli sebepler; çalışanın yetersizliği, davranışları, işletme, iş yeri veya işin gereklerinden doğan sebepler olarak yer almaktadır. Türk Hukuku'nda yer alan süreli fesih bildirim için geçerli sebeplere benzer şekilde; İngiliz Hukuku'nda da işçinin yeterliliği, davranışları, iş gücü fazlalığı veya kanun kısıtlaması nedenlerinin varlığı hâlinde, iş sözleşmeleri sonlandırılabilir. Belirtilen bu sebeplerin dışında iş sözleşmelerinin sonlandırılması, *unfair dismissal* olarak ifade edilen, haksız yere işten çıkarılma olarak kabul edilecektir.

Türk ve İngiliz Hukuku arasındaki bir diğer benzerlik; süreli fesihte çalışanların kıdemlerine bağlı olarak bildirim sürelerinin olmasıdır. Bildirimsiz (haklı nedenle) fesihte herhangi bir bildirim süresi olmadığı için iş sözleşmesinin feshedilmesiyle, sözleşme derhal sona erecektir. Buna karşılık; süreli fesihte taraflardan biri iş sözleşmesini feshettiğine dair karşı tarafa bildirimde bulunması gerekmektedir ve iş sözleşmesi belirli bir süreliğine devam edecek, saptanan sürenin dolması ile iş sözleşmesi kesin olarak sona erecektir. Her iki hukuk düzeni bakımından bildirim sürelerinin farklılık göstermesine rağmen, taraflar arasında yapılan bir sözleşme ile farklı bir sürenin kararlaştırılabileceği de kabul edilmektedir.

Türk Hukuku'ndaki bildirimsiz (haklı nedenle) fesih türüne benzer şekilde; İngiliz Hukuku'nda da işçi veya işveren tarafından, iş sözleşmesinin derhal sonlandırılması mümkündür. Ancak burada; Türk ve İngiliz Hukuku arasındaki farklar ortaya çıkmaktadır. Türk Hukuku'nda işçi veya işveren tarafının haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı, "*sağlık sebepleri*", "*ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*" ve "*zorlayıcı sebepler*" olmak üzere üç ayrı başlık altında değerlendirilmiştir. Belirtilen haklı sebeplere ek olarak, "*işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini*

aşması” da işveren açısından işçinin iş sözleşmesini sonlandırması için bir haklı sebep daha mevcuttur. Türk Hukuku’nda kanunda açıkça yer alan sebeplere rağmen, İngiliz Hukuku’nda bu gibi sebeplere, kanunda açık olarak yer verilmemiştir. Yine de İngiliz Hukuku’nda işçi veya işveren tarafından iş sözleşmesinin derhal sonlandırılması mümkündür. Özellikle işverenin davranışları nedeniyle işçinin işten ayrılmaya zorlanması durumu, “*constructive dismissal*” olarak ifade edilmekte olup, işverenin iş sözleşmesini ihlal etmesini gerektirmektedir ve bu ihlal, işverenin sözleşmeyi tek taraflı olarak değiştirmesi veya işçiye karşı yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumlarında olduğu gibi; sözleşmenin temeline aykırı olmalıdır.

İşveren tarafının ise işçinin iş sözleşmesini derhal sonlandırması, “*summary (instant) dismissal*” olarak ifade edilmektedir. Türk Hukuku’na benzer şekilde, işveren, bu fesih türünde, işçiye herhangi bir bildirim yapmadan iş sözleşmesini derhal feshedebilir, ancak bunun meydana gelmesi açısından, sınırlı sayıda olmamakla beraber işçinin ağır suç işlemesi, görevini kötüye kullanması, alkolik olması, diğer çalışanlara, müşterilere veya işverenin mülküne karşı şiddet uygulaması, hırsızlık, fiziksel şiddet, ağır ihmal veya ciddi itaatsizlik gibi “*gross misconduct*” olarak ifade edilen; *ağır kusurlu davranışını* gerektirmektedir.

Sonuç olarak; Türk ve İngiliz Hukuku açısından iş sözleşmelerinin işveren veya işçi tarafından sonlandırılması mümkündür. İş sözleşmeleri her iki hukuk düzeni bakımından fesih dışındaki sebepler ile sona erebileceği gibi, fesih nedeniyle de *bildirimli* ve *bildirimsiz* olmak üzere sona erdirilebilir, ancak her iki hukuk düzeninde özellikle bildirimsiz (haklı nedenle) fesih türünde olduğu gibi farklı nedenler öngörülmüştür. Çalışmamızın amacı, Türk ve İngiliz Hukuku arasındaki tespit edilen farklı düzenlemeleri inceleme konusu yapmaktır.

