

4857 SAYILI İŞ KANUNU KAPSAMINDA İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ*

*Duration to Use Termination Right of a Labour Contract Under the Scope of Labor
Law 4857*

Doç. Dr. Yusuf YİĞİT**

ÖZ

İş sözleşmesi taraflar arasında sürekli ilişki kurma özelliğine sahiptir. Ancak bu süreklilik ihtiyaçlar gereği bitebilir. Sürekli iş ilişkilerinin sona erdirilmesinde temel sorunlardan biri de bu girişimin hak kaybına uğramayı engellemek için belirli bir süre içinde gerçekleştirilmesidir. Ancak bu süre tarafların iş sözleşmesini sona erdirme iradesine etki eden (haklı veya geçerli) sebeplere göre değişiklik gösterebilir. Bazen kanunun belirlediği kısa süre içinde, bazen de olayın koşulları içinde makul süre içinde hareket etmek gerekebilir. Şüphesiz ki, bu konuda gecikmek hukuki ilişkiyi hak kaybına uğramadan ortadan kaldırma (feshetme) yetkimizi sona erdirebilir.

Çalışmamızda iş sözleşmesinin taraflarca haklı veya geçerli sebeplerle feshinde, bu yetkilerini kullanırken hareket etmeleri gereken sürelerle değinilecektir.

ANAHTAR KELİMELER: İş Sözleşmesi, Fesih, Geçerli Fesih, Haklı Fesih, Hak Düşürücü Süre.

ABSTRACT

The labour contract is capable of establishing a continuous relationship between the parties. However, this continuity might end due to a necessity. One of the main problems in terminating continuous labour relationships is that this initiative is carried out over a period of time in order to prevent loss of rights. However, this period can change according to the reasons (right or valid) affecting the will of the parties to terminate the labour contract. Sometimes it is necessary to move within the short period of time determined by the law, sometimes it may be necessary to move within an incident's reasonable time. Undoubtedly, delaying this period may terminate our right to end labour contract without legal loss.

In our study, the termination of the employment contract by the parties for justifiable or valid reasons and the durations of time to use their right will be discussed.

KEY WORDS: Labour Contract, Termination, Valid Termination, Justified Termination, Deprivation Period.

* Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 03.10.2019

Kabul Edildiği Tarih: 23.10.2019

DOI Numarası: [10.15337/suhfd.628696](https://doi.org/10.15337/suhfd.628696)

** Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

E-mail Adresi: yigit544@gmail.com

ORCID ID: [0000-0002-4563-829X](https://orcid.org/0000-0002-4563-829X)

1. GİRİŞ

Hukukumuzda iş sözleşmesini fesih hakkı hem işçi hem de işverene tanınmıştır. Fesih hakkı feshe ilişkin sebeplerin ortaya çıkmasıyla birlikte, belirli bir süre zarfında onu kullanmayı gerekli kılar. Şüphesiz ki bu hak sebebin ortaya çıkmasından itibaren uzun bir süre içinde değil, ya Kanun tarafından düzenlenmiş bağlı bir süre içinde ya da belirli bir süre konulmamışsa feshe ilişkin şartlar çerçevesinde hakkaniyet koşulları gereği uygun bir süre içinde kullanılmalıdır. Aksi halde iş sözleşmesini fesih hakkı son bulacaktır. Fesih hakkına ilişkin süre sınırlaması, işveren yanında işçi açısından da önem arzeden bir durumdur. Şüphesiz ki, fesih hakkının bir süre ile sınırlı tutulmasının, diğer taraf üzerinde sürekli bir biçimde baskı aracı olarak kullanılmasını engellemeye dönük bir amacı vardır.

Fesih hakkı için gereken sürenin niteliği, feshin süreli mi yoksa derhal mi gerçekleştiği olgusuna bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Derhal fesih hakkının kullanımında kanun tarafından düzenlenen süreler hak düşürücü nitelikte belirlenmişken, süreli fesih hakkının kullanımında ise makul süreler zarfında hareket edilmesi beklenmektedir. Bunda özellikle işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığı da önem taşımaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu açısından derhal fesih hakkının kullanımında gerekli hak düşürücü sürelerin başlangıcı açısından hangi anın esas alınacağı uygulamada tartışmalara neden olmaktadır.

Öte yandan özellikle derhal fesih hakkının kullanımında gerekli hak düşürücü sürelerin, sebebinin devamlılığı (örneğin devamsızlık, ücretin ödenmemesi gibi sebepler) nedeniyle nasıl değerlendirilmesi ve hak düşürücü sürenin işleyip işlemeyeceği sorunlara sebep olmaktadır.

Şüphesiz ki, feshin süresinde yapılmamış olmasının iş hukuku açısından hem işçi için hem de işveren için ortaya çıkardığı sonuçlar da bulunmaktadır. Bunlar feshi haksız veya geçersiz hale getirirken, tarafların birbirinden tazminat taleplerini de haklı kılmaktadır.

Bu çalışmada, 4857 sayılı İş Kanunu açısından iş sözleşmesi taraflarının gerek süreli fesihlerde gerek derhal fesihlerde, fesih hakkını kullanma süresi değerlendirme konusu yapılacak ve bu hakka ilişkin özel durumlar Yargıtay kararları ışığında açıklanmaya çalışılacak ayrıca konu bakımından gerekli olduğu ölçüde İş Kanunu ile diğer iş kanunları ile olan farklılıklara da değinilecektir.

2. İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESİH HAKKINA GENEL BAKIŞ

Bozucu yenilik doğurucu bir hak olarak fesih beyanı, taraflardan birinin tek taraflı bir irade açıklamasına dayalı olarak sözleşmeyi sona erdirmesidir¹. Böylece sürekli bir sözleşme ilişkisi geleceğe etkili olarak ortadan kalkmaktadır². Fesih, muhatabın hakimiyet alanına ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğurmaya başlar³.

Fesih süreli (bildirimli – olağan) ve süresiz (bildirimsiz – derhal – olağanüstü) fesih olarak ikiye ayrılmaktadır. Süreli fesihte sözleşmeye dayalı ilişki, fesih beyanı muhataba ulaştıktan belirli bir süre geçtikten sonra ortadan kalkar. Bu nedenle bu feshе, süreli fesih adı verilmektedir⁴. Süresiz fesihte ise sürekli sözleşme ilişkisi, fesih beyanının muhataba ulaşması ile derhal sona ermektedir⁵.

İş Hukukunda süreli fesih, İş Kanunu'nun 17. maddesinde düzenlenmiş bulunan bildirim sürelerine uymak (İK, m.17/2) veya bu sürelerle ilişkin ücretin peşin ödemesi suretiyle gerçekleştirilebilmektedir (İK, m.17/5). Süreli fesih hakkının kullanımı kanun hükmü gereği belirsiz süreli iş sözleşmesinin varlığı durumunda geçerlidir (İK, m.17/1).

İş Kanunu'nun 17. maddesinin 2. fıkrası gereği, iş sözleşmelerinin, işin altı aydan az sürmüş olması durumunda işçi için bildirim karşı tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta, işin altı aydan bir buçuk yıla kadar devam etmiş olması durumunda işçi açısından bildirim diğer tarafa yapılmasından itibaren dört hafta, işin bir buçuk yıldan üç yıla kadar devam etmiş olan işçiler açısından bildirim diğer tarafa yapılmasından itibaren altı hafta, işin üç yıldan fazla devam etmesi durumunda işçi için bildirim yapılmasından itibaren sekiz hafta sonra iş sözleşmesi feshedilmiş sayılacaktır.

Öte yandan iş güvencesi kapsamına giren işçiler açısından süreli fesih yöntemine başvurulması, iş sözleşmesinin salt belirsiz süreli olmasıyla değil, aynı zamanda geçerli sebeplerin varlığı durumunda mümkündür (İK, m.18/1). Hatta iş güvencesi

¹ Mollamahmutoglu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku, 6.B, Ankara, 2014, s.403 vd; Eren, Fikret, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 16.B, Ankara, 2014, s.1259; Süzek, Sarper, İş Hukuku, 16.B, İstanbul, 2019, s.516; Narmanlioğlu, Ünal, İş Hukuku – Ferdi İş İlişkileri, İstanbul, 2012, s.349, 350; Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku, 23.B, Ankara, 2018, s.98 vd; Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, 10.B, Ankara, 2014, s.200 vd; Şakar, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul-2014, s.130 vd; Demir, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 11.B, İzmir, 2018, s.306 vd.

² Eren, s.1259; Süzek, s.516; Narmanlioğlu, s.349, 350.

³ Eren, s.1259.

⁴ Eren, s.1260; Süzek, s.517; Narmanlioğlu, s.349; Sümer, İş Hukuku, s.98 vd; Akyiğit, s.200 vd; Şakar, s.130 vd; Demir, s.306 vd.

⁵ Eren, s.1260; Süzek, s.517; Narmanlioğlu, s.349, 350.

kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin süreli fesih sebebinin yazılı ve açık bir şekilde belirtilmesi ve işçinin davranışı ve verimi ile ilgili fesih nedenleri söz konusu olduğunda yazılı savunmasının alınması zorunludur (İK, m.19)⁶. İş güvencesine tabi iş ilişkilerinde feshin geçerli nedene dayandığını işverenin ispat etmesi zorunludur (İK, m.20/2).

İş hukukunda süreli fesih hakkına, 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda⁷ da yer verilmiştir. Hükme göre, işveren, hizmet süresi beş yıla kadar olan gazeteciler için yazılı bildirimden başlayarak bir ay, beş yıldan fazla olanlar için ise üç aylık ihbar süresine uymak suretiyle gazetecinin iş sözleşmesini feshedebilecektir (BİK, m.6/4). İhbar süresine ait ücret tutarı peşin ödenerek de sözleşme feshedilebilir (BİK; m.5/2). Gazeteci de en az bir ay evvel işverene yazılı ihbarda bulunmak suretiyle iş akdini her zaman feshedebilir (m.7)⁸. Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinin son fıkrası gereği İş Kanunu'nun 18, 19, 20, 21 ve 29. maddesi hükümleri Basın İş Kanunu kapsamındaki gazetecilere de kıyas yoluyla uygulanabilecektir (m.6/son)⁹.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'na göre, süresi belirsiz iş sözleşmeleri kural olarak gemiadamının işe alımından itibaren altı ay geçmedikçe bozulamaz (DİK, m.16/A). Kanuna göre belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir (DİK, m.16/B). Hükümdeki bildirim önelleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinde belirtilen bildirim süreleri (İK, m.17/2) ile aynı şekilde düzenlenmiştir¹⁰.

Süreli feshe ilişkin hükümlere Türk Borçlar Kanunu kapsamına giren işçiler için de yer verilmiştir. Hükme göre, taraflardan her birinin, belirsiz süreli iş sözleşmesini bildirim sürelerine uyararak feshetme hakkı vardır (TBK, m.431). İş sözleşmesi; bildirim karşı tarafa ulaşmasından itibaren, kıdemi bir yıla kadar devam etmiş olan işçi için iki hafta; bir yıldan beş yıla kadar devam etmiş işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla devam etmiş işçi için altı hafta sonra sona erecektir (TBK, m.432/2). Belirtelim ki, bu süreleri kısaltmak mümkün değildir. Ancak sözleşmelerle artırılması mümkündür.

⁶ İş güvencesinin kapsamına girmeyen işçiler, fesih bildirim sürelerine uyulmamışsa ihbar tazminatı (İK, m.17/4), işverenin fesih hakkını kötüye kullanması durumunda ise kötüye kullanımın ispatı şartıyla kötüniyet tazminatı veya sendikal nedenle fesih durumu ortaya çıkar ve ispatlanırsa sendikal tazminat (İK, m.17/6; STİSK, m.25/4-5) ve ayrıca gerekli şartlar mevcutsa maddi ve manevi tazminat ile kıdem tazminatı talep edebilirler (1475 sayılı İş Kanunu, m.14). **Süzek**, s.518.

⁷ "Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun" R.G., 10.01.1961, 10703.

⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Şakar**, s.311.

⁹ Bkz. **Sümer, Haluk Hadi**, Bireysel Basın İş Hukuku, 2.B, Ankara, 2016, s.153-215.

¹⁰ Bkz. **Bedük, Mehmet Nusret**, Deniz İş Sözleşmesi, Bursa, 2012, s.239 vd.

(TBK, m.432/3). Öte yandan işveren, bildirim süresine ait ücreti peşin vererek iş sözleşmesini feshedebilir (TBK, m.432/4)¹¹.

Haklı nedenle derhal fesih yani süresiz fesih hakkı ise İş Kanunu'nun 24 ve 25. maddelerinde düzenlenmiştir. Derhal fesihte, süreli fesihten farklı olarak iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması şart değildir. (İK, m.24; İK, m.25). Süreli fesihte iş sözleşmesi bildirim süresinin sonunda ortadan kalkarken, *süresiz* fesihte, sözleşme *derhal* sona ermektedir¹². Belirtilen madde hükümlerine bağlı *derhal* fesih hakkının ortaya çıkabilmesi için işçi açısından İş Kanunu'nun 24. maddesinin (I) – (III) hükümleri; işveren açısından ise yine aynı Kanunun 25. maddesinin (I) – (IV) hükümleri gereği haklı sebeplerin ortaya çıkmış olması gerekir¹³.

Basın İş Kanunu'nun 11. maddesi sözleşmenin *derhal* fesih hakkına yer vermiştir. Hükme göre, *“Bir mevketenin veçhe ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöretini veya umumiyetle manevi menfaatlerini ihlal edici bir vaziyet ihdas edecek şekilde bariz bir değişiklik vukuu halinde gazeteci ihbar mühletini beklemeden akdi feshedebilir”* (BİK, m.11/1). Derhal fesih hakkına işveren için de yer veren 11.madde hükümüne göre, *“Vazifesinin ifasıyla ilgili hususlarda gazetecinin bilerek veya ağır bir ihmali neticesi olarak mevketenin itibar veya şöretine hanel verecek fiil ve harekette bulunması hali işverene ihbar mühletini beklemeden iş akdini derhal feshetmek hakkını veren ağır sebeplerden sayılır”* (BİK, m.11/3)¹⁴.

Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesi deniz iş sözleşmesinin gerek işveren (veya vekili) tarafından gerek işçi tarafından *derhal fesih* hakkını ele almıştır. Nitekim hükme göre, süresi belirli veya belirsiz veyahut da sefer üzerine yapılan iş sözleşmesinin, gemiadamının, herhangi bir limanda geminin hareketinden önce gemiye dönerek hizmete girmemesi veya gemiye hiç dönmemesi (DİK, m.14/1-a), gemide iş görmesinin tutukluluk, mahkumiyet veya gemide çalışmaktan yasaklanması gibi nedenlerle imkansız hale gelmesi (DİK, m.14/1-b), işveren veya vekiline karşı kanuna, iş sözleşmelerine ve diğer iş ve çalışma koşullarına aykırı hareket etmesi (DİK, m.14/1-c), işveren veya işveren vekiline karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi (DİK, m.14/1-ç) durumunda iş sözleşmesi işverence derhal feshedilebilecektir. Aynı şekilde ücretin kanun hükümleri veya iş sözleşmesi gereğince ödenmemesi (DİK, m.14/2-a), işveren veya işveren vekilinin gemiadamına karşı, kanuna, iş

¹¹ Mutlay, Faruk Barış/Güneş, Başak, “Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi’ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S:30, 2011, s.231-288.

¹² Süzek, s.51; Kalkan, Arif, “İş Sözleşmesinde Fesih Halleri”, *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:XIII, S.1, 2018, s.281 vd.

¹³ Süzek, s.518.

¹⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. Şakar, s.312 vd; Sümer, Bireysel Basın İş Hukuku, s.215 vd.

sözleşmelerine veya diğer iş koşullarına aykırı hareket etmesi (DİK, m.14/2-b), denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareketlerde bulunması durumunda gemiadamı tarafından iş sözleşmesi derhal feshedilebilecektir. Ayrıca geminin herhangi bir sebeple otuz günden fazla bir süre ile seferden kaldırılması, gemiadamının kendisinin herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel hastalığa veya sakatlığa maruz kalması hallerinde de hem işveren (veya vekili) tarafından hem de gemiadamı tarafından iş sözleşmesinin derhal feshi mümkündür (DİK, m.14/2)¹⁵.

Diğer yandan Türk Borçlar Kanunu kapsamında yer alan işçilerin iş sözleşmelerinin derhal fesih hakkına da yer verilmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun 435. maddesine göre tarafların her birinin haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal fesih yoluyla sona erdirmesi mümkündür. Ancak sözleşmeyi fesheden tarafın fesih sebebini diğer tarafa yazılı olarak bildirim zorunluluğu vardır (TBK, m.435/1). Türk Borçlar Kanununa göre, haklı sebep kavramına açıklık getirilmiş, sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre iş sözleşmesine dayalı iş ilişkisini düdümesi beklenemeyecek bütün durum ve koşulların haklı sebep olarak kabul edileceği hükme bağlanmıştır (TBK, m.435/2)¹⁶.

İş sözleşmesini fesheden taraf, fesih beyanında belirttiği sebeple bağlı olup daha sonra bu sebebi değiştiremez ve başka bir sebep ileri süremez. İş Kanunu'nun 19. maddesi gereği işveren iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerini feshederken fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek ve fesih bildirimini yazılı yapmak zorundadır. Aksi durum feshin geçersizliği sebebidir (İK, m.20-21)¹⁷. Dolayısıyla fesih sebebini kesin olarak bildirilmesi, bu sebebini daha sonra değiştirilemeyeceği anlamına gelmektedir. Nitekim Yargıtay verdiği kararlarda, fesih sebebini değiştiremeyeceğini kabul etmektedir¹⁸. İş mevzuatımızda işverenin *derhal fesih hakkını*

¹⁵ Bkz. **Bedük**, s.239 vd; **Moral, Duygu/Kişi, Hakkı**, "Deniz Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi", **Dokuz Eylül Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi Dergisi**, C:2, S:2, 2010, s.27 vd; **Tunç, Yusuf Erdem**, "Gemi Adamlarının Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi", **Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl: 4, S:17, Aralık, 2017, s.514 vd.

¹⁶ **Yangın, Dilek Dulay/Şişli, Zeynep**, "Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İhbar Önellerinin Sözleşme İle Artırıldığı Hallerde İşçinin "İhbar Tazminatı" Sorumluluğu", **Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 4 (2), 2014, s.77-92; **Baskan, Ş. Esra**, "6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasası Sözleşmesi", **Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2 (2) 2012, s.116-125; **Mutlay/Güneş**, s.231-288.

¹⁷ **Gerek, Nüvit**, "İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih-Usulsüz Fesih-Kötüniyetli Fesih", **Karatahta, İş Yazıları Dergisi**, S.2, 2015, s.1-17; **Narmanlıoğlu, Ünal**, "İşe Başlatmama Tazminatı", <https://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/25-%C3%9Cnal-NARMANLIO%C4%9ELU.pdf> (11.11.2019); **Aras, Talip**, "İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları ve Emredicilik", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S:119, 2015, s.429 vd.

¹⁸ Y9HD, 03.02.2005, 1084/27501, (www.legalbank.net, 20.08.2019). Ayrıca konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Baycık, Gaye**, "İş Akdini Fesih Sebebini Değiştirilmesi", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2006, C:55, S:1, s.115 vd.

kullanması durumunda, haklı sebebi kesin olarak işçiye bildirmesi ve bildirdiği bu fesih beyanı ile bağlı olacağını ilişkin bir hükme açıkça yer verilmemiştir. Ancak İş Kanunu'nun 25. maddesinin son fıkrasında iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin haklı sebeple feshinde de İş Kanunu'nun 20 ve 21. maddelerinin uygulanması benimsenmiştir. Dolayısıyla bu hükümler gereği haklı fesih sebebinin bildirilmesi bir geçerlilik koşulu olarak kabul edilmiştir¹⁹. Bu sebeple işveren işçiye bildirmiş olduğu sebebe dayanan haklı sebeple fesih hakkını kullanmış olacak ve bu sebeple bağlı kalacaktır²⁰.

3. İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESİH HAKKINI KULLANMADA SÜRENİN ÖNEMİ

Sahibine muhatabın hukuki alanında tek taraflı irade beyanıyla değişiklik hakkı veren yenilik doğurucu hakların kullanımı açısından geçerli olan kurallardan biri de bu hakların kullanımı için gereken hak düşürücü süreye uyulmasının zorunlu olmasıdır. Böylece yenilik doğurucu hak, zaman sınırlamasına tabi tutulmak suretiyle, muhatabın sonsuza dek hukuki değişiklik riski altında bırakılması engellenmiştir²¹. Sonuçta hak, sürenin bitimiyle birlikte artık etkisiz hale gelmektedir²².

Gerçekten de yenilik doğuran hak kanun veya sözleşmede hak düşürücü süreye tabi kılınmamış ise bu durumda muhatabın süresi belli olmayan bir belirsizlik tehlikesiyle karşı karşıya kalmasından söz edilecektir²³. Sonuç olarak süresinde kullanılmayan bir fesih hakkı, hakkın etkisiz hale geldiği andan itibaren artık kullanılamayacak, aksi durum feshi hukuka aykırı hale getirecektir.

4. İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESİH HAKKINI KULLANMADA SÜRENİN BELİRLENMESİ

Fesih hakkını kullanmak için, iş sözleşmesini feshetme hakkı olan tarafın belirli bir zaman zarfı içinde hareket etmesi kanunda açık bir hükümle düzenlenebileceği gibi, bazen de açık bir şekilde düzenlenmemekle beraber hakkın dürüstlük kuralı çerçevesinde belirli bir süre içinde kullanılması gerekebilecektir. Haklı nedenle fesih hakkını

¹⁹ Baycık, "İş Akdini Fesih Sebebi", s.121.

²⁰ Belirtelim ki, madde hükmünde İş Kanunu'nun 19.maddesine atıf bulunmadığından, derhal fesih sebeplerinin genel ifadelerle gösterilmesi yeterli kabul edilmelidir. Baycık, "İş Akdini Fesih Sebebi", s.121; işverenin fesih anında bildiği ancak işçiye bildirmedeği haklı nedenlere dayanarak yaptığı ikinci bir fesih beyan› da mahkeme tarafından dikkate alınmamalıdır. O halde işverenin ikinci fesih beyanının hakim tarafından değerlendirmeye alınması için işverenin ikinci fesih beyanında bulunurken ya ilk fesih beyan› anında mevcut olan ancak kendisi tarafından bilinmeyen sebeplere ya da ilk beyanından sonra ortaya çıkan sebeplere dayanması gerekir Baycık, "İş Akdini Fesih Sebebi", s.122.

²¹ Baycık, Gaye, "İş Hukukunda Yenilik Doğuran Hakkın Etkisizleşmesi", İÜHF, C.LXXII, S.2, s.59.

²² Ayrıntı için bkz. Baycık, "Yenilik Doğuran Hak", s.60 vd.

²³ Birben, Erhan, "İşverenin İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Etkisizleşmesi", DEÜHFD, C:15, Özel Sayı, 2013, s.451.

kullanmak isteyen tarafın kanunda belirlenen hak düşürücü süre içinde hakkını kullanmaması durumunda fesih hakkı düşmektedir. Feshe ilişkin olarak belirlenen sürelerin fesih türüne göre farklılık arz etmesi sebebiyle, konuyu süreli fesih ve derhal fesih bağlamında ayrı başlıklar altında değineceğiz.

I. SÜRELİ FESİH HAKKI YÖNÜNDEN SÜRENİN BELİRLENMESİ

A. İş Güvencesi Kapsamı Dışında Olan İşçiler Yönünden

Yukarıda fesih hakkı başlığı altında gördüğümüz gibi, iş kanunları kapsamında işçi ve işverenin süreli fesih hakkına yer verilmiştir. Ancak ne işveren açısından gerçekleştirilecek süreli fesihlerde, ne de işçi açısından gerçekleştirilecek süreli fesihlerde herhangi bir süre öngörülmüştür. Kanunlarda değinilmeyen fesih sürelerinin belirlenmesinde hakkın dürüstlük kuralına göre kullanılıp kullanılmadığı ölçütünden hareket edilmesi gerek öğreti²⁴ gerek yargı içtihatlarında²⁵ varılmış bir sonuçtur. İş Hukuku açısından gerek Deniz İş Kanunu gerek Türk Borçlar Kanunu kapsamında iş sözleşmesi ile çalışan işçiler için, İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamında çalışanlar gibi bir iş güvencesi öngörülmemiştir.

Süreli fesih hakkı yönünden feshin kullanımı için gerekli sürenin tespiti, işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığı ile de yakından ilgilidir. İş güvencesi kapsamı *dışında* kalan işçilerin iş sözleşmesinin feshi açısından feshin *nedeni* önemli olmadığı gibi, iş sözleşmesinin feshi için herhangi bir zaman sınırlaması da bulunmamaktadır²⁶. Bu noktada ulaştığımız bir sonuç olarak, bir zaman sınırlaması bulunmadığı için iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmelerinin süreli fesih yoluyla kendileri veya işverenleri tarafından sona erdirilmesi her zaman mümkün olabilecektir. İşveren fesihle ilgili sebebi ve bunun gerekçelerini bildirmek zorunda değildir. Bu bakımdan hangi iş kanununa tabi olduğunun bir önemi de bulunmamaktadır. Ancak buradaki her zaman ifadesinden mutlak surette hiçbir süre ile bağlı olunmayacağı anlamını çıkarmamak gerekir²⁷. Dolayısıyla burada da çok geciktirilmeksizin fesih hakkının kullanılması gerekir. Bu süreyi, olayın haklı bir neden olup olmadığıнын tespiti için gereken süre kadar değerlendirmek uygun olacaktır²⁸.

²⁴ **Birben**, s.454; **Soyer**, Polat, “Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları”, **İş Güvencesi Kurumu ve İş İade Davaları**, Legal Yayınevi, İstanbul, 2005, s.56.

²⁵ Y9HD. 12.09.2005 E.2005/24429 K.2005/29361, (www.legalbank.net, 28.08.2019).

²⁶ **Birben**, s.464.

²⁷ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s.1040; **Süzek**, s.637.

²⁸ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s.1040.

B. İş Güvencesi Kapsamında Bulunan İşçiler Yönünden

İş güvencesi kapsamında bulunan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin süreli fesih yöntemiyle feshinde, geçerli bir sebebin bulunması zorunludur. Hukukumuzda iş güvencesinden İş Kanunu kapsamına giren işçiler ile 5953 sayılı Basın İş Kanunu (BİK, m.6/son) kapsamında çalışan gazeteciler yararlanmaktadır. İş güvencesi sisteminin uygulama şartlarından olan otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, en az altı aylık kıdemi bulunan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi durumunda bu feshin işçinin yeterliliği veya davranışları ya da işletme, işyeri veya işin gereklerinden (geçerli sebeplerden) kaynaklanması yasal zorunluluktur (İK, m.18/1). Ancak önemle ifade edelim ki, geçerli bir fesih nedeninin doğması halinde, işverenin hangi süre içinde sözleşmeyi feshedeceği konusunda İş Kanunu'nda bir hüküm bulunmamaktadır²⁹. Şüphesiz ki bu durum, işverenin geçerli sebebe dayalı fesih hakkını istediği zaman kullanacağı anlamına gelmez³⁰. *Öğretide*, süreli fesihte fesih bildirimini geçerli sebebin ortaya çıkmasından itibaren dürüstlük kurallarına göre *makul bir süre içinde* kullanılmasının uygun olacağı ifade edilmektedir³¹. Aynı düşünce Yargıtay kararlarına da yansımıştır³². Yargıtay bir kararında, meydana gelen olayın üzerinden dört ay geçmesine rağmen, işçinin savunmasının alınmasından itibaren üç ay sonra iş sözleşmesinin feshedilmiş olmasını makul ve hakkaniyete uygun bulmamıştır³³. Ayrıca bir başka kararda da davranış ve yeterlilik nedeni ile fesihte işçinin davranışı veya diğer geçerli nedenlerin etkisini yitirmemiş olması durumunda *makul sürenin* geçmediğinin kabul edilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Nitekim Yargıtay bir kararında, feshе dayanak olarak gösterilen sebebin gerçekleştiği tarihten fesih tarihine kadar yaklaşık üç ay, savunmasının alındığı tarihten feshе kadar ise yaklaşık iki ayın geçmiş olması sebebiyle fesih hakkının *makul süre* içinde kullanılmadığına hükmetmiştir³⁴. Dolayısıyla bildirimli fesih hakkının kullanılmasının süre bakımından hukuka aykırı olması, özellikle geçerli nedene dayalı fesihterle gündeme gelebilecek bir husustur.

