

İŞ SÖZLEŞMESİNDE FESİH HALLERİ

*Arş. Gör. Arif KALKAN**

ÖZET

Sürekli bir borç ilişkisi doğuran iş sözleşmesi, farklı şekillerde sona ermektedir. Bu sona erme hallerinden en kapsamlısı dolayısıyla en önemlisi fesihdir. Zira iş sözleşmesinin fesih ile sona ermesine ilişkin birçok kural bulunmaktadır. Kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshi mümkündür. Ancak belirli şartların bulunması durumunda belirli süreli iş sözleşmeleri de feshedilebilmektedir. İşte çalışmamızda iş sözleşmesinin feshi, Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu açısından ele alınmıştır.

ANAHTAR KELİMELEER: İş Sözleşmesi, Fesih, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi, Süreli Fesih, Haklı Nedenle Fesih, Eylemli Fesih

* Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Hukuk ABD.
Makale Geliş Tarihi: 16.10.2017
Makale Kabul Tarihi: 22.03.2018

ABSTRACT

There are different types of termination for labor contracts that causes perpetual/continues debts. The most important and inclusive one is termination of the contract. Forasmuch, there are many rules about terminating a labor contracts. In principle, it is possible to terminate a labor contract for indefinite duration. Yet, it is also possible to terminate a labor contract for definite duration only under certain conditions. In this paper, termination of labor contracts are examined in the light of Turkish Code of Obligations and Labor Code.

KEYWORDS: Labor Contract, Termination, Labor Contracts for Indefinite Duration, Labor Contracts for Definite Duration, Termination with Time Limit, Termination for Default, Termination in Practice.

I. GİRİŞ

Borçluyu belli bir süre devamlı olarak bir edim yükümlülüğü altında bırakan borç ilişkilerine, sürekli borç ilişkisi adı verilir¹. Kira, ödünç, saklama, ortaklık, acentalık vb. sözleşmelerinin tarafları açısından bu nitelikte bir borç ilişkisi doğar. Örneğin kiraya veren, kira sözleşmesi süresi içerisinde kiralananın kiracı tarafından kullanılmasına katlanmakla yükümlüdür. Bir başka deyişle kira sözleşmelerinde kiraya verenin borçlandığı edim süreklidir. Burada borçlanılan edimin sürekliliğinden maksat borçlunun borçlandığı edimi belli bir süresi içerisinde ifa etmesidir². Dolayısıyla borçlunun ifa fiilleri veya davranışları uzun bir süre alsa dahi, ifa alacaklı açısından bir anda ve bir defada gerçekleşiyorsa sürekli edimli borç ilişkisinden bahsedilemez³.

Sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmelerden birisi de iş sözleşmesidir. Zira iş sözleşmesinin taraflarından birisi olan işçi, devamlı olarak iş görme edimini yerine getirmektedir. İşte taraflardan birisinin işçi olduğu iş sözleşmesinin tanımı, 4857 sayılı İş Kanununda (İŞK'da) yapılmıştır. İŞK m. 8/1'e göre "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan" sözleşmedir. Bir başka deyişle işçinin işverene bağımlı olarak iş görmesi sonucu işverenin ücret ödemesi ilişkisini

¹ Özer **Seliçi**, Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, İstanbul 1976, s. 4; İhsan **Erdoğan**, Hukuki Muamelelerde Şekle Aykırılığın Sonuçları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 1, S. 1, Ankara 1997, s. 90; Şeref **Ertaş**, Sürekli Borç İlişkilerinde (Dauerschuldverhaeltnisse) Zamanaşımı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 16, Özel Sayı, İzmir 2014, s. 3094; Cem **Baygın**, Türk Borçlar Kanunu'nun Borç İlişkisinin Hükümleri - Borçların ve Borç İlişkilerinin Sona Ermesi Konularında Getirdiği Bazı Yenilik ve Değişiklikler, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 14, S. 3-4, Erzincan 2010, s. 134; Şaban **Kayhan**/Mustafa **Ünlütepe**, Vekâlet Sözleşmesinin Kendine Özgü Sona Erme Sebepleri, FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, S.3, İstanbul 2014, s. 174.

² Fikret **Eren**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2014, 18. Bası, s. 107; **Seliçi**, s. 6-7; Saibe **Oktay**, Uzun Süreli Sözleşmelerin Geçerliliği ve Sona Erme Düzeni, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 55, S. 3, İstanbul 1997, s. 210; Pınar Altınok **Ormancı**, Sürekli Borç İlişkilerinin Haklı Sebeple Feshi, İstanbul 2011, s. 9.

³ **Seliçi**, s. 8; **Erdoğan**, s. 90; **Ertaş**, s. 3095; **Eren**, Genel Hükümler, s.108; **Oktay**, s. 210; **Baygın**, s. 134; **Ormancı**, s. 28.

doğuran hukuki işleme, iş sözleşmesidenir⁴. İş sözleşmesi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunundada (TBK'da da) düzenlenmiştir. Ancak İŞK'da kullanılan iş sözleşmesi kavramından farklı olarak TBK'da hizmet sözleşmesi kavramı tercih edilmiştir. TBK m. 393'e göre "*Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zama-na veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir*"⁵.

Kanaatimizce TBK'da hizmet sözleşmesi kavramının kullanılması ye-rinde olmamıştır. Zira hizmet kavramı, kapsamı alanı itibariyle TBK'da kullanı-lan hizmet kavramından daha geniştir. Gerçekten hizmet, birinin işini görme veya birine yarayan bir işi yapma anlamına gelmektedir⁶. Oysa sözleşme huku-ku açısından iş görme borcunu doğuran birçok sözleşme bulunmaktadır. Bunlar vekâlet, eser, yayım vb. sözleşmeler olarak sıralanabilir⁷. Dolayısıyla hizmet sözleşmesi kavramı aslında diğer iş görme borcu doğuran sözleşmeleride kap-sayan bir anlama gelmektedir. Keza bu durumu Tüketicinin Korunması Hak-kında Kanunda (TKHK da) doğrulamaktadır. Zira TKHK m. 3/d'de "*Hizmet, bir ücret veya menfaat karşılığında yapılan ya da yapılması taahhüt edilen mal sağlama dışındaki her türlü tüketici işleminin konusu*" olarak tanımlanmıştır.

⁴ Ünal **Narmanhoğlu**, İş Hukuku/Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2012, s. 167.

⁵ Doktrinde 818 sayılı Borçlar Kanunundaki (BK) hizmet sözleşmesinin tanımı, eleştirilmek-teydi. Zira BK m. 313'e göre "*hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gay-ri muayyen bir zamanda hizmet görmeği ve işsahibi dahi ona bir ücret vermeği taahhüt ettiği sözleşme*" olarak ifade edilmişti. İlgili tanımın lafzı dikkate alındığında hizmet sözleşmesin-den bahsedebilmek için iş görme ve ücret unsurunun var olması yeterli olup; hizmet sözleş-mesinin asıl unsuru olan bağımlılık ilişkisinden söz edilmemişti. Bu sebeple BK m.313'deki tanım, sözleşmenin tüm unsurlarını dikkate alınmadan yapılması doktrinde eleştirilmesinin temel sebebi olmuştu. Bu durum ise hizmet sözleşmesinin diğer iş görme sözleşmeleri arasın-daki farkının anlaşılmasına sebep olmuştur (Safa **Reisoğlu**, Hizmet Akdi Mahiyeti – Un-surları – Hükümleri, İstanbul 1968, s. 1 vd; **Narmanhoğlu**, s. 166; Nuri **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2012, s. 71). 2012 yılında yürürlüğe giren TBK'da doktrindeki bu eleştiri dikkate alınarak hizmet sözleşmesi yukarı da belirtildiği üzere yeniden tanımlanmıştır.

⁶ Bkz. http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.587dcaf44e7b28.79080017 (17/01/2017)

⁷ Zekeriya **Kurşat**, Eser ve Vekâlet Sözleşmelerinin Nitelendirilmesi Sorunu ve Nitelendirmen-in Hükümü, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 67, S.1-2, İstanbul 2009, s. 143; Sera Reyhani **Yüksel**, Vekâlet Sözleşmesinde Vekâlet Veren (Müvekkilin) Borçları, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, S. 134, Aralık 2013, s. 1.

Bu tanım dikkate alındığında mal sağlamaya yönelik satış sözleşmesi dışındaki eser, vekâlet, simsarlık vb. sözleşmeler hizmetin konusunu oluşturur. Bu sebeple hizmet kavramının kapsamı dikkate alındığında TBK'da da iş sözleşmesi kavramının tercih edilmesi yerinde olur⁸. Bu gerekçelerle biz çalışmamızda iş sözleşmesi kavramını kullanacağız.

İş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçiyi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişi olmayan kurum veya kuruluşlara işveren adı verilir (İşK. m.2/1). Sözleşme özgürlüğü⁹ kapsamında işçi ile işveren iş sözleşmesi akdedebilir. İşçinin iş görme edimini devamlı olarak yerine getirdiği iş sözleşmesi, sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşmedir. Ancak iş sözleşmesi, her ne kadar bünyesinde süreklilik unsuru taşısa da, bu sözleşmenin de bir nok-

⁸ Doktrinde de TBK'da iş sözleşmesi yerine hizmet sözleşmesi kavramının kullanılması eleştirilmektedir. Zira bu durum terim birliğinin sağlanamaması yol açmaktadır (**Narmanhoğlu**, s. 165; Serkan **Ayan**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 54, S. 4, Ankara 2005, s. 432; Başak **Güneş**/Faruk Barış **Mutlay**, Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesine" İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 3, İstanbul 2011, s. 235).

