

## 4857 SAYILI İŞ KANUNU ÇERÇEVESİNDE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE İŞÇİNİN SAVUNMASININ ALINMASI

IN ACCORDANCE WITH LABOUR LAW NO.4857 RECEIVING THE DEFENSE OF THE  
WORKERS ON THE TERMINATION OF THE LABOR CONTRACT

Barış DUMAN\*  

### Makale Bilgi

Gönderilme: 01/12/2019  
Kabul: 14/01/2020

### Anahtar Kelimeler

İş Güvencesi,  
Fesih,  
Savunma Hakkı,  
İşçi Davranışı,  
İşçi Verimliliği.

### Article Info

Received: 01/12/2019  
Accepted: 14/01/2020

### Keywords

Labour-Job Protection,  
Termination,  
The Right of Defense,  
Worker Behavior,  
Worker Productivity.

### Özet

İş hukukunun temel amaçlarından biri de işçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkisinin devamlılığını sağlayacak tedbirlerin alınmasıdır. İş sözleşmesinin sona erdirilmesi öncesinde, savunma hakkı verilmesi, işçinin, hakkındaki iddiaları öğrenme olanağını sağlayacaktır. Hakkındaki fesih nedeni olabilecek iddiaları öğrenen işçinin yapacağı savunmanın mahiyeti, taraf olunan iş ilişkisi bakımından son derece önemlidir. İşçi yapacağı savunmayla işverenin objektif bir değerlendirmeyle fesih iradesini değiştirebilir. Diğer bir ifadeyle işveren, işçinin yapacağı savunmaya göre iş sözleşmesini sona erdirmeye yönündeki niyetinden vazgeçebileceği gibi yapılan savunmaya itibar etmeyerek aralarındaki sözleşmeyi sona erdirebilir. Yasal olarak iş güvencesi kapsamındaki iş ilişkilerinde, işveren tarafından işçi davranışı ve verimine bağlı fesih sebepleri karşısında tanınması zorunlu olan savunma hakkı, ileride yaşanabilecek uyuşmazlıklarda, ispat hukuku açısından yazılı olarak ve de fesih bildirim öncesinde kullanılması gerekir. Çalışmamızda İş Kanununun 19. maddesinde yer verilen ve işveren tarafından işçinin kişiliğine bağlı fesih sebepleri bakımından gerçekleştirilmesi muhtemel fesih işleminin geçerlilik koşulu olarak düzenlenen savunma hakkı, mevzuat, öğreti görüşleri ve Yargıtay kararları çerçevesinde değerlendirilmiştir.

### Abstract

One of the main aims of labour law is to take measures to ensure the continuity of the working relationship between the worker and the employer. Prior to the termination of the employment contract, granting the right of defence would allow the worker to learn about the allegations against him/her. The nature of the defence to be made by the worker who learns the claims that may be the cause of termination against him is extremely important in terms of the business relationship to which he is a party. The employee may change the employer's will to terminate with an objective assessment through his/her defence. In other words, the employer may give up his intention to terminate the employment contract according to the defence of employee, or may terminate the contract between them by not giving credit to the defence made. The right of defense, which is legally required to be recognized by the employer in respect of the reasons for termination due to worker behavior and efficiency, in labor relations under the scope of labor security, must be exercised in writing in respect of the law of proof and before the notification of termination in future disputes. In our study, the right of defense, which is the condition of validity of the termination procedure, which is regulated in article 19 of the Labor Law and which is likely to be carried out by the employer in terms of reasons for termination due to the personality of the worker, has been evaluated within the framework of legislation, doctrine opinions and Supreme Court decisions.

## I. GİRİŞ

İş hukukunun temel prensiplerinden birisi de işçinin içinde bulunduğu çalışma ilişkisi kapsamında, iş sözleşmesinin devamına ilişkin işveren iradesine bağlı olarak ortaya çıkabilecek, yarın ne olacak kaygısı yaşamadan iş görme edimini ifa etmesinin sağlanması; bir başka ifadeyle işverenin, iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin keyfi uygulamalarına karşı işçinin güvence altında çalışacağı yasal bir ortamın teminidir<sup>1</sup>. Söz konusu güvence işçinin iş sözleşmesinin devamı konusunda işverene karşı mutlak biçimde korunmasını değil; işçi, işveren ve işyeri denkleminde sözleşmenin işveren tarafından feshinde yasanın öngördüğü geçerli nedenlere dayalı olarak, yargısal denetime olanak verecek biçimde hareket edilmesini garanti ederken, yasal sınırların aşılarak hareket edildiğinin tespit edilmesi halinde de işverene hukuki olarak sorumluluk yüklenmesi sonucunu doğuracaktır<sup>2</sup>.

İş güvencesi olarak adlandırılacak prensiple, işverenin iş sözleşmesinin feshi konusundaki özgürlüğü, sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak uluslararası ve ulusal düzenlemelerle sınırlandırılmıştır<sup>3</sup>. Avrupa Konseyine üye ülkeler tarafından kaleme alınan ve ülkemiz tarafından da bazı maddelerine çekince konularak 2006 yılında kabul edilen 1996 tarihli (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartının<sup>4</sup> 24. maddesi, çalışanların iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden aranmasını, geçerli neden olmaksızın yapılacak fesihler karşısında işçinin tazminat ve diğer yardımlar yoluyla korunmasında sözleşmeci devletlere yükümlülük getirmiştir. Türkiye tarafından 1994 yılında onaylanan, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (İLO) 158 sayılı "Hizmet İlişkisine Son Verilmesi" konulu sözleşmesi<sup>5</sup> ise, iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin usul ve esasları belirlerken 7. maddesiyle de, işçinin fesih öncesi savunma hakkının verilmesinin garanti edilmesini düzenlemiştir. 158 sayılı Sözleşmeyi tamamlayıcı mahiyetteki 166 sayılı Tavsiye Kararıyla da işverenin iş sözleşmesini sona erdirirken fesih bildirimini yazılı olması ve işçinin fesih sebebini öğrenme hakkının tanınması ilkesine yer verilmiştir<sup>6</sup>.

1982 Anayasasının 49. maddesinde, çalışma herkesin hakkı ve ödevi olarak düzenlenirken, devletin çalışanları koruyucu, çalışmayı destekleyen ve de çalışma barışını gözeten tedbirleri alma ödevi düzenlenmiştir. 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun 18 ve devamı maddelerinde ise, 158 sayılı İLO sayılı Sözleşmesi esas alınarak iş güvencesine ilişkin hükümlere yer verilmiş olup, bu kapsamda işçinin yasal olarak bağlı olduğu statü, iş sözleşmesinin türü, işyerinde çalışan işçi sayısı, çalışma süresi ve de işveren vekili olmama ilişkili koşullara bağlı bir yasal çerçeve kabul edilmiştir.

İş Kanunu (ve Basın İş Kanunu) kapsamında, belirsiz süreli iş sözleşmesine dayalı olarak, otuz veya daha fazla işçinin çalışmakta olduğu işyerlerinde, en az altı aylık kıdemi bulunan işçilerin sözleşmesinin feshinde, işveren, Kanunda yer verilen sebeplere dayalı olarak ve usul hükümlerine uygun biçimde hareket etmediği takdirde, feshin geçersizliği, işe iade ve tazminat hükümleriyle karşı karşıya kalabilecektir. Bu noktada ifade etmek gerekir ki iş güvencesinin temelini oluşturan yasal düzenlemelerden biri de işveren tarafından sözleşmenin geçerli ve belirli sebeplerle feshi öncesinde, işçiye savunma hakkı verilmesidir. Savunma hakkının kullanılması işveren için yasal bir yükümlülük iken, işçi için iradi bir tasarruftur. Çalışmamızda iş güvencesi kapsamındaki iş ilişkilerinde işveren tarafından iş sözleşmesinin sona erdirilmesi sürecinde işçisine savunma hakkı tanınması zorunluluğunun 4857 sayılı İş Kanunundaki düzenleniş şekli,

<sup>1</sup> GÜZEL, Ali: "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", I. Oturum, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi 28-29 Mayıs 2004, 2004 yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2004, s.17; SOYER, Polat: "Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları", I. Oturum, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005, s.27.

<sup>2</sup> GÜZEL, s.17; ALP, Mustafa: "İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)", DEHFD, 5(1), 2003, s.1.

<sup>3</sup> ALPGAGUT, Gülsevil: "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", Bankacılık Dergisi, S.65, 2008, s.89.

<sup>4</sup> Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni takviye eden bir sözleşme olarak, çalışma ve ekonomik hakları garanti eden Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi), ek protokoller ve yeni haklarla kapsamı genişleyerek Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı olarak çalışma hayatına nüfuz eden belge hakkında ayrıntılı değerlendirme için bkz. GÜLNUR, Emine: "Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı", TBB Dergisi, S.77, 2008, s.123-165.

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377301/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm) (Erişim tarihi: 20.11.2019).

<sup>6</sup> AKTUĞ, Semih Serkant: "İş Güvencesinin Uluslararası Dayanakları", EÜHFD, XIII(1-2), 2009, s.230.

yargı kararları ve öğreti görüşleriyle birlikte ortaya konulacaktır.

## **II. SAVUNMA HAKKI KONUSUNDAKİ HUKUKİ DÜZENLEMELER**

İLO' nun 158 sayılı Sözleşmesinin 7. maddesinde, “İşverenden makul ölçülere göre beklenemeyecek haller hariç, hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisi, o işçinin davranışı ve performansı ile ilgili nedenlerle sona erdirilemez.” hükmüne yer verilmiştir.

İş Kanunu sistematüğinde, iş güvencesi kapsamındaki çalışma ilişkilerinde, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde, işçiyi koruyucu düzenlemelerden biri de 19. maddenin ikinci fıkrasında yer verilen işçinin savunmasının istenmesi kuralıdır. 158 sayılı İLO Sözleşmesine dayanarak hazırlanan işbu Kanun hükmüne göre, “Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.”. Söz konusu düzenlemeyle öncesindeki 18. madde sistematüğü uyarınca, iş sözleşmesinin belirsiz olması kaydıyla, otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde altı aydan fazla kıdemi olan işçinin davranışı ve verimliliğine ilişkin sebeplere bağlı fesihlerde işçinin savunmasının alınması gerekir.

Madde gerekçesinde, belirsiz süreli iş sözleşmesi, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili bir nedenle feshediliyor ise, ona önce hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verileceği; ancak, işçinin zihinsel veya bedensel yetersizliği, arkadaşları veya amirleri ile sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmiş olması gibi durumlarda savunmasının alınmasının işverenden beklenemeyeceği ifade edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu tasarısının TBMM’ deki genel kurul görüşmeleri sırasında, 19. Maddenin ikinci fıkrasının başlangıcında yer alan "İşveren bakımından beklenemeyecek haller hariç olmak üzere" ifadesi verilen bir önergeyle, subjektiflik ve belirsizlik içeren bir durumu tanımladığı ve kötüye kullanabileceği düşüncesiyle madde metninden çıkarılmıştır.