²⁹ Süzek, s.600.

³⁰ Tulukçu, Nezihe Binnur, İş Mahkemeleri ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi İşe İade, Ankara, 2017, s.276.

³¹ Süzek, s.600; İşletme gerekleri ile yapılan fesihte ise işçinin savunmasının alınması zorunluluğu yoktur. İşveren iş sözleşmesini feshetmeyi düşündüğü işçiye fesih nedenini bildirmeli, ona savunma için makul bir süre tanımalıdır. Böylece işçi iş sözleşmesi feshedilmeden önce kendisini savunma imkanına sahip olacaktır. Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, s.195.

³² Y9HD, 14.02.2005, 1827/4204, (www.legalbank.net, 26.08.2019).

³³ Y9HD, 02.10.2006, 17797/25426, Kararın değerlendirilmesi için bkz. Avcı, Mustafa, "Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre", *Sicil, İş Hukuku Dergisi*, 2007/5, s.90 vd.

³⁴ Y9HD, 06.03.2014, 10777/7376, (www.legalbank.net, 29.08.2019).

Öte yandan bu noktada değinilmesi gereken konulardan biri de iş sözleşmesinin geçerli nedene dayalı olarak süreli feshinde, işverenin fesihden önce işçiyi davranışı veya yeterliliği ile ilgili sebeplerden dolayı ihtar etme yükümlülüğünün bulunup bulunmadığı ve bu yükümlülük karşısında feshin makul bir süre içinde yapılıp yapılmadığı ile ilgilidir. Belirtelim ki, işçinin sözleşmeye aykırılık teşkil eden davranışı nedeniyle işten çıkarılmadan önce ihtar edilmesi hem öğreti hem de yargı içtihatları gereği kabul edilen bir olgudur³⁵. Bu açıdan ortaya çıkan temel sorun işverenin işçiyi ihtar etmesinin bir süreye bağlı tutulup tutulmayacağıdır. Türk Hukukunda bu yönde bir süre sınırlaması bulunmamaktadır. İşçiye uzun süre önce verilmiş yazılı bir ihtarın daha sonra gerçekleştirilecek bir fesihle dikkate alınması, işçinin hukuki açıdan güvensiz kalmasına yol açacaktır³⁶. Bu bakımdan kanunda öngörülmemekle birlikte, toplu iş sözleşmelerinde, önceki toplu iş sözleşmesi döneminde verilen disiplin cezalarının dosyalarından çıkarılacağına ilişkin hükümlere yer verilmektedir³⁷.

İhtar sonrasında makul bir süre içinde işçinin davranışında bir değişme söz konusu olmuş ise, sözleşmeye bağlı asli ve yan edimleri gereği gibi yerine getirmeye başlamışsa artık geçerli sebep de ortadan kalkmış olur³⁸. Dolayısıyla işveren artık sözleşmeyi feshedemez. Aksi durum işveren açısından işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek için geçerli neden olabilecektir.

Bu noktada değinilmesi gereken bir başka husus da haklı nedenle derhal fesih hakkının kullanımında hak düşürücü sürenin geçirilmiş olmasına rağmen, feshe neden olarak gösterilen sebebin haklı sebep boyutunda olmamakla birlikte geçerli sebep sayılabileceği durumlarda, İş Kanunu'nun 19. maddesindeki *feshin yazılı olarak yapılması ve fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirlenmesi ve ayrıca hakkındaki iddialara karşı işçinin savunmasının alınmasına* ilişkin fesih usulüne uyulup uyulmadığına bakılmaksızın, yine de fesih için makul sürenin aranıp aranmayacağı sorundur. Yargıtay bu konuda verdiği kararlarında, İş Kanunu'nun 26.maddesindeki hak düşürücü altı iş günlük süre geçmiş olsa bile, şayet fesih sebebi, haklı fesih nedeni sayılacak ağırlıkta olmayıp, geçeli neden olarak kabul edilebilecek nitelikteyse, feshin makul

³⁵ Bkz. **Süzek**, s.599; Y9HD, 17.03.2008, 27583/5294; Y9HD, 28.09.2009, 41732/24352, Y9HD, 26.01.2005, 30594/1513, (www.legalbank.net, 25.08.2019); **Tulukçu**, s.183 vd; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İş Akdinin İşverence Sona Erdirilmesine İlişkin 166 sayılı Tavsiyesinde (m.7-8) yetersizlik ve davranışlara dayanan fesihlerde işçinin önce ihtar edilmesi gerektiği kabul edilmektedir. Ancak ihtar işçinin değişebilir nitelikteki yetersizlikleri söz konusu olduğunda elverişlidir. Aksi halde işçinin kendisini geliştirmesi mümkün değilse, örneğin ileri derecede yabancı dil bilgisi veya üst düzeyde teknik bilgi gerektiren işte kısa eğitimle gerekli vasıflara ulaşmak imkânsız ise, önceden işçinin ihtarının da bir yararı olmayacaktır. **Süzek**, s.599, 600.

³⁶ **Birben**, s.465.

³⁷ **Birben**, s.468.

³⁸ **Tulukçu**, s.185.

süre içinde kullanılması kaydıyla feshi geçerli saymakta ve işe iade taleplerini reddetmektedir³⁹. *Öğretide*, Yargıtay kararı, hak düşürücü süre geçirilmiş olmakla birlikte, sebebin haklı fesih nedeni sayılacak boyutta olmayıp geçerli sebep boyutunda kabul edilmesine bağlı olarak İş Kanunu'nun 19. maddesindeki usule uyulup uyulmadığına bakılmaksızın feshin geçerli sayılması ve işe iade isteğinin reddine karar verilmesi gerekçesiyle yerinde bulunmamıştır⁴⁰. Burada Yargıtay'ın ulaştığı sonucun yasal koşullar çerçevesinde işçi aleyhine olduğu *kanaatindeyiz*. Zira işverence gerçekleştirilen derhal fesih hakkının, süresinde kullanılmamasına bağlı olarak, dayanılan sebebin geçerli sebeple feshi gerektirecek bir neden olması durumunda, işverence uyulması gerekirken İş Kanunu'nun 19. maddesindeki düzenlemeyi dışlamak ve işverenin yaptığı bir hatayı işçi aleyhine uygulamak doğru olmayacaktır.

Sonuç olarak belirtelim ki, iş güvencesi kapsamında bulunan belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin süreli feshinin, kanunda herhangi bir süre belirtilmediği için, geçerli nedenin ortaya çıktığı andan itibaren *makul bir süre* içinde yapılması gerekmektedir. Aksi halde işverenin iş sözleşmesini fesih hakkı bu hakkını kaybetmesi sebebiyle hukuka aykırı olacaktır. Ayrıca iş güvencesi kapsamında iş sözleşmesinin makul bir süre içinde fesih hakkının önemi, feshin işverence gerçekleştirilmesi durumuna özgüdür. İşçi tarafından gerçekleştirilecek bildirimli fesihlerde, ister iş güvencesi kapsamında olsun isterse olmasın bir süre ile bağlılık bulunmamaktadır.

II. DERHAL FESİH HAKKI YÖNÜNDEN

İşverenin ve işçinin iş sözleşmesini fesih hakkını süreli fesih dışında *derhal* fesih yöntemini tercih ederek kullanması durumunda, İş hukukuna ilişkin mevzuatımızda bir süreye bağlılık öngörülmemiştir. Zira iş hukuku açısından iş sözleşmesinin feshinde tarafların uymakla yükümlü oldukları hak düşürücü süre, iş sözleşmesinin *derhal feshini* gerektiren durumlara özgülenmiştir. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesine göre *"24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki*

³⁹ Y9HD, 24.02.2004, 22581/3229 (www.legalbank.net, 08.09.2019); Y9HD, 11.03.2015, 162/10040; Y9HD, 10.02.2014, 1185/1786 (www.legalbank.net, 08.09.2019). Bkz. **Süzek**, s.716-717.

⁴⁰ **Uçum, Mehmet**, *"Karar İncelemesi İşverenin Dayandığı Fesih Nedeninin Hukuki Niteliğinin Belirlenmesi ve Sözleşmenin Feshinde Usul Hükümlerinin Uygulanması"*, **A.Can Tuncay'a Armağan**, 2005, s.386 vd; Aynı yazar, hak düşürücü süre geçirilmiş olsa dahi, dayanılan haklı neden olgusunun sabit olması veya altı iş günlük süre geçirilmeden feshin yapılması durumunda sebebin haklı neden olmayıp, geçerli neden kapsamında değerlendirilmesine bağlı ihtimallerde işe iade taleplerinin reddinin makul olacağını savunmuştur. Bkz. **Uçum**, s.388; Ayrıca bkz. **Güven, Er-can/Aydın, Ufuk**, Bireysel İş Hukuku, 4.B, Eskişehir-2013, s.212, **Savaş, Burcu**, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul – 2012, s.225.

tarafından birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz” (İK, m.26/1)⁴¹.

Öte yandan 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun 15.maddesi de hak düşürücü süreye yer vermiş ve “Önelsiz fesih ve infisah” başlıklı 14.maddesinde belirtilen hallere dayalı olarak iş sözleşmesinin feshi gündeme geldiğinde, iki taraftan birinin feshe sebep teşkil edecek davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği tarihten başlayarak altı iş günü geçtikten ve herhalde fiilin meydana gelmesinden itibaren bir sene sonra fesih hakkının kullanılamayacağı hükme bağlanmıştır (DİK, m.15). Önemle ifade edelim ki, İş Kanunu’ndan farklı olarak Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan gemi adamları ve işverenin iş sözleşmelerini derhal fesih hakkını kullanmaları için öngörülen her türlü sebep, Deniz İş Kanunu’nun 15.maddesinin 1.fikrasında belirtilmiş 6 iş günlük hak düşürücü süre içinde hareket edilmesini gerekli kılmaktadır (İK, m.15/1). Bir başka deyişle, İş Kanunu’nda olduğu gibi yalnızca ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri için değil, zorlayıcı sebepler veya sağlık sebeplerine dayalı derhal fesih hakkının kullanımında da altı iş günlük süre içinde hareket edilmesi gerekecektir⁴².

5953 sayılı Basın İş Kanunu’nda ise bildirimsiz fesih açısından hak düşürücü bir süre öngörülmemiştir. Öğretide ortaya çıkan boşluğun İş Kanunu ile doldurulmasının uygun olacağı savunulmaktadır⁴³. Yargıtay’a göre de 4857 sayılı İş Kanunu’nda öngörülen fesih sürelerinin gazeteciler bakımından da uygulanması gerekir⁴⁴.

Türk Borçlar Kanunu’na tabi iş sözleşmeleri açısından haklı nedenle fesih hakkının kullanımı, kanunda açık bir süreye bağlanmamıştır. Yürürlükten kaldırılan 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun bu konuyu düzenleyen 344. maddesi, haklı sebeplerden dolayı gerek işçi gerek işverenin iş sözleşmesini *her vakit* feshedebileceğini hükme bağlamıştı. Türk Borçlar Kanunu açısından konuya tarafların her birinin haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal feshedebilecekleri yönüyle yaklaşımış (TBK, m.435/1) ancak *her*

⁴¹ Bkz. **Demir, Deniz**, “Karar İncelemesi: Haklı Neden-Geçerli Neden Ayrımı”, **Çalışma ve Toplum**, 2007/3, s.14-34; **Nazlı, Seçkin**, “İş Sözleşmesinin İşverence Fesih Sebebinin Terditli İleri Sürülmesi”, **İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 5(2), Güz-2018, s.269 vd, 288; **Birben**, s.451 vd.

⁴² **Moral/Kişi**, s.27 vd; **Tunç**, 514 vd; **Bedük**, s.156 vd.

⁴³ **Sümer**, s.215.

⁴⁴ Y22HD, 07.05.2014, 10810/11780, www.legalbank.net (06.03.2017).

vakit ifadesine yer verilmemiştir. Bununla birlikte burada da çok geciktirilmeksizin fesih hakkının kullanılması gerekir⁴⁵. Bu süreyi, olayın haklı bir neden olup olmadığının tespiti için gereken süre kadar değerlendirmek uygun olacaktır⁴⁶.