⁹ Doktrinde sözleşme özgürlüğü olarak adlandırılan bu ilke, hukuki düzenin sınırları içerisinde kişilerin irade beyanları ile diledikleri hukuki işlemi yapabilme ve diledikleri hukuki sonucu meydana getirebilme özgürlüğünü ifade etmektedir. Sözleşme özgürlüğü kapsamında taraflar sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içerisinde özgürce belirleyebilirler (TBK m.26). Keza sözleşme özgürlüğü sözleşmenin diğer tarafı ile şeklini seçme ve sözleşmeyi ortadan kaldırma veya sözleşmenin içeriğini değiştirme özgürlüğünü de kapsamaktadır. (**Eren**, Genel Hükümler, s. 16; Sermet **Akman**/Haluk **Burcuoğlu**/Atilla **Altop**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993, s. 59; Hüseyin **Hatemi**/Emre **Gökyayla**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2015, s. 58; Safa **Reisoğlu**, Türk Borçlar Hukuku, İstanbul 2013, s. 81; Ali Naim **İnan**/Özge **Yücel**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2014, s. 77; Akın **Ünal**, Kelepçeleme Sözleşmeleri, Ankara 2012, s. 37; Herdem **Belen**, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Genel Hükümler, İstanbul 2014, s. 91; Derya **Ateş**, "İrade Özerkliği Kapsamında MK. M. 23/II İrade Özerkliği Kapsamında MK m. 23/II Hükmü ve Karar Özgürlüğü, Ankara Barosu Dergisi, S. 2, Ankara 2007, s. 136). Sözleşme özgürlüğü, iş sözleşmeleri açısından da geçerlidir. Fakat İşK'da sözleşme özgürlüğü sosyal düşüncelerle türlü biçimlerde sınırlandırılmıştır. Bir başka deyişle İşK'da iş sözleşmesinin içeriğini, şeklini ve bu sözleşmenin taraflarını belirleme özgürlüğü bir takım sınırlamalara tabi tutulmuştur. Hatta bazı durumlarda sözleşme yapma zorunluluğu getirilmiştir (Sarpek **Süzek**, İş Hukuku, 8. Bası, İstanbul 2012, s. 313; **Narmanhoğlu**, s. 192; **Çelik**, s. 132; Yusuf **Yiğit**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 14, S. 2, İzmir 2012, s. 107; Hasan **Geniş**, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Sınırları, Ankara 2013, s.47). Mesela İşK m. 8/2'e göre "süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur". Bu düzenleme işçi ile işverenin iş sözleşmesini istediği şekilde yapma özgürlüğünü sınırlandırmaktadır.

tada sona ermesi gereklidir¹⁰. İşte iş sözleşmesinin sona ermesi bazen kendiliğinden olabileceği gibi bazen de işçi ile işverenin karşılıklı anlaşması sonucu gerçekleşir¹¹. Örneğin işçinin ölümü ve belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin bitmesi hallerinde iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir. Fakat iş sözleşmesinin feshi halinde işçi veya işverenin beyanına ihtiyaç vardır. Bir başka deyişle işçi veya işverenden birisinin diğer tarafa yapmış olduğu fesih bildiriyle iş sözleşmesi sona ermektedir. Biz çalışmamızda iş sözleşmesinin feshi ve sebeplerini hem TBK hem İşK açısından ayrı ayrı ele alacağız.

A. Fesih Kavramı

Fesih, sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmeleri ileriye etkili olarak sona erdiren yenilik doğuran bir haktır¹². Sözleşmenin taraflarından birisi bu hak ile diğer tarafın onayını almadan sözleşmeyi sona erdirebilmektedir¹³. Bu usulle sözleşmeyi feshetmek isteyen kişi karşı tarafa fesih beyanında bulunmalıdır¹⁴. Fesih beyanı, muhataba varma anından itibaren hukuki sonuçlarını doğu-

¹⁰ Seliçi, s. 33.

¹¹ Selda Taşyürek, Ayrımcılık Sebebi İle İş Akdinin Haksız Feshinde Ayrımcılık Tazminatı ile İş Güvencesi Tazminatına Birlikte Hükmedilip Hükmedilemeyeceği Sorunu, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.3, İstanbul 2013, s. 420.

¹² Kemal Oğuzman, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet 'İş' Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s. 41; Rona Serozan, Sözleşmeden Dönme, İstanbul 2007, 2. Bası, s. 115; Reisoğlu, s. 147; Seliçi, s. 115; Tamer İnal, Borca Aykırılık/Dönme ve Fesih, Ankara 2014, 4. Bası, s. 55; Ali Cengiz Köseoğlu, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, İstanbul 2011, s. 60; Gaye Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011, s. 361; Durmuş Özcan, İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara 2011, s. 5; Gülsevil Alpagut, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, Ankara 2010, s. 132; Eda Manav Özdemir, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009, s. 29; Gizem Sarıbay, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz Ve Feshe İtirazın Sonuçları, Ankara 2007, s. 81; Ünal Ertabak, İş Güvencesinin Kapsamı Geçerli - Geçersiz Fesih Sebepleri ve Fesih Usulü Geçersiz Fesih İtirazı ve Sonuçları, Ankara 2012, s. 103 vd; Osman Usta, İş Hukukunda Akdin Fesihden Doğan Tazminatlar ve Uygulamalar, Ankara 1998, s. 1 vd.

¹³ Serozan, s. 115.

¹⁴ Türk hukukunda fesih hakkı ile dönme hakkı sürekli olarak birbirine karıştırılmaktadır. Ancak bu haklar birbirinden farklıdır. Türk Hukukunda fesih ile dönme haklarının birbirinden farklı olduğunu ve bu kargaşanın ortaya çıkmasında yabancı kavramların Türkçeye yanlış çevrilmesi olduğunu ilk belirten İsmet Sungurbey olmuştur (İsmet Sungurbey, Salelles, Von Tuhr, Wieland'ın Eserlerinin Türkçeleri Üzerine Bir İki Söz, İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hu-

Yenilik doğuran bir hak olan fesih, şarta bağlanamaz ve ancak bir kez kullanılmaya elverişlidir¹⁵. Keza bu hak kullanılıp sonuç doğurduktan sonra karşı tarafın rızası olmadan geri alınamaz¹⁷.

Fesih bildirim kavramının da bu başlık altında ele alınmasında fayda bulunmaktadır. Yukarıda izah ettiğimiz üzere fesih, sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmeleri ileriye etkili olarak sona erdiren yenilik doğuran bir haktır. Fesih bildirim ise sözleşmeyi belirli bir sürenin geçmesiyle veya derhal sona erdiren irade beyanı olarak tanımlanabilir¹⁸. Bu irade beyanı¹⁹ TBK’da adi ortaklık sözleşmeleri, kira sözleşmeleri ve iş sözleşmelerinde kullanılan bir kavramdır. Keza İŞK’da da fesih bildirimine ilişkin düzenleme bulunmaktadır.

İş sözleşmesi, fesih beyanının ulaşmasıyla ya da ulaşmasından sonra belirli bir sürenin geçmesiyle sona erebilir. Zira fesih sebebi haklı sebebe dayanıyorsa, fesih beyanının muhataba varmasıyla sözleşme sona erer. Fakat haklı sebep dışındaki fesih hallerinde yasal sürelerin geçmesi ile iş sözleşmesi son bulur.

kuk Araştırmaları Dergisi, C. 1, S. 1, İstanbul 1957, s. 81; **Serozan**, s. 115; Gülgün **Anık**, Borçlunun Temerrüdünden Dolayı Sözleşmeden Dönme, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 59, Ankara 2005, s. 223). Fesih hakkının kullanılmasıyla geleceğe etkili hukuki sonuçlar doğar. Fakat dönme hakkının kullanılması durumunda geçmişe etkili hukuki sonuçlar dameydana gelir. Zira dönme hakkı, ani edimli borç ilişkilerindeki eski hale iadeyi sağlamaya yönelik tek yanlı bir hukuki işlemdir (**Serozan**, s. 118-120; Çağlar **Özel**, Mukayeseli Hukuk İşliğinde Tüketiciyi Koruyan Geri Alma Hakkı, Ankara 1998, s. 73; **Anık**, s. 223).

¹⁵ **Çelik**, s. 201.

¹⁶ Vedat **Buz**, Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2015, s. 57 vd.; Harun Demirbaş, Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2007, s. 23 vd.

¹⁷ **Buz**, s. 57; **Demirbaş**, s. 28.

¹⁸ Fesih bildirim, belirsiz süreli iş sözleşmesini, tek taraflı varması gerekli irade beyanı ile belirli bir süre sonra veya derhal sona erdiren bozucu yenilik doğuran bir haktır (**Süzek**, s. 532; **Narmanhoğlu**, s. 351; Cevdet İlhan **Günay**, İş Davaları, Ankara 2008, s. 199; **Çelik**, s. 198; **Köseoğlu**, s. 60; Seracettin **Göktaş**, İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi, Ankara Barosu Dergisi, Y. 66, S. 1, Ankara 2008, s. 19; Nuri **Çelik**, Toplu İş Sözleşmeleri İle Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Artırılmasında Karşılaşılan Sorunlar, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.4, İstanbul 2011, s. 12).

¹⁹ Fesih bildirim, karşı tarafa yönelmiş tek taraflı bir beyandır (**Günay**, s. 199; **Köseoğlu**, s. 60). Bu bildirim hukuki sonuç doğurması için karşı tarafa ulaşması yeterlidir. Dolayısıyla karşı tarafın kabulüne ihtiyaç yoktur (**Narmanhoğlu**, s. 351; **Çelik**, s. 198).

Fesih bildiriminde fesih beyanının açık olması yeterli olup fesih ifadesinin yer alması gerekmez²⁰. Ayrıca İşK m. 17 gereği kural olarak fesih bildiri mi, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde söz konusu olur. Aynı şekilde TBK m. 432/1’de de belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce, fesih bildiriminde bulunulması gerektiği açıkça belirtilmiştir²¹.

İş sözleşmesinin feshi, İşK, TBK ve bazı özel kanunlarda düzenlenmiştir. Çalışmamızda iş sözleşmesinin feshi, İşK’nın yanısıra TBK açısından da ele alınmıştır. Zira TBK’da genel nitelikte hükümler yer almaktadır. Bu hükümler uygun düştüğü ölçüde İşK’na da uygulanır. Dolayısıyla TBK’daki düzenleniş şekline göre iş sözleşmesinin feshinin ele alınmasında fayda bulunmaktadır.

B. Türk Borçlar Kanununa Göre İş Sözleşmesinin Feshi ve Sebep- leri

1) Genel Olarak

TBK m. 393/1’e göre “iş(hizmet) sözleşmesi, işçinin işverene bağlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverende ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir”. Tanım dikkate alındığında öncelikle iş sözleşmesinin belirli süreli veya belirsiz süreli olarak akdedilebileceğini söyleyebiliriz. Keza bir iş sözleşmesinden bahsedebilmemiz için işçinin, işverenin emrinde ona bağlı olarak iş görmesi ve işçinin fiziki

²⁰ Köseoğlu, s. 60.

²¹ TBK m. 430/3’e göre belirli süreli sözleşmelerde taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Bu şekilde yapılan fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder. Dolayısıyla ilgili düzenlemeye göre belirli süreli iş sözleşmelerinde de fesih bildiri mi mümkündür. Ancak bu bildirim gerçeğe dönüşmesi için iş sözleşmesi on yıldan uzun süreli olmalıdır (Narmanhoğlu, s. 343).

ve/veya fikri iş görme fiilinin karşılığında işverenin ücret ödemesi gerekmektedir. Aksi takdirde taraflar arasında iş sözleşmesinin varlığından bahsedemeyiz²².