KAYNAKLAR

- A Guide to UK Employment Law 2014, http://www.kemp-little.com/cms/document/Guide_to_UK_Employment_Law.pdf (Erişim Tarihi: 16.12.2020).
- BEDÜK, Mehmet Nusret: İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.27, S.2, 2019, s.679-726.
- BOWERS, John: *Termination of Employment*, 4. Bası, London 2001.
- CABRELLI, David: *Employment Law*, 5. Bası, Pearson 2017.
- CHANDLER, Peter: *A-Z of Employment Law*, 4. Bası, London 2003.
- Chartered Institute of Personnel and Development 2022 (CIPD), 'Redundancy: An Introduction', 31.08.2022: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/redundancy/factsheet#> (Erişim Tarihi: 09.09.2022).
- Citizens Advice: Check if your Dismissal is Unfair, 2022, <https://www.citizensadvice.org.uk/work/leaving-a-job/dismissal/check-if-your-dismissal-is-fair/> (Erişim Tarihi: 20.09.2022).
- Citizens Advice: Your Notice Period During Dismissal, 2022, <https://www.citizensadvice.org.uk/work/leaving-a-job/dismissal/your-notice-period-during-dismissal/> (Erişim Tarihi: 20.09.2022).
- Citizens Advice: Your Notice Period When Resigning, 2022, <https://www.citizensadvice.org.uk/work/leaving-a-job/resigning/your-notice-period-when-resigning/> (Erişim Tarihi: 21.09.2022).
- COLLINS, Philippa: Finding Fault in the Law of Unfair Dismissal: The Insubstantiality of Reasons for Dismissal, *Industrial Law Journal*, Oxford University Press 2021, 1-28.
- ÇELİK, Nuri; CANIKLIOĞLU, Nurşen; CANBOLAT, Talat: *İş Hukuku Dersleri*, 29. Bası, İstanbul 2016.
- DALDAL, Zeynep: İş Sözleşmesinin Feshi ve Sonuçları: 4857 ve 5953 Sayılı Kanunların İncelenmesi Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara 2014.

DAVIES, A.C.L: *Employment Law*, Pearson Education 2015

Dismissal: Your Rights. Reasons you can be Dismissed:
<https://www.gov.uk/dismissal/reasons-you-can-be-dismissed>
(Erişim Tarihi: 08.09.2022).

Dismissal: Your Rights. Unfair and Constructive Dismissal:
<https://www.gov.uk/dismissal/unfair-and-constructive-dismissal>
(Erişim Tarihi: 08.09.2022).

Dismissal: Your Rights. What to do if you are dismissed:
<https://www.gov.uk/dismissal/what-to-do-if-youre-dismissed>
(Erişim Tarihi: 21.09.2022).

Dismissing Staff: Eligibility to Claim Unfair Dismissal:
<https://www.gov.uk/dismiss-staff/eligibility-to-claim-unfair-dismissal>
(Erişim Tarihi: 21.09.2022).

Dismissing Staff: Gross Misconduct: <https://www.gov.uk/dismiss-staff/dismissals-on-capability-or-conduct-grounds> (Erişim Tarihi: 15.09.2022).

Dismissing Staff: Unfair Dismissal: <https://www.gov.uk/dismiss-staff/unfair-dismissals> (Erişim Tarihi: 21.09.2022).

DUDDINGTON, John: *Employment Law*, 2. Bası, England 2007.

EKONOMİ, Münir: Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması, Çalışma ve Toplum: *Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı 22, 2009/3, s.11-34.

Employment Rights, Mayor of London Publication: https://www.london.gov.uk/sites/default/files/pdf_format_employment_rights_hub-tur.pdf (Erişim Tarihi: 23.08.2022).

GEREK, Nüvit; GÖKÇEK KARACA, Nuray; BAYBORA, Dilek; KOCA-BAŞ, Fatma: *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara, 2013

GÖKTAŞ, Seracettin: İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi, *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl 66, Sayı 1, Kış 2008.

GROMEK BROK, Katarzyna: *Termination of Employment*, York Law School 2011, https://www.ka.edu.pl/download/gfx/ksw/pl/defaultaktualnosci/1162/50/1/dismissaltermination_of_employment2011.doc, (Erişim Tarihi: 28.09.2022).