Görüldüğü üzere, derhal fesih hakkının kullanımında İş Kanunu kapsamında hak düşürücü süre hem işçi tarafından (İK, m.24), hem de işveren tarafından gerçekleştirilecek (İK, m.25) derhal fesihlerde kullanılabilir. Ancak belirtilen madde hükümlerine bağlı olarak kullanılabilir fesih hakkına ilişkin hak düşürücü süre, yalnızca *“Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri”*ne (İK, m.24/II; m.25/II) dayalı fesih sebeplerinde mümkün olacaktır. Bir başka deyişle, tarafların İK, m.24/I, III; İK, m.25/I, III ve IV hükmünde belirtilen sebeplere dayalı fesih hakkında, İş Kanunu’nun 26.maddesinin 1.fıkrasında belirtilen hak düşürücü süre geçerli olmayacaktır. Dolayısıyla gerek işçi açısından *sağlık sebeplerine* dayalı (İK, m.24/I) olarak düzenlenen, *“işin işçinin sağlığı için tehlikeli olması”* (İK, m.24/1-a) veya *“işverenin veya başka bir işçinin bulaşıcı hastalığa yakalanması”*na dayalı (İK, m.24/1-b) fesih hallerinde hak düşürücü süre aranmayacaktır. Ayrıca yine işveren açısından sağlık sebeplerine dayalı olarak (İK, m.25/I) düzenlenen *“işçinin hastalanması veya kazaya uğraması”* (İK, m.25/1-a), *“işçinin gebeliği”* (İK; m.25/1-b) veya *“işçinin tedavi edilemeyecek hastalığa tutulması”* (İK; m.25/1-b) hallerinde de İş Kanunu’nun 26. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenmiş bulunan hak düşürücü sürenin aranmasına gerek bulunmamaktadır. Ancak belirtelim ki, söz konusu sebeplere dayalı haklı fesih hakkı doğduğunda, derhal feshin ilgili fesih sebebine göre değerlendirilmesi gerekir. Örneğin işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışı, içkiye düşkünlüğü nedeniyle hastalığa ve sakatlığa uğraması ve bu sebeple meydana gelebilecek bir devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş işgününden fazla sürmesi durumunda, ardı ardına üç iş günü devamsızlık varsa dördüncü iş gününden, bir ayda aralıklı olarak devamsızlık varsa altıncı işgününden sonra fesih hakkı kullanılabilir⁴⁷. Aynı şekilde işçinin tedavi edilemeyecek bir hastalığa tutulması ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu raporun sağlık kurulu raporu ile tespit edilmesi durumunda ve bu durum devam ettiği müddetçe fesih hakkı da devam edecektir. İş Kanunu, hastalık, gebelik, kaza ve doğum gibi hallerde işverenin fesih hakkının işçinin çalışma süresine göre 17. madde-deki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğacağını hükme bağlamıştır (İK,

⁴⁵ Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.1041.

⁴⁶ Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.1041.

⁴⁷ Ocak, Uğur, s.480.

m.25/l-b). Önemle ifade edelim ki, doğum ve gebelik halinde bu süre, İş Kanunu'nun 74. maddesinde belirlenen sürelerin bitiminden itibaren başlayacaktır⁴⁸.

Öte yandan, hem işçi (İK, m.24/III) hem de işveren (İK, m.25/III) açısından düzenlenmiş bulunan zorlayıcı sebeplere dayalı derhal fesih hakkının kullanımında da hak düşürücü süre geçerli değildir. Gerçekten de "işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa" (İK, m.24/III) işçi iş sözleşmesini derhal feshedebileceği gibi; aynı şekilde "işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması" durumunda da kullanılacak derhal fesih hakkı bir süreye bağlı olmaksızın, zorlayıcı sebep devam ettiği müddetçe kullanılabilir. Burada önemli olan husus, fesih nedeni olan zorlayıcı sebebin ortaya çıkması ve bunun bir hafta işin durmasına sebebiyet vermesi gerekir⁴⁹.

Ayrıca İş Kanunu'nun işçinin gözetimine alınması veya tutuklanması (İK, m.24/IV) ihtimaline ilişkin olarak ele aldığı düzenleme gereği, bu bakımdan devamsızlığın İş Kanunu'nun 17. maddesinde düzenlenen bildirim sürelerini aşması durumunda fesih hakkından söz edilebilecektir. Bu süreler içinde iş sözleşmesi askıda olduğu gibi, işverence belirtilen sürelerin bitimine rağmen iş sözleşmesi feshedilmez ise, askı halinin devam edeceğini belirtmek gerekir⁵⁰. Şüphesiz ki, askı süreleri dolduktan sonra da tutukluluk hali devam ettiği sürece sözleşme işveren tarafından her zaman feshedilebilecektir⁵¹.

Hukumumuzda evlilik, emeklilik ve askerlik nedeniyle iş sözleşmesinin fesihinde⁵² başvurulacak fesih türü hakkında görüş birliği bulunmamakla birlikte⁵³, Yargıtay evlilik, emeklilik ve askerliğe dayalı olarak işçi tarafından iş sözleşmesinin kıdem

⁴⁸ **Ekonomi, Münir**, "Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:3, 2009, s.11 vd; **Özer, Hatice Duygu**, "Doğum İzninin İşçinin Kıdemine ve İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:21, 2009, s.123 vd; **Zeytinoğlu, Emin**, "İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık Sebebiyle Haklı Nedenle Feshi", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Y:16, S:32, 2017/2, s.107-136.

⁴⁹ **Ocak, Uğur**, s.230.

⁵⁰ **Süzek**, s.693.

⁵¹ **Süzek**, s.693.

⁵² Ayrıntı için bkz. **Ocak, Saim**, "İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Evlilik, Askerlik ve Sosyal Güvenlik Hakları Nedeniyle Feshinde İhbar Tazminatı", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:15, Özel Sayı, 2013, s.773-608.

⁵³ Öğretideki Özel bir fesih hali fikrinden hareketle feshin, bildirim sürelerini beklemeksizin yapılabileceği hakkında, **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.1129; **Narmanlioğlu, Ünal**, "İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmesi İçin Belirli Sebeplere Dayalı Olarak Yapacağı Feshin Özelilikleri", **Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan**, Ankara-1998, s.145-166; Bu nedenlerle işten ayrılma durumunda da bildirim sürelerine uymanın zorunlu olduğu hakkında, **Demir**, İş Hukuku, s.368-

tazminatı talebiyle feshedildiği hallerde diğer tarafa önel verme zorunluluğunun bulunmadığına hükmetmektedir⁵⁴. Kanaatimizce de bu tür fesihlerde işçilerin önel verme yükümlülüğüne uygun hareket etmeleri gerekmez. Çalışmamız açısından konunun önemi ise çalışanların fesih hakkını kullanmaları için önceden belirlenmiş bir sürenin bulunup bulunmadığıdır. İş sözleşmesinin işçi tarafından 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrası kapsamında muvazzaf askerlik hizmeti, kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi halinde veya kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusu ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi durumunda, fesih hakkının kullanma süresine ilişkin özel durumlar ortaya çıkabilir⁵⁵. Zira bu ihtimallere bağlı olarak gerçekleştirilecek fesih sonucunda, iş sözleşmesi işçi tarafından feshedilmiş olsa bile kıdem tazminatı talep hakkı doğmaktadır. İşçinin muvazzaf askerlik nedeniyle işten ayrılması durumunda, askerlik başlangıcından *makul* bir süre önce işten ayrılması ve sonrasında da askere gitmesi gerekir. Makul süre işçinin sosyo-ekonomik durumu, çevre ve örf ve âdet özellikleri nazara alınarak değerlendirilebilir⁵⁶. Ayrıca emeklilik sebebiyle işçi tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda da emeklilik hakkının doğduğu andan itibaren fesih hakkı istenildiği zaman kullanılabilir. Yargıtay işçinin işyerinden ayrılma isteğini içeren dilekçeyi vermesinin ardından kısa bir süre sonra yaşlılık aylığı tahsis talebinde bulunması üzerine, iş akdini yaşlılık aylığı almak amacıyla feshettiği sonucuna ulaşarak, ayrıldıktan bir hafta sonra yaşlılık aylığı tahsis talebinde bulunulmasını makul süre olarak kabul etmiştir⁵⁷. Evlilik nedeniyle kıdem tazminatı talep edebilmek için, iş sözleşmesinin 1475 Kanun'un 14. maddesinin 1. fıkrası gereği, *kadın işçi* tarafından evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde feshedilmesi gerekir.

369; **Süzek**, s.773; **Ekonomi, Münir**, "Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Hallerde Fesih Kavramı ve Türleri", **Kamu-İş**, Ocak-1990, s.3-7; **Ocak, Saim**, s.608.

⁵⁴ Y9HD, 04.07.2006, 35059/19707 (www.legalbank.net, 12.09.2019); Y9HD, 22.01.1998, 20320/420, (www.legalbank.net, 12.09.2019).

⁵⁵ Feshin türü ve sonuçları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Sümer, Haluk Hadi**, İş Hukuku Uygulamaları, 6.B, 2016, s.286 vd.

⁵⁶ **Ocak, Uğur**, Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, 6.B, Gaziantep-2018, s.18; Y9HD, 13.11.2006, 9697/29675, (www.ismahkemesi.com, 17.09.2019); Y9HD, 17.02.1986, 71/1686, (www.ismahkemesi.com, 17.09.2019).

⁵⁷ Y9HD, 02.06.2011, 14921/16437 (www.legalbank.net, 15.09.2019).

5. FESİH HAKKINI KULLANMADA KANUNDA BELİRLENEN SÜRENİN NİTELİĞİ: HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE

I. TANIM

Bir hakkın korunması için kanunda öngörülen süre içinde hak sahibinin yapması gerekeni yapmaması halinde hakkın kendisi ortadan kalkmaktadır⁵⁸. Hak için öngörülen bu sürelerle hak düşürücü süre adı verilir. Hak düşürücü sürede hakkın yalnızca dava edilme hakkı değil, tamamen ortadan kalkması durumu söz konusudur.

Nitekim 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 39. maddesinde düzenlenen ve sözleşmeyi, iradeyi sakatlayan yanılma (TBK, m.30-35), aldatma (TBK, m.36) ve korkutmaya (TBK, m.37-38) dayalı olarak iradesi sakatlanan tarafa iptal hakkı veren sürenin hak düşürücü süre olarak değerlendirilmesi mümkündür⁵⁹. Hükme göre iptal hakkı için tanınan süre bir yıldır. Bu süre yanılma ve aldatmada, yanılma ve aldatmanın kesin olarak öğrenildiği; korkutmada ise korkutmanın ortadan kalktığı tarihten itibaren işlemeye başlar. Ayrıca Türk Borçlar Kanunu'nun "Artırmanın iptali" başlığı altında düzenlenen 281. maddesi, bağışlama sözleşmesi başlığı altında düzenlenen ve bağışlamada geri alma hakkını ele alan 297.maddesi, kira sözleşmesi ile ilgili 260, 328, ve 337. maddeleri, emanet sözleşmesi ile ilgili 601. maddesi hak düşürücü süreleri içermektedir.

Ayrıca Türk Medeni Kanunu'nda da (m.152, m.289, m.300, m.303, m.319, m.571, m.559 ve 733) hak düşürücü sürelerle yer verilmiştir. Hak düşürücü sürelerle 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda rastlamak da mümkündür. Yine 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanunu'nda (İYUK, m.7) ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda, hak düşürücü sürelerle yer verilmiştir.

İş hukukunda iş sözleşmesinin sona ermesi bağlamında düşündüğümüzde ise, özellikle işe iade davası bakımından İş Kanunu'nun 20. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenen fesih sebebinin geçerli olmadığı veya fesih bildiriminde sebep gösterilmediği iddiası ile fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir aylık süre içinde açılması gerekli dava *hak düşürücü* süreye bağlanmıştır. Ayrıca İş Kanunu'nun 26.maddesinin 1.fıkrasında düzenlenen ve iş sözleşmesinin taraflarının sözleşmeyi ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller veya benzerleri nedeniyle fesih yetkisini kullanma süresi olan *altı iş günlük* süre de hak düşürücü süredir. Kanunda belirtilen altı iş günlük ve bir yıllık süreler ayrı ayrı hak düşürücü süre olarak kabul edilmelidir. Bir başka deyişle,

⁵⁸ Reisoğlu, Safa, Borçlar Hukuku – Genel Hükümler, İstanbul – 1995, s.328.

⁵⁹ Eren, s.412.

fesih hakkının öğrenilmesinden itibaren altı iş günü ve olayın gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanılması şarttır⁶⁰. Dolayısıyla sürelerden birinin geçmiş olması fesih hakkının ortadan kalkmasına sebep olacaktır.

II. HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE – ZAMANAŞIMI SÜRESİ

Kanunda öngörülen sürenin zamanaşımı mı yoksa hak düşürücü nitelikte bir süre mi olduğu konusunda tereddüde düşülebilir. Hak düşürücü süreler ile zamanaşımı sürelerini birbirinden ayıracak kesin bir ölçünün varlığından söz edilemez. Öncelikle bu durumun kanunun lafzından tespit edilmesi mümkündür. Bir başka deyişle kanunda zaten *hakkın düşmesi söz konusu olur veya hak kullanılamaz* gibi ibareler geçtiği takdirde sürenin hak düşürücü olduğu sonucuna varılabilir⁶¹.

Belirtelim ki, hak düşürücü süreler, zamanaşımı sürelerinden daha kısadır. Öte yandan zamanaşımı bir def'i iken, hak düşürücü süre ilk itiraz niteliğindedir⁶². Hak düşürücü süre taraflarca ileri sürülmesi bile mahkemede hâkim tarafından kendiliğinden dikkate alınması gereken bir durumdur⁶³.

Zamanaşımı sürelerinin durması ve kesilmesi söz konusu iken hak düşürücü sürelerin durması ve kesilmesinden söz edilmez⁶⁴.

Ancak, 26.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun⁶⁵ 16.maddesinin 2.fikrasına göre, arabuluculuk sürecinin başlamasından sona ermesine kadar geçirilen sürenin, zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmayacağı hükme bağlanmıştır.

Bir alacağın zamanaşımına uğraması, alacağın talep edilme kabiliyetini yitirir ancak onu sona erdirmez. Bir başka deyişle, borçlunun zamanaşımına uğramış bir borcu ödemiş olması da geçerlidir. Zamanaşımına uğradığı iddiası ile ödenen meblağ geri istenemez, sebepsiz zenginleşme iddiasında bulunulamaz⁶⁶.