TBK m. 430-447’de iş sözleşmesinin sona erme sebepleri ile sözleşmenin sona ermesinin sonuçları düzenlenmiştir. Kanun koyucu iş sözleşmesinin sona erme hallerini, sözleşmenin belirli süreli ve belirsiz süreli olması açısından ayrı ayrı ele almıştır. Biz de çalışmamızda iş sözleşmesinin sona erme hallerinden birisi olan feshi, TBK sistematığına uygun olarak sözleşmenin belirli ya da belirsiz olması açısından ayrı ayrı ele alacağız.

2) Türk Borçlar Kanununa Göre Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Feshi

Belirli süreli iş sözleşmeleri, kural olarak sürenin bitmesiyle sona ermektedir (TBK m. 430/1)²³. Bu sebeple işçi veya işverenin ayrıca fesih bildiriminde bulunmasına gerek yoktur. Ancak bazı hallerde belirli süreli iş sözleşmeleri, fesih bildirimiyoluyla sona erebilir. Buna göre belirli süreli iş sözleşmenin fesih bildirimiyoluyla sona erme hallerinden ilkinin belirsiz süreli bir sözleşmeye dönüşmesi olduğunu söyleyebiliriz. Zira TBK m. 430/2’ye göre “*Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belir-*

²² Bu durumda hizmet sözleşmesi değil, taraflar arasındaki ilişkiye göre vekâlet sözleşmesi veya hatır sözleşmesinden bahsedilebilir (Cevdet **Yavuz**, Borçlar Özel Hükümleri, Ankara 2014, s.874; Cevdet **Yavuz**, Medeni Hukuka ve Borçlar Hukukuna İlişkin Mahkeme Kararları Kroniği, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 51, S.1-4, İstanbul 1986, s. 624; Fikret **Eren**, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Ankara 2014, s. 532-533).

²³ İş akdi şartlarının bir yıl için geçerli olduğunun yazılması iş akdini belirli süreli hale getirmez (Yarg. 7. HD. T. 24.1.2014, E. 2013/22266, K. 2014/1010) (www.kazancı.com)(05/12/2016).

siz süreli sözleşmeye dönüşür"²⁴. İşte belirsiz süreli bir sözleşmeye dönüşen belirli süreli iş sözleşmesi, fesih bildirim yoluyla sonaerebilir²⁵.

Belirli süreli iş sözleşmenin fesih bildirim yoluyla sona erme hallerinden ikincisi tarafların bu konuda anlaşmalarıdır. Bir başka deyişle taraflar belirli süreli iş sözleşmesini fesih bildirim yoluyla sona erdirebileceklerini kararlaştırmış olabilirler. Bu durumda belirli süreli iş sözleşmesi fesih bildirim yoluyla sona erebilir.

²⁴ Ayrıca TBK m. 430/4'te "Sözleşmenin fesih bildiriyle sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür" hükmüne yer verilmiştir. İlgili fıkra gereği belirli süreli sözleşmeler sona ermesine rağmen örtülü olarak devam ediyor ve taraflar fesih bildirim yoluyla sözleşmeyi sona erdireceklerini kararlaştırmış olmalarına rağmen iki taraf da sözleşmeyi fesih bildirim yoluyla sona erdirmemişlerse sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür.

²⁵ Belirli süreli sözleşme, esaslı bir sebebin varlığı halinde süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülse dahi belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmez. Bir başka deyişle taraflar esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli iş sözleşmesi kurabilir. Yargıtay bir kararında yapılan işin niteliğinin belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önem arzettiğini özellikle vurgulamıştır. İlgili karara göre "Belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak 'belirli süreli iş sözleşmesi' yapılabilir. TBK m. 430'a göre ilk defa yapılacak olan sözleşmelerde objektif nedenin öngörülmemiş oluşu, önceki özel kanun olan İşK m. 11'deki objektif nedenlerin varlığını ortadan kaldırmaz. İşK m. 11'de esaslı bir neden olmadıkça belirli süreli iş sözleşmelerinin birden fazla üst üste yapılamayacağı kuralı ile bir ölçüde koruma sağlanmak istenilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması ve yenilenmesi, işçinin iş güvencesi dışında kalması sonucunu doğurmamalıdır. Son zamanlarda Dairemizin genel görüşü yurtdışı müteahhlik işlerinde işçiyle işveren arasında yapılan iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olduğu kabul edilmiştir. Her ne kadar taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinin belirli süreli olduğu belirtilmiş ise de dosya kapsamına göre ilişkinin belirli süreli olması gerektirir bir delil ibraz edilememiştir. Somut uyuşmazlıkta iş sözleşmesi belirsiz süreli olup davacı iş sözleşmesi sona erdikten sonrası için ücret talep edemez. Mahkemece davacının iş sözleşmesi sona erdikten sonraki döneme dair bakiye süre ücreti talebinin reddi gerekirken kabulü isabetsizdir"(Yarg. 9. HD, T. 11.6.2013, E. 2013/6178, K. 2013/17934) (www.kazancı.com)(05/12/2016). Dolayısıyla belirli süreli sözleşmenin kurulmasını mümkün kılan objektif koşulların varlığı halinde sözleşmenin belirsiz süreli sözleşmeye dönüştüğü iddiasında bulunulamayacaktır (Süzek, s. 254; Narmanlıoğlu, s. 218; Çelik, s. 93). "Davacı, davalı işyerinde hemşire olarak çalışmaya başlamış olup, işe girdiği tarihte belirli süreli bir iş sözleşmesi yapılmamıştır. Çalışmaya devam ettiği sırada bir yıllık belirli süreli sözleşme düzenlenmiş, bir yıllık çalışma süresi dolmadan davalı işyerinden ayrılmıştır. Dairemizce kabul edilen içtihatlar ve yukarı da belirtilen ilke kararımız doğrultusunda davacının niteliği ve yaptığı iş itibarıyla işyerinde halen çalıştığı sırada belirli süreli hizmet akdinin yapılmasını gerektiren objektif nedenler bulunmamaktadır. Bu nedenle yapılan sözleşmenin belirsiz süreli olduğu kabul edilmelidir" (Bkz. Yarg. 9. HD, T. 18.3.2010, E. 2008/22539, K. 2010/7180) (www.kazancı.com)(05/12/2016). Esaslı 'objektif' sebeplerin varlığı hakkında doktrinde ayrıntılı olarak örnekler verilmiştir (Çelik, s. 10 vd.; Yeliz Bozkurt Gümüşçüoğlu, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 2012, s.159 vd.).

Belirli süreli iş sözleşmesi on yıldan uzun sürüyorsa taraflar sözleşmeye feshetme hakkına sahiptir (TBK m. 430/3)²⁶. Bu fesih hakkı, belirli süreli iş sözleşmesini fesih bildiri yoluyla sona erdiren üçüncü haldir. Hem işçi hem de işveren iş sözleşmesini bu şekilde sona erdirebilir. Fakat bu fesih hakkının kullanılabilmesi için iş sözleşmesinin on yıldan uzun sürmesi gereklidir. Dolayısıyla on yıldan uzun süreli iş sözleşmeyi fesheden taraf, altı aylık fesih bildirim süresine uyması gerekmektedir. TBK m. 430/3 c. 2 gereği fesih, bu bildirim süresini izleyen aybaşında hüküm ifade eder.

TBK m. 433/1’de deneme süresi²⁷ içerisinde tarafların sözleşmeyi feshetmesinin mümkün olduğu öngörülmüştür. Belirli süreli iş sözleşmelerinde de deneme süresi belirlenebilir. Dolayısıyla bu süre içerisinde taraflar sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir²⁸. İşte deneme süresinde taraflara tanınan fesih hakkı, belirli süreli iş sözleşmesinin fesih bildiri yoluyla sona ereceği dördüncü haldir. Bu fesih hakkı hem işçi hem de işveren tarafından deneme süresi içerisinde kullanılabilir. Keza bu durumda tarafların herhangi bir fesih süresine uymasına da gerek yoktur.

Belirli süreli iş sözleşmesinin fesih bildiri yoluyla feshedebileceği son hal ise haklı nedenle fesihtir. TBK m. 435/1’de “*Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir*” hükmüne yer verilmiştir. İlgili dü-

²⁶ Bu düzenleme aslında TMK m. 23’ün bir yansımasıdır. Bir başka deyişle kanun koyucu on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini, sözleşme özgürlüğünü aşan kişilik haklarını aşırı sınırlayan bir hukuki işlem olarak kabul etmiştir (Alper **Gümüş**, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 3. Bası, C.1, İstanbul 2013, s. 512).

²⁷ İş sözleşmesinde deneme süresinin TBK m. 433/1’e göre iki ayı aşmaması gerekmektedir. İş sözleşmesinde deneme süresinin öngörülmesi hem işçi hem işveren açısından önem arz eder. Zira işçi işyerinin ve çalışma koşullarının kendisine uygun olup olmadığını anlamak isteyebilir. Keza işverende işçinin bilgisi, yeteneği, çalışkanlığı veya kişiliği hakkında bilgi sahibi olmak amacıyla olabilir. Kanun koyucu bu durumu dikkate alarak iş sözleşmelerinde deneme süresi öngörülmüştür.

²⁸ **Çelik**, s. 108.

zenlemeye göre taraflar iş sözleşmesini haklı nedenlerin²⁹ varlığı halinde derhal fesheder. Dolayısıyla bu düzenleme taraflara iş sözleşmesini derhal feshetme hakkı tanımaktadır³⁰. Bir başka deyişle TBK m. 435/2'de belirtilen bildirim sürelerine işçi veya işverenin uyması gerekmemektedir.

Belirli süreli sözleşmeyi haklı sebeple feshetmek isteyen taraf, haklı sebebi ve derhal feshettiğini karşı tarafa açıkça bildirmelidir. Bildirimin şekli kural olarak yazılı olmak zorundadır (TBK m. 435/1 c.2)³¹. Tek taraflı irade açıklamasıyla kullanılan haklı sebeple fesih, hukuki bir muamele niteliğindedir. Keza kullanılmakla hükümlerini derhal ve kendiliğinden doğurur³². Dolayısıyla iş sözleşmesine haklı sebeple fesih yoluyla son verilmesi, olağanüstü

²⁹ Türk Borçlar Kanunu'nda haklı sebeple sözleşmesinin feshi sadece iş sözleşmesini sona erdiren bir usul olarak ele alınmamıştır. Adi ortaklık sözleşmesi de haklı sebeple feshedilebilir. 818 sayılı Borçlar Kanunu (BK) zamanında adi kira, hasılat kirası, ölünceye kadar bakma, hizmet ve adi şirket sözleşmeleri için sözleşmeyi sona erdiren bir imkân olarak haklı sebeple fesih hakkı tanınmıştır. Ancak TBK'da adi kira, hasılat kirası ve ölünceye kadar bakma sözleşmesini sona erdiren hallerden birisi olarak önemli fesih terimine yer verilmiştir. Kanaatimizce terim birliğinin sağlanması açısından adi kira, hasılat kirası, ölünceye kadar bakma, hizmet ve adi şirket sözleşmeleri sona erdiren bir imkan olan haklı sebeple fesih teriminin kullanılması yerinde olacaktır.