## **III. SAVUNMA HAKKININ AMACI**

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin, İş Kanununun 18. maddesi kapsamındaki bir çalışma ilişkisi içerisinde, işçinin kişiliğine bağlı olarak gelişen davranışları ve ya verimsizliği gerekçesiyle işveren tarafından sona erdirilmek istenmesi öncesinde, işçinin savunmasının alınması, bildirilecek fesih sebebi olarak iddia edilecek konularda işverenin yeniden bir değerlendirme yapmasına olanak tanıyarak, iş sözleşmesinin devamına ya da fesih gerekçesi olarak gösterilecek sebebin yerindelüğünün tespitine katkı sunacaktır<sup>7</sup>.

İşveren işletme, işyeri ya da işin gerekleri dışında, işçisinin çalışma ilişkisi bakımından yerinde görülmeyen tutum ve davranışlarıyla, çalışma veriminin düşmesinin arkasında yatan gerçek nedenleri, esas itibarıyla işçinin savunmasına başvurarak sağlıklı bir şekilde öğrenebilir. Sözleşmenin feshedilmesinden önce işçinin savunmasının alınması işverenin bir adım sonrasındaki fesih bildirimini konusundaki takdirine etki etmek kadar, işçinin kendisi hakkındaki iddiaları öğrenerek, davranışları ve iş verimi konusundaki yetersizliğinin gerekçesini bildirmek suretiyle işverenin fesih niyetinden vazgeçme ve böylelikle iş ilişkisinin devamını sağlama imkanını sağlayacaktır<sup>8</sup>.

İşveren işçisine yönelteceği olası kişisel fesih sebeplerine karşı yapılan savunmadaki gerekçelerle bağlı olmasa da, bu yolla, iş sözleşmesinin feshi ve sonrasında yaşanacak hukuki

<sup>7</sup> SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019, s.587; ALP, s.18; DOĞAN YENİSEY, Kübra: “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, Seminer Ankara 01-02 Aralık 2017, Oniki Levha Yayınları, İstanbul 2018, s.455; GÜLVER, Ender: “İş Sözleşmesinin İşçinin Savunması Alınmaksızın Sağlık Sebeplerine Dayanarak İşverence Derhal Feshi ve İşe İade”, Karar İncelemesi, İÜHFM, 2016, C.74, s.407; DULAY YANGIN, Dilek: “İş Sözleşmesinin İş Kanununu md. 25/I, b Uyarınca Haklı Nedenle Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması Gerekli midir?”, Karar İncelemesi, DEÜHFD, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, C.19, Özel Sayı-2017, s.2052.

<sup>8</sup> CENTEL, Tankut: İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013, s.126; TAŞKENT, Savaş: “Türk İş Mevzuatında İş Güvencesi Sorunu ve Hazırlanan Yasa Tasarısının Esasları”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.45 , Ocak 2003, s.166; ASTARLI, Muhittin: “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, Seminer İstanbul 25-26 Kasım 2016, Oniki Levha Yayınları, İstanbul 2017, s.256; SARIBAY, Gizem: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s.92; UÇUM, Mehmet: Yeni İş Kanunu Seminer Notları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2003, s.153.

süreç öncesinde tarafların karşılıklı olarak görüş ve bilgi alış verişinde bulunmaları temin edilmiş olmaktadır<sup>9</sup>. Bu noktada belirtmek gerekir ki işçiye savunma hakkı verilmesi feshin en son çare olması ilkesinin bir gereğidir<sup>10</sup>. Öğretide Soyer de, davranış ya da verimsizlik nedenine dayalı fesihlerde yasal olarak işçinin savunmasının alınması zorunluluğu getirilmesini, hukuki dinlenilme hakkının iş hukukundaki bir görünümü olarak değerlendirmiştir<sup>11</sup>.

#### IV. İŞÇİNİN SAVUNMASININ ALINMASINI GEREKTİREN FESİH NEDENLERİ

İş Kanununun 19. maddesinde işçinin kişiliğine bağlı sebeplerle işverenin iş sözleşmesini feshederken işçinin savunmasının alınması zorunluluğu getirilmiştir. Hiç kuşkusuz savunma hakkı işçinin feshine karşı korunması amacına hizmet edecektir. Belirtmemiz gerekir ki iş güvencesine ilişkin yasal hükümler nispi emredici özellik göstermekle, kapsamı işçi lehine genişletilebilir<sup>12</sup>. Bu nedenle Kanunda zorunlu olarak yer verilmeyen fesih sebeplerine dayalı olarak da sözleşmenin sona erdirilmesi öncesinde işçinin savunmasının alınması zorunluluğu bireysel ya da toplu iş sözleşmeleriyle getirilmiş olabileceği gibi işyeri uygulaması şeklinde işverenin iradesine bağlı olarak da gündeme gelebilir.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi verdiği bir kararda, “Somut olayda davalı tarafından davacının ihmali nedeniyle zarara uğradığını iddia ettiği son olay 22.07.2009 tarihinde meydana gelmiş, takip eden günde iş akdi işverence eylemlerle feshedilmiştir. Hakkı fesih olgusunun varlığında işçinin yazılı savunmasının alınmasını gerektiren yönetmelik ya da Toplu İş Sözleşmesi bulunduğu ortaya konulmadığından yapılacak iş işverence gerçekleştirilen eylemlerle feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığını tespit etmektir.” şeklinde hüküm kurarak, işçi lehine bir bakış açısıyla savunma hakkı verilmesi zorunluluğunun Kanundan kaynaklanmayan fesih sebepleri için de uygulanabileceğini ortaya koymuştur<sup>13</sup>.

##### A. İşçinin davranışları

İş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesinde, işçiye savunma hakkının tanınmasının yasal zorunluluk olduğu fesih sebeplerinden ilki işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışlarıdır. İş Kanununun 18. maddesinde, iş güvencesi kapsamındaki çalışma ilişkilerinde, işveren tarafından belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshedilmesinde geçerli sebep olarak yer verilen işçi davranışları; Kanunkoyucu tarafından 19. maddenin ikinci fıkrasında fesih öncesi savunma alınması zorunlu sebepler içinde düzenlenmiştir.

Savunma hakkının verilmesini zorunlu kılan işçi davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih sebepleri, İş Kanununun 25 inci maddesinde belirtilenlerin dışında kalan ve işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir. Diğer bir ifadeyle işçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin sözleşmeyi ihlal eden kusurlu bir davranışının varlığı ve bunun sonucunda iş ilişkisinin olumsuz bir şekilde etkilenmesi gerekir<sup>14</sup>.

İş Kanununun 18. maddesi gerekçesinde, geçerli fesih sebebi olarak kabul edilebilecek işçi davranışlarına örnekleyici biçimde yer verilmiştir:

“...25 inci maddede belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları bulunabilir. Bunlara örnek olarak, işverene zarar vermek ya da

<sup>9</sup> DOĞAN YENİSEY, s.455.

<sup>10</sup> AKTUĞ, Semih Serkant: İş Güvencesinin Sosyal Ekonomik Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi, Kamu-İş Yayınları, Ankara 2010, s.145, (Kısaltma: İş Güvencesi); NAZLI, Seçkin: “İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Nedenle Feshi”, Karar İncelemesi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 20(4-5), Kasım 2016-Şubat 2017, s.90.

<sup>11</sup> SOYER, s.57.

<sup>12</sup> ARAS, Talip: İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları ve Emredicilik, TBB Dergisi, 2015, S.119, s.454.

<sup>13</sup> Yargıtay 7. HD., 17.02.2015 tarih ve 2015/3305 E., 2015/1758 K. sayılı Karar, (Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 21.11.2019).

<sup>14</sup> Yargıtay 9. HD., 27.05.2019 tarih ve 2019/230 E., 2019/12192 K. sayılı Karar, (Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 21.11.2019); “...davacının iş akdi, üst yöneticisi hakkında asılsız ithamlarda bulunması, bu ithamların kanıtlanamaması bu sebeple taraflar arasındaki güven unsurunun zedelenmesi ve iş ilişkisinin devamının işverenden beklenemeyeceği gerekçesi ile 4857 sayılı yasanın 17 ve 18. maddeleri uyarınca işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle feshedilmiştir. 4857 sayılı yasanın 19. maddesi uyarınca işçinin davranışı ya da verimi ile ilgili nedenlerle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için sözleşmenin feshinden önce savunma istenmesi zorunlu olup bu hususun yerine getirilmemesi feshi geçersiz kılar...”, bkz. Yargıtay 9. HD., 15.01.2015 tarih ve 2014/31051 E., 2015/618 K. sayılı Karar, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2016/1 (48), s.406.

zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kıskırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller verilebilir...İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz...”<sup>15</sup>.

İşçinin davranışları gerekçesiyle işveren tarafından bireysel iş sözleşmesinin feshi yoluna gidilirken, öncelikle işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiğinin belirlenmesi, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin tespit edilmesi; bu tespit sonrasında da işçinin yükümlülüğünü ihlal etmekten kaçınma olanağına sahip olup olmadığı ve de işçinin davranışlarına bağlı olarak işverenin işletmesel bir zararının doğup doğmadığının öncelikle belirlenmesi gerekir<sup>16</sup>. Savunma hakkının tanınması, işçinin kişiliğine bağlı gelişen davranış biçimlerinin kaynağının işveren tarafından sağlıklı ve gerçekçi biçimde bilgi edinilmesine imkan vereceğinden sözleşmeye aykırı davranış nedeniyle işçinin sorumluluğunu ortaya koymak, kusur ve ihmali değerlendirilerek bakımından son derece önemlidir. İşçinin iş görme edimini dürüstlük kuralına uygun biçimde ifa etme ödevini kasıt ve ya özensiz davranışlarıyla ihlal ettiğinin, sözleşmenin feshi sonrasında yaşanacak uyuşmazlıklarda işveren tarafından ispat edilmesi gerektiğinden, işçinin yapacağı savunmaya göre sözleşmenin feshi konusunda hareket edilmesi son derece önemlidir<sup>17</sup>.

### **B. İşçinin verimi / yetersizliği**

İş güvencesi kapsamında işveren tarafından iş sözleşmesinin feshinde işçinin savunmasının alınması zorunlu kılan fesih sebeplerinden biri de işçinin verimidir (İK md. 19/2). Oysa ki İş Kanununun 18. maddesinde işçinin kişiliğine bağlı sözleşmenin fesih sebepleri, işçinin davranışları ya da yetersizliğine bağlı olarak ortaya konulmuştur. Bu durumda öncelikle değerlendirilmesi gereken husus, çalışma ilişkisinin kapsamı itibarıyla iş güvencesi hükümlerinin uygulanacağı belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesi öncesinde, fesih usulü belirlenirken, “verimlilik” ve “yeterlilik” kavramlarının aynı mahiyet arz edip etmediğidir.