⁶⁰ Ocak, Uğur, s.908.

⁶¹ Reisoğlu, s.381.

⁶² Bkz. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Alttop, Borçlar Hukuku, İstanbul-1993, s.1030; Oğuzman, Kemal/Öz, Turgut, Borçlar Hukuku – Genel Hükümler, 5.B, İstanbul, 2006, s.463; Kuru, Baki/Yılmaz, Ejder/Arslan, Ramazan, Medeni Usul Hukuku, Ankara, 2006, s.320.

⁶³ Eren, s.1297; Reisoğlu, s.347.

⁶⁴ Bazı Yargıtay kararlarında soruşturma başlatılmasının hak düşürücü süreyi keseceğine dönük ibarelere yer verilse de aksine soruşturma bitimine kadar hak düşürücü süre işlememektedir. Bkz. Y9HD, 30.10.2006, 19496/28515, (www.legalbank.net, 14.11.2019).

⁶⁵ RG., 22.06.2012, 28331.

⁶⁶ Eren, s.94.

Yine belirtelim ki, hak düşürücü süre, özellikle yenilik doğurucu haklar bakımından söz konusu olur. Zamanaşımı süreleri ise alacak hakları için öngörülmüştür. Zamanaşımı süreleri kanundan doğarken⁶⁷, hak düşürücü sürelerin ayrıca taraflarca sözleşmede düzenlenmesi de mümkündür.

Hak düşürücü süre ile hak ortadan kalkarken, zamanaşımı, genellikle kanunun ifade ettiği şartlarda belirtilen sürenin geçmesi üzerine bir hakkın kazanılmasını ifade edebileceği gibi, bir yükümlülükten kurtulma veya bir hakkı talep etmek hakkını kaybetmek hali olarak da ifade edilebilir.

5. KANUNDA BELİRLENEN HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE

A. Altı İş Günlük Hak Düşürücü Süreyle Bağlı Olma

Kanunda öngörülen altı iş günlük sürenin hangi andan itibaren başlayacağı belli olmalıdır. Sürelerin başlangıcı açısından fiilin gerçekleştiği tarihin mi yoksa fiilin ve fiilin öğrenildiği tarihin mi esas alınacağına açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Altı iş günlük hak düşürücü sürenin başlangıcı, işçi veya işverenin karşı tarafın ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışını, yani *fiili* ve *faili öğrendiği*⁶⁸ tarihtir (İK, m.26/1; DİK, m.15). Bu durumda fesih hakkı altı iş günü geçtikten sonra artık kullanılmayacaktır⁶⁹.

Feshe yetkili olmayan makam veya kişilerin olayı öğrenmesi, altı iş günlük süreyi başlatmayacaktır. İşverenin tüzel kişi olması durumunda altı iş günlük süre, feshe

⁶⁷ Eren, s.1281 vd.

⁶⁸ Süzek, s.703; Narmanlıoğlu, s.296.

⁶⁹ "Somut olayda...iş aklınınin 13.12.02007 tarihi itibarıyla feshedildiğininin 26.12.2007 tarihinde noter aracılığı ile davacıya bildirildiği görülmektedir...Aklın feshine sebep teşkil eden olayın 24.11.2007 tarihinde gerçekleştiği hususunda çekişme bulunmaktadır...aynı sebebe dayanılarak işten çıkartılan davalı şirket işçisinin açtığı davanın Bakırköy 10. İş Mahkemesinin 2008/20 Esası üzerinden görülen davasında aynı tanığın 24.11.2007 tarihindeki olaydan 2-3 gün sonra durumu davalı şirkete bildirdiğini beyan ettiği tespit edilmiştir. Bu tespiti doğrulayan şekilde dosya içerisinde davacının davalı şirkete hitaben 26.11.2007 tarihinde savunma dilekçesi verdiği anlaşılmaktadır. Yapılan bu tespitler karşısında işverence doğduğu iddia edilen iş aklını haklı nedene dayalı olarak feshetme hakkının İş Kanunu'nun 26.maddesi hükmünde düzenlenen altı iş günü içinde kullanılmadığı belirlenmekle birlikte, davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına dair taleplerinin kabulü yerine reddi isabetsizdir" Y9HD, 15.02.2012, 39061/4196, (www.legalbank.net, 27.08.2019).

yetkili merciin öğrendiği günden itibaren başlar⁷⁰. Olayın öğrenildiği gün süreye katılmaz. Süre takip eden iş günlerinden itibaren sayılır⁷¹. Altı iş günlük sürenin faili bilinmeyen bir olayda olayın öğrenildiği günden itibaren değil, failinin kim olduğunun öğrenildiği tarihten itibaren başladığının kabulü gerekir⁷².

Yargıtay kararlarında sorun teşkil eden bir durum da altı iş günlük süre feshe yetkili makama bildirim tarihinden itibaren işlemeye başlayacağı için, feshe yetkili merciin fesih sebebini ne zaman öğrenmiş olduğunun tereddüde yer vermeyecek şekilde net bir biçimde tespiti gerektirir⁷³. Sorun oluşturan diğer bir durum da feshe yetkili makamın doğru bir şekilde tespitidir. Bir kararında Yargıtay, “...davalı işveren anonim şirket olup, mahkemece davalı şirkette feshe yetkili makamın kim olduğu araştırılmamıştır. Bu itibarla öncelikle davalı şirkette feshe yetkili makamın belirlenmesine yönelik işyeri kayıt ve belgeleri getirilmeli, belirlenen feshe yetkili makamın fesih sebebi yapılan olayların öğrenme tarihi araştırılarak feshin 4857 sayılı Kanun’un 26.maddesindeki altı işgünü içinde yapılıp yapılmadığı kesin bir şekilde belirlenerek sonuca göre karar verilmelidir...”⁷⁴.

İş Kanunu’nun 26. maddesinin 1. fıkrasına göre, fiil yönünden hak düşürücü sürenin uygulanabileceği durumlar yine aynı Kanunun 24 ve 25. maddelerinde gösterilen *ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerdir* (İK, m.24/2; m.25/II). Bu davranışa ilişkin *fail*, işçi olabileceği gibi işveren de olabilecektir. Benzer düzenlemeye Deniz İş Kanunu’nun 15. maddesinde de yer verilmiştir. Basın İş Kanunu kapsamında derhal fesih hakkına ilişkin hak düşürücü süreye yer verilmemesi sebebiyle yukarıda da değiştirildiği üzere, Yargıtay içtihadı gereği 4857 sayılı Kanun’daki hükmün uygulanması benimsenmiştir⁷⁵. Öte yandan Türk Borçlar Kanunu açısından da derhal fesih hakkının kullanımında herhangi bir süreye yer verilmemesi sebebiyle, *öğretide* de ifade edildiği gibi makul süre içinde fesih hakkının kullanılması gerekecektir. Burada değinilen makul sürenin, her olayın özellikleri çerçevesinde tespit edilmesi gerekir. Dolayısıyla mevcut durumu değerlendirmeye ve karar vermeye (2 ila 3 gün kadar) yeterli bir süre olması gerekir⁷⁶.

⁷⁰ Y9HD, 07.06.2012, 15245/19935, (www.legalbank.net, 16.07.2019).

⁷¹ Y9HD, 13.05.2013, 3457/8686, (www.legalbank.net, 16.07.2019).

⁷² Y9HD, 08.06.1998, 3300/10068, (www.legalbank.net, 18.09.2019).

⁷³ Y22HD, 11.04.2017, 6098/82244, (www.legalbank.net, 25.08.2019).

⁷⁴ Y22HD, 02.04.2013, 20001/6994, (www.legalbank.net, 25.08.2019).

⁷⁵ Bkz. **Sümer**, Bireysel Basın İş Hukuku, s.215.

⁷⁶ **Baycık**, “Yenilik Doğuran Haklar”, s.432.

Altı günlük süre, madde hükmünün açık ifadesi gereği *iş günü* olarak geçmektedir. Dolayısıyla tatil günleri sürenin hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır. Örneğin haklı sebeple fesih nedeninin yetkili makamca öğrenme tarihi ile fesih tarihi arasındaki resmî tatil olan ulusal bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatilleri dikkate alınmayacaktır. Cumartesi iş hukuku bakımından iş günü olduğu için bugünün dikkate alınması gerekir⁷⁷. Ancak işçi haftanın beş işgünü çalışıyor ise, cumartesi günü de iş günü olarak kabul edilmez⁷⁸.

İşçinin raporlu olması, hak düşürücü sürenin işlemesini engellemeyecektir⁷⁹. Ancak feshin sonuçları, rapor süresinin sonundan itibaren işlemeye başlayacaktır⁸⁰.

Fesih iradesinin altı iş günü içinde açıklanması yeterli olup, bu süre içinde tebligatın muhatabına ulaşmış olması şart değildir⁸¹. Bu bakımdan notere başvuru tarihi veya fesih bildirimimin postaya verildiği tarih önemlidir⁸². Bundan başka yıllık izinde olmak da iş sözleşmesini feshetmeye engel değildir⁸³.

Fesih yetkisinin hak düşürücü süre içinde kullanılmış olduğu varsayılır. Bozma iradesini açıklayan taraftan bu süreye uyduğunun ispatı istenmeyecektir⁸⁴. Hâkimin hak düşürücü süreyi re'sen araştırma yükümlülüğü bulunmaktadır. Aksine bir delile rastlandığında bunu kendiliğinden dikkate almak zorundadır⁸⁵. Altı iş günlük sürenin

⁷⁷ Y9HD, 09.05.2012, 8608/16249, (www.legalbank.net, 15.06.2019).

⁷⁸ Y9HD, 11.02.2015, 8809/5874, Y9HD, 27.11.2017, 16569/19090, (www.legalbank.net, 15.06.2019).

⁷⁹ Y9HD, 04.04.2006, 3027/8553, (www.legalbank.net, 19.08.2019); Yargıtay bir başka kararında da, "Somut olayda, davacının 31.05.2008 tarihinde işletme müdür yardımcısı T.D'nin odasında amirlerinden E.Y. ve S.K.'nın da bulunduğu sırada sandalyelere tekme atmak sureti ile olay çıkarıldığı, etrafa saldırarak camları kırdığı, davacının olaydan sonra 03.07.2008 tarihine kadar rapor aldığı ve iş aklınının 04.07.2008 tarihinde davalı tarafından Eskişehir 4.Noterliğinin 04.07.2008 tarih ve 21368 yevmiye nolu fesih bildiri ile feshedildiği mahkemenin de kabulündedir. 4857 sayılı İş Kanununun 26.maddesine göre, davacının iş sözleşmesi altı işgünlük hak düşürücü süre içinde feshedilmediğinden fesih süresinde değildir..." Y9HD, 21.11.2011, 26679/44.025, (www.legalbank.net, 25.08.2019).

⁸⁰ Y9HD, 14.04.1999, 5819/7307, (www.legalbank.net, 25.08.2019); "Davacının 5 günlük nakil süresi içerisinde 45'er günlük toplam 90 gün istirahat raporu alması 6 işgünlük süre yönünden sonuca etkili değildir", Y9HD, 18.12.2006, 15254/33354, (www.legalbank.net, 22.08.2019).

⁸¹ Ocak, Uğur, s.908.

⁸² İren, Ertan, "Haklı Nedenle İş Sözleşmesinin Feshinde Hak Düşürücü Süreler", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul-2011, s.1335.

⁸³ Y9HD, 26.01.2015, 357/2149, (www.legalbank.net, 21.08.2016).

⁸⁴ Tiryaki, Hamit, "Derhal Fesih Hakkını Kullanma Süresi", Mali Çözüm, S:98, 2010, s.253.

⁸⁵ Çil, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara, 2007, s.2006.

durması ve kesilmesi söz konusu değildir. Soruşturma varsa, bitinceye kadar hak düşürücü süre işleme⁸⁶.

Yargıtay kararlarında tespit edilen diğer bir durum da feshin altı iş günlük süre içinde yapılmasına rağmen, tebliğin daha sonra yapılmasının, hak düşürücü süreyi olumsuz etkilemeyeceği yönündedir⁸⁷. Öte yandan derhal fesih hakkına istinaden iş sözleşmesi feshedilen işçinin fesihten önce işverence savunmasının alınması durumunda, altı iş günlük sürenin de buna göre hesap edilmesi gerekir⁸⁸.

Kural olarak fesih hakkının hak düşürücü sürenin ilk günü kullanılması ile son günü kullanılması arasında bir fark bulunmamaktadır. Hak sahibi hakkını kullanmakta acele etmeye zorlanamaz. Zira onun süreyi son ana kadar kullanma hakkı vardır⁸⁹.

Fesih beyanının hak düşürücü süre içinde karşı tarafa varmasının mı yoksa açıklanmasının mı önemli olduğu tartışmalıdır. Feshe ilişkin beyanın hak düşürücü süre içinde karşı tarafa varmasının anlaşılması gerektiğini ileri sürenler olduğu gibi⁹⁰ karşı tarafın fesih iradesini açıkladığı ve ulaşması için işleme koyduğu tarihin hak düşürücü süre içinde gerçekleşmesinin yeterli olduğunu ileri sürenler de vardır⁹¹. Yargıtay verdiği kararlarda fesih beyanının hak düşürücü süre içinde açıklanmasını yeterli bulmaktadır⁹². Nitekim bu sonuç, fesih beyanında taraf iradesi dışında gerçekleşen ve gecikmeden kaynaklı sonuçlardan sorumlu olmama açısından daha isabetlidir.

Nihayet belirtelim ki, derhal fesih hakkının kullanımında, yazılı fesih beyanı (iş güvencesi kapsamı dışındaki iş ilişkilerinin sona erdirilmesinde) feshin geçerlilik koşulu olmadığından⁹³, taraflarca gerçekleştirilecek eylemli fesihten de değer vermek ve hak düşürücü sürenin geçip geçmediğini buna göre belirlemek gerekir⁹⁴.