- HONEYBALL, Simon: *Honeyball & Bowers' Textbook on Employment Law*, 13. Bası, Oxford 2014.
- HOR, Joydeep: *Labour and Employment Law Manual*, 3. Bası, Wolters Kluwer 2020.
- KALKAN, Arif: İş Sözleşmesinde Fesih Halleri, *ERÜHFD*, Cilt: XIII, Sayı: 1, Yıl: 2018.
- KARAÇ, Serkan Taylan: Türk İş Hukuku Bağlamında İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri ve "Makul Yarar" Kavramı, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Sayı: 50, Yıl: 13, Nisan 2022, 385-416.
- KARSLI, Abdurrahim, *Medeni Muhakeme Hukuku*, 4.Bası, İstanbul.
- KESER, Hakan: "İş Sözleşmesinin Mobbing Sebebi ile Feshi Üzerinde Bir Değerlendirme" Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan (*İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*) Özel Sayı, İstanbul 2016, s.261-276.
- KUTAL, Metin, "İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı, İktisadi ve Sosyal Boyutları", İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorular ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul 2002.
- LEIGHTON Patricia/ PAINTER, Richard: *Individual Employment Law*, *Industrial Law Journal*, 1986, Cilt: 15, Sayı: 1, s.127-129
- LEWIS, Joan: *Employment Law and Occupational Health: A Practical Handbook*, 2.Bası, Oxford 2010.
- MANAV, Eda: *İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları*, Turhan Kitabevi, Ankara 2009.
- MARTİN, David: *Discrimination Law and Employment Issues*, London, 2006.
- MAZLUM, İsmet: Feshe İtiraz Davası, *Ankara Barosu Dergisi*, 2013/2, s.249-276.
- OĞUZMAN, Kemal; BARLAS, Nami: *Medeni Hukuk*, 23. Bası, İstanbul, 2017.
- ORDU, Ayten: Medeni Usul Hukukunda Genel Olarak İspat ve İlk Görünüş İspatı, *Yakın Doğu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Sayı 1, Yıl 2018, 13-243.

- PEKCANITEZ, Hakan; ATALAY, Oğuz; ÖZEKES, Muhammet: *Medenî Usûl Hukuku*, 5. Baskı, İstanbul, 2017.
- PYPER, Doug: *Key Employment Rights*, House of Commons Briefing Paper Number CBP 7245, Kasım 2018, <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-7245/CBP-7245.pdf> (Erişim Tarihi: 20.09.2022).
- Redundancy: Your Rights: <https://www.gov.uk/redundancy-your-rights> (Erişim Tarihi: 08.09.2022).
- SAPPIDEEN, Carolyn/ M. O'GRADY, Paul/ RILEY, Joellen/ SMITH, Belinda: *Macken's Law of Employment*, 8. Bası, Thompson Reuters 2016.
- SARGEANT, Malcolm; LEWIS, David: *Employment Law: The Essentials*, 15. Bası, England 2020.
- SOYER, Polat: Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi, *Sicil*, Haziran 2011 (Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi), s.12-21.
- SOYER, Polat: "İşçiyi Bireysel Fesihlere Karşı Koruyan Yasal Düzenlemelerin Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları" Legal 2005 Yılı Toplantısı (İşçiyi Bireysel Fesihlere Karşı Korumaya), s.27-69.
- SOYER, Polat: "Yeni" Türk Borçlar Kanunu'nda Yer Alan "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Bazı Düzenlemelerin İş Hukuku Açısından Önemi İB-GSÜ Tarafından Haziran 2011'de Düzenlenen İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, İstanbul, 2012 (Genel Hizmet Sözleşmesi), s.165-203.
- SÜZEK, Sarper: *İş Hukuku*, 12. Bası, İstanbul 2016.
- TAŞKENT, Savaş: İş Sözleşmesinin İkale Yolu İle Sona Erdirilmesi, *Kamu İş*; C:11, S:4, 2011, 1-7.
- TURNER, Chris: *Employment Law*, 3.bası, London, 2011.
- UMAR, Bilge; YILMAZ, Ejder, *İspat Yükü*, 2.Bası, İstanbul, 1980.
- YILDIRIM, Bayram: *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda İşçi Hakları ve İş Kanunu Karşılaştırması*, Bursa 2014.
- YILMAZ, Ejder: *Hukuk Sözlüğü*, 9. Baskı, Ankara, 2005.

ZUCKERMAN, Adrian, *Zuckerman on Civil Procedure Principles of Practice*, 3. Bası, London, 2013.