İşyerindeki işin görülmesine önemli ölçüde olumsuz etki yapan, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından makul ölçüler içinde beklenemeyeceği sonuçlar doğuran ve bu halde dahi feshin en son çare olarak görülerek hareket edilmesi koşulunu taşıyan işçinin yetersizliği kavramı, İş Kanununun 18. maddesi gerekçesinde,

“...Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleridir...” şeklinde örneklendirilmiştir.

Öte taraftan fesih öncesi işçinin savunmasının alınması zorunluluğuna ilişkin yasal düzenlemenin gerekçesinde, “...İşçinin zihinsel veya bedensel yetersizliği, arkadaşları veya amirleri ile sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmiş olması gibi durumlarda savunmasının alınması işverenden beklenemeyecektir...” ifadesine yer verilmiştir (İK md. 19/2).

Öğretide baskın görüş, İş Kanununun 18/1. maddesindeki fesih sebebiyle 19/2. maddesindeki savunma alınmasını gerektiren kişisel sebebin madde metinlerinde birbiriyle uyumlu olarak düzenlenmesi de, savunma hakkına ilişkin hükmün kaynağı olan 158 sayılı İLO Sözleşmesinin Fransızca metninde işçinin verimi ifadesi yerine “işçinin çalışması ile ilgili nedenler” ifadesine yer verilmesi karşısında, verime dayalı yetersizlik haliyle diğer yetersizlik halleri bakımından farklı bir kabul için haklı bir gerekçe bulunmadığı değerlendirilerek,

<sup>15</sup> <https://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0534.pdf>, (Erişim tarihi: 22.11.2019).

<sup>16</sup> Yargıtay 9. HD., 01.07.2019 tarih ve 2019/1584 E., 2019/14662 K. sayılı Karar, ((Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 21.11.2019).

<sup>17</sup> Yargıtay 9. HD., 11.10.2010 tarih ve 2009/27658 E., 2010/28515 K. sayılı Karar, ((Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 21.11.2019).

geniş bir yorumla işçinin yetersizliği halinde savunma hakkı verilmesi gerektiği yönündedir<sup>18</sup>. Ekonomi ise savunma alınmasını gerektiren sebepler içinde işçinin yetersizliği kavramına yer verilmediğini, bu nedenle Kanunun lafzı uyarınca sadece işçinin davranış ve ya verimi ile ilgili sebeplere bağlı olarak savunma hakkının tanınacağını belirtmiştir<sup>19</sup>. Gülver de benzer şekilde, iş sözleşmesinin verimsizlik dışındaki yetersizlik hallerine dayalı olarak feshedildiğinde, işçinin savunmasının alınmasına gerek bulunmadığını ileri sürerken<sup>20</sup>; Dulay Yangın ise, savunma alınmasına ilişkin 19. maddede ifade edilen verim ifadesinin, işçinin performansının düşüşüne neden olan verimsizlik halleriyle sınırlı olarak yorumlanması gerektiğini dile getirmiştir<sup>21</sup>. Kılıçoğlu/Şenocak da, işçinin verimliliğine etkisine bakılmaksızın iş sözleşmesini geçerli olarak feshetme hakkı veren işçinin yetersizliğine ilişkin durumlarda savunmanın alınmasına gerek olmadığını; işçinin subjektif açıdan yetersizlik hallerinde işçinin savunmasının alınmasının zorunlu olduğunu belirtmiştir<sup>22</sup>.

İşveren tarafından sözleşmenin feshinde Kanunda geçerli sebep olarak yer verilen işçinin yetersizliğinden ayrı olarak işçinin fesih bildirim öncesinde savunmasının alınmasını zorunlu kılan sebep olarak “işçinin verimi” ne yer verilmiş olması, kanaatimizce Kanun koyucunun bilinçli bir tercihidir. İşçinin yetersizliği sebebine bağlı olarak sözleşmenin feshi hallerine İş Kanununun gerekçesinde örnek verilirken performans ve verim düşüklüğü dışında başkaca gerekçeler de gösterilmiştir. Hal böyle olunca, yasal bir değişiklik olmadıkça, savunma hakkının tanınması gereken fesih sebebinin işçinin kişiliğine bağlı geniş kapsamlı tüm yetersizlik halleri için değil, daha sınırlı bir kabul ile işçinin verimsizlik durumuna hasretmek gerekir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işçinin verimsizliğine bağlı geçerli fesih sebebine ilişkin olarak, “...Performans, en basit tanımıyla verimliliğin ölçülmesidir. İşçinin iş sürecinde harcadığı ve işin üretimine kattığı emeğin kalitesi ve düzeyi, işçinin performansını oluşturur. Birim zamanda işçinin harcadığı emeğin sonucu olan üretimin düzeyi ise işçinin verimliliğini gösterir. Başka bir anlatımla performans, iş sürecinde yer alan emeğin bir boyutu, verimlilik ise birim zamanda harcanan emeğin sonucudur. Buna göre performansı yüksek olan işçinin verimlilik düzeyinin de yüksek olması beklenir. İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir nedene dayanarak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. Performans ve verimlilik standartları işyerine özgü olmalıdır. Objektif ölçütü o işyerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalıdır...” şeklinde hüküm kurmuştur<sup>23</sup>.

Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir nedenin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçların doğması gerekir; koşullara göre değişen, süreklilik göstermeyen sonuçlar geçerli neden için yeterli kabul edilmeyebilecektir<sup>24</sup>. Böyle bir yetersizlik halinin sözleşmenin feshinde geçerli sebep olarak kabul edilebilmesi için gelecekte de devam ederek işçinin iş görme borcunu tam veya kısmen ifa edemeyeceğinin ve bu nedenle işverenin işyeri ve işletmeye ilişkin menfaatlerinin zarar göreceğinin öngörülmesi gerekir<sup>25</sup>. İşçinin verimsizliği nedeniyle iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilebilir<sup>26</sup>.

<sup>18</sup> GÜZEL, s.85; ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nuri/CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 32. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2019, s.546; SÜZEK, s.588; CENTEL, s.84; SOYER, s.57; ŞAHLANAN, Fevzi: “Uzun Süreli Hastalık Nedeniyle İş Akdinin Feshinde de Savunma Alma Zorunluluğu”, Karar İncelemesi, S.435, Mart-Nisan 2018, s.3; ALP, s.18; s.SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 9. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2018, 288; AKTAY, A. Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay: İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013, s.197; KAR da, işçinin verimi ifadesini geniş yorumlayarak, işçinin çalışmasını etkileyen objektif ve subjektif nedenler olarak anlaşılması gerektiğini ortaya koymuştur, bkz.KAR, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2017, s.137; ASTARLI, s.254; SARIBAY, s.94.

<sup>19</sup> EKONOMİ, Münir: “Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi Konulu Toplantının Konuşma Metni ve Genel Görüşmesi”, Çimento İşveren Dergisi Eki, C. 7, S.2, Mart 2003, s.14.

<sup>20</sup> GÜLVER, S.407.

<sup>21</sup> DULAY YANGIN, s.2041.

<sup>22</sup> KILIÇOĞLU, Mustafa/ŞENOCAK, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s.338.

<sup>23</sup> Yargıtay 9. HD., 14.11.2017 tarih ve 2017/398 E., 2017/18166 K. sayılı Karar, (Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 23.11.2019).

<sup>24</sup> Yargıtay 9. HD., 22.01.2015 tarih ve 2014/31423 E., 2015/1813 K. sayılı Karar, (Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 23.11.2019).

<sup>25</sup> Yargıtay 9. HD., 28.11.2016 tarih ve 2016/417 E., 2016/20904 K. sayılı Karar, (Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 23.11.2019).

<sup>26</sup> Yargıtay 9. HD., 26.11.2018 tarih ve 2018/2731 E., 2018/21462 K. sayılı Karar, (Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 23.11.2019).

Çalışma ilişkisi bakımından işçi hakkında objektif bir performans değerlendirmesi yapılabilmek, feshe dayanak olacak kişisel verimsizliliğin sürekliliğini belirlemek ve de olumsuz öngörü ilkelerini ortaya koymak adına, işveren tarafından yapılacak fesih bildirimini öncesinde işçinin savunmasına başvurulması son derece önemlidir. İşverenin işyeri ya da işin mahiyetine ilişkin sebeplerin gerekçesini bilebilecek durumda olmasına karşın, işçinin verimsizliğinin kaynağını bilebilmesi her zaman mümkün olmayacaktır. Verimsizlik sebebine bağlı olarak söz konusu durumun önüne geçerek iş ilişkisinin devamını temin etmek ya da sağlıklı veriye dayalı olarak fesih sürecini tamamlamak amacıyla işçiye savunma hakkı verilmesi, fesih niyeti aşamasında işçinin ve işverenin karşılıklı olarak değerlendirme yapması olanağını sağlayacaktır.

Öte taraftan işletme, işyeri ve işin gereklerine bağlı olarak yapılacak fesih sürecinde işçinin kişiliğinden kaynaklanan bir durum söz konusu olmadığından, işverenin işçisine savunma hakkı tanınması zorunluluğu yasal olarak bulunmadığı gibi işçinin böyle bir sebebe karşı savunma yapmasını beklemek anlamlı da olmayacaktır.

### C. İş Kanununun 25. maddesinde yer verilen fesih sebeplerinin değerlendirilmesi

İş Kanununun 25/II. maddesinde yer verilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri fesih sebepleri, iş güvencesi kapsamında değerlendirilecek işveren tarafından iş sözleşmesinin sona erdirilmesi öncesinde işçiye savunma hakkı verilmesi zorunluluğuna ilişkin hükümün istisnası olarak düzenlenmiştir (md. 19/2). Bir başka ifadeyle, işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı hareketi halinde savunması alınmaksızın iş akdinin haklı olarak sona erdirilebileceği Kanunda hüküm altına alınmıştır<sup>27</sup>. Öğretide, işçi davranış ve verimliliğine bağlı fesih sebeplerinin savunma hakkının tanınmasını sağlamasına karşın; daha nitelikli sebepleri barındıracak olan ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil eden hallerde, işçinin savunmasının alınmasına gerek bulunmadığını öngören yasal hükümün hakkaniyete uygun olmadığı vurgulanmıştır<sup>28</sup>.

İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, İş Kanununun 25/II. maddesinde belirtilen fesih sebepleri yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen ve de iş ilişkisinin sürdürülmesini işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyecek hale getiren ve her somut olayın özelliğine göre ayrıca değerlendirilmesi gereken durumları ifade eder<sup>29</sup>. İşçinin sözleşmeyi ihlal eden davranışının türü ve ağırlığı itibarıyla, onun gelecekte sözleşmeye uygun davranması şartıyla işverenden iş ilişkisine devam etmesinin haklı olarak beklenebileceği durumlarda, fesih sebebinin haklı olarak değil geçerli sebep olarak değerlendirilebilecek olması gözetilerek, savunma hakkının verilmesinin gerekip gerekmeyeceğinin değerlendirilmesi yoluna gidilecektir.

<sup>27</sup> “...Haklı nedenle fesihte işçinin mutlaka savunmasının alınması gerekli olmayıp mahkemece yapılacak iş tutanak tanıklarının dinleyip olayın gerçekleşip gerçekleşmediği saptanıp çıkacak sonuca göre kıdem ve ihbar tazminatı hakkında karar vermek olacaktır...” bkz. Yargıtay 7. HD., 20.03.2013 tarih ve 2013/1750 E., 2013/3960 K. sayılı Karar, (Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 24.11.2019).

<sup>28</sup> SÜZEK, s.588; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhiittin/BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, C.1 Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2018, s.293; EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim: “Bireysel İş Hukuku”, 7. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2016, s.202; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.197; ŞAHLANAN, Fevzi: “4857 Sayılı İş Kanunu’nun İş Güvencesine İlişkin Hükümleri”, Bankacılar Dergisi, 2005, S.52, s.61. (Kısaltma: İş Güvencesi); ASTARLI, s.255; GÜNAY, Cevdet İlhan: “ İş Güvencesi Uygulamasında Hukuki Sorunlar ve Öneriler”, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Kamu-İş Yayınları, s.170, (Erişim: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC6.pdf> 24.11.2019); ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT da benzer eleştiriyi yapmakla beraber, uygulamada çoğunlukla söz konusu gerekçeye dayalı feshlerde savunma hakkının kullandırıldığını belirtmiştir, s.547; GÖKTAŞ ise, “...İş Kanunu’nun 25. maddesine göre yapılan feshlerde savunma almak zorunluluğunun öngörülmemiş olması hakikaten Kanunun düzenlemesi gereğidir. Hem 19. maddenin 2. fıkrası, hem de 25. maddenin son fıkrası bunu açıkça belirtmiştir, ancak bu uygulamada son derece kötüye kullanılan bir düzenlemedir. Bu konuda da kanımca bir düzenleme yapılması ihtiyacı vardır...” şeklinde değerlendirmede bulunmuştur, GÖKTAŞ, Seracettin: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 15 Yıl Toplantıları, 3-4 Haziran 2011, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2012, s.146.

<sup>29</sup> “...Davacının özellikle çalışma arkadaşlarına yönelik söz ve davranışlarının, işyerinin normal işleyişini ve işin yürüyüşünü bozduğu, çalışma barışını olumsuz etkilediği anlaşılmakta olup, iş ilişkisinin sürdürülmesi işveren açısından beklenemez bir hal almıştır. İşverence yapılan feshin, haklı sebebe dayalı değil ise de, geçerli sebebe dayalı olduğunun kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken...” bkz. Yargıtay22. HD., 13.06.2017 tarih ve 2017/34978 E., 2017/14058 K. sayılı Karar, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/1; Ayrıntılı değerlendirme için bkz. ARSLAN ERTÜRK, Arzu: Feshin Geçersizliği ve İşe İade Talebinin Süresi-Geçerli Neden/Haklı Neden Ayrımı ve Feshin Hakkaniyete Uygunluğu, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/4 (15), s.153-171; KÖSEOĞLU, Ali Cengiz: “İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshine Genel Bir Bakış”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 9(36), 2012, s.118.

İş Kanununun 25/I. maddesinde de işveren tarafından işçinin sağlık durumuna bağlı olarak iş sözleşmesinin haklı sebeple son verilebileceği düzenlenmiştir<sup>30</sup>. İş Kanununun 18/3.f maddesinde, “Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık” hali geçerli bir fesih nedeni olarak kabul edilmemiştir. İşçinin uzun süre hastalığı nedeniyle aldığı sağlık raporu uyarınca işe devamsızlığı İş Kanununun 17. maddesinde yer verilen bildirim önellerinin altı hafta aşılıyor ise işveren için 25/I.b madde hükmünce haklı sebeple sözleşmenin feshi sebebi ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan 18. maddenin gerekçesinde ifade edilen işçinin sık sık hastalanma, çalışamaz duruma gelinmeksizin işin gereği gibi yapılmasını devamlı olarak etkileyen hastalık halleri işveren tarafından sözleşmenin sona erdirilmesinde geçerli sebeptir.

Sözleşmenin feshedilmesi öncesinde işçinin savunmasının alınması kuralına yasal istisna olarak ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller gösterilmiş olup, sağlık sebepleri olarak yer verilen durumlara ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. İşçinin sağlık durumu kuşkusuz her şeyden önce çalışma ilişkisindeki performans ve verimliliğini etkileyecektir. Öte taraftan işçinin sağlığının olumsuz gelişmesine yol açacak kasıtlı ve ya bağımlılık arz eden tutumları da iş ilişkisindeki yükümlülüklerini ihlal sonucunu doğuracak davranışlar olarak karşımıza çıkacaktır.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi verdiği bir kararda,

“...İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlerin de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir....” değerlendirmesinde bulunmuştur<sup>31</sup>.

Hal böyle olunca sözleşmenin bildirimsiz feshi için haklı sebep olarak kabul edilen işçiden kaynaklı sağlık sebepleri, çalışma hayatında çok zaman işçinin davranış ve verimsizliğinin kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Öte taraftan İş Kanununun 18. maddesinin gerekçesinde “sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık” durumları işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli fesih sebeplerine örnek olarak sayılmıştır.

Öğretide baskın görüş İş Kanununun 25/I maddesi kapsamında işçinin sağlık sebeplerine dayalı olarak yapılacak fesihlerde, işçinin savunmasının alınması zorunluluğunun bulunmadığı yönündedir<sup>32</sup>.

<sup>30</sup> I- Sağlık Sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi,

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

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

<sup>31</sup> Yargıtay 7. HD., 20.12.2016 tarih ve 2016/31567 E., 2016/21651 K. sayılı Karar, (Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 24.11.2019).

<sup>32</sup> ŞAHLANAN, s.4; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.547; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.14; ASTARLI, s.254; DEMİR, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayınları, İzmir 2018, s.341; ALP, s.18; DOĞAN YENİSEY, İş Kanununun 19. maddesinin iş güvencesine tabi iş ilişkilerinin süreli fesih usulünü düzenleyen bir madde olduğunu belirterek, Kanunun sistematığı gözetildiğinde sağlık sebeplerine bağlı sözleşme fesihleri öncesinde işçinin savunmasının alınmasının gerekmediğini, fiilen raporlu bir işçinin savunmasının alınmasının da işveren için ek bir bilgi içermeyeceğini dile getirmiştir, bkz. a.g.e. s.531; DULAY YANGIN, İşçinin sunacağı sağlık raporlarının sözleşmenin feshinin bağlandığı olgunun ortaya çıktığını gösteren tek belge olduğunu; alınacak savunmanın herhangi bir sonuca ulaşmaya elverişli olmadığını vurgulamıştır, bkz. a.g.m. s.2052; GÜLVER, s.414; ERGİN, İş Kanunu’nun 25/I.b bendinde işçinin kusurundan kaynaklanan bir fesih nedeni düzenlenmediğini ve işçinin tedavi edilemez hastalığa yakalanmasında kusuru bulunmadığını dile getirirken, İş Kanunu’nun 18. Maddesinde işçinin kusurundan kaynaklanan nedenlerin varlığı durumunda fesihle yazılı savunma alınması zorunlu olduğunu, ifade etmiştir, bkz. ERGİN, Hediye: “İşçinin Tedavisi Olanaksız Hastalığı Nedeniyle İşverenin Derhal Fesih Hakkı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017, s.38, s.62.; Öğretide UÇUM ise kanun lafzından hareketle, savunma hakkının İş Kanununun 18. maddesindeki “işçinin



Yargıtay 9. Hukuk Dairesi daha önceki yıllarda vermiş olduğu kararlarda, işverenin 25/I. maddesinde sağlık nedenleri olarak belirtilen fesihten dolayı verimiyle ilgili olduğu için işçinin savunmasının gerektiğine hükmetmiştir:

“...Madde açıkça sadece işverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II numaralı bendinde sayılan haklı nedenlerle fesihte savunma alınmayacağını düzenlemiş, 25. maddenin diğer bentlerini dışında tutmamıştır. İşçinin sağlık nedeni ile iş görme edimini yerine getirmemesi, verimi ile ilgili olduğundan 19. madde uyarınca savunmasının alınması gerekir. Dosya içeriğine göre davacı işçinin iş sözleşmesinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I maddesi uyarınca sağlık nedenleri ile davalı işverence feshedilmiş, ancak savunması alınmamıştır. Davacının iş sözleşmesinin sağlık sebepleri ile feshedilmesine karşın, fesih öncesinde savunmasının alınmaması feshin geçersizliği sonucunu doğurmaktadır. Diğer taraftan her ne kadar davalı işverence, İş Kanunu'nun 25/1-b maddesi uyarınca davacının iş sözleşmesinin feshedildiği savunulsa da, somut olayda işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu hususları da ispatlanamamıştır. Tüm bu nedenlerle davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalıdır...”<sup>33</sup>.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise verdiği kararlarda işçinin sağlık sebeplerine bağlı olarak yapılacak sözleşme fesihlerinde savunma alınmasına gerek bulunmadığını hüküm altına almıştır:

“...Somut olayda 21.09.1984- 01.04.2002 tarihleri arasında servis görevlisi olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından raporlu olduğu sürenin ihbar önelini altı hafta aşması üzerine 4857 sayılı Kanun'u 25/I- b fıkrasının 2. bendi uyarınca feshedilmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının kesintisiz biçimde raporlu olduğu sürenin ihbar önelini altı hafta aştığı ve bunun üzerine işverence yasadan doğan bildirimsiz fesih hakkını kullanarak iş sözleşmesinin sonlandırıldığı anlaşılmaktadır. Fesih sebebi ve feshin kanuni dayanağı itibari ile fesihten önce yazılı savunma alınma zorunluluğu bulunmadığı gibi personele yazılı fesih bildirim yapılması da koşul değildir. Davacının iş sözleşmesi haklı sebeple feshedildiğinden davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”<sup>34</sup>.

Yargıtay 9 ve 22. Hukuk Dairelerinin verdikleri Kararlarda işveren tarafından sözleşmenin sağlık sebepleriyle sona erdirilmesi öncesinde işçinin savunmasının alınması zorunluluğu konusunda görüş ayrılığı yaşanması üzerine, yapılan fesihlerde işçiden savunma alınmasının gerekip gerekmediği konusunda yaşanan içtihat ayrıklığının giderilmesi amacıyla, konu Yargıtay İçtihatı Birleştirme Hukuk Genel Kurulunun gündemine gelmiştir.

Yüksek Mahkeme, 19.10.2018 tarihinde verdiği İçtihadı Birleştirme Kararında,

“...İşçinin bekleme süresini aşan işe devamsızlığı nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine neden olan sağlık sebepleri, 19 uncu maddenin ikinci fıkrasında belirtilen işçinin davranışı ya da verimi ile ilgili nedenler kapsamında değerlendirilmez...4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin son fıkrası uyarınca haklı nedenle derhal fesihlerde, fesihten önce işçiden savunma alınmasını düzenleyen 19 uncu maddesinin ikinci fıkrası uygulanamayacağından, işverenin fesihten önce savunma alma zorunluluğu bulunmamaktadır. Hal böyle olunca 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince almış olduğu sağlık raporları nedeniyle derhal fesihlerde işçiden savunma alınmasının gerekmediği sonucuna varılmıştır...” değerlendirmesinde bulunarak, yargısal olarak görüş ayrılığına son vermiştir<sup>35</sup>.

davranış ve yeterliliğinden kaynaklanan sebepler” ile 25. madde de düzenlenen sağlık sebepleri, zorlayıcı sebepler ve gözaltı ve tutukluluk hallerine özgülendiğini ileri sürmüştür, s.153.

<sup>33</sup> Yargıtay 9. HD., 31.10.2016 tarih ve 2015/35476 E., 2016/18795 K. sayılı Karar, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2017/3 (54), s.1587; Benzer mahiyette hükümler için bkz. Yargıtay 9. HD., 23.01.2017 tarih ve 2016/2983 E., 2017/510 K. sayılı Karar, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2017/4 (55), s.2307; Yargıtay 9. HD., 01.04.2013 tarih ve 2013/5239 E., 2013/10629 K. sayılı Karar, (Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 24.11.2019); Yargıtay 9. HD., 13.11.2017 tarih ve 2016/29598 E., 2017/18105 K. sayılı Karar, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/2 (57), s.916.

<sup>34</sup> Yargıtay 22.HD., 13.07.2012 tarih ve 2012/2321 E., 2012/16839 K. sayılı Karar, (Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 25.11.2019); Benzer değerlendirme için bkz. Yargıtay 22.HD., 16.01.2012 tarih ve 2011/5117 E., 2012/61 K. sayılı Karar, (Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 25.11.2019).

<sup>35</sup> Yargıtay İBHGK., 19.10.2018 tarih ve 2017/9 E., 2018/10 K. sayılı Karar, RG, 09.05.2019, 30769; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de, söz konusu İBK sonrasında, “...Davacının davalı işyerinde çalışırken 4.11.2016- 29.1.2017 tarihleri arasında geçirdiği iş kazasına bağlı olarak aralıksız ve devam eden istirahat raporları aldığı, kesintisiz istirahat raporu süresinin davacının kıdemine göre tabi olduğu ihbar süresini 6 haftadan fazla aştığı, davalı işverenin de iş akdini bu nedenle İş Kanununun 25/1-b maddesine göre haklı nedenle feshettiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Her ne kadar İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi fesih öncesinde savunma alınmadığı için salt bu nedenle feshi geçersiz kabul etmişlerse de, Yargıtay İçtihatları Birleştirme Hukuk Genel Kurulu'nun 19/10/2018 tarih, 2017/9 Esas sayılı “4857 sayılı Kanununun 25/1-b maddesi gereğince almış olduğu sağlık raporları nedeniyle derhal fesihlerde işçiden savunma alınmasının gerekmediği” şeklindeki içtihadı birleştirme kararı karşısında savunma alınmasına gerek bulunmadığından işe iade davasının davalı işverenin İş Kanununun 25/1-b maddesi şartlarına uygun

4857 sayılı İş Kanununun sistematığı ve Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı nazara alındığında, işveren tarafından İş Kanununun 25. maddesinde yer verilen sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı haller, zorunlu sebepler ve de bildirim süresini aşan gözaltı ve tutukluluk hallerine dayalı olarak gerçekleştirilecek fesih sürecinde işçinin savunmasının alınması zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak hiç kuşkusuz, iş güvencesi kapsamındaki ilişkilerde işçinin davranış ve verimliliğine bağlı sebepler, 25. madde de yer verilen işçinin kişiliğine bağlı fesih sebepleriyle aynı ağırlıkta değildir. Hatta işveren, haklı sebep olarak değerlendirdiği bir gerekçeyle sözleşmeyi derhal feshetmesine rağmen, yargılama neticesinde işçiden kaynaklanan fesih sebebinin haklı sebep ağırlığında olmayan, geçerli bir sebep olarak kabul edilmesi durumuyla ve de böyle bir durumda işçiye savunma hakkının verilmemesi nedeniyle sözleşme feshinin geçersizliği sonucuyla karşı karşıya kalabilecektir<sup>36</sup>. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir (İK md. 20/2). Hal böyle olunca kanaatimizce, İş Kanununun 19/2. maddesinde aynı Kanunun 25/II. madde ve fıkrasını istisna olarak düzenleyen hükümlerle, İş Kanununun 25/son madde ve fıkrasıyla aynı Kanununun 19. maddesindeki fesih usulünü bertaraf eden hüküm, özellikle 25/II. maddeler kapsamında yapılacak fesihler için yeniden düzenlenmesi uygun olacaktır<sup>37</sup>. Bu kapsamda üzerinde durulması gereken bir başka konu da şüphe fesih halinde işçinin savunmasına başvuru zorunluluğu bulunup bulunmadığıdır. Genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkânı tanımaktadır. Şüphe feshi, işçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini esaslı bir biçimde ihlal ettiği veya suç niteliğinde bir eylemde bulunduğu konusunda giderilemeyen bir şüphe bulunması halinde, işverenin, güven temeli çökmüş bu ilişkiyi tek taraflı olarak sonlandırabilmesi imkânı veren bir fesih biçimidir<sup>38</sup>. İş ilişkisinde kimi zaman işverenin işçisine karşı duyduğu şüphe, işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplere bağlı olarak ortaya çıkıp, aralarındaki güven ilişkisinin zedelenmesine yol açmaktadır. Örneğin, işveren işyerinde yaşanan bir hırsızlık olayının delili bulunmasa da, geçmiş yaşamı nedeniyle özellikle bir işçisi tarafından yapılmış olabileceği şüphesine kapılabilir. Ciddi, önemli ve somut olayların haklı kıldığı şüphe, güven potansiyeline sahip olmaksızın ifa edilemeyecek iş için işçinin uygunluğunu ortadan kaldırdığından, şüphe feshi, işçinin davranış ve yeterliliğine ilişkin fesih türü olarak gündeme gelecektir<sup>39</sup>. İşverenin sırf sübjektif değerlendirmesi yeterli olmayıp, yapılan incelemede işçinin şüphe edilen davranışının, büyük bir ihtimal dahilinde gerçekleşmiş olabileceğinin objektif vakıa ve emarelere dayalı olarak ortaya çıkması gerekir<sup>40</sup>. Kanaatimizce iş güvencesinin var olduğu hallerde, işveren için şüphe

feshi nedeniyle reddi gerekirken, kabulü hatalıdır. ...” şeklinde hüküm kurmuştur, Yargıtay 9. HD., 08.04.2019 tarih ve 2018/9910 E., 2019/8054 K. sayılı Karar, (Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 24.11.2019).

<sup>36</sup> “...Mahkemenin davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği yönündeki gerekçesi hatalı değerlendirmeye dayalıdır. Davacının iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenerek feshedildiğinden işverenin feshinin haklı nedene dayandığı kabul edilemez. Bunun yanında, davacının iş sözleşmesi davranışlarına dayalı savunması alınmaksızın feshedildiğinden feshin geçersizliğine karar verilmesi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile davanın reddi hatalıdır...”, Yargıtay 9. HD., 23.11.2017 tarih ve 2016/31255 E., 2017/18934 K. sayılı Karar, (Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 25.11.2019); Öğretide NARMANLIOĞLU, Yüksek Mahkemenin bu yöndeki değerlendirmesini eleştirerek, Kanuna aykırı yapılan bir bildirimsiz feshin, mahkemece geçerli nedene dayalı bir feshedilmesine mahkemenin yetkili olmadığını; İş Kanununun 25. maddesine dayalı feshin kanuni gerekçelere uygun bulunmaması durumunda feshin geçersizliğinin tespitine karar verilmesi gerektiğini, yenilik doğurucu fesih hakkına dayanarak yapılan sebeple bağlılık kuralı da gözetilerek, haksızlığı anlaşılan feshin yerine geçerli sebebe dayalı olarak sözleşmenin feshedildiği şeklinde hüküm kurulmasının yerinde olmadığını ifade etmiştir, bkz. NARMANLIOĞLU, Ünal: “Kanuna Aykırı Yapılmış Bildirimsiz Feshin İş Güvencesi Prosedürü İçinde Kanuna Uygun Fesih Bildirimine Dönüşmesi (Kanuna Aykırı Olduğu Anlaşılan Bir Feshin Mahkeme Kararıyla Kanuna Uygun Sayılması)”, İÜHFİM, C. 74, 2016, s.567.

<sup>37</sup> Öğretide SÜZEK, “...İşverenin İş Kanununun 25. maddesinin II. bendine dayanarak yaptığı haklı nedenle derhal fesihlerde işçinin savunmasının alınmayacağı öngören Kanunun 19. maddesinin 2. fıkrasının son cümlesini isabetli bulmak mümkün değildir...” şeklinde değerlendirmede bulunmuştur, s.588; GÜZEL, “...Geçerli fesih nedenleri ile örtüşen diğer haklı nedenle fesih hallerini düzenleyen 25. madde hükmünün iş güvencesine ilişkin esaslarla uyum gösterecek biçimde yeniden düzenlenmesinde zorunluluk bulunmaktadır...” şeklinde görüş ortaya koymuştur, s.53; SOYER’e göre de “...Yasanın, İş Kanunu md. 25/II anlamındaki fesihlerde savunma alınmasını aramamış olması, önemli bir eksiklikler...” bkz. a.g.m, s.58; GÜLVER de benzer değerlendirmeyi yaparken, “...İş sözleşmesinin işverence geçerli nedenle feshinde uyulması gereken fesih usulüyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde uyulması gereken fesih usulü arasında ortak kuralların olmaması adaletli değildir...” eleştirisini getirmiştir, bkz., a.g.m., s.408; benzer değerlendirme için bkz. KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.414.

<sup>38</sup> Ayrıntılı değerlendirme için bkz. BAYSAL, Ulaş: “Şüphe Feshi Kavramı ve Şüphe Feshine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016, S.35, s.87, (Kısaltma: Şüphe Feshi).

<sup>39</sup> Yargıtay 22. HD., 13.11.2017 tarih ve 2016/29598 E., 2017/18105 K. sayılı Karar, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/2 (57), s.915.

<sup>40</sup> Yargıtay 22. HD., 02.10.2017 tarih ve 2017/36622 E., 2017/20195 K. sayılı Karar, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/2 (57), s.1127.

feshi sebebi olarak değerlendirilebilecek olaylar nedeniyle de işçinin savunmasının alınması gerekir<sup>41</sup>. Aksi takdirde fesih işlemi geçersiz kabul edilecektir.

### III. İŞÇİNİN SAVUNMAYA DAVET USULÜ

İşçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle iş sözleşmesinin feshi öncesinde işçinin savunması alınırken, işçinin, hangi gerekçeyle fesih yaptırımıyla karşı karşıya kalabileceğinden haberdar olması gerekir. Diğer bir ifadeyle, işveren tarafından herhangi bir gerekçe ortaya konulmaksızın, örneğin “Sözleşmeniz feshedileceğinden savunmanızı veriniz” şeklindeki bir bildirim her şeyden önce dürüstlük kuralına aykırı bir yaklaşım olacaktır.

Kanunda fesih bildiriminde sebebin açık ve kesin bir şekilde yapılması gerektiği hüküm altına alınmış ise de savunma hakkının işveren tarafından işçiye nasıl tanınacağı konusunda bir düzenlemeye yer verilmemiştir (md. 19/1). Yargıtay ve öğreti görüşleri çerçevesinde yerleşen uygulamada, işçinin savunması alınmak istendiğinde, işveren tarafından fesihten önce işçi savunma vermeye davet edilmeli, davet yazısında davranışı nedeniyle işten çıkarmaya gerekçe olabilecek olay somut, açık ve kesin bir şekilde belirtilmelidir<sup>42</sup>.

İş Kanununun 19. maddesinin gerekçesinde, “işçinin zihinsel veya bedensel yetersizliği, arkadaşları veya amirleri ile sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmiş olması gibi durumlarda savunmasının alınmasının işverenden beklenemeyeceği” Kanun koyucu tarafından ortaya konulmuştur.

İşçinin verimliliğinde yaşanan düşüklüğün, iş ilişkisinin mahiyeti ve işyeri koşulları itibarıyla önceden belirlenebilir ölçütlerle objektif olarak ortaya konulması, istenecek savunma konusunun da bu çerçevede işçinin kişisel olarak değiştirme olanağı bulunacak konulara ilişkin olması gerekir<sup>43</sup>. İşin, işyerinin ve işletmenin gereklerinden kaynaklı sebepler, işçinin kişiliğine bağlı olmayıp, işveren tarafından işçiden bağımsız olarak bizzat fesih sebebi olarak kabul edilip edilmeyeceği değerlendirileceğinden, böylesi gerekçelerle işçiye savunma hakkı tanınması zorunluluğu bulunmamaktadır.

İşveren tarafından işçinin savunmasının istenmesine ilişkin yasal bir geçerlilik şekli öngörülmemesi ve de İş Kanununun 20. maddesi hükmünce feshin geçerli bir sebebe dayalı olduğunu işverenin ispatla yükümlü olması karşısında, işçinin savunmasının alınması prosedürünün yazılı olarak yapılmasını ispat koşulu olarak kabul etmek gerekir<sup>44</sup>. İşçiye hakkındaki iddianın bildirilerek savunma vermeye davet edilmesi, elden adi yazılı bir belgenin imza karşılığı teslimi biçiminde yapılabileceği gibi noter ya da iadeli taahhütlü mektup aracılığıyla da yapılabilir<sup>45</sup>. İşçinin savunmaya davet yazısını teslim almaması ya da resmi kanalla yapılan davete icabet etmemesi halinde, işveren bu durumu bir tutanakla tespit ederek, fesih işlemlerine devam edebilecektir. Yargısal uyuşmazlıklarda delil olması bakımından davet yazısının tebliği ya da tebellüğünden kaçınmaya ilişkin resmi belgenin işveren tarafından sunulması ispat açısından son derece önemlidir<sup>46</sup>.

<sup>41</sup> “...Bu konuda davacının savunması da alınmıştır. Gerçekten aynı işyerinde çalışıp da dosyada bulunan belgelerle yansıyan boyutta bir yolsuzluk vakiasından, gerek yolsuzluk zanlısı şahısla olan yakınlığı gerekse işyerindeki görevi ve pozisyonu göz önüne alındığında, davacının haberdar olmaması hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenle işverenin işçiye olan güveninin sarsıldığı açıktır. Buna bağlı olarak da iş sözleşmesi usulüne uygun olarak geçerli nedenle feshedildiği anlaşılmalı, işe iade talebinin reddine karar vermek gerekirken kabulü hatalı olmuştur...”, Yargıtay 7. HD., 30.04.2014 tarih ve 2014/2211 E., 2014/9720 K. sayılı Karar, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/4 (43), s.282.

<sup>42</sup> Yargıtay 9. HD., 18.04.2018 tarih ve 2017/24063 E., 2018/8966 K. sayılı Karar, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/4 (59), s.2341; GÜZEL, s.83; EKONOMİ, s.14; TAŞKENT, s.166; DEMİR, s.339; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.415; DEMİRCİOĞLU, A. Murat/KORKMAZ, Doğan/KAPLAN, Hasan Ali: Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, Genişletilmiş 4. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018, s.240; YİĞİT, Yusuf: “İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, s.192.

<sup>43</sup> DULAY YANGIN, s.2045; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, 338; GÜNAY, s.162.

<sup>44</sup> BAYSAL, Ulaş: İş Sözleşmesinin Süreli Feshinde İşçinin Yeterliliğine İlişkin Geçerli Sebepler, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara 2011, s.177, (Erişim: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 25.11.2019); GÖKTAŞ, s.34.

<sup>45</sup> DEMİR, Fevzi: İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri, Türkiye Haber İş Sendikası Yayını, İzmir 2003, s.10, (Kısaltma: Yenilikler); Noterden işçinin adresine bir yazı gönderilmek suretiyle savunmasının talep edilmesi değerlendirmesi için bkz. KURT, Resul: “Devamsızlık Yapan İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi”, Eylül-Ekim 2010, S.101, s.236.

<sup>46</sup> “...Mahkemece davalı tarafça davacıya gönderilen ihtarnamede devamsızlık tutanakları tutulduğu belirtilerek 17/10/2012 tarihinde davacıya yapılan yazılı bildirim ile davacının savunmasının istendiği ve 3 gün içerisinde

İşveren işçisine yaptığı savunma davetinde, belirtilen yer, gün ve saatte hazır bulunması, bulunmadığı takdirde yazılı bir savunma verebileceği; bildirilen yerde belirtilen gün ve saatte hazır bulunmadığı ve de buna rağmen yazılı bir savunma vermediği takdirde savunma vermekten vazgeçmiş sayılacağına kendisine hatırlatılması şarttır<sup>47</sup>.

İşveren fesih bildirimini öncesinde işçisinden müstakil savunma almış olabileceği gibi işyerinde uygulana gelen disiplin tahkikatı süreci çerçevesinde makul sayılabilecek kısa bir süre önce de savunması alınmış olabilir. Söz konusu disiplin savunması alınması da yukarıda yer verildiği biçimde işletilmiş, ihtar sonrası yapılmış, fesih sebebi açık ve kesin biçimde ortaya konulup, bu sebeplerin altında yatan gerçek karşı gerekçenin ortaya çıkarılması imkanı tanınmış, ise yeniden, mükerrer mahiyet arz eden savuma alınması yoluna gidilmesine gerek yoktur<sup>48</sup>.

İşçinin davranışı ya da verimi ile ilgili nedenlerle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için sözleşmenin feshinden önce savunma istenmesi zorunluluğunun yerine getirilmemesi feshi geçersiz kılar<sup>49</sup>.

#### IV. İŞÇİNİN SAVUNMASININ İSTENECEĞİ TAKVİM

İş güvencesi kapsamındaki belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinden önce işçiye savunma hakkının tanınması yasal olarak zorunludur. Söz konusu hakkın, fesih bildiriminden önce işçiye tanınması gerekmekte olup, fesih bildiriyle birlikte ya da fesih önelleri içerisinde işçinin savunmaya davet edilmesi, yapılan feshin geçersiz olması sonucunu doğuracaktır<sup>50</sup>.

Kanunda yer verilmese de Yüksek Mahkemenin yerleşik uygulaması uyarınca, feshin son çare olması ilkesi gözetilerek, işçinin sözleşmeye aykırı davranışlarının, işveren tarafından iş güvencesi kapsamındaki ilişkilerde işçisine bildirilmesi ve aykırılığın devamının hukuki sonuç doğuracağına bildirilmesi, hukuki işlem benzeri bir vasıflandırmayla ihtar olarak adlandırılmaktadır<sup>51</sup>. İş sözleşmesinin işçinin davranışı nedeniyle geçerli bir şekilde feshedilebilmesi için, işçinin kendisine verilen ihtardan sonra bir defa daha yükümlülüğünü ihlal teşkil eden davranışta bulunması gerekir<sup>52</sup>. Eğer işçinin yükümlülüğünü ihlal etmekten kaçınma olanağına sahip olduğu tespit edilirse fesihten önce işçiye ihtar verilip verilmediği, ihtara rağmen davranışını tekrar etmesi halinde İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca savunması alınarak iş sözleşmesinin feshedilip edilmediğine bakılacaktır<sup>53</sup>. İşverenin savunma alma yükümlülüğü, sadece iş sözleşmesinin feshinden önce olup, işçiye ihtar verilirken bu şekilde bir yükümlülük yüklenmemiştir<sup>54</sup>. Bu nedenle işçiye davranışı nedeniyle ihtar verilirken, savunmasının alınmaması ihtarı geçersiz kılmaz.

#### V. SAVUNMANIN MAHİYETİ

4857 sayılı İş Kanununda işçinin savunmasının alınması, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle iş sözleşmesinin feshi için bir şart olarak öngörülmüştür. İşveren, fesih

savunmasını vermediğinden bahsedilmekte ise de davacının savunmasının istendiğine dair dosyada yazılı bir evrak görülmediği...”, Yargıtay 7. HD.,09.06.2015, 2014/18733 E., 2015/11582 K. sayılı Karar, (Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 26.11.2019).

<sup>47</sup> Yargıtay 7. HD., 30.04.2014 tarih ve 2014/2211 E., 2014/9720 K. sayılı Karar, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/4 (43), s.282.

<sup>48</sup> CENTEL, s.103.

<sup>49</sup> Yargıtay 9. HD., 15.01.2015, 2014/31051 E., 2015/618 K. sayılı Karar, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2016/1 (48), s.406.

<sup>50</sup> Yargıtay 9. HD., 27.04.2016 tarih ve 2015/29990 E., 2016/10625 K. sayılı Karar, (Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 25.11.2019); Yargıtay 9. HD., 07.02.2018 tarih ve 2017/26590 E., 2018/1797 K. sayılı Karar, (Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 26.11.2019). Öğretide ŞEN, İş Kanununun 19. maddesinde yer verilen “feshedilemez” ibaresinin, “fesih bildiriminde bulunulamaz” olarak anlaşılması gerektiğini belirtmiştir, bkz. ŞEN, Murat: “Geçerli Nedenlerle Fesih Fesih Bildiriminin Şekli, Süresi ve İspatı”, EÜHFD, X(3-4), 2006, s.386.

<sup>51</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. ASTARLI, Muhittin: “İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Geçerli Feshinde İhtar”, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2009, 6(23), s.963-99, (Kısaltma: İhtar); KÖSEOĞLU, s.123; DEMİR, Yenilikler, s.8.

<sup>52</sup> Yargıtay 9. HD., 01.07.2019 tarih ve 2019/1584 E., 2019/14662 K. sayılı Karar, (Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 25.11.2019).

<sup>53</sup> Yargıtay 9. HD., 08.04.2019 tarih ve 2018/9463 E., 2019/8051 K. sayılı Karar, (Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 30.11.2019).

<sup>54</sup> Yargıtay 9. HD., 23.06.2008 tarih ve 2007/41010 E., 2008/17088 K. sayılı Karar, (Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 26.11.2019).

bildiriminde gösterdiği fesih sebebi ile bağlıdır.

Yargısal bir denetimde fesih usulünün geçerliliği incelenirken, işveren tarafından işçiye tanınacak savunma hakkına esas davette bildirilen sebeple, fesih bildirimindeki gerekçenin aynı mahiyette olup olmadığı üzerinde de durulacaktır<sup>55</sup>. Savunma alınmasına konu işçi davranışı ile fesih bildiriminde yer verilen sebebin birbirinden farklı olması halinde, işçinin usulüne uygun savunmasının alınmaması gerekçesiyle fesih işleminin geçersizliği sonucunu doğuracaktır<sup>56</sup>.

Öte taraftan işçi de kendisine yöneltilen iddialara ilişkin olarak, bir adım sonrasının iş ilişkisinin sona erme ihtimali olacağı bilinciyle hareket ederek, kendisiyle ilgili işveren tarafından doğru değerlendirme yapılmasına olanak sağlamak amacıyla açık, yalın ve kuşkuyla yer bırakmayacak şekilde, gerekirse ilgili belgelerini de ekleyerek savunma yapması gerekir. İfade etmek gerekir ki işçinin savunmasında belirttiği mazeretlerle işveren bağlı olmayıp, alacağı savunma sonrasında fesih bildirim sürecini yine de işletebilir.

Kendisine yöneltilen konuların dışında yapılacak savunma, fesih sürecinde işçi aleyhine netice doğurabilecektir. Bu nedenle işçi kendisinden istenen savunmayı, fesih sürecinde şekli bir prosedürün tamamlanması olarak görmeyip, iş ilişkisinin devamını sağlayacak ya da sözleşmenin feshi sonrasında başvuracağı yargısal yollarda kendi lehine delil mahiyeti arz edecek bir hakkın kullanılması olarak görmesi gerekir.

İşçi işvereni tarafından kendisine yöneltilen ve daha sonra sözleşmenin feshi sebebi olarak karşısına çıkabilecek iddiaları, savunmasında kabul etmekle beraber, gerekçe olarak ifade edeceği somut olguların sözleşmenin devamını işveren bakımından önemli ölçüde sürdürülemez hale sokması gibi bir durum ortaya çıkmaması kaydıyla, işçinin dürüst davranışının, fesih işlemi öncesinde işveren tarafından iyiniyetli bir şekilde değerlendirilmesi adil olandır<sup>57</sup>.

## **VI. SAVUNMANIN ŞEKLİ**

İşçinin savunma hakkını kullanmasına ilişkin olarak yasada şekli bir geçerlilik kuralına yer verilmemiştir. Ancak yaşanacak hukuki uyuşmazlıklarda ispat hukuku bakımından işçinin savunmasını yazılı olarak yapması gerekir. Hiç kuşkusuz işçi kendisine yapılan davet üzerine yazılı olarak savunmasının hazırlayıp, işveren, işveren vekili ya da işyeri ilgili birimine elden sunabilecektir. Savunma hakkının bu şekilde adi bir belge ile sunulmasının yanı sıra noter, kargo, iadeli taahhütlü posta gibi muhatabına ulaştığı belirli olan yöntemler aracılığıyla da yapılması mümkündür.

Kişisel herhangi bir gerekçeyle işçi yazılı olarak savunmasını sunmakta zorlandığını ifade etmesi durumunda ise, savunmasını tutanağa geçirilmek üzere sözlü de yapabilir<sup>58</sup>. Öte taraftan işçi savunmasını vekaletname ile görevlendireceği avukatının kaleme alacağı dilekçeyle yapabileceği gibi sözlü olarak savunmasını yapacak olması halinde bağlı bulunduğu sendika temsilcisinin ya da işyerinde birlikte çalıştığı arkadaşlarından birinin de hazır bulunmasını isteyebilir<sup>59</sup>.

İster yazılı olarak savunma hakkının kullanılması durumu söz konusu olsun, isterse işçi tarafından yüz yüze sözlü savunma yapılıyor olsun; söz konusu sürecin işyerinde tamamlanması zorunluluğu bulunmamaktadır. İş sözleşmesi fesih arifesinde olan işçi, işyeri dışında bir başka mahalde de karşılıklı mutabakatla savunma hakkını kullanabilir.

İşverenin matbu olarak hazırladığı belge üzerinde boş bırakılan yerlerin işçi tarafından doldurulması suretiyle alınan savunma, taraflar arasında yaşanacak uyuşmazlıklarda hakkın

<sup>55</sup> SOYER, s.58; "...İşveren, fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebi ile bağlıdır. İşe iade davasındaki savunmasında ilaveten başka bir sebep ileri süremeyeceği gibi bu sebepten farklı bir sebebe dayanamaz. İşverenin bildirdiği nedenle bağlılığı, nedenin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesini emreden kuralın gereğidir...", Yargıtay 9. HD., 01.09.2009 tarih ve 2009/7391 E., 2009/32545 K. sayılı Karar, (Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 27.11.2019).

<sup>56</sup> "...Buna göre 13.03.2015 tarihli savunma talepli yazı tüm fesih sebeplerini içermemekte olup, 26.03.2015 tarihli fesih bildiriminde fesih sebebi yapılan performans düşüklüğü ve sık sık rapor alma iddialarına yönelik savunma istenmediği anlaşılacakla, Mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddi hatalıdır...", Yargıtay 9. HD., 13.11.2017 tarih ve 2016/29598 E., 2017/18105 K. sayılı Karar, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/2 (57), s.914.

<sup>57</sup> Öğretide DOĞAN YENİSEY, "...işçinin yapacağı savunma esnasındaki sözlerinin kendisine isnad edilen kusurun ispatında kullanılamayacağı gibi bir hukuki yapıya ihtiyaç olduğunu..." ortaya koymuştur, s.546.

<sup>58</sup> EKONOMİ, s.14; SARIBAY, s.96.

<sup>59</sup> EKONOMİ, s.14.

kısıtlanmış olması nedeniyle, hukuken geçerli kabul edilmeyecektir.

## VII. SAVUNMA VERME SÜRESİ

İşçinin savunması, sözleşmenin feshinden önce alınmalıdır. İşçiye savunma hakkını kullanmak üzere verilecek sürenin kaç gün olacağı konusunda yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. İşçinin fesihden önce savunma vermeye davet yazısında makul bir süre önceden belirtilen yer, gün ve saatte hazır bulunması, bulunmadığı takdirde yazılı bir savunma verebileceğinin bildirilmesi gerekir<sup>60</sup>.

Yapılan işin mahiyeti ve de fesih sebebi olabileceği bildirilecek isnatların ağırlığına göre işçiye savunmasını hazırlaması için uygun sürenin verilmesi gerekir. Yapılacak davet sonrası işçi kendisine verilen sürede savunmasını hazırlayamayacağı işverene bildirmesi halinde söz konusu hakkın tanınmasındaki amaç nazara alınarak ek savunma süresi verilmesi gerekebilir. Bu gerekçeyle işçinin savunma hakkını kullanması için birkaç günden bir aya kadar, olayın mahiyetine göre değişecek şekilde bir sürenin verilmesi takdir edilmelidir<sup>61</sup>. Öte taraftan savunmanın alınmasından sonraki aşamada da işveren tarafından ölçülü biçimde davranılarak, makul süre içinde sözleşmenin feshedilip edilmeyeceğine karar verilmesi gerekir<sup>62</sup>.

## VIII. SAVUNMA HAKKININ KULLANILMAMASI

İşveren tarafından yapılacak davette, makul bir süre önceden işçinin yazılı olarak savunmasını sunması ya da belirtilen yer, gün ve saatte tutanağa bağlanmak üzere sözlü savunma yapmak üzere hazır bulunması istenmesine rağmen; bildirilen yerde belirtilen gün ve saatte hazır bulunmadığı gibi yazılı bir savunma da vermediği takdirde savunma vermektен vazgeçmiş sayılacağı kendisine hatırlatılması şarttır<sup>63</sup>.

İşçi kendisine yapılan davet sonrası savunma hakkını kullanıp kullanmamakta serbesttir. Ancak işçinin yazılı savunmasının işveren tarafından kabulden imtina edilmesi ya da bildirilen gün ve saatte istenen yerde sözlü savunmasını yapmak üzere işçinin hazır bulunmasına karşın işveren tarafından savunmanın alınmaması hallerinde, işçi üzerine düşen ödevi yerine getirmekle, işverenin daha sonradan savunma almadan yapacağı fesih işlemi geçersiz sayılacaktır<sup>64</sup>. Bir başka ifadeyle savunma hakkının tanınması iş güvencesi kapsamındaki sözleşmelerin fesih sürecinde geçerlilik koşuludur.

## IX. SONUÇ

Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin, işçinin davranışı ve verimi nedeniyle işveren tarafından sona erdirilmesi öncesinde yasal olarak tanınması gereken savunma hakkı, objektif iyiniyet kurallarına göre sözleşmenin devamı imkanı olup olmadığını değerlendirmek bakımından son derece önemlidir. İşçiye fesih bildirimini öncesinde savunma hakkı verilmemesi, yapılacak feshin geçersizliği neticesini doğuracaktır.

Savunma hakkı işçinin fesih nedenini öğrenerek, bu konudaki gerçeğin ortaya çıkmasına ve de işverenin fesih konusundaki iradesini etkilemeye yarayan bir araçtır. Hal böyle olunca işçinin savunmasını yaparken özenli davranması, yapılan savunmanın da karşılıklı güven ilişkisine dayalı sürekli iş ilişkisinin devamı noktasında işveren tarafından dürüstlük kuralına uygun biçimde değerlendirilmesi gerekir.

<sup>60</sup> Yargıtay 9. HD., 21.04.2008 tarih ve 2007/30777 E., 2008/9219 K. sayılı Karar, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/3 (18), s.210.

<sup>61</sup> SARIBAY, s.96; Öğretide EKONOMİ, savunmanın 3-4 gün içinde verilmesinin istenebileceği, işin özelliğine göre savunmanın daha kısa ya da daha uzun sürede alınması imkanının bulunduğunu haklı olarak ifade etmiştir, bkz. a.g.m, s.14; KURT ise işçinin savunmasını yapabildiği için 3 gün süre verilmesinin uygun olduğunu belirtmiştir, bkz. a.g.m, s.240.

<sup>62</sup> CENTEL, haklı olarak, savunma alındıktan sonra fesih hakkının işveren tarafından baskı unsuru yapılmaması gerektiğini ifade etmiştir, 129; Yüksek Mahkeme işçinin savunmasının alınmasından dört ay sonra yapılan fesih işlemini, makul sürede yapılmadığından bahisle objektif doğruluk ve dürüstlük kurallarına uygun bulmayarak, feshi geçersiz saymıştır, bkz.Yargıtay 9. HD., 02.06.2006 tarih ve 2006/17797 E., 2006/25426 K. sayılı Karar, AVCI, Mustafa: “Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2007, 2, S.5, s.s.90.

<sup>63</sup> Yargıtay 9. HD., 05.04.2018 tarih ve 2017/24530 E., 2018/7670 K. sayılı Karar, (Erişim: UYAP Bilişim Sistemi, 26.11.2019); ALPAGUT, 102; DEMİR, Yenilikler, s.10.

<sup>64</sup> GÖKTAŞ, s.34.

İş Kanununun 19. maddesinde yer verilen savunma alma zorunluluğu, işçi davranışı ve verimi nedenine bağlı fesihler için söz konusudur. Madde metnindeki “işçi verimi” ifadesi, bu hakkın esasını oluşturan 18. maddedeki “işçinin yeterliliği” ifadesi ile uyumlu değildir. Kanaatimizce işveren iradi bir tasarruf olarak her halukarda fesih bildirim öncesi ileri süreceği nedenlerden ötürü işçisinin savunmasını isteme imkanına sahiptir. Yine ayrıca toplu iş sözleşmesi ya da bireysel iş sözleşmeleriyle savunma hakkının mahiyeti işçi lehine genişletilebilir. Ancak yasal değişiklik olmadığı sürece, işçinin tüm yetersizlik halleri için değil daha dar bir kapsamla, iş veriminde gözlenen performans düşüklüğüne bağlı hallerde savunma alınması zorunluluğu bulunmaktadır.

İşveren bakımından haklı nedenle feshi düzenleyen İş Kanununun 25. maddesinin son fıkrasında, bu maddede belirlenen haklı nedenler bulunmaksızın iş sözleşmesinin derhal feshi halinde iş güvencesi kapsamındaki işçinin Kanunun 18,20 ve 21. maddelerince yargı yoluna başvurabileceği düzenlenmiş iken, kanun koyucu tarafından savunma alma zorunluluğunun düzenlendiği 19. maddeye yer verilmemiştir. Öte taratan İş Kanununun 19. maddesinin ikinci fıkrasında işçinin davranış ve yetersizliğine ilişkin nedenlerden daha nitelikli özellik arz eden ve Kanunun 25/II. maddesinde yer verilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haklı nedenlerin özellikle belirtilmesi, bu madde de yer verilen sebeplerinde özü itibariyle işçinin kişiliğine bağlı sebepler olmasına rağmen savunma alınması zorunluluğu kapsamında olmadığını vurgulamak içindir. Yoksa, Kanunun 25. maddesindeki haklı nedenler kapsamında sağlık sebepleri, zorlayıcı nedenler ve işçinin gözaltına alınması ve tutuklanması hallerinde yasal olarak zaten savunma alınması zorunluluğu bulunmamaktadır.

Uygulamada kimi işverenlerce özellikle işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil eden davranışları gerekçesiyle fesih öncesi işçisinin savunmasının alınması yoluna gidildiği görülse de, işveren tarafından tek başına mahiyeti bilinemeyecek ve bu nedenle de sağlıklı, objektif ve iyiniyet kurallarına uygun değerlendirme imkanı sağlanamayacak, kişiliğe bağlı tüm fesih halleri bakımından savunma hakkının tanınması gerektiği yönünde yasal değişiklik yapılması işçi lehine bir adım olacaktır.

Savunma hakkının şekli kurallarına Kanunda yer verilmemiş olması ve de sınırlarının Yargıtay kararlarıyla çizilmiş bulunması esas itibariyle geniş bir takdir hakkının doğmasına neden olmaktadır. O nedenle savunmaya davet, savunma verme yöntemi ve içeriği, savunma için tanınacak süre gibi usul kurallarının yönetmelik hükümleriyle düzenlenmesinde yarar bulunmaktadır.

## KAYNAKÇA

- AKTAY, A. Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay: İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Gazi Kitapevi, Ankara 2013.
- AKTUĞ, Semih Serkant: “İş Güvencesinin Uluslararası Dayanakları”, EÜHFD, XIII(1-2), 2009.
- AKTUĞ, Semih Serkant: İş Güvencesinin Sosyal Ekonomik Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi, Kamu-İş Yayınları, Ankara 2010, (Kısaltma: İş Güvencesi)
- ALP, Mustafa: “İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)”, DEHFD, 5(1), 2003.
- ALPAGAGUT, Gülsevil: “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, Bankacılık Dergisi, S. 65, 2008.
- ARAS, Talip: İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları ve Emredicilik, TBB Dergisi, 2015, S.119.
- ARSLAN ERTÜRK, Arzu: Feshin Geçersizliği ve İşe İade Talebinin Süresi-Geçerli Neden/Haklı Neden Ayırımı ve Feshin Hakkaniyete Uygunluğu, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/4 (15).
- ASTARLI, Muhittin: “İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, Seminer İstanbul 25-26 Kasım 2016, Oniki Levha Yayınları, İstanbul 2017.
- ASTARLI, Muhittin: “İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Geçerli Feshinde İhtar”, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2009, 6(23).
- AVCI, Mustafa: “Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2007, 2(5).
- BAYSAL, Ulaş: “Şüphe Feshi Kavramı ve Şüphe Feshine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016, S.35, (Kısaltma: Şüphe Feshi).
- BAYSAL, Ulaş: İş Sözleşmesinin Süreli Feshinde İşçinin Yeterliliğine İlişkin Geçerli Sebepler, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara 2011, (Erişim: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 25.11.2019).
- CENTEL, Tankut: İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013.
- ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nuri/CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 32. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2019.
- DEMİR, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayınları, İzmir 2018.
- DEMİR, Fevzi: İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri, Türkiye Haber İş Sendikası Yayını, İzmir 2003, (Kısaltma: Yenilikler).
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat/KORKMAZ, Doğan/KAPLAN, Hasan Ali: Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, Genişletilmiş 4. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: “İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, Seminer Ankara 01-02 Aralık 2017, Oniki Levha Yayınları, İstanbul 2018.
- DULAY YANGIN, Dilek: “İş Sözleşmesinin İş Kanununu md. 25/I, b Uyarınca Haklı Nedenle Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması Gerekli midir?”, Karar İncelemesi, DEÜHFD, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, C.19, Özel Sayı-2017.
- EKONOMİ, Münir: “Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi Konulu Toplantının Konuşma Metni ve Genel Görüşmesi”, Çimento İşveren Dergisi Eki, 7(2), Mart 2003.
- ERGİN, Hediye: “İşçinin Tedavisi Olanaksız Hastalığı Nedeniyle İşverenin Derhal Fesih Hakkı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017.
- EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim: “Bireysel İş Hukuku”, 7. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2016.
- GÖKTAŞ, Seracettin: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 15 Yıl Toplantıları, 3-4 Haziran 2011, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2012.
- GÜLNUR, Emine: “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, TBB Dergisi, S.77, 2008.
- GÜLVER, Ender: “İş Sözleşmesinin İşçinin Savunması Alınmaksızın Sağlık Sebeplerine Dayanarak İşverence Derhal Feshi ve İşe İade”, Karar İncelemesi, İÜHFM, C.74, 2016.
- GÜNAY, Cevdet İlhan: “ İş Güvencesi Uygulamasında Hukuki Sorunlar ve Öneriler”, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Kamu-İş Yayınları, (Erişim: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC6.pdf>, 24.11.2019)
- GÜZEL, Ali: “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, I. Oturum, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi 28-29 Mayıs 2004, 2004 yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2004.
- KAR, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2017.
- KILIÇOĞLU, Mustafa/ŞENOCAK, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.



- KÖSEOĞLU, Ali Cengiz: “İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshine Genel Bir Bakış”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 9(36), 2012.
- KURT, Resul: “Devamsızlık Yapan İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi”, *Eylül-Ekim 2010*, S. 101.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş: *İş Hukuku Ders Kitabı, C.1 Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2018.*
- NARMANLIOĞLU, Ünal: “Kanuna Aykırı Yapılmış Bildirimsiz Feshin İş Güvencesi Prosedürü İçinde Kanuna Uygun Fesih Bildirimine Dönüşmesi (Kanuna Aykırı Olduğu Anlaşılan Bir Feshin Mahkeme Kararıyla Kanuna Uygun Sayılması)”, *İÜHFM, C.74, 2016.*
- NAZLI, Seçkin: “İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Nedenle Feshi”, *Karar İncelemesi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20(4-5), Kasım 2016-Şubat 2017.
- SARIBAY, Gizem: *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.*
- SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay: *Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 9. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2018.*
- SOYER, Polat: “Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları”, *I. Oturum, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005.*
- SÜZEK, Sarper: *İş Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019.*
- ŞAHLANAN, Fevzi: “Uzun Süreli Hastalık Nedeniyle İş Akdinin Feshinde de Savunma Alma Zorunluluğu”, *Karar İncelemesi, S.435, Mart-Nisan 2018.*
- ŞAHLANAN, Fevzi: “4857 Sayılı İş Kanunu’nun İş Güvencesine İlişkin Hükümleri”, *Bankacılar Dergisi, S.52, 2005 (Kısaltma: İş Güvencesi).*
- ŞEN, Murat: “Geçerli Nedenlerle Fesihte Fesih Bildiriminin Şekli, Süresi ve İspatı”, *EÜHFD, X(3-4), 2006.*
- TAŞKENT, Savaş: “Türk İş Mevzuatında İş Güvencesi Sorunu ve Hazırlanan Yasa Tasarısının Esasları”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.45, Ocak 2003.*
- UÇUM, Mehmet: *Yeni İş Kanunu Seminer Notları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2003.*