

Baskı Feshi ve Türk İş Hukuku'nda Uygulanabilirliği

Die Drückkündigung und ihre Anwendbarkeit im türkischen Arbeitsrecht

Dr. Öğr. Üyesi İrem YAYVAK NAMLI*

Arş. Gör. Halil Mert ÖZEL**

ÖZ

Baskı feshi, bir işçinin işten çıkarılması amacıyla üçüncü kişiler tarafından yapılan baskı sonucunda iş sözleşmesinin feshedilmesidir. Türk İş Hukuku'nda baskı feshi kavramından, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için işverence yapılan baskı sonucu, işçi tarafından gerçekleştirilen fesih anlaşılmaktadır. Diğer taraftan Alman İş Hukuku'nda baskı feshi, gerçek olmayan baskı feshi ve gerçek baskı feshi olarak ikiye ayrılır. Gerçek olmayan baskı feshinde, üçüncü kişiler tarafından işverene yapılan baskı, işçiden kaynaklanabilecek geçerli ya da haklı bir nedene dayanmaktadır. Üçüncü kişilerin yaptığı baskı, işverenin kararını etkileyen bir unsur olmakla birlikte tek başına feshin nedeni değildir. Gerçek baskı feshinde ise üçüncü kişiler tarafından işverene yapılan baskı, feshin nedenini oluşturmaktadır. Bu baskı dışında, fesih için bir neden yoktur. İşveren, sadece üçüncü kişinin baskısı sonucunda feshi gerçekleştirmektedir. Gerçek baskı feshinin birtakım şartları bulunmaktadır. Bu şartlar şu şekilde sıralanabilir: işverene yapılan baskının ciddi olması, işverenin baskıyı ortadan

* Doktor Öğretim Üyesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, irem.yayvak@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1669-6826.

** Araştırma Görevlisi, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, halilmert.ozel@bau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1640-7804.

kaldırabilmek için gerekli çabayı göstermesi, baskının ciddi bir ekonomik zarar doğurabilecek olması ve işverenin son çare (ultima ratio) olarak fesih yoluna başvurmasıdır. Üçüncü kişinin ciddi baskısını ve oluşabilecek ciddi ekonomik zararı ortadan kaldırabilecek hiçbir yol kalmamışsa iş sözleşmesi feshedilmelidir. Türk Hukuku'nda gerçek baskı feshinin, Alman Hukuku'ndaki görüşlerden hareketle işletme gereklerine dayanılarak yapılan bir fesih olduğu kabul edilebilir. Zira işverenin baskıya karşı gelmesi hâlinde yaşayabileceği ekonomik zarar, işletmesinin geleceğini etkileyebilir. Baskı feshi geçerli nedene dayanan bir fesih olarak ele alınırsa, işçinin iş sözleşmesi sona erdirildiğinde şartları oluşmuşsa ihbar ve kıdem tazminatı alacağı kabul edilmelidir. Ayrıca işçiye ek bir menfaatin sağlanması gerekip gerekmeyeceği tartışılabilir. Son olarak, baskı feshinde ise fesih bildirimini için süre, baskıya başka bir şekilde karşı konulamayacağı andan itibaren başlamalıdır.

Anahtar Kelimeler: İş sözleşmesinin feshi, baskı feshi, baskıyla fesih, gerçek olmayan baskı feshi, gerçek baskı feshi

Pressure Termination and Applicability in Turkish Labor Law

ABSTRACT

Pressure termination is the termination of an employment contract as a result of pressure from third parties for the purpose of dismissal of an employee. In Turkish Labor Law, the concept of pressure termination is understood as termination by the employee due to pressure brought by the employer to terminate the employment contract. On the other hand, in German Labor Law, pressure termination is divided into two types: unreal pressure termination and real pressure termination. Within the scope of unreal pressure termination, the pressure exerted on the employer by third parties is based on a valid ground or a just cause that may originate from the employee. Although the pressure by third parties is a component that affecting the employer's decision, it is not the cause of the termination on its own. In real pressure termination, the pressure imposed on the employer by third

parties constitutes the reason of the termination. Apart from this pressure, there is no ground for termination. The employer performs the termination only as a consequence of the third party's pressure. There are certain conditions for real pressure termination. These conditions can be stated as follows: the pressure on the employer must be substantial, the employer must make the reasonable effort to prevent the pressure, the pressure must be likely to cause serious economic damage and the employer must terminate the contract as ultima ratio. If there is no way to eliminate the substantial pressure of the third party and the serious economic damage that may occur, the employment contract should be terminated. In Turkish Law, accordance with the arguments in German Law, real pressure termination can be accepted as a termination based on exigencies of the enterprise. As a matter of fact, the economic damage that the employer may experience in case he/she resists the pressure may affect the future of his/her organization. If the pressure termination is considered as a termination based on a valid ground, it should be accepted that the employee will receive notice and severance pay when the contract is terminated. It is also questionable whether an additional benefit should be provided to the employee. Ultimately, in case of pressure termination, notice period should start from the time when the pressure can no longer be resisted.