⁸⁶ Y9HD, 31.01.2005, 17355/2619, (www.legalbank.net, 05.09.2019).

⁸⁷ Y9HD, 14.03.2012, 7304/8445, (www.legalbank.net, 26.08.2019).

⁸⁸ Y7HD, 11.07.2013, 5148/13212 (www.legalbank.net, 26.08.2019).

⁸⁹ **Birben**, s.464; Ancak öğretide bir görüşe göre, kısa bir hak düşürücü süre öngörülen yenilik doğuran haklar bakımından hak sahibinin hakkını kullanmakta kasten gecikmesi (örneğin, iş sözleşmesinin akibeti bakımından bir spekülasyon yaratarak buradan menfaat sağlanmak istenmesi) durumunda fesih hakkının ortadan kalktığı düşünülebilir. Bkz. **Birben**, s.464, dn.36.

⁹⁰ **Tunçomağ, Kenan**, "931 Sayılı İş Kanunu Açısından Hizmet (İş) Sözleşmesinin Feshi İhbarı ve Feshi", **İmran Öktem'e Armağan**, Ankara, 1970, s.203-242.

⁹¹ **Günay, Cevdet İlhan**, İş Davaları, Ankara, 2009, s.217-218.

⁹² Y9HD, 24.10.2008, 30135/28412 (www.legalbank.net, 14.11.2019); Y9HD, 18.03.2009, 38632/7333 (www.legalbant.net, 14.11.2019).

⁹³ Belirtelim ki, Türk Borçlar Kanunu'nun 435.maddesinin 1.fıkrasında yer alan yazılı şekil şartının yerine getirilmemesi, iş güvencesine tabi iş ilişkilerinde (hem süreli hem de derhal fesihten) *bir geçerlilik şartı*, bunun dışında kalan iş ilişkilerinde ise yapılan feshi geçerli ancak *haksız hale getiren* bir koşul olarak kabul etmek gerekir. **Süzek**, s.710.

⁹⁴ Y9HD, 25.04.2012, 7314/14260 (www.legalbank.net, 14.08.2019).

B. Altı İş Günlük Süreye İlişkin Özel Durumlar

1. Fiilin ve Failin veya Fesih Sebebinin Öğrenilmesinin Bir Disiplin Soruşturması/Teftiş Raporu veya İnceleme Gerektirmesi

Bazen fiilin ve failin öğrenilmesi veya fesih sebebinin haklı olup olmadığının anlaşılabilmesi açısından bir *soruşturma* yapmak gerekebilir. Soruşturma süreci hak düşürücü süreyi olumsuz etkilemeyecek, sonucunda fiilin, failin veya fesih sebebinin öğrenilmesi gerçekleştiğinde, fesih için gerekli hak düşürücü süre de başlamış olacaktır. Bir başka deyişle yetkili makam ya da kişi haklı sebep teşkil eden olayı disiplin kurulu veya teftiş raporu sonucu öğrenecekse hak düşürücü süre, haklı sebep teşkil eden olayı bildiren raporun (tüzel kişi olması durumunda) yetkili makam ya da kişinin önüne gelmesinden itibaren başlayacaktır⁹⁵. Dolayısıyla olayın disiplin kurulunca görüşülmesi veya bir müfettiş soruşturmasına tabi tutulması durumunda hak düşürücü süre başlamayacaktır.

Ayrıca derhal feshe konu olay, işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmeleri gereği disiplin kurulu incelemesine de tabi tutulabilir. Nitekim Yargıtay toplu iş sözleşmesi ile iş akdinin feshine, disiplin soruşturması sonucunda karar verilmesi gereken durumlarda, İş Kanunu'nun 26. maddesinin 1. fıkrasındaki sürenin soruşturmanın sonucunun öğrenildiği tarihten itibaren başlayacağına hükmetmiştir⁹⁶. Ancak bu noktada üzerinde durulması gereken önemli bir husus da soruşturma gerektiren durumlarda, olayın öğrenildiği tarihten itibaren en geç altı iş günü içinde soruşturmaya ilişkin talimatın disiplin kuruluna intikal ettirilmesi gerektiğidir⁹⁷. Olayın feshe yetkili kişi ya da kurula intikal ettirildiği gün, altı iş günlük sürenin başlangıcını oluşturur⁹⁸. Önemli olan disiplin kuruluna sevk ile iş sözleşmesinin derhal feshedildiği tarih arasında altı iş günlük sürenin geçmemiş olmasıdır.

Öte yandan haklı sebeple fesih hakkına konu olabilecek bir olayın faili belliliğine rağmen zarar verenin sebep olduğu zararın boyutu ilk anda belli olmayabilir. Özellikle işçinin kastı veya ihmali neticesinde verdiği zararın haklı sebeple derhal fesih

⁹⁵ Süzek, s.703.

⁹⁶ Y9HD, 04.11.1998, 13233/15588 (www.legalbank.net, 25.08.2019).

⁹⁷ Y9HD, 18.06.1998, 8300/10068 (www.legalbank.net, 25.08.2019).

⁹⁸ Y22HD, 15.04.2014, 8617/8159 (www.legalbank.net, 12.08.2019); "Dosya içeriğine göre, zincir marketlerin işletilmesi konusunda faaliyet gösteren davalı işveren nezdinde yüksek sayıda işçi çalışmakta olup, disiplin soruşturmasının zaman alması normaldir. Buna göre işçinin belirtilen eylemi nedeniyle 03.10.2010 tarihinde savunması alınmış, feshe yetkili makam olan disiplin kurulu tarafından 17.10.2010 tarihinde durum değerlendirilerek iş sözleşmesinin sona erdirilmesine karar verilerek aynı gün işçiye fesih bildiriminde bulunulmuştur" Y22HD, 02.05.2014, 8784/10923, (www.legalbank.net, 12.08.2019).

hakkı boyutunda olup olmadığı incelemeyi ve uzman görüşü veya raporunu gerektirebilir. İş Kanunu'nun işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya işverenin malına zarar vermesine bağlı olarak işverence derhal fesih hakkının kullanılmasına ilişkin hüküme göre, *"İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması"* derhal fesih sebebidir (İK, m.25/II-İ). Burada özellikle derhal fesih hakkının kullanımında hak düşürücü süre açısından dikkat edilmesi gereken husus işçinin işyerinin makine, tesisat veya başka eşya ve maddeleri zarara uğratması hususudur. Buna göre derhal fesih hakkının kullanılması ancak zararın otuz günlük ücreti tutarıyla ödenemeyecek boyuta ulaşmış olmasıyla mümkündür⁹⁹. Belirtilen nedene bağlı olarak iş sözleşmesinin derhal feshi için ise, zararın gerçekten de işçinin otuz günlük ücreti tutarıyla ödenemeyecek boyuta ulaşmış olmasının tespiti gerekir. Bunu işverenin tek başına yapamayacağı, konu ile ilgili bir uzmanın zararı belirlemesine ihtiyaç duyulacağı aşikardır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 400. maddesine göre *"İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur"* (TBK, m.400/1). Ancak *"bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde"* tutulması gerekir (TBK, m.400/2).

Öte yandan işin niteliğinden doğan mesleki riskler nedeniyle zarara yatkın olması durumunda, özenli bir işçinin dahi ara sıra yapması olağan görülen hafif ihmale dayalı işlerden doğan zararların otuz günlük ücreti tutarı ile karşılanamayacak boyutta olması durumunda dahi, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkının bulunmaması gerektiği öğretide haklı olarak kabul edilmektedir¹⁰⁰.

Zarar nedeniyle iş sözleşmesinin derhal feshi için hak düşürücü süre, eylemin meydana geldiği tarihten değil, fail ve zararın öğrenildiği tarihten itibaren başlamalıdır. Dolayısıyla işverenin henüz zararı tam olarak tespit etmeden, iş sözleşmesini derhal feshetmesi, hak düşürücü süre içinde hareket edildiğini gösterir. Ancak işçinin ver-

⁹⁹ İşçinin hafif ihmali ile (zarara yatkın işler nedeniyle işçinin ara sıra yapması olağan görülen işlerde) verdiği zararlar, otuz günlük ücretle karşılanamayacak bir tutarda olsa bile, işverene derhal fesih hakkı tanınmamalıdır. **Süzek**, s.691.

¹⁰⁰ **Süzek**, s.691; **Soyer, Polat**, "Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2011 Yılı Toplantıları**, İstanbul Barosu – Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 2012, s.172-173.

diği zararı, işverenin ekspertiz raporu sonucu öğrenmiş olması ve bundan sonra işleyecek altı iş günlük hak düşürücü süre içinde de sözleşmeyi feshetmesi mümkündür¹⁰¹.

2. Haklı Fesih Nedeninin Devam Etmesinin Süreye Etkisi

Derhal fesih hakkı veren nedenlerden bazıları devam ettiği sürece, yani ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı olay veya durum devam ettikçe altı iş günlük süre cereyan etmeyecek, dolayısıyla sürenin geçirildiği iddiası ileri sürülemeyecektir¹⁰². Yani fesih hakkı olay devam ettiği sürece varlığını devam ettirecek, ancak olayın sona ermesinden itibaren altı iş günü içinde fesih hakkı kullanılmadığı takdirde hak etkisiz hale gelecektir. Ancak Yargıtay bir kararında *isabetli* olarak, ücret ödeme sürekli devam eden bir durum olmakla birlikte, fesih hakkının ödemenin yapıldığı ana kadar kullanılabilceğini, aksi halde İş Kanunu'nun 24. maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendi gereği haklı nedenin ortadan kalkmış olacağını hükme bağlamıştır¹⁰³.

İş Kanunu'nun 24. maddesinin (II) – e bendi gereği işverence işçinin ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun şekilde hesaplanıp ödenmemesi derhâl fesih sebebidir.

Ayrıca işverence ödenecek olan ücretin parça başına veya yapılacak iş tutarı üzerinden ödenmesinin kararlaştırıldığı durumlarda işverenin işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verilmesi durumunda, aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödenmek suretiyle eksik kalan kısmın tamamlanması gerekir. Aksi durum İş Kanunu'nun 24/II-f hükmü gereği derhal fesih sebebi olarak düzenlenmiştir.

Haklı fesih nedeninin devamlılığı, hak düşürücü sürenin işlememesine sebep olmaktadır. Yukarıda da belirttiğimiz gibi, Yargıtay kararlarına göre ücreti ödenmeyen işçinin, ödeme yapılmadığı sürece her zaman haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmek mümkündür. Zira haklı fesih nedeni devam etmektedir. Ancak önemle ifade edelim ki, ücretin ödenmemesi devamlılık gösterse de fesih hakkı ödemenin yapıldığı ana kadar kullanılabilir¹⁰⁴. Aksi halde İş Kanunu'nun 24. maddesinin (II) numaralı bendinin

¹⁰¹ “Somut olayda, davalı işveren her ne kadar trafik kazası 14.01.2008 tarihinde meydana gelmişse de, zarara yetkili servisin zarar miktarını belirttiği 31.01.2008 tarihinde ittıla kesbetmiş ve 6 gün içinde iş sözleşmesini feshetmiştir. Bu durumda feshin süresinde yapıldığının kabulü gerekir”, Y9HD, 16.02.2012, 43345/4445, (www.legalbank.net, 16.08.2019).

¹⁰² Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.713.

¹⁰³ Y9HD, 15.02.2010, 16869/3345 (www.legalbank.net, 18.09.2019).

¹⁰⁴ Ancak *öğretide*, ödeme tarihinden itibaren altı iş günü daha fesih hakkının kullanılması gerektiği kabul edilmektedir. Ocak, Uğur, s.908.

(e) alt bendi gereği fesih hakkı kullanılamayacaktır. Dolayısıyla fesih tarihinde ödenmeyen ücret kalmamışsa, fesih hakkı ortadan kalkmış olacaktır¹⁰⁵.

İşçinin devamsızlığı sebebiyle iş sözleşmesini derhal fesih hakkı, İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendinin (g) alt bendinde düzenlenmiştir. Buna göre "İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi" "Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hal-ler ve benzerleri" kapsamında derhal fesih sebebi olarak ele alınmıştır. Belirlenen sebebe dayalı derhal fesih hakkının kullanımı da İş Kanunu'nun 26. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen hak düşürücü süreye bağlanmıştır. Devamsızlık süreklilik gösteren bir durum olduğu için, devam ettiği müddetçe hak düşürücü sürenin geçtiğinden söz edilemeyecektir. Yargıtay bu konuda verdiği ve istikrar kazanan kararlarda işyerine devamsızlığın sürdüğü durumlarda, altı iş günlük sürenin geçtiği düşünülmeyecektir¹⁰⁶.

Öte yandan çalışanların aynı zamanda sigortaya bildirilmesi yasal zorunluluktur. Tüm çalışanlar için bu konuda ülkemizde uygulanan Kanun 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur. Kanununun 102. maddesinde sigortalının bildirilmemesi durumunda uygulanacak (idari para cezası) yaptırımına da yer verilmiştir. İşverence, işçinin sigortasız çalıştırılması aynı zamanda İş Kanunu'nda da çalışma koşullarının uygulanmaması nedenine dayalı bir haklı fesih nedeni olarak ele alınmıştır (İK, m.24/II-f). Dolayısıyla bu ihtimale dayalı derhal fesih hakkının İş Kanunu'nun 26. maddesindeki hak düşürücü süre kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Belirtilim ki, Yargıtay söz konusu ihtimale dayalı derhal fesihlerde, sigortanın yapılmamasını süreklilik arzeden bir durum olarak görmekte ve bu durum devam ettiği sürece de hak düşürücü sürenin geçmeyeceğine karar vermektedir¹⁰⁷.

¹⁰⁵ "Somut olayda davacının 2009 yılı Ocak, Şubat ve Mart aylarına ait ücretinin ödenmemesi ol-gusu halen devam etmektedir bu nedenle hak düşürücü süre işlemez" Y7HD, 17.01.2014, 15/9954, (www.legalbank.net, 10.08.2019).

¹⁰⁶ "Davalı işveren, davacının 25.10.2003, 01.11.2003 ve 08.11.2003 tarihlerinde mazeretsiz ve izin-siz olarak işyerine gelmediğini, bu nedenle iş sözleşmesinin İş Kanununun 25/II-g maddesi gere-ğince haklı olarak feshedildiğini savunarak davanın reddini istemiştir...11.12.2003 tarihli "iş akdi fesih bildirim" başlıklı 12.12.2003 tarihli noter ihtarnamesi ile da davacının işyerine devamsızlı-ğının 25.10.2003 tarihinden itibaren izinsiz ve mazeretsiz olarak devam ettiği, bu nedenle iş söz-leşmesini İş Kanunu 25/II-g maddesi gereğince feshetmiştir. ...Mahkemece dinlenen tutanak ta-niği, davacı işçinin mazeretsiz ve izinsiz olarak işyerine gelmediğini teyit etmiştir...Davacı, işye-rine devamsızlığını sürdürmüş olduğuna göre somut olayda 6 işgünlük sürenin geçtiği düşünüle-mez" Y9HD, 14.05.2009, 152/13471; Y9HD, 04.06.2012, 12101/19208; 16.03.2010, 12549/7146, (www.legalbank.net, 10.08.2019).

¹⁰⁷ Y9HD, 29.12.2010, 913/41802, (www.legalbank.net, 20.08.2019).

B. Fiilin Gerçekleştiği Tarihten İtibaren Bir Yılın Geçmemiş Olması

Derhal fesih hakkının kullanımına ilişkin süreyi belirleyen gerek İş Kanunu (İK, m.26/1), gerek Deniz İş Kanunu (DİK, m.15/1) fiilin gerçekleşmesinden itibaren *bir yıl sonra* fesih hakkının kullanılamayacağını hükme bağlamıştır. Altı iş günlük süre failin ve fiilin *öğrenilmesinden* itibaren başlarken, *bir yıllık süre* fiilin işlenmesinden itibaren hesaplanacaktır. Dolayısıyla, derhal fesih hakkına sahip olan tarafın fiilin işlenmesinden itibaren *bir yıllık* süre içinde diğer tarafın iş sözleşmesini, derhal feshi gerektiren davranışlarda bulunduğunu *öğrenmeli*, bu öğrenmeden itibaren altı iş günü içinde de fesih hakkını kullanmalıdır. Bir yıllık süre de altı iş günlük süre gibi hak düşürücü niteliktedir. Bir yıllık sürenin geçmesinden sonra öğrenilmiş bir derhal fesih sebebi, iş sözleşmesinin sonlandırılması yetkisi vermeyecektir.

Bir yıllık süre, haklı nedenin gerçekleştiği tarihi takip eden sonraki yılın aynı günün akşamı sona eren zaman dilimi olarak dikkate alınmalıdır¹⁰⁸.

İş Kanunu'nun 26.maddesinin 1.fıkrasında işçinin olayda *maddi çıkar* sağlaması durumunda bir yıllık sürenin uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır. Örneğin banka görevlisinin banka müşterilerinin hesaplarındaki parayı kendi hesabına aktarması durumunda, bu eylem bir yılın geçmesinden sonra öğrenilse bile, iş sözleşmesi derhal feshedilebilecektir. Ancak belirtelim ki bu ihtimallerde de fesih sebebinin öğrenilmesinden itibaren altı iş günü içinde hareket edilmesi ve derhal fesih hakkının kullanılması gerekecektir.

Daha önceden de ifade ettiğimiz gibi, Basın İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda derhal fesih hakkını kullanma süresine yer verilmemiştir. Ancak Yargıtay 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki hak düşürücü sürelerin gazeteciler içinde uygulanması gerektiğini ifade etmiştir¹⁰⁹. Dolayısıyla İş Kanunu'nun 26. maddesinin 1.fıkrasında belirtilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi ve işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamayacağına ilişkin hükmün, Basın İş Kanunu kapsamındaki işverenlere ve gazetecilere de uygulanması mümkündür. Ayrıca yine işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık sürenin uygulanmayacağına ilişkin düzenlemenin de bu kapsamda değerlendirilebilecektir. Ancak belirtelim ki, Basın İş Kanunu da Deniz İş Kanunu gibi İş Kanunu karşısında eşdeğer kanun oldukları için, bu kanunlarda herhangi bir boşluk bulunduğu, İş Kanunu'nun değil, Türk Borçlar Kanunu'nun boşluk doldurucu işlevinden söz etmek gerekir. Dolayısıyla Basın İş Kanunu'ndaki bu konudaki boşluğun Türk Borçlar Kanunu ile doldurulması

¹⁰⁸ Tiryaki, s.251.

¹⁰⁹ Y22HD, 07.05.2014, 10810/11780 (www.legalbank.net, 05.09.2019).

daha uygun olmalı ve haklı nedenle fesih hakkının makul süre içinde kullanılması fikrinin benimsenmesi gerekir¹¹⁰.

Deniz İş Kanunu'nda, fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde fesih hakkının bulunduğu belirtilmesine rağmen, işçinin İş Kanunu'ndakine (İK, m.29/1) benzer bir şekilde olayda maddi çıkar sağlaması durumunda bir yıllık sürenin uygulanmıyacağına ilişkin cümleye yer verilmemiştir.

Öte yandan Türk Borçlar Kanunu'nun 435. maddesinde de tarafların haklı nedenle iş sözleşmesini derhal feshedebilecekleri hükme bağlanmış ancak, herhangi bir süreye yer verilmemiştir¹¹¹. Ancak burada süreye yer verilmemiş olması şüphesiz ki, iş sözleşmesinin her zaman feshedilebileceği şeklinde yorumlanmamalıdır. Tarafların haklı nedenle fesih hakkını öğrendikleri andan itibaren *makul bir süre içinde* derhal fesih haklarını kullanmaları gerekir¹¹². Ayrıca yine makul süre içinde haklı feshin gerçekleştirilmesi gerekli hallerde, aradan uzun zaman geçmiş olması, haklı fesih nedeni olarak devam eden fesih hallerinin varlığı durumunda, fesih hakkını ortadan kaldırmayacaktır. Örneğin işçinin iki yıl önce yapmış olduğu bir hırsızlığın yeni öğrenilmesi, iş sözleşmesinin haklı feshini engellememelidir.

6. HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN ETKİSİ

I. FESHİN SÜRESİNDE YAPILMIŞ OLMASI DURUMUNDA

Haklı nedenle fesih hakkının kullanılması için Kanunda benimsenen süre içinde hareket edildiği ve iş sözleşmesi feshedildiği takdirde, sözleşme derhal ortadan kalkacaktır¹¹³. Dolayısıyla süreli fesihte öngörüldüğü gibi bir sürenin geçmesine gerek yoktur. Fesih beyanının karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte hukuki sonuçları ortaya çıkar.

Öncelikle ifade edelim ki, işçinin feshe kadar kanundan ya da iş sözleşmesinden veyahut da toplu iş sözleşmesinden doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün tüm menfaatlerinin tam olarak ödenmesi gerekir (İK, m.32/5; DİK, m.29/4; BK, m.442/1). Öte yandan feshe ilişkin genel bir sonuç olarak işveren tarafından işçiye kimliğine,

¹¹⁰ Bkz. **Tuncay, A. Can**, Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul, 1989, s.26; **Uçum Mehmet/Karataş, Hüseyin**, "Başlıca Esasları Yönünden İş Kanunu- Basın İş Kanunu Karşılaştırması", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 14, İstanbul, 2007, s.35.

¹¹¹ Yürürlükten kaldırılan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 344.maddesinde iş sözleşmesinin haklı nedenle her vakit feshedilebileceği belirtilmişti.

¹¹² **Uygur, Turgut**, Açıklamalı-İçtihatlı Borçlar Kanunu Sorumluluk ve Tazminat Hukuku, C.6, Ankara 2003, 7401.

¹¹³ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, s.679 vd; **Akyiğit**, s.214 vd; **Sümer**, İş Hukuku, s.114 vd; **Narmanlıoğlu**, s.404 vd.

yapılan işin niteliği ve süresine ilişkin bir çalışma belgesi verilmesi gerekir (İK, m.28; DİK, m.12; TBK, m.426)¹¹⁴.

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine dayalı fesihler (İK, m.24/II; İK, m.25/II; DİK, m.14) sonucunda tarafların birbirlerine karşı tazminat hakları saklıdır (İK, m.26/II; DİK, m.15/II; TBK; m.437/1). Madde hükmünde ifade edilen tazminatın, sözleşmesel sorumluluğun genel koşulları içinde değerlendirilmesi ve zarara uğrayanın (müspet) zararlarının¹¹⁵ giderilmesi amacına yönelik olduğunun belirtilmesi gerekir¹¹⁶.

İş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 24 ve 25. maddeleri gereği derhal fesih hakkını kullanan tarafın, diğer taraftan ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır¹¹⁷. Çünkü ihbar tazminatını talep hakkı mevzuatımız gereği, iş sözleşmesini fesheden tarafta değil, kendisine karşı süreli fesih hakkı (İK, m.17) kullanılan tarafa aittir¹¹⁸.

Öte yandan İş Kanunu'nun 24. maddesine göre işçi tarafından; İş Kanunu'nun 25/II hükmü dışında, 25/I, III ve IV madde hükümlerine bağlı olarak işverence derhal feshedilmesi durumunda *bir yıllık kıdem süresini* doldurmuş olan işçinin kıdem tazminatı talep etme hakkı bulunmaktadır¹¹⁹.

II. FESHİN SÜRESİNDE YAPILMAMIŞ OLMASI DURUMUNDA

Derhal fesih hakkının süresinde kullanılmamış olması, hakkın ortadan kalkmasına (etkisizleşmesine) yol açtığı için, feshin *haksız* fesih niteliğine bürünmesine neden olacaktır¹²⁰. Bu sonuç hem işçi açısından sürenin geçmesinden sonra kullanılan derhal fesihlerde, hem de işveren açısından kullanılan derhal fesihlerde geçerli olacaktır.

¹¹⁴ Söz konusu belgelerin işçiyeye süresinde verilmesi ve doğru bilgileri içermesi gerekir. **Akyiğit**, s.180.

¹¹⁵ Sözleşmenin ifa edilmemiş olmasından doğan zararlara, müspet zarar denir. **Eren**, s.396.

¹¹⁶ **Çil**, s.2007.

¹¹⁷ **Süzek**, s.711.

¹¹⁸ Ayrıntı için bkz. **Şişli, Zeynep/Dulay Yangın, Dilek**, "Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İhbar Önelilerinin Sözleşme İle Artırıldığı Hallerde İşçinin "İhbar Tazminatı" Sorumluluğu", **Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 4 (2), 2014, s.77-92; **Saracel, Nükhet**, "İhbar Tazminatı ve Diğer Tazminatlarla İlişkisi", **Prof. Dr. İhsan Tarakçıoğlu'na Armağan**, C:II, S:1-2, Ankara,1999.

¹¹⁹ **Anadolu, Kerim**, "Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdemini Hesaplanması", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:10, 2003, s.239-264; **Aktay, Nizamettin**, "Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartlarının Hukuki Niteliği", **Sicil, İş Hukuku Dergisi**, Haziran, 2010.

¹²⁰ **Süzek**, s.711; Öte yandan feshin yazılı olarak yapılmaması, dayanılan haklı fesih sebebinin ispat edilememesi, kanunda düzenlenen haklı fesih sebeplerinden birinin bulunmaması, iş sözleşmesi süresinde toplu iş sözleşmesinde ya da iş sözleşmesinde feshe disiplin kurulunun karar vermesi gibi yöntemlere uyulmamış olması da feshin haksızlığına yol açan diğer nedenlerdir. **Sümer**, **Bi-reysel Basın İş Hukuku**, s.218.

Derhal fesih hakkının süresinde kullanılması bakımından, iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması bir farklılık yaratmamaktadır.

Haksız fesih iş hukukunun kapsamlı açıklamayı gerektiren bir konudur. Ancak inceleme gereği, hak düşürücü süreye ait koşullara aykırılığın neticesine bağlı olarak da ortaya çıktığı için genel anlatım kapsamında ana hususlara temas edilmekle yetinilecektir.

A. İşçi Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Feshin Sonuçları

Derhal fesih hakkının kullanılmasında süreye riayet etme yükümlülüğünün işçide olması durumunda, aksine davranış işçinin haksız feshini ortaya çıkaracaktır.

İşçinin işi bırakmasına bağlı olarak üretimde sebep olduğu kesinti, geçici olarak işin başkalarına yaptırılması zorunluluğunun ortaya çıkması gibi durumları dikkate alan kanun koyucu, Türk Borçlar Kanunu'nun 439. maddesinde işin belirli veya belirsiz süreli olup olmadığı önemli olmaksızın, bu ihtimallerde ortaya çıkacak zararın tazminine dönük bir hükme yer vermiştir. Buna göre "İşçi, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır" (TBK, m.439/1). Belirtelim ki bu hüküm, İş Kanunu kapsamına giren belirli süreli iş ilişkilerinde işçinin sözleşmeyi haksız feshinde de uygulama alanı bulabilecektir¹²¹.

Öte yandan işçi, bildirim sürelerine uymasını gerektiren belirsiz süreli iş sözleşmesinin varlığı durumunda ise haksız fesih nedeniyle işverene *ihbar tazminatı* ödemek zorunda kalabilir (İK, m.17/1,3). Ayrıca iş sözleşmesinin haksız feshedilmesi durumunda, her iki taraf içinde öngörülmüş bulunması şartıyla, cezai şart kararlaştırılması da mümkündür¹²².

B. İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Feshin Sonuçları

İşverenin haksız feshi nedeniyle iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması ile belirli süreli olmasına bağlı farklı sonuçlara ulaşmak mümkündür. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde konunun incelenmesi işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmamasına göre farklılık gösterir¹²³.

¹²¹ **Soyer, Polat**, "Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri, *Sicil*, **22**, Haziran, 2011, s.16.

¹²² **Süzek**, s.718.

¹²³ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Elmas, Serkan**, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Haziran-2018, s.57 vd; **Kaplan, E.Tuncay Senyen**, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.36, Yıl 2016, s.17-33.

Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve haksız feshine maruz kalan işçi iş güvencesi kapsamında ise, İş Kanunu'nun 25. maddesinin son fıkrası gereğince güvenceye ilişkin hükümler *kapsamında* dava açmak mümkün olabilecek, işçi işe iade ve buna ilişkin sonuçları işletebilecektir.

İşverenin haksız feshi durumunda belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi iş güvencesi kapsamı *dışında* kalıyor ise işçinin, iş hukukunda ihbar tazminatı olarak isimlendirilen, fesih bildirim süresine ilişkin ücret tutarında (İK; m.17/2) tazminat ve ayrıca koşulları varsa kıdem tazminatı (1475 sayılı İK, m.14) talebinde bulunması mümkündür. Ayrıca Türk Borçlar Kanunu'nun 438.maddesinin 3.fıkrasında düzenlenen ve hâkim tarafından durum ve koşulları dikkate alınarak, miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine de karar verilebilir. Ancak belirlenecek tazminatın miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz. Belirtelim ki, Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışan işçilerin kıdem tazminatı talep hakları bulunmamaktadır.

Derhal fesih hakkını kullanan tarafın haksız feshine yol açmasının hukuksal sonuçlarını belirli süreli iş sözleşmeleri açısından da değerlendirmek gerekir. Bu konuda İş Kanunu'nda bir hüküm bulunmamakla birlikte Türk Borçlar Kanunu, bir düzenleme ile belirli süreli iş sözleşmelerinin işverence gerçekleştirilen haksız feshine temas etmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 438.maddesinin 1.fıkrasında, belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında, işçinin haksız fesih nedeniyle işverenden tazminat talep etme hakkına yer verilmiştir. Ancak işçinin isteyebileceği tazminat miktarı, iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle işçinin tasarruf ettiği miktar ile başka işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelirleri kapsamayacaktır (TBK, m.438/2).

Türk Borçlar Kanunu kapsamında olmamak kaydıyla, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesinin haksız feshi durumunda, bir yıllık kıdem süresini doldurmuş olması kaydıyla kıdem tazminatı talep etmesi de mümkündür¹²⁴. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olduğu için ihbar tazminatı talep edilemeyecek (İK, m.17/4; TBK, m.432/1-2) ve aynı gerekçeyle iş güvencesinden de (İK, m.18 vd) yararlanmak mümkün olmayacaktır.

7. SONUÇ

İş sözleşmesini fesih hakkının kanunla veya dürüstlük kuralı kapsamında süre ile sınırlanması, hukuksal bir gerekliliktir. Bu aynı zamanda muhatabın bir belirsizlikle karşı karşıya kalmaması için de önemli bir husustur.

¹²⁴ Kaplan, s.17-33.

Fesih hakkının süreyle sınırlanması ihtiyacı hem süreli fesih hakkı hem de derhal fesih hakkı açısından söz konusudur. Süre feshe hakkı olan işçi açısından geçerli olduğu gibi işveren açısından da geçerlidir.

Derhal fesih hakkının özellikle ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışlar sebebiyle kanunla hak düşürücü süre ile sınırlanması karşısında süreli fesih hakkının daha çok dürüstlük kuralından yararlanılarak makul bir süre için sınırlanması söz konusu olmaktadır. Süreli fesih hakkı kapsamında, iş güvencesi içinde yer alan işçiler açısından geçerli sebeple fesih beyanı bir süreye bağlanmamış, Yargıtay içtihatları ile feshin makul süre içinde yapılması yönünde bir uygulama gelişmiştir. İş güvencesi kapsamı dışında olan işçiler açısından ise ne işveren ne de işçi yönünden süreli fesih hakkının kullanımı bir süreye bağlanmıştır.

Hak düşürücü süreye bağlanan durumlarda, feshe hakkı olan taraf açısından fesih sebebinin öğrenilmesinden itibaren altı iş günlük süre içinde iş sözleşmesinin feshedilmesi gerekmektedir. Ancak altı iş günlük sürenin geçerli olduğu fesih hakkının kullanılabilmesi sebeplerin öğrenilmesi bazen hemen söz konusu olmamakta, soruşturma gibi belirli bir sürecin geçmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bazı sebeplerin (devamsızlık, ücretin ödenmemesi gibi) sürekli devam etmesi ise hak düşürücü sürenin geçmesini engellemekte, temadi eden hal sona erince de iş sözleşmesini fesih hakkı etkisiz hale gelmektedir.

İş Kanunu'nda derhal fesih hakkının kullanımını süreye bağlayan hükmün, Yargıtay kararına istinaden Basın İş Kanunu kapsamındaki gazeteciler için de kıyasen uygulanmasını her iki kanunun da özel nitelikte olması sebebiyle doğru bulmamaktayız. Basın İş Kanunu'nda yer alan düzenleme boşluğu konusunda Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin geçerli olması gerekir.

Deniz İş Kanunu açısından da hak düşürücü süreye yer verilmiş, İş Kanunu'nda yer alan hükme benzer şekilde, iki taraftan birinin feshe sebep teşkil edecek davranışlarda bulunduğunu, diğer tarafın öğrendiği tarihten başlayarak altı iş günü geçtikten ve herhalde fiilin meydana gelmesinden itibaren bir sene sonra fesih hakkının kullanılamayacağı hükme bağlanmıştır. Ancak İş Kanunu'nda yer alan işçinin olayda maddi çıkar sağlaması durumunda bir yıllık sürenin aranmayacağına ilişkin hüküm Deniz İş Kanunu'nda yer almamıştır.

Hak düşürücü sürenin geçmesi durumunda feshin haksız feshe dönüşeceği hem uygulama hem de öğretide kabul edilen bir sonuçtur. Fakat derhal fesih hakkı süresi içinde kullanılmamışsa da şayet fesih sebebi geçerli sebeple feshe konu olacak boyutta ise fesih geçerli değil, geçersiz feshe dönüşmeli ve buna ilişkin sonuçlar işletilmelidir. Ancak Yargıtay'ın derhal fesih hakkının süresinde kullanılmaması duru-

munda, haklı sebep olarak gösterilen olgunun geçerli sebeple feshe dayanak olup olmayacağına araştırılmasına dönük kararlarında, sebebin geçerli sebep boyutunda olması durumunda, İş Kanunu'nun 19. maddesindeki geçerli sebeple feshe ilişkin usule dair hükümleri dışlamasının ve işçinin işe iade taleplerinin reddine karar vermesinin de doğru olmadığı düşüncesindeyiz.

KAYNAKLAR

- Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, 10.B, Ankara-2014.
- Aktay, Nizamettin, “Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartlarının Hukuki Niteliği”, Sicil, İş Hukuku Dergisi, Haziran, 2010.
- Aras, Talip, “İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları ve Emredicilik”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S:119, 2015.
- Anadolu, Kerim, “Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:10, 2003.
- Avcı, Mustafa, “Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre”, Sicil, İş Hukuku Dergisi, 2007/5.
- Baskan, Ş.Esra, “6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasası Sözleşmesi”, Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2 (2) 2012.
- Baycık, Gaye, “İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2006, C:55, S:1.(İş Akdini Fesih Sebebi)
- Baycık, Gaye, “İş Hukukunda Yenilik Doğuran Hakkın Etkisizleşmesi”, İÜHFİM, C.LXXII, S.2. (Yenilik Doğuran Hak)
- Bedük, Mehmet Nusret, Deniz İş Sözleşmesi, Bursa, 2012.
- Birben, Erhan, “İşverenin İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Etkisizleşmesi”, DEÜHFD, C:15, Özel Sayı, 2013.
- Çil, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, (Madde-1-19), Ankara-2007.
- Demir, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 11.B, İzmir, 2018.
- Ekonomi, Münir, “Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Hallerde Fesih Kavramı ve Türleri”, Kamu-İş, Ocak-1990, s.3-7.
- Ekonomi, Münir, “Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.:3, 2009.
- Elmas, Serkan, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Haziran-2018.
- Eren, Fikret, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 16.B, Ankara, 2014.
- Gerek, Nüvit, “İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih-Usulsüz Fesih-Kötüniyetli Fesih”, Karatahta, İş Yazıları Dergisi, S.2, 2015.
- Günay, Cevdet İlhan, İş Davaları, Ankara, 2009.

- Güven, Ercan/Aydın, **Ufuk**, Bireysel İş Hukuku, 4.B, Eskişehir-2013.
- İren, Ertan, “*Haklı Nedenle İş Sözleşmesinin Feshinde Hak Düşürücü Süreler*”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, İstanbul, 2011.
- Kalkan, Arif, “*İş Sözleşmesinde Fesih Halleri*”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:XIII, S.1, 2018.
- Kaplan, E.Tuncay Senyen, “*Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.36, Yıl 2016.
- Kuru, Baki/Yılmaz, Ejder/Arslan, Ramazan, Medeni Usul Hukuku, Ankara, 2006.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysa, Ulaş, İş Hukuku, 6.B, Ankara, 2014.
- Mutlay, Faruk Barış/Güneş, Başak, “*Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S:30, 2011.
- Moral, Duygu/Kişi, Hakkı, “*Deniz Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi*”, Dokuz Eylül Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi Dergisi, C:2, S:2, 2010.
- Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku – Ferdi İlişkileri, İstanbul, 2012.
- Narmanlıoğlu, Ünal, “*İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmesi İçin Belirli Sebeplere Dayalı Olarak Yapacağı Feshin Özellikleri*”, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Ankara, 1998.
- Narmanlıoğlu, Ünal, “*İşe Başlatmama Tazminatı*”, [https://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/25-%C3%9Cnal-NARMANLIO%C4%9ELU .pdf](https://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/25-%C3%9Cnal-NARMANLIO%C4%9ELU.pdf) (11.11.2019).
- Reisoğlu, Safa, Borçlar Hukuku – Genel Hükümler, İstanbul – 1995.
- Soyer, Polat, “*Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları*”, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal Yayınları, İstanbul, 2005.
- Soyer, Polat, “*Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi*”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2011 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu – Galatasaray Üniversitesi, İstanbul, 2012.
- Ocak, Uğur, Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, 6.B, Gaziantep, 2018.
- Ocak, Saim, “*İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Evlilik, Askerlik ve Sosyal Güvenlik Hakları Nedeniyle Feshinde İhbar Tazminatı*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:15, Özel Sayı, 2013.
- Oğuzman, Kemal/Öz, Turgut, Borçlar Hukuku – Genel Hükümler, 5.B, İstanbul, 2006.

- Özer, Hatice Duygu, “Doğum İzninin İşçinin Kıdemine ve İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:21, 2009.
- Saracel, Nükhet, “İhbar Tazminatı ve Diğer Tazminatlarla İlişkisi”, **Prof. Dr. İhsan Tarakçıoğlu’na Armağan**, C:II, S:1-2, Ankara,1999.
- Savaş, Burcu, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul, 2012.
- Soyer, Polat, “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri, **Sicil**, 22, Haziran-2011.
- Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku, 23.B, 2018. (İş Hukuku)
- Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 6.B, 2016.
- Sümer, Haluk Hadi, Bireysel Basın İş Hukuku, 2.B, Ankara, 2016. (Bireysel Basın İş Hukuku)
- Süzek, Sarper, İş Hukuku, 16.B, İstanbul, 2018.
- Şakar, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul, 2014.
- Şişli, Zeynep/Dulay Yangın, Dilek, “Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İhbar Önelllerinin Sözleşme İle Artırıldığı Hallerde İşçinin “İhbar Tazminatı” Sorumluluğu”, **Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 4 (2), 2014.
- Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, Borçlar Hukuku, İstanbul-1993.
- Tiryaki, Hamit, “Derhal Fesih Hakkını Kullanma Süresi”, **Mali Çözüm**, S:98, 2010.
- Tulukçu, Nezihe Binnur, İş Mahkemeleri ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvenesi İşe İade, Ankara, 2017.
- Tuncay, A. Can, Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul 1989.
- Tunç, Yusuf Erdem, “Gemi Adamlarının Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl: 4, S:17, Aralık, 2017.
- Tunçomağ, Kenan, “931 Sayılı İş Kanunu Açısından Hizmet (İş) Sözleşmesinin Feshi İhbarı ve Feshi”, **İmran Öktem’e Armağan**, Ankara, 1970.
- Uçum, Mehmet, “Karar İncelemesi İşverenin Dayandığı Fesih Nedeninin Hukuki Niteliğinin Belirlenmesi ve Sözleşmenin Feshinde Usul Hükümlerinin Uygulanması”, **A.Can Tuncay’a Armağan**, 2005.
- Uçum Mehmet/Karataş, Hüseyin, “Başlıca Esasları Yönünden İş Kanunu- Basın İş Kanunu Karşılaştırması”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S. 14, İstanbul, 2007.
- Uygur, Turgut, Açıklamalı-İçtihatlı Borçlar Kanunu Sorumluluk ve Tazminat Hukuku, C.6, Ankara, 2003.

Yangın, Dilek Dulay/Şişli, Zeynep, “Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İhbar Önelllerinin Sözleşme İle Artırıldığı Hallerde İşçinin “İhbar Tazminatı” Sorumluluğu”, **Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 4 (2), 2014.

Zeytinoğlu, Emin, “İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık Sebebiyle Haklı Nedenle Feshi”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Y:16, S:32, 2017/2.