³⁰ Hizmet sözleşmesinin haklı sebeple feshi, İsviçre Borçlar Kanununun 337. maddesinin ilk fıkrasında düzenlenmiştir. İlgili düzenlemede haklı nedenin varlığı halinde işçi ve işverenin sözleşmeyi her zaman, derhal etki edecek şekilde feshedebilecekleri; karşı tarafın talebi halinde sözleşmeyi fesheden tarafın yazılı olarak gerekçesini bildirmesi gerektiği öngörülmüştür (**Ormancı**, s. 104; **Gümüş**, s. 523; **Baycık**, s. 353-354).

³¹ Haklı nedenle derhal feshin şekli konusunda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre TBK m. 435/1 c.2'deki yazılı şekil kuralı geçerlilik kuralıdır. Dolayısıyla sözleşmenin haklı nedenle derhal feshinde, fesih nedeninin yazılı olarak bildirilmemesi halinde, fesih haksız niteliği taşıyacaktır (**Yavuz**, Borçlar Özel, s. 959; **Polat Soyer**, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi, Sicil, Ankara 2011, s.14; **Gülsevil Alpagut**, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Sergisi, C. 8, S. 31, İstanbul 2012, s.938). Bir başka görüşe göre ise TBK m. 435/1 hükmü ne yazılı geçerlilik ne de fesih hakkını kullanan taraf için derhal fesih hakkını kullanırken yazılı bir sebep bildirme şeklindedir. Haklı nedenle fesihte, sözlü fesih beyanı da hüküm ve sonuçlarını doğurur. Dolayısıyla yazılı olarak bildirme yükümlülüğünün ihlali feshi geçersiz hale getirmez (**Gümüş**, s. 524; **Baycık**, s. 353-354; **Esra Baskan**, Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanununun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanununa Etkisi, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Sergisi, C. 9, S. 35, İstanbul 2013, s.112-113).

³² Aydın **Zevkililer/Emre Gökyayla**, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Ankara 2014, s. 461; **Fatma Burcu Savaş**, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul 2012, s. 45 vd.

ve derhal sonuç doğuran bir fesih şeklidir³³. TBK’da haklı nedenle fesih hallerinin neler olacağı tek tek sayılmamıştır. Kanun koyucu, TBK m. 435/2’de genel bir düzenlemeyle haklı sebebin tanımına yer vermiştir³⁴. İlgili fıkraya göre “Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır”. Ancak konunun devamında ele alınacağı üzere İŞK’da gerek işçi gerek işveren açısından haklı sebep oluşturacak haller tek tek ele alınmıştır. Hâkim uygun düşüğü ölçüde İŞK’daki bu düzenlemelerden yararlanabilir³⁵.

3) Türk Borçlar Kanununa Göre Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Feshi

Belirsiz süreli iş sözleşmesi, ikale³⁶ veyahut³⁷ ya da işverenin ölümü³⁸ sebepleriyle sona erebilir. Keza fesih bildirimini de belirsiz süreli iş sözleşmesini sona erdirecek hallerden birisidir. Daha öncede belirttiğimiz üzere kural olarak

³³ **Yavuz**, Borçlar Özel, s. 961.

³⁴ Hizmet sözleşmesinin haklı sebeple feshedilmesi için karşı tarafın kusurlu olması şart değildir. Kusur TBK m. 437 uygulanırken dikkate alınır. Bir başka ifadeyle sözleşmenin haklı nedenle feshine yol açan tarafın kusuru tazminatın hesaplanmasında dikkate alınacaktır (**Gümüş**, s. 525).

³⁵ **Gümüş**, s. 526.

³⁶ İ kale arapça kökenli bir terimdir. Hukuki manada bir sözleşmenin iki tarafın anlaşmasıyla ortadan kaldırılması olarak ifade edilmektedir. Bir başka deyişle tarafların aralarındaki akdi ilişkiyi sona erdirmek amacıyla yeni bir sözleşme yapmak suretiyle karşılıklı olarak alacak ve borçlarından vazgeçmeleridir (Hasan Nüvit **Gerek**, İş Sözleşmesinin İ kale Sözleşmesi İle Sonna Ermesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 4, İstanbul 2011, s. 44; Cevdet İlhan **Günay**, İ kale Sözleşmesi, Çimento İşveren Dergisi, C. 23, S. 5, İstanbul 2011, s. 5; Abdurrahman **Savaş**, Türk Borçlar Hukukunda İ kale Sözleşmesi, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Y. 7, S. 26, Ankara 2016, s. 11; Erdem **Özdemir**, İ kale ve Alternatif Bir Öneri Olarak “Sulh Sözleşmesi”, Çimento İşveren Dergisi, C. 27, S. 3, İstanbul 2013, s. 33).

³⁷ TBK m. 440: “Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer. İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür”.

³⁸ TBK m. 441: “İşverenin ölümü hâlinde, yerini mirasçuları alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır.

Hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir”.

fesih bildirimini, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde söz konusu olur³⁹. Bu durum belirsiz süreli iş sözleşmesinin niteliğinden kaynaklanmaktadır. Zira iş sözleşmesine, taraflarının sınırsız süre ile bağlı kalınmasının istenmesi kişilik hakkının korunması ilkesi ile bağdaşmaz⁴⁰. Bir başka deyişle fesih bildirimini yoluyla belirsiz süreli iş sözleşmesinin sona erdirilmesi kişilik haklarının korunması ilkesine dayanmaktadır⁴¹. Dolayısıyla belirsiz süreli sözleşmeler, kanunun öngördüğü sürelerle uyularak sona erdirilebilir⁴².

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarından her biri, sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir⁴³. Ancak tarafların TBK m. 432/2’de öngörülen fesih sürelerine uymaları gerekmektedir. İlgili düzenlemeye göre “*İş sözleşmesi; bildirimin diğer tarafa ulaşmasından başlayarak, hizmet süresi bir yıla kadar sürmüş olan işçi için iki hafta sonra; bir yıldan beş yıla kadar sürmüş işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüş işçi için altı hafta sonra sona erer*”. Bu sürelerin tarafların anlaşmasıyla kısaltılması mümkün değildir. Zira ilgili fıkranisbi emredici niteliktedir. Ancak TBK.m.432/2’de belirtilen süreler taraf-

³⁹ Bkz. Fesih Kavramı, A.

⁴⁰ **Süzek**, s. 532;

⁴¹ Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde fesih yoluyla sona erdirmenin temelinde kişilik haklarının korunması ilkesi vardır. Zira hayat boyu veya sınırsız bir süre ile işçi veya işverenin sözleşmeye bağlı kalması kişi özgürlüğü ile bağdaşmaz (Ulaş **Baysal**, İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep İle İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara 2011, s. 5).

⁴² **Gümüş**, s. 513.

⁴³ “*Davalı yan, tahliye işlemini bir başka deyişle deponun boşaltılmasını davacının kusurlu hareketleri sonucunda geciktirdiği savunmasında bulunmuştur. Bu durumda mahkemece, davalı yana tahliyenin davacının kusurlu hareketleri sonucu geciktirdiği yönündeki delilleri sorulup toplandıktan sonra, alınan bilirkişi raporunda dava konusu faturanın tanziminde piyasa rayiçi fiyatları olan spot fiyatlarının uygulandığının belirtildiği de gözetilerek sonucuna uygun bir karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile hüküm kurulması doğru görülmemiştir.*” gerekçesiyle bozulmuştur. Mahkemece, bozmaya uyularak yapılan yargılama sonucunda tahliye işleminin gecikmesinin davalının değil davacının kusurlu hareketi sonucu meydana geldiği, bu sebeple de oluşan gecikmeden dolayı davalıya kusur yüklenemeyeceği, dava konusu faturanın yasal ve haklı nedeni bulunmadığı gerekçeleriyle davanın reddine karar verilmiş, hüküm davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir. Davalının, taraflar arasındaki sözleşmeyi feshederek, davacıya ait depodaki ürünlerini 01.03.2011 tarihinde tasfiye edeceğini bildirdiği uyuşmazlık konusu değildir. Bu durumda, davalı depoyu boşaltma işini zamanında tamamlamadığından kusurlu olup, mahkemece yanılığın değerlendirilme ile yazılı şekilde hüküm kurulması doğru görülmemiştir”(Yarg. 19. HD. T. 17.2.2015, E. 2014/16938, K. 2015/2052) (www.kazancı.com)(05/12/2016).

ların anlaşması ile uzatılabilir. Keza TBK m. 432/5'e göre fesih bildirim sürelerinin, her iki taraf için de aynı olması zorunludur. Sözleşmede farklı süreler öngörülmüşse, her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresi uygulanır. İş sözleşmesinin askıya alındığı hâllerde ise fesih bildirim süreleri mez⁴⁴. Ayrıca işveren, işçinin fesih bildirim süresine ait ücretini ödeyerek bildirim sürelerini beklemeden sözleşmeyi feshetme hakkına da sahiptir(TBK m. 432/4).

TBK m. 432/1'de "*belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce, durumun diğer tarafa bildirilmesi gerektiği*" yönünde hükme yer verilmiştir. İlgili hükme göre fesih bildirim yoluyla belirsiz süreli iş sözleşmesini sona erdirmek isteyen kişinin, karşı tarafa sözleşmeyi feshettiğine yönelik beyanını bildirmesi gerekmektedir. Ancak ilgili hükmün lafzı dikkate alındığında fesih bildiriminden önce, karşı tarafın fesih bildirimini konusunda ayrıca bilgilendirilmesi gerektiği gibi bir anlam ortaya çıkmaktadır. İlgili fıkranın bu şekilde yorumu fesih bildirim niteliği ile uyumsuz⁴⁵. Bu sebeple taraflardan birisinin belirsiz süreli sözleşmeyi feshettiğine yönelik beyanının, diğer tarafa ulaşması ile bu beyan hüküm ve sonuçlarını doğurur⁴⁶. Sözleşmeyi feshetmeyi düşünen tarafın ayrıca diğer tarafı bu konuda bilgilendirmesi gerekmez⁴⁷.

İş sözleşmesinin tarafları sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli sözleşme olup olmadığına bakılmaksızın haklı sebeple sözleşmeyi sona erdirebilir. Dolayısıyla belirsiz süreli iş sözleşmesi, haklı nedenlerin varlığı halinde derhal feshedebilir.

⁴⁴ **Gümüş**, s. 516-517.

⁴⁵ **Gümüş**, s. 515.

⁴⁶ **Eren**, Borçlar Özel, s. 557; **Buz**, s. 57; **Demirbaş**, s. 28; **Süzek**, s. 532; **Narmanlıoğlu**, s. 351; **Günay**, s. 199; **Çelik**, s. 198; **Köseoğlu**, s. 60; **Göktaş**, s. 19.

⁴⁷ Fesih bildiriminin diğer tarafa ulaşması belirsiz süreli sözleşmenin sona ermesi anlamına gelmez. Zira belirsiz süreli sözleşmenin sona ermesi için TBK.m.432/2'de belirtilen sürelerin geçmesi gerekebilir (**Gümüş**, s. 515).

Bu konuda belirli süreli iş sözleşmesinde yaptığımız açıklamalara değinmekle yetiniyoruz⁴⁸.

C. İş Kanunu'naGöre İş sözleşmesinin Feshi ve Sebepleri

1) Genel Olarak

İşK⁴⁹ m. 8'te "*İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir*" hükmüne yer verilmiştir. İlgili tanıma göre bir sözleşmenin iş sözleşmesi olarak adlandırılması için üç unsurun bir arada bulunması gerekmektedir. Bu unsurları iş görme, ücret vebağımlılık olarak sıralanabilir⁵⁰. İş sözleşmesinin tarafları sözleşme özgürlüğü kapsamında (yasal sınırlandırmalara uymak şartıyla) görülecek işi ve ücreti serbestçe belirleyebilir. Keza sözleşme özgürlüğü kapsamında kendi aralarında iş sözleşmesi akdeden işçi ile işveren, iş sözleşmesine son verme özgürlüğüne de sahip olur. Dolayısıyla işçi ile işveren aralarındaki iş sözleşmesi, fesih ya da ikale yoluyla son bulabilir. Ayrıca iş sözleşmesi

⁴⁸ Bkz. Fesih Kavramı, B, 2.

⁴⁹ İşçi ile işveren arasında yapılan sözleşmeye hangi hükümlerin uygulama alanı bulacağı önemli bir husustur. İşK m. 1/1'e göre "*İş kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir*". Keza ilgili maddenin ikinci fıkrasında "*İşK m. 4'teki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır*" hükmüne yer verilmiştir. Son fıkrada ise "*İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, İşK m. 3'teki bildirim gününe bakılmaksızın bu kanun hükümleri ile bağılı olurlar*" şeklinde düzenlenmiştir. İşK m. 1'deki düzenleme dikkate alındığında, İşK m. 4'te belirtilen istisnalar dışında kalan ve iş sözleşmesine dayalı tüm işler kural olarak İşK hükümlerine tabi olur. Keza İşK kapsamında bir kimsenin işçi, işveren veya işveren vekili ya da bir yerin işyeri niteliği kazandığı andan itibaren İşK m. 4'de istisnalar hariç, o kişilere ve yere İşK uygulanır. İşK m. 4'de, İşK'nın uygulama alanı bulamayacağı işler ve iş ilişkileri bentler halinde tek tek sayılmıştır. Örneğince hizmetlerinde, deniz ve hava taşıma işlerinde, sporcular hakkında, tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri vb. iş ve iş ilişkilerinde İşK uygulanmaz. İşte İşK'nın hükümlerinin uygulanmadığı iş veya iş ilişkilerinde, TBK hükümleri tatbik olur. Ancak İşK kapsamı dışında kalan iş veya iş ilişkileri için özel bir kanunda düzenleme bulunmaktaysa, kural olarak bu hükümler uygulanır. Bir başka deyişle İşK kapsamı dışında kalan ve özel iş kanunu kapsamına girmeyen (örn. Deniz İş Kanunu) iş veya iş ilişkilerine TBK tatbik olur. Unutulmamalıdır ki iş sözleşmesi ile ilgili olarak tarafların hak ve borçları bağlamında gerek İşK gerek özel kanunlarda bir düzenleme boşluğu olduğunda, bu konuda TBK'dan yararlanılır.

⁵⁰ Süzek, s. 235; Narmanhoğlu, s. 167; Çelik, s. 84.

işçi ile işverenin ölümü gibi sebeplerle de sona erebilir. Biz çalışmamız açısından sadece iş sözleşmesinin fesih ile son bulması halini ele alacağız.

TBK m. 432/1’de belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce, fesih bildiriminde bulunulması gerektiğini belirtmiştik. İşK’da ise belirsiz süreli iş sözleşmelerinde fesih bildirimini, İşKm. 17/1’de vazedilmiştir. İlgili düzenlemeye göre “*Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir*”. Bu fesih yolu kanun koyucu tarafından süreli fesih olarak adlandırılmıştır.

İş sözleşmesinin fesih yollarından biriside haklı nedenle fesihtir. İşK m. 24-25 gereği iş sözleşmesi, belirli veya belirsiz süreli olması önem arzetmeksizin haklı bir nedenin varlığı halinde fesh edilebilir⁵¹. Dolayısıyla belirsiz süreli iş sözleşmesi, hem İşK m. 17’deki fesih süresine uyararak hem de haklı nedenle feshedilebilir. Belirli süreli iş sözleşmesi ise TBK’deki hükümler saklı kalmak üzere sadece haklı nedenle feshedilebilir. Bu sebeple çalışmamızda iş sözleşmesinin feshi, süreli fesih ve haklı nedenle fesih olmak üzere iki başlık altında ele alınmıştır⁵².

Bu konu başlığı altında İşK m. 109’daki düzenlemeyi de ele almakta fayda bulunmaktadır. Zira İşK m. 109’da “*Bu kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir*” hükmüne yer verilmiştir. İlgili düzenlemedeki koşullar doktrindeki hâkim görüşe göre geçerlilik

⁵¹ **Süzek**, s. 530.

⁵² Belirli süreli iş sözleşmeleri, İşK m. 17 kapsamına dâhil değildir. Dolayısıyla belirli iş sözleşmeleri fesih bildirimini yoluyla sona erdirilemez. Ancak TBK’deki hükümler saklı kalmak üzere İşK m. 24 ve 25’e göre belirli süreli iş sözleşmeleri haklı nedenle feshedilebilir.

şartı olmayıp ispat şartıdır⁵³. Bu sebeple ispat edilmek şartıyla, her ne şekilde yapılmış olursa olsun fesih bildirimini geçerli olur⁵⁴.

2) İş Kanunu'na Göre İş sözleşmesinin Süreli Fesih

Süreli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmesini belirli sürenin⁵⁵ geçmesiyle sona erdiren tek taraflı irade beyanıdır⁵⁶. Bu irade beyanının hüküm ve sonuçlarını doğurması için karşı tarafın kabulüne gerek yoktur. Dolayısıyla muhattaba yöneltilmesi ve ona varması yeterlidir⁵⁷. Süreli fesih, mevcut sözleşme ilişkisini sona erdirmesi sebebiyle yenilik doğuran bir haktır⁵⁸. Bu hak hem işçi hem işveren tarafından kullanılabilir.

⁵³ **Süzek**, s. 534; **Narmanhoğlu**, s. 354; **Çelik**, s.202; Kazım Yücel **Dönmez**, İş Hukukunda Tazminatlar, Ankara 2008, s. 383.

⁵⁴ Yargıtayın İşK m. 109'daki koşulların ispat şartı olduğu yönünde birçok kararı bulunmaktadır. "Fesih bildirimini yazılı olarak yapılması, İşK m. 109'un bir sonucudur. Ancak yazılı şekil şartı, geçerlilik koşulu olmayıp ispat şartıdır. Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Ulaşma, muhatabın hâkimiyet alanına girdiği andır"(Bkz. Yarg. 7. HD. T. 16.2.2016, E. 2015/45439, K. 2016/3366) (www.kazancı.com)(05/12/2016). "Bildirimli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusudur. Başka bir anlatımla belirli süreli iş sözleşmelerinde fesheden tarafın karşı tarafa bildirimde bulunarak önel tanınması gerekmez. Fesih bildirimini bir yenilik doğuran hak niteliğini taşıdığından ve karşı tarafın hukukî alanını etkilediğinden, açık ve belirgin biçimde yapılmalıdır. Yine aynı sebeple kural olarak şarta bağlı fesih bildirimini geçerli değildir. Fesih bildiriminde 'fesih' sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Bazen fesih işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması buna örnek olarak verilebilir. Dairemizce, işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden 'işverenin feshi' olarak değerlendirilmektedir. Fesih bildirimini yazılı olarak yapılması, İşK m. 109'un bir sonucudur. Ancak yazılı şekil şartı, geçerlilik koşulu olmayıp ispat şartıdır"(Bkz. Yarg. 9. HD. T. 15/12/2015, E. 2014/22778, K. 2015/35420) (www.kazancı.com)(05/12/2016).

⁵⁵ Bu süreler, İşK m. 17'de düzenlenmiştir. İlgili düzenlemeye göre "Belirsiz süreli iş sözleşmeleri, fesih bildirimini diğer tarafa yapılmasından başlayarak işi altı aydan az sürmüş olan işçi için, iki hafta sonra; işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, dört hafta sonra; işi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, altı hafta sonra; işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır".

⁵⁶ **Çelik**, s. 203.

⁵⁷ **Narmanhoğlu**, s. 352.

⁵⁸ **Baycık**, s. 347.

Sürelî fesih hakkı, iş güvencesi⁵⁹ kapsamında yararlanan ve yararlanmayan işçiler açısından ayrı ayrı ele alınmalıdır. Zira bir işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmaması farklı sonuçlar doğurmaktadır. İş güvencesi kapsamında olmayan bir işçinin sözleşmesini, sürelî fesih yoluyla sona erdirebilmesi içinsözleşmenin belirsiz sürelî olması yeterlidir⁶⁰. Ancak iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin sözleşmesinin sürelî fesih yoluyla sona erdirilebilmesi için sözleşmenin belirsiz sürelî olması yeterli değildir. Zira işveren sürelî fesih yoluyla sözleşmeyi sona erdirmek için aynı zamanda geçerli sebep veya sebeplere dayanmalıdır. Dolayısıyla işveren iş güvencesi kapsamındaki belirsiz sürelî iş sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşmesini ancak geçerli sebeple feshedebilir.

İşKm. 18’de geçerli nedenle feshin şartları, hangi işçileri kapsadığı ve geçerli neden sayılmayacak hallerde tek ele alınmıştır. Keza İşK m. 18’in gerekçesinde geçerli sebepler, “İşK m. 25’de belirtilenler kadar ağırlıklı olmakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir”

⁵⁹ İş güvencesi, işverenin iş sözleşmesini keyfi olarak feshetmesine karşı getirilen bir iş hukuku kurumudur. Bir başka ifadeyle iş güvencesi, işçinin feshe karşı korunmasını sağlamaktadır. Bu sebeple iş güvencesi kapsamında yer alan bir işçinin sözleşmesinin işverence feshi, geçerli bir sebebe dayanmalıdır. Dolayısıyla iş güvencesi kapsamında yer alan işçilerin tespit edilmesi gerekmektedir. Buna göre İşK m.18 dikkate alındığında bir işçinin iş güvencesi kapsamında olabilmesi için;

- ✓ İşK’ a tabi bir işyerinde çalışan işçi sayısının en az 30 olması,
- ✓ Sözleşmesi feshedilecek işçinin belirsiz sürelî iş sözleşmesi ile çalışıyor olması,
- ✓ İşçinin en az altı aylık kıdeminin bulunması ve
- ✓ İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri konumunda bulunmama şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir (Cevdet İlhan **Günay**, İş Güvencesi Uygulamasında Hukuki Sorunlar ve Öneriler, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Ankara 2010, s. 153vd.; Hakan **Keser**, İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 23, İstanbul 2011, s. 144; Fevzi **Şahlanan**, 4857 Sayılı Kanun’un İş Güvencesine İlişkin Hükümleri, Bankacılar Dergisi, S. 52, İstanbul 2005, s.56; Mustafa **Alp**, İşçinin Feshe Karşı Korunması ‘İş Güvencesi Yasası’, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 1, İzmir 2003, s.1; Talip **Aras**, İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları ve Emredicilik, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 119, Ankara 2015, s. 435 vd.).

⁶⁰ İş güvencesi kapsamında yer almayan işçiler için işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorunda değildir. Keza işverenin hakkındaki iddialara karşı işçinin savunmasını alması da gerekmez.

olarak izah edilmiştir⁶¹. Bu açıklama ışığında geçerli sebeple feshi, bir haklı fesih nedeni oluşturacak ağırlıkta olmamakla birlikte, işverene bildirim sürelerine uyarak belirsiz süreli iş sözleşmesine son verme olanağı tanıyan hak olarak tanımlayabiliriz⁶².

İşverenin geçerli nedenle sözleşmeyi feshi, son çare olarak görülmelidir⁶³. Eğer işveren işçinin iş ilişkisini sürdürmesini sağlayacak başka imkâna sahipse sözleşmeyi feshetmesi caiz değildir⁶⁴. Keza işveren İşK m. 18’de belirtilen hallerde de sözleşmeyi feshedemez. Zira İşK m. 18’de geçerli neden olabilecek hallere örnekler verilmiştir. Dolayısıyla işveren bu veya buna benzer

⁶¹ Geçerli sebepler, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen nedenlerdir (Çelik, s. 226).

⁶² Sarpek Süzek, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976, s. 110-111. Geçerli nedenle fesih yolu, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde işverence sözleşmenin son bulmasını sağlayan haktır. Bu hak ile işveren, işçiye veya işyerine ilişkin geçerli sebeplerle belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmektedir. Dolayısıyla iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedene dayanacağını kabul etmek gerekir (Narmanhoğlu, s. 509-510).

⁶³ “Davacının iş sözleşmesi 2.12.2014 te fesih bildirim ile işgücü fazlası doğması, aynı sayı ve aynı nitelikte işçi çalıştırma olanağının kalmaması nedeni ile organizasyon değişikliği olduğu, davacının emeğine ihtiyaç kalmadığı ve biriminin kapatılması sebebi ile feshedilmiştir. Tutarlılık ve ölçülülük denetimi kapsamında, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı, feshin son çare olması ilkesine uyulup uyulmadığı, davacının başka bir birimde ya da iddiası olduğu üzere yakın yerlerde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği, bu yakın çalışma merkezlerinde işgücü ihtiyacı ya da yeni alım durumu ile davalı işyerinin mali tabloları ve finansal kayıtlarını değerlendirilmesi, kayıtlara göre organizasyon değişikliği ve işgücü fazlalığının oluşup oluşmadığı yönünden somut olarak araştırma yapılmalıdır. Bunun için de işletmede veya işyerinde çalışan tüm işçilerin görev tanımları, işletme, işyeri organizasyon şeması, işten çıkarılacak işçilerin işyeri şahsi sicil dosyası, görev tanımları ve çalıştıkları bölümleri gösteren kayıtlar ile fesihten önce ve sonrasında kapsayacak şekilde işçi alımı ve çıkarılmasını gösteren işyeri Sosyal Sigortalar Kurumu bildireleri getirilmeli, özellikle işletmenin faaliyet alanını ve iş organizasyonunu bilen Mali Müşavir, İnsan kaynakları uzmanı ve Endüstri Mühendisinden oluşan üç kişilik uzman bilirkişi heyeti aracılığı ile mahallinde inceleme yapılmalı ve feshin yukarıda belirtilen ilkelere göre geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmelidir. Mahkemece eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir” (Yarg. 22. HD. T. 11.4.2016, E. 2016/7834, K. 2016/10455) (www.kazancı.com) (05/12/2016).

⁶⁴ Narmanhoğlu, s. 515; Çelik, s. 239; Göktaş, s. 19-20; Tuncay Senyen Kaplan, Belirsiz Süreli İş Sözleşmelerinde Haksız Fesih ve Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Getirilen Yeni Düzenlemeler, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010, s. 214-215

nedenler sebebiyle iş sözleşmesini feshedemez⁶⁵. Burada işverenin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshinin, geçerli bir sebebe dayanma zorunluluğunun sadece iş güvencesi kapsamında olan işçiler açısından söz konusu olduğunu tekrar vurgulamakta fayda bulunmaktadır. Bu sebeple iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bakımından işveren, İşK m. 17'de belirtilen sürelerle uymak şartıyla belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir. Böyle bir durumda işverenin fesih beyanında bulunması yeterli olup; ayrıca bir sebep göstermesi gerekmez⁶⁶.

Geçerli sebeple fesih, işçinin yetersizliği veya davranışlarından doğabilecek gibi işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden de kaynaklanabilir. İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli sebeple fesihte işçinin elinde olmayan bazı sorunlar feshin nedenini oluşturmaktadır⁶⁷. Ancak işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebeple fesihte, işçinin iradesi önemli rol oynamaktadır⁶⁸. Zira bu halde işçi, iradesi ile farklı şekilde davranması mümkünken işye-

⁶⁵ İşK m. 18: "...sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak, işyeri sendika temsilciliği yapmak, mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip "veya yükümlülüklerini yerine getirmek" için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler, İşK m.74'de öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek ve hastalık veya kaza nedeniyle İşK m.25'in (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık geçerli bir sebep oluşturmaz".

⁶⁶ Narmanhoğlu, s. 509.

⁶⁷ İşçinin ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışması; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansla sahip olması, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmaması; öğrenme ve kendini yetiştirme de yetersiz olması; sık sık hastalanması; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalığa kapılması vb. işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli sebeplere örnek olarak verilebilir.

⁶⁸ İşverene zarar vermek ya da 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 vb. işçinin davranışlarından doğan geçerli sebepler olarak örnek verilebilir.

rinde işi engeller bir tavır sergilemektedir⁶⁹. Bu sebeple işçinin yetersizliği nedeniyle işverenin geçerli sebeple sözleşmeyi feshetmesi için işçinin kusurunun olması gerekmez⁷⁰. Fakat işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenle fesih halinde işçinin kusurunun varlığı aranır⁷¹.

İşveren, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden doğan geçerli sebeplerle belirsiz süreli iş sözleşmesini feshedebilir. Bu geçerli fesih sebeplerinde işçinin fiziki, mesleki durumu ya da fiili veya fikri davranışları feshin nedeni oluşturmamaktadır. Bir başka deyişle işçinin kişiliği ile ilgisi olmayan geçerli fesih sebepleridir⁷².

3) İş Kanunu'na Göre İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi

Kanun koyucu İşK'da haklı neden kavramının tanımına yer vermemiştir. Bunun yerine İşK m. 24 ve 25'te haklı neden oluşturacak sebepleri bentler halinde ele almıştır. Haklı neden kavramının TBK m. 435'te genel olarak bir tanımının yapıldığını belirtmiştik⁷³. İşte genel bir kanun olan ve borç ilişkilerini düzenleyen TBK'daki ilgili tanım, İşK açısından da yol gösterici olur⁷⁴. Dolay-

⁶⁹ Köseoğlu, s. 151.

⁷⁰ Mustafa Kılıçoğlu/Kemal Şenocak, İş Kanunu Şerhi, C.1, İstanbul 2008, s. 487; Baysal, s. 41-42; Eda Manav, İş Hukukunda Geçersiz Feshin Geçerli Fesih Sayıldığı Haller, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 11 S. 2, Ankara 2010, s. 73; Bektaş Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2009, s. 237.

⁷¹ Süzek, s. 585; Köseoğlu, s. 151.

⁷² Narmanhoğlu, s. 512. İşletmenin, işyerinin veya işin gerekleri nedeniyle fesih, ekonomik güçlük, yeniden yapılanma gerekliliği veya teknolojik gelişmenin sonucu ortaya çıkan sebeplerden doğmaktadır. Zira bu sebepler sonucunda işverenin, yeni ihtiyaca göre iş gücünü uyarlaması gerekmektedir. Dolayısıyla bu zorunluluk işverenin, belirsiz süreli iş sözleşmesini feshini geçerli bir sebep haline getirmektedir (Süzek, s. 602). Sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve siparişin azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı, yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, iş yerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi, bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebepler, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebepler olarak örnek verilebilir.

⁷² Köseoğlu, s. 151.

⁷³ Bkz. Fesih Kavramı, B, 2.

⁷⁴ Haklı neden kavramının aydınlatılması ve yol göstermesi açısından bir rol oynar (Oğuzman, s. 43).

sıyla İşK'daki haklı neden kavramını, sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kuralına göre iş ilişkisini sürdürmesi beklenmeyen bütün durum ve koşullar olarak tanımlayabiliriz⁷⁵.

İş sözleşmesinin belirli süreli ya da belirsiz süreli olması, haklı nedenle feshedilmesine engel değildir. Fakat süresiz işlerde haklı nedenle fesih sözü konusu olmaz (İşK m. 10). Bu sebeple işçi veya işverenin haklı nedenle sözleşmeyi feshedebilmesi için sürekli⁷⁶ bir işin olması zorunludur. Keza haklı nedenin varlığı feshin gerçekleşmesi için yeterli değildir. Ayrıca fesih beyanının da bulunması gerekir. Dolayısıyla haklı nedenle iş sözleşmesinin feshi için; sürekli bir işin varlığı, haklı bir neden ve fesih beyanı şartlarının birarada bulunması gerekmektedir⁷⁷. Bu açıklamalar ışığında haklı nedenle feshi, dürüstlük kuralı gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendinden beklenemeyecek tarafa belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesini (haklı nedenle) feshetme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran hak olarak tanımlayabiliriz⁷⁸.

Haklı nedenle fesih halleri sadece İşK'nda ve TBK'da düzenlenmemiştir. Aynı zamanda Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndada haklı nedenle fesih halleri ele alınmıştır⁷⁹. Öğretide

⁷⁵ **Süzek**, s. 695.

⁷⁶ İşK m.10 : *'Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süresiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir'*.

⁷⁷ Kenan **Tunçomağ**/Tankut **Centel**, İş Hukukunun Esasları, Ankara 2008, s. 205-206.

⁷⁸ **Narmanhoğlu**, s. 416; **Süzek**, 695; **Köseoğlu**, s. 103; Sami **Narter**, Sözleşmeden Fesih Halinde Boşta Geçen Surede Ödenecek Miktar Ücret Midir, Tazminat Mı?, Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:13, S:2, İstanbul 2013, s.5.

⁷⁹ DİK m.14'de süresi belirli olmayan veya belirli süre veya belirli bir sefer için yapılmış olan iş sözleşmelerinin işveren veya gemi adamı tarafından bildirimsiz feshinin nedenleri ayrı ayrı sayılmıştır. İş sözleşmesinin işveren veya işveren vekili tarafından feshi halinde feshin sebepleri yazılı olarak gemi adamına bildirilecek; bildirim olanağı yoksa durum bir tutanakla tespit olunur (Kemal **Oğuzman**, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s. 36). BİK m. 10'a göre, mesleğe ilk başlayan gazeteciler için deneme süresi en çok üç aydır. Bu süre içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresinin beklemeden ve tazminat yükümlülüğüne tabi olmaksızın feshedebilirler. Söz konusu hükümde taraflar denildiğine göre gerek işveren gerekse de gazeteci iş sözleşmesini deneme süresi içinde derhal feshedebilir. BİK'nın haklı sebep gerekmesizin deneme süresi içinde iş sözleşmesini derhal feshedebileceklerini öngören 10. madde hükmü dışında İşK olduğu gibi BİK' de de derhal fe-

haklı nedenle fesih, önelsiz fesih, derhal fesih, süresiz fesih gibi kavramlarla ifade edilmektedir⁸⁰.

İşçinin haklı nedenle fesih halleri İşK m. 24'te; işverenin haklı nedenle fesih halleri ise İşK m. 25'te düzenlenmiştir. Kanun koyucu hem işçi hemde işveren açısından haklı nedenle fesih hallerini "sağlık sebepleri", "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" ve "zorlayıcı sebepler" başlıkları altında üç grupta ele almıştır. İşK'da işveren açısından işçinin, gözüne alınması veya tutuklanması halinde devamsızlık halinde dördüncü bir grup olarak eklenmiştir. Ahlaka ve iyiniyete uymayan haller⁸¹ ve benzerleri ifadesinden anlaşıldığı üzere bu bentteki haller sınırlı olarak sayılmamıştır. Bir başka deyişle benzeri hallerde haklı fesih sebebi sayılır.

sih sebepleri gazeteci ve işveren yönünden ayrı ayrı düzenlenmiştir (Nuray **Karaçay**, Gazetecilerin Basın İş Kanunundan Doğan Hakları ve Sorumlulukları, İstanbul 2010, s.178). Sözleşmenin süresi ister belirsiz isterse belirli olsun, kanunda gösterilen haklı sebeplerden biri varsa, gazeteci veya işveren tarafından ihbar süresi verilmeksizin derhâl sona erdirilebilir. Gazetecinin veya işverenin kusurlu davranışları sebebiyle doğan fesih hakkının hangi süre içinde kullanılacağı konusunda Kanunda bir hüküm yoktur. Bu konudaki boşluğun 4857 sayılı İş Kanunu m. 26'ya kıyasen doldurulması doğru olur (Müjdat **Şakar**, Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.2, İstanbul 2008, s. 11-29). STİK m.70: '*Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir*' (Detaylı bilgi için bkz. Melda **Sur**, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2011, s.454-455).

⁸⁰ Hamdi **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, İstanbul 2008, s. 603; **Süzek**, s. 695 **Narmanhoğlu**, s. 416; **Gümüş**, s. 523; **Göktaş**, s. 18; S. Alp **Limoncuoğlu**, İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 15, Özel Sayı, İzmir 2013, s.547; Selahattin **Bayram**, Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Uyuşmazlık Konularıyla İş Kanunu, Ankara 2012, s.490; Durmuş **Özcan**, İş Hukuku, Ankara 2011, s. 46; Fevzi **Demir**, Sorularla Bireysel İş Hukuku 1. Cilt, Ankara 2006, s. 463.

⁸¹ İşK m. 26'ya göre işçi ile işverenin, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde işverenin veya işçinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öğrendiği günden başlayarak altı iş günü içerisinde herhalde işverenin fiilinin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içerisinde sözleşmeyi feshetmesi gerekmektedir. Bu süreler hak düşürücü sürelerdir. Bu hak düşürücü süre sadece ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde geçerlidir. Sağlık sebepleri ve zorlayıcı nedenlerde bu hüküm uygulanmaz (**Mollamahmutoglu**, s. 592; **Süzek**, s. 719; **Narmanhoğlu**, s. 467).

Haklı bir nedenle iş sözleşmesini sona erdirmek isteyen işçi veya işverenin bu yöndeki iradelerini karşı tarafa yazılı⁸² olarak bildirmeleri gerekir. Zira haklı bir nedenle iş sözleşmesini feshetmeye hakkı olan işçi veya işveren iş sözleşmesinin devam etmesini isteyebilirler. Keza fesih bildirimini işçi veya işverene varma anından⁸³ itibaren hüküm ve sonuçlarını doğurur⁸⁴. Ayrıca fesih beyanında fesih nedeninin gösterilmesi yararlı olur⁸⁵.

D. Eylemli Fesih

İş sözleşmesini sona erdiren fesih türlerinden birisi de eylemli fesihtir. Eylemli fesih, uygulamada ortaya çıkmış bir fesih türüdür. Daha öncede belirttiğimiz üzere iş sözleşmesini feshetmek isteyen taraf, karşı tarafa fesih beyanında bulunmalıdır. Fakat bu fesih beyanında fesih kelimesinin yer alması gerekmez. Bir başka deyişle fesih beyanında fesih kelimesi kullanılmadan da iş sözleşmesi feshedilebilir. Dolayısıyla belirli şartlar altında iş sözleşmesini feshetme iradesini ortaya koyan eylemler sözleşmeyi sona erdirebilir. Buna göre işçi veya işverenin iradelerini ortaya koyan eylemler, iş sözleşmesinin feshedildiği şekilde yorumlanabilir.

Yargıtay eylemli feshi, iş sözleşmesinin taraflarının fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme halinin birleştiği bir fesih türü olarak tarif etmiştir⁸⁶. Uygulamada eylemli fesih halleri ile sık sık karşıla-

⁸² Haklı bir nedenle fesih bildirimini de İşKm.109'a göre yazılı olarak yapılmalıdır. Fakat doktrinde ilgili hükmün geçerlilik şartı olmayıp ispat şartı olduğu ileri sürülmektedir. Yani haklı bir nedenle sözleşmeyi sözlü olarak fesheden işçi veya işverenin feshi geçerli olur. Bununla birlikte herhangi bir ihtilafa yol açmamak için beyanın yazılı olarak, fesih iradesi ve dayanılan haklı sebep açıkça gösterilerek yapılması uygun olur (Süzek, s. 695 Narmanlıoğlu, s. 416).

⁸³ TBK.m.10: "Geri alma açıklaması, diğer tarafa öneriden önce veya aynı anda ulaşılmış ya da daha sonra ulaşmakla birlikte diğer tarafça öneriden önce öğrenilmiş olursa, öneri yapılmamış sayılır". Dolayısıyla işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih etmesine rağmen fesih beyanı işverene varmadan veya işverenin öğrenmeden geri alabilir.

⁸⁴ Tunçomağ/Centel, s. 219, Mollamahmutoğlu, s.595.

⁸⁵ Tunçomağ/Centel, s.218.

⁸⁶ "Fesih bildirimini bir yenilik doğuran hak niteliğini taşıdığından ve karşı tarafın hukukî alanını etkilediğinden, açık ve belirgin biçimde yapılmalıdır. Yine aynı sebeple kural olarak şarta

şılmaktadır. İşçi açık bir fesih beyanında bulunmak yerine işi bırakma ya da terk etme yönünde eylemleri tercih etmektedir⁸⁷. Keza işveren de fesih bildiriminde bulunmak yerine birçok farklı eylemlerle bu fesih yoluna başvurmaktadır. İşverenin eylemli fesih hallerine, işçiyi işe almaması, işçinin otomatik geçiş kartına el koyması, işi gereği işçinin kullanması gereken eşyaların elinden alınması, işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi vb. durumları örnek gösterebiliriz.

II. SONUÇ

İş sözleşmesi, TBK’da düzenlenen hizmet sözleşmesi ile aynı anlama gelmektedir. Dolayısıyla iş sözleşmesi ile hizmet sözleşmesi arasında genel olarak farklılık bulunmamaktadır. Ancak her iki kanunda farklı kavramların kullanılması terim birliğinin sağlanamamasına yol açmaktadır. Bu sebeple kanatımızca TBK’da daiş sözleşmesi kavramının kullanılması yerinde olur.

İşçi ile işveren akdettikleri iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir. Gerek TBK’da gerek İŞK’da işçi ve işverene sözleşmeyi feshetme hakkı tanınmıştır. Ancak bu fesih halleri, bir takım şartlara tabi kılınmıştır. Özellikle fesih, sözleşmenin belirli süreli ve belirsiz süreli olması açısından önemli rol oynamaktadır. Kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmeleri feshedilir. Ancak bazı hal-lerde belirli süreli iş sözleşmeleri de fesih ile sona erebilir. Mesela haklı nedenle fesih, belirli süreli iş sözleşmesini sona erdirir. Keza belirli süreli iş sözleşmesinde bir deneme süresi belirlenmişse, bu süre içerisinde taraflar sözleşmeyi feshedebilir.

bağlı fesih bildirimini geçerli değildir. Fesih bildiriminde ‘fesih’ sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir”(Yarg. 9. HD. T. 30.3.2016, E. 2014/35646, K. 2016/7896) (www.kazancı.com) (05/12/2016).

⁸⁷ Levent Akın, İş Akdini Fesheden Tarafın Belirlenmesi, Çimento İşveren Dergisi, S.6, C.25, Ankara 2011, s. 31.

Genel bir kanun olan ve borç ilişkilerini düzenleyen TBK'daki ilgili düzenlemeler, İŞK açısından da uygulama alanı bulur. Zira İŞK kapsamındaki bir iş sözleşmesi taraflararasında borç ilişkisi doğurmaktadır. Özellikle konumuz açısından TBK'daki iş sözleşmesine ilişkin maddeler, İŞK kapsamındaki iş sözleşmesine uygun düştüğü ölçüde uygulanır. Mesela TBK m. 430/3'tekion yıldan uzun süreli belirli süreli iş sözleşmesinin fesih bildirim yoluyla sona erdirebileceğine ilişkin düzenleme bu duruma örnek verilebilir. Zira İŞK'da böyle bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak sözleşme özgürlüğünü aşan ve kişilik haklarını aşırı sınırlayan İŞK kapsamındaki bir iş sözleşmesinde, fesih hakkının olmaması düşünülemez. Dolayısıyla her ne kadar İŞK'da hüküm bulunmasa dahi, TBK m. 430/3, İŞK kapsamındaki iş sözleşmeleri içinde uygulama alanı bulur.

İŞK'da fesih, süreli ve haklı sebeple fesih olmak üzere ikiye ayrılır. Süreli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmesini belirli sürenin geçmesiyle sona erdiren tek taraflı irade beyanıdır. İşveren iş güvencesi kapsamında belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşmesini ancak geçerli sebeple feshedebilir. Ancak işverenin geçerli nedenle sözleşmeyi feshi, son çare olarak görülmelidir. Eğer işveren işçinin iş ilişkisini sürdürmesini sağlayacak başka imkâna sahipse sözleşmeyi feshetmesi caiz değildir.

Dürüstlük kuralı gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendinden beklenemeyecek işçi veya işveren belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkına sahip olur. İŞK'a göre haklı nedenle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için; sürekli bir işin varlığı, haklı bir neden ve fesih beyanı şartları birarada bulunmalıdır. Haklı nedenle fesih, İŞK m.24 ve 25. maddelerinde yazılan sebepler dolayısıyla yapılabilir. Fakat İŞK m.24 ve 25. maddelerinin2. bendinde yer alan ahlaka ve iyiniyete uymayan haller ve benzerleri ifadesinden anlaşıldığı üzere bu bentteki haller sınırlı olarak sayılmamıştır. Dolayısıyla benzeri hallerde haklı fesih sebebi sayılır.

KAYNAKÇA

- Abdurrahman **Savaş**, Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Y. 7, S. 26, Ankara 2016.
- Akın **Ünal**, Kelepçeleme Sözleşmeleri, Ankara 2012.
- Ali Cengiz **Köseoğlu**, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, İstanbul 2011.
- Ali Naim **İnan**/Özge **Yücel**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2014.
- Alper **Gümüş**, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 3. Bası, C.1, İstanbul 2013.
- Aydın **Zevkliler**/Emre **Gökyayla**, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Ankara 2014.
- Bektaş **Kar**, İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2009, s. 237.
- Cevdet İlhan **Günay**, İkale Sözleşmesi, Çimento İşveren Dergisi, C. 23, S. 5, İstanbul 2011.
- Cevdet İlhan **Günay**, İş Davaları, Ankara 2008.
- Cevdet İlhan **Günay**, İş Güvencesi Uygulamasında Hukuki Sorunlar ve Öneriler, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010.
- Cevdet **Yavuz**, Borçlar Özel Hükümleri, Ankara 2014.
- Cevdet **Yavuz**, Medeni Hukuka ve Borçlar Hukukuna İlişkin Mahkeme Kararları Kroniği, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 51, S.1-4, İstanbul 1986.

- Çağlar **Özel**, Mukayeseli Hukuk Işığında Tüketiciyi Koruyan Geri Alma Hakkı, Ankara 1998.
- Derya **Ateş**, “İrade Özerkliği Kapsamında MK. M. 23/II İrade Özerkliği Kapsamında MK. m. 23/II Hükümü ve Karar Özgürlüğü, Ankara Barosu Dergisi, S. 2, Ankara 2007.
- Durmuş **Özcan**, İş Hukuku, Ankara 2011.
- Eda **Manav**, İş Hukukunda Geçersiz Feshin Geçerli Fesih Sayıldığı Haller, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 11 S. 2, Ankara 2010.
- Erdem **Özdemir**, İkale ve Alternatif Bir Öneri Olarak “Sulh Sözleşmesi”, Çimento İşveren Dergisi, C. 27, S. 3, İstanbul 2013.
- Esra **Baskan**, Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanununun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanununa Etkisi, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Sergisi, C. 9, S. 35, İstanbul 2013.
- Fatih **Uşan**, İşçinin Kendisinin İşi İle İlgili Olmayan Bir Hastalığa Yakalanması, Haklı Fesih Nedeni Sayılıp, Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Bir Durum Mudur?, Çalışma ve Toplum Dergisi, İstanbul 2013.
- Fatma Burcu **Savaş**, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul 2012.
- Fevzi **Demir**, Sorularla Bireysel İş Hukuku 1. Cilt, Ankara 2006.
- Fevzi **Şahlanan**, 4857 Sayılı Kanun’un İş Güvencesine İlişkin Hükümleri, Bankacılar Dergisi, S. 52, İstanbul 2005.
- Fikret **Eren**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2014, 18. Bası.

- Fikret **Eren**, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Ankara 2014.
- Gaye **Baycık**, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011.
- Gülgün **Anık**, Borçlunun Temerrüdünden Dolayı Sözleşmeden Dönme, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 59, Ankara 2005.
- Gülsevil **Alpagut**, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Sergisi, C. 8, S. 31, İstanbul 2012.
- Hakan **Keser**, İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 23, İstanbul 2011.
- Hamdi **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, İstanbul 2008.
- Harun **Demirbaş**, Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2007.
- Hasan **Geniş**, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Sınırları, Ankara 2013.
- Hasan Nüvit **Gerek**, İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 4, İstanbul 2011.
- Herdem **Belen**, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Genel Hükümler, İstanbul 2014.
- Hüseyin **Hatemi**/Emre **Gökyayla**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2015.
- İsmet **Sungurbey**, Saleilles, Von Tuhr, Wieland'ın Eserlerinin Türkçeleri Üzerine Bir İki Söz, İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 1, S. 1, İstanbul 1957.

- Kazım Yücel **Dönmez**, İş Hukukunda Tazminatlar, Ankara 2008.
- Kemal **Oğuzman**, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi, İstanbul 1955.
- Kenan **Tunçomağ/Tankut Centel**, İş Hukukunun Esasları, Ankara 2008.
- Levent **Akın**, İş Akdini Fesheden Tarafın Belirlenmesi, Çimento İşveren Dergisi, S.6, C.25, Ankara 2011.
- Melda **Sur**, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2011.
- Mustafa **Alp**, İşçinin Feshe Karşı Korunması ‘İş Güvencesi Yasası’, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 1, İzmir 2003.
- Mustafa **Kılıçoğlu/Kemal Şenocak**, İş Kanunu Şerhi, C.1, İstanbul 2008.
- Müjdat **Şakar**, Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.2, İstanbul 2008.
- Nuray **Karaçay**, Gazeticilerin Basın İş Kanunundan Doğan Hakları ve Sorumlulukları, İstanbul 2010.
- Nuri **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2012.
- Nuri **Çelik**, Toplu İş Sözleşmeleri İle Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Artırılmasında Karşılaşılan Sorunlar, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 4, İstanbul 2011, s. 12
- Osman **Usta**, İş Hukukunda Akdin Fesihden Doğan Tazminatlar ve Uygulamalar, Ankara 1998, s. 1 vd.

- Özer **Seliçi**, Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, İstanbul 1976.
- Pınar Altınok **Ormancı**, Sürekli Borç İlişkilerinin Haklı Sebeple Feshi, İstanbul 2011.
- Polat **Soyer**, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi, Sicil, Ankara 2011.
- Rona **Serozan**, Sözleşmeden Dönme, İstanbul 2007, 2. Bası.
- S. Alp **Limoncuoğlu**, İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 15, Özel Sayı, İzmir 2013.
- Safa **Reisoğlu**, Hizmet Akdi Mahiyeti – Unsurları – Hükümleri, İstanbul 1968.
- Safa **Reisoğlu**, Türk Borçlar Hukuku, İstanbul 2013.
- Sami **Narter**, Sözleşmeden Fesih Halinde Boşta Geçen Surede Ödenecek Miktar Ücret Midir, Tazminat Mı?, Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:13, S:2, İstanbul 2013.
- Sarpek **Süzek**, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976, s. 110-111.
- Sarpek **Süzek**, İş Hukuku, 8. Bası, İstanbul 2012.
- Selahattin **Bayram**, Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Uyuşmazlık Konularıyla İş Kanunu, Ankara 2012.

- Selda **Taşyürek**, Ayrımcılık Sebebi İle İş Akdinin Haksız Feshinde Ayrımcılık Tazminatı ile İş Güvencesi Tazminatına Birlikte Hükmedilip Hükmedilemeyeceği Sorunu, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.3, İstanbul 2013, s. 420.
- Sera Reyhani **Yüksel**, Vekâlet Sözleşmesinde Vekâlet Veren (Müvekkilin) Borçları, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, S. 134, Aralık 2013.
- Seracettin **Göktaş**, İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi, Ankara Barosu Dergisi, Y. 66, S. 1, Ankara 2008.
- Serkan **Ayan**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 54, S. 4, Ankara 2005.
- Başak **Güneş**/Faruk Barış **Mutlay**, Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”Ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 3, İstanbul 2011.
- Sermet **Akman**/Haluk **Burcuoğlu**/Atilla **Altop**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993.
- Talip **Aras**, İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları ve Emredicilik, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 119, Ankara 2015.
- Tamer **İnal**, Borca Aykırılık/Dönme ve Fesih, Ankara 2014, 4. Bası.
- Tuncay Senyen **Kaplan**, Belirsiz Süreli İş Sözleşmelerinde Haksız Fesih ve Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Getirilen Yeni Düzenlemeler, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010.

- Ulaş **Baysal**, İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep İle İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara 2011.
- Ünal **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku/Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2012.
- Vedat **Buz**, Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2015.
- Yeliz Bozkurt **Gümüüşçüoğlu**, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 2012.
- Yusuf **Yiğit**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 14, S. 2, İzmir 2012.
- Zekeriya **Kurşat**, Eser ve Vekâlet Sözleşmelerinin Nitelendirilmesi Sorunu ve Nitelendirmenin Hükmü, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 67, S.1-2, İstanbul 2009.