Keywords: *Termination of employment contract, pressure termination, termination by pressure, unreal pressure termination, real pressure termination*

Giriş

İş hukukuna dair uyuşmazlıklar çoğunlukla iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkindir. İş sözleşmesi; ikale, işçinin ölümü veya belirli süreli iş sözleşmesinde sürenin dolması ile fesih dışındaki sebeplerle sona erebileceği gibi, taraflardan birinin fesih iradesiyle de sona erebilir. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshi, süreli fesih ve haklı nedenle fesih olmak üzere iki şekilde gerçekleşebilir. Süreli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarına sözleşmeyi sona erdirme yetkisi veren bir

haktır. İş güvencesine tâbi ve iş güvencesinin kapsamı dışındaki işçiler açısından süreli fesih ikiye ayrılarak incelenebilir.

İş güvencesi dışında kalan belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde, işverenin herhangi bir fesih nedenine dayanması gerekmemeyle birlikte, şartları oluşmuşsa ancak kötüniyet tazminatı işverenden talep edilebilir (*İŞK m. 17/f. 6*). Fakat iş güvencesine tâbi işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde işveren, geçerli bir nedene dayanmalı (*İŞK m. 18/f. 1*), fesih bildirimini yazılı olarak yapmalı, fesih nedenini açık ve kesin bir şekilde belirtmeli (*İŞK m. 19/f. 1*) ve fesih için Kanun'da aranan usule uymalıdır (*İŞK m. 19/f. 2*). Aksi takdirde işçinin işe iade davası açması mümkündür (*İŞK m. 20-21*).

İş güvencesi kapsamındaki bir işçinin iş sözleşmesinin feshinde, işverenin dayanması gereken nedenler; işçinin yeterliliğinden, davranışlarından veya işletme gereklerinden kaynaklanabilmektedir. Bu nedenler ışığında, işverenin fesih iradesi oluşabilmektedir. Diğer taraftan iş sözleşmesinin feshine yönelik işverenin bir düşüncesi yokken, üçüncü kişiler iş sözleşmesinin feshini baskı yoluyla işverenden talep edebilmektedir. Bu çalışmanın konusu da üçüncü kişilerin işverene yapabilecekleri baskının feshi geçerli kılıp kılamayacağıdır. Fakat Türk Hukuku'nda baskı feshi kavramı, Karşılaştırmalı Hukuk'a göre farklı bir anlam taşır.

Bu çalışmada, ilk olarak Türk Hukuku'ndaki baskı feshine ilişkin anlam farklılığı incelenecektir. İkinci olarak Alman Hukuku'ndan hareketle yapılacak olan değerlendirmelerde, baskı feshinin şartları ele alınacaktır. Son olarak, Alman Hukuku açısından ele alınan baskı feshinin Türk İş Hukuku'nda uygulanabilirliği tartışılacaktır.

I. Türk İş Hukuku'nda Baskı Feshi Kavramı

Türk İş Hukuku'nda baskı feshi kavramından, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için işverence yapılan baskı sonucu, işçi tarafından gerçekleştirilen fesih anlaşılmaktadır¹. Yargıtay'ın bu konuda önüne

¹ Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, 21. bası, İstanbul, 2021, s. 588-591; Ali Güzel, "İş Sözleşmesinin "Eylemli" Feshi ve Uygulama Sorunları", *Çalışma ve Toplum*, C. 4, S. 75, Y. 2022, 2485-2507, s. 2491; Hasan Kayırgan,

gelen uyuşmazlıklar, işçinin “(...) istifa dilekçesinin baskı altında alınıp alınmadığı, istifa iradesinin gerçeği yansıtıp yansıtmadığı noktasında toplanmaktadır (...)”².

Yargı kararları ve bu kararları inceleyen yazarlar, işçinin istifaya zorlanıp zorlanmadığını somut olayın özelliklerine göre değerlendirmektedir³. Yargıtay’a göre, “(...) İşverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vererek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması hâlinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu hâlde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir (...)”⁴.

“Eşi Sağlık Çalışanı Olan Bir İşçinin Diğer İşçiler Tarafından İstenmemesi Hali: Baskı Feshi”, *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V*, ed. Kübra Doğan Yenisey, Seda Ergüneş Emrağ, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022, 47-81, s. 75; Aslıhan Kayık Aydınalp, “Baskı Feshine İlişkin Alman Federal İş Mahkemesi Kararının İncelenmesi”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 9, S. 2, Y. 2018, 211-236, s. 228.

² Yargıtay 9. HD, T. 12.9.2017, E. 2016/17896, K. 2017/12955; Yargıtay 9. HD, T. 28.11.2017, E. 2016/798, K. 2017/19292 (Lexpera).

³ Tankut Centel, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ile Kıdem Tazminatına İlişkin 2018 Yılı Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi -2018-*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, 165-206, s. 169-170; Nurşen Caniklioğlu, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi -2017-*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, 185-368, s. 365-368; Saim Ocak/Barış Duman/Dursun Yılmaz/Hatice Duygu Özer, *Geçerli Sebep Feshe İlişkin İşçi Davranışları*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022, s. 375, 443. İşçinin gerçek fesih iradesinin tespiti konusunda detaylı bilgi için bkz. Hande Heper, *İş İlişkisinde İşçinin İradesi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 306-314.

⁴ Yargıtay 9. HD, T. 9.11.2023, E. 2023/16894, K. 2023/17084; Yargıtay 9. HD, T. 17.1.2023, E. 2023/30, K. 2023/558; Yargıtay 9. HD, T. 12.1.2023, E. 2022/16293, K. 2023/353; Yargıtay 9. HD, T. 16.3.2022, E. 2022/2041, K. 2022/3526; Yargıtay 9. HD, T. 21.12.2021, E. 2021/11217, K. 2021/16732 (Lexpera). İşçinin baskı sonucu iş sözleşmesini feshettiği durumlarda, Yargıtay’ın yaklaşımının isabetli olduğu yönünde bkz. Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayıncılık, 36. bası, İstanbul, 2023, s. 511, 479.

Yargıtay, yakın tarihli bir kararında “işverenin baskı feshi” ifadesini kullanmaktadır⁵. Nispeten eski kararlarında örnek olarak; çalışma koşullarında esaslı değişikliğe gidilmesi⁶, ücret ödeme şeklinde değişiklik⁷, işyerini terk etmeye zorlamak⁸ gibi eylemler de baskıyı oluşturan davranışlar arasında sayılmıştır. Doktrinde, Yargıtay kararlarının baskı feshine değil, aslında “baskıyla fesih” kavramına yer verdiği haklı olarak ifade edilmektedir⁹.

II. Alman İş Hukuku’nda Baskı Feshi Kavramı

Baskı feshi kavramı ilk olarak Alman Hukuku’nda ortaya çıkmıştır¹⁰. Esasında Alman İş Hukuku’nda baskı feshi, Türk Hukuku’na göre farklı anlamda kullanılan bir kavramdır. Söz konusu hukuk sisteminde baskı feshi (*die Druckkündigung*) kavramı, bir işçinin işten çıkarılması amacıyla üçüncü kişiler tarafından yapılan baskı sonucu, işverenin ilgili işçinin iş sözleşmesini feshetmesi anlamında

⁵ Yargıtay 9. HD, T. 28.11.2017, E. 2016/798, K. 2017/19292 (Lexpera).

⁶ Yargıtay 9. HD, T. 10.12.2010, E. 2010/22895, K. 2010/37240: “(...) işveren iş şartlarında esaslı değişikliğe giderek baskı feshi sonucu işçiyi iş sözleşmesini sona erdirmeye yöneltmeye çalışmıştır (...)” (Legalbank).

⁷ Yargıtay 9. HD, T. 2.7.2010, E. 2008/26792, K. 2010/21578: “(...) taraflar arasında itiraz edilmeyen şirket kaşesini içeren belgede ihbar ve kıdem tazminatı ödeneceği vaat edilmiştir. Sözü edilen bu vaat güven prensibi gereğince işvereni bağlar. Öte yandan işçinin ücret ödeme şeklindeki değişiklik bir anlamda işçiyi baskı feshi sonucu iş sözleşmesini sona erdirmeye yönelten bir davranıştır (...)” (Legalbank).

⁸ Yargıtay 9. HD, T. 3.6.2010, E. 2008/28671, K. 2010/15992: “(...) davacı servis şoförü olarak işyerinde çalışmaktayken işveren davaya cevabında da kabul ettiği gibi bir başka şoförü eğitmesinin istenmesi üzerine karşı çıkınca işverence mutfakta tutularak işyerini terk etmeye zorlanmıştır. Başka bir deyişle baskı feshine işçinin yönlendirilmesi söz konusudur (...)” (Lexpera).

⁹ Canan Ünal Adınır, “Müşteri Talebi Sonucu İşveren Feshinin Baskı Feshi Kapsamında Değerlendirilmesi”, *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V*, ed. Kübra Doğan Yenisey, Seda Ergüneş Emrağ, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022, 177-201, s. 188.

¹⁰ 10.10.1957 tarihli Alman Federal İş Mahkemesi kararında baskı feshi kavramına ilk kez yer verilmiştir. Bu karar için bkz. BAG, 10.10.1957, 2 AZR 32/56 (beck-online).

kullanılmaktadır¹¹. İşçinin iş sözleşmesinin feshine yönelik yapılan baskı ise çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Örneğin, işyerinde çalışan diğer işçilerin iş durdurma veya toplu olarak istifa tehdidi, müşterilerin sipariş iptali, işverenle olan ticari ilişkinin sonlandırılması, bankaların kredi başvurularını reddetmesi gibi tehditler, işveren üzerinde baskı aracı olarak kullanılabilir¹².

Doktrinde, baskı feshinin kabul edilebilirliği açısından ilk tartışma konusu, baskı feshinin bağımsız bir fesih türü olarak tanınmasının gerekip gerekmediği sorusundan kaynaklanmaktadır¹³. Bağımsız bir fesih türü olarak kabul edilmemesi hâlinde, baskı feshinin Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu'nda (*Kündigungsschutzgesetz-KSchG*) yer alan fesih türlerinden birine mi dâhil olduğu, yoksa Alman Medeni Kanunu'nun (*Bürgerliches Gesetzbuch-BGB*) 626. maddesi uyarınca haklı nedenle feshin alt türü olarak mı sınıflandırılacağı halen tartışmalıdır¹⁴.

¹¹ Jan-Malte Niemann, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, C.H. Beck, 24. Auflage, München, 2024, n. 185; Reiner Ascheid/Ulrich Preis/Ingrid Schmidt, *Kündigungsrecht*, C.H. Beck, 7. Auflage, München, 2024, n. 504; Curt Wolfgang Hergenröder, *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch: BGB*, C.H. Beck, 9. Auflage, München, 2023, n. 299; Heinz-Peter Mansel, *Jauernig BGB Kommentar*, C.H. Beck, 19. Auflage, München, 2023, n. 26; Hans Brox/Bernd Rütters/Martin Henssler, *Arbeitsrecht*, Kohlhammer, 20. Auflage, Stuttgart, 2020, n. 652.

¹² Christian Rolfs, *BeckOK Arbeitsrecht Kommentar*, 2022, n. 421. Baskı feshi ile üçüncü kişilerin taleplerinin daha yoğun olarak dikkate alındığı otel, restoran, çağrı merkezi gibi alanlarda veya ihale ile görülen işlerde ihale makamının isteğinin önemli olduğu durumlarda karşılaşılması olasılığının yüksek olduğu yönünde bkz. Cemre Toprak, *İş Sözleşmesinin Üçüncü Tarafların Etkisiyle Feshi: Baskı Feshi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2023, s. 26.

¹³ Bu soruya olumlu cevap veren yazarlar için bkz. Wolfgang Däubler/Olaf Deinert, *KSchR - Kündigungsschutzrecht*, Bund, 6. Auflage, 2004, n. 168; Staudinger/Preis, *BGB*, Neubearb. 2002, § 626, n. 235.

¹⁴ Alman Hukuku'nda baskı feshinin haklı nedenle fesih olarak sınıflandırılması gerektiği yönünde bkz. Frank Rahmstorf, *Die Druckkündigung des Arbeitsverhältnisses*, Utzverlag, München, 1997; Marius

Alman Hukuku'nda bir görüş tarafından baskı feshinin, KSchG § 1 II'de sayılı fesih türleri arasında kolaylıkla sınıflandırılmasının mümkün olmadığı vurgulanmaktadır¹⁵. Bununla birlikte diğer bir görüşe göre, işverenin işyerinin ciddi zarara uğramasını önlemedeki menfaati göz önünde bulundurularak, baskı feshine izin verilmesi gerektiği ileri sürülmektedir¹⁶. Buna karşılık baskı feshinin geçerliliği için aranan şartlar ile hukuki sonuçlar mevzuatta doğrudan bulunmamaktadır. Ancak baskı feshinin şartlarına ve hukuki sonuçlarına ilişkin uyuşmazlıklarda mahkeme kararları ile doktrinde çözüm bulunmaya çalışılmaktadır¹⁷.

Alman Hukuku'nda baskı feshi, yargı kararlarından yola çıkarak doktrinde, gerçek olmayan baskı feshi (*unechte Druckkündigung*) ve gerçek baskı feshi (*echte Druckkündigung*) olarak ikiye ayrılır¹⁸.

A. Gerçek Olmayan Baskı Feshi

Gerçek olmayan baskı feshinde, üçüncü kişiler tarafından işverene yapılan baskı, geçerli ya da haklı bir nedene dayanmaktadır¹⁹. Bir sendikanın, bir denetim makamının, bir sponsorun, alacaklıların veya müşterinin; işverenle olan ilişkisini dezavantajlı duruma düşürme tehdidi ile işverenden, bir işçi ile olan iş ilişkisini bitirmesini talep etmesi halinde, bu tür bir baskı haklı neden veya geçerli neden oluşturabilir²⁰.

Breucker, "Die Druckkündigung im Sport- Arbeitsrechtliche Beurteilung von Trainerentlassungen", NZA 2008, 1046-1050, s. 1047-1048.

¹⁵ Dörner, NZA 1993, s. 875.

¹⁶ Breucker, s. 1047; Alexander Stöhr, "Verdachtskündigung und Druckkündigung", JuS 2010, 1052-1056, s. 1055.

¹⁷ Stöhr, s. 1056.

¹⁸ Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 504; Hergenröder, n. 299; Niemann, n. 185. Bu ayrımı esas alan örnek kararlar için bkz. BAG 18.7.2013 – 6 AZR 420/12, NZA 2014, 109, n. 38; BAG 28.3.2017 – 2 AZR 551/16, NZA 2017, 985 n. 24.

¹⁹ Mansel, n. 26; Kayık Aydınalp, s. 220-221. Gerçek olmayan baskı feshini "eksik baskı feshi" olarak adlandıran yazarlar da bulunmaktadır. Bkz. Kayırgan, s. 52. Farklı biçimde "sahte baskı feshi" adlandırması için bkz. Ünal Adınır, Baskı Feshi, s. 184, 189.

²⁰ Niemann, n. 185; Hergenröder, n. 299.

Görüldüğü üzere burada fesih nedeni üçüncü kişinin yarattığı baskıdan değil, bizzat işçiden kaynaklanmaktadır²¹. Buradaki baskı yalnızca işverenin eyleme geçmesi için ek motivasyon sağlar. Ancak işten çıkarmanın tek veya baskın nedeni değildir. Bu neden, somut olaya göre geçerli veya haklı olabilir²².

Gerçek olmayan baskı feshine bir örnek vermek gerekirse, işçinin işyerine uyuşturucu madde almış olarak gelmesi haklı nedenle fesih nedenidir (*İŞK m. 25/III/d*). İşyerinde çalışan diğer işçiler, uyuşturucu kullanan işçinin sözleşmesinin feshedilmesi için işverene baskı yapabilir. İş sözleşmesi, işveren tarafından bu sebeple feshedilirse gerçek olmayan baskı feshi söz konusu olacaktır. Zira bu fesih, kanunda haklı fesih olarak zaten sınıflandırılmaktadır.

İşçinin davranışına dayanan geçerli fesih nedeni bulunan gerçek olmayan baskı feshine örnek olarak, işten çıkarılma talebinin söz konusu işçinin otoriter liderlik tarzından kaynaklanması verilmektedir. Nitekim diğer işçilerin yaptığı baskının ardından iş sözleşmesinin feshi; personel yönetme becerisi eksikliğinden, diğer bir deyişle işçinin davranışından kaynaklanmaktadır²³.

Gerçek olmayan baskı feshinin geçerliliği ve hukuki sonuçları genel ilkelere göre, yani Alman Hukuku bağlamında KSchG § 1 II' de yer alan fesih türlerine bağlı olarak değerlendirilmelidir²⁴. Aksi takdirde baskı feshi ile olağan fesih arasındaki sınırların bulanıklaşacağı ileri sürülür²⁵.

²¹ Martin Henssler, *Münchener Kommentar zum BGB*, C.H. Beck, 9. Auflage, München, 2023, n. 346; Hergenröder, n. 299; Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 504; Ulaş Baysal, *İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebeple İş Sözleşmesinin Feshi*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2011, s. 162.

²² Niemann, n. 185; Erfurter Kommentar /Müller-Glöge, 8. Auflage, 2007, § 626 BGB, n. 221; Breucker, s. 1048; Süzek, s. 590; Ocak/Duman/Yılmaz/Özer, s. 374; Ünal Adınır, Baskı Feshi, s. 184; Fatih Köşeli, *Geçerli Fesih Nedeni Olarak İşçinin Yetersizliği*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022, s. 219.

²³ Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 504.

²⁴ Niemann, n. 185; Hergenröder, n. 299-300; Breucker, s. 1048.

²⁵ Breucker, s. 1048; Insam, DB 2005, s. 2298-2299.

Türk Hukuku'nda ise gerçek olmayan baskı feshi, COVID-19 pandemisi sebebiyle de tartışmalara konu olmuştur. Örneğin, pandemi önlemlerine uymayan ve işyerinde huzuru bozan işçinin işten çıkarılması adına diğer işçiler tarafından yapılan baskının gerçek olmayan baskı feshine neden olabileceği belirtilmektedir²⁶. Keza hastane ve bakım evlerinde veya yiyecek dağıtım işlerinde çalışıp aşı olmayı reddeden işçilerin işten çıkarılması için yapılan baskı da bu kapsamda değerlendirilebilir²⁷. Sadece aşığı reddetmenin fesih nedeni oluşturmayacağı, aşığı reddeden işçinin mesleğini gereği gibi ifa edemeyeceği durumlarda iş sözleşmesinin feshedilebileceği kabul edilmektedir²⁸. Nitekim Alman Hukuku'nda da bir işyerinin müşterilerinin korona aşısı olmayan çalışanlarla temas kurmayı reddetmesi ve dolayısıyla işçinin görevini yerine getirmesinin imkânsız hale gelmesi durumunda, iş sözleşmesinin feshine yönelik yapılan baskı hukuka uygun bulunmaktadır²⁹.

Sonuç olarak, gerçek olmayan baskı feshinde sözleşmenin sonlandırılması, mevzuatta öngörülen bir fesih hâline dayandırılabilir. Buradaki baskı, tek başına fesih nedenini oluşturmamakla birlikte, işverenin kararını etkileyen bir unsurdur³⁰. Türk Hukuku bakımından da gerçek olmayan baskı feshinde, iş sözleşmesinin feshinin ya işçinin

²⁶ Kayırgan, s. 53.

²⁷ Pandemi döneminde aşı olmayan işçiler açısından baskı feshi konusunda bkz. Canan Ünal Adınır, "Covid-19 Aşısının İş İlişkilerine Etkileri", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 27, S. 1, Y. 2021, 693-715, s. 704, dn. 64'teki yazarlar.

²⁸ Ünal Adınır, Baskı Feshi, s. 194-197; Ünal Adınır, Covid-19 Aşısı, s. 704. Krş. Özgür Oğuz, "Covid-19 Tedbirleri Kapsamında Aşı Yaptırmama ve Maske Takmama Bir Fesih Sebebi midir?", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 18, S. 70, Y. 2021, 545-568, s. 560.

²⁹ Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 505; Fuhlrott/Fischer, *NJW* 2021, s. 660.

³⁰ Niemann, n. 185; Hergenröder, n. 299; Kayırgan, s. 52-53. Fesihten önce üçüncü kişinin baskısının bulunmasının feshi geçersiz kılmadığı yönünde bkz. Süzek, s. 590; Baysal, s. 162; Mustafa Kılıçoğlu/Kemal Şenocak, *İş Güvencesi Hukuku*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, s. 115; Hakan Keser, *İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2010, s. 141.

kişiliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenle fesih ya da haklı nedenle fesih hükümlerine dayandırılması mümkündür.

B. Gerçek Baskı Feshi ve Şartları

Gerçek baskı feshinde üçüncü kişiler tarafından işverene yapılan baskı, feshin nedenini oluşturmaktadır³¹. Bu baskı dışında, fesih için KSchG§ 1 II'den kaynaklanan bir fesih nedeni mevcut değildir³². İşveren, sadece üçüncü kişinin baskısı sonucunda feshi gerçekleştirmektedir. Bu noktada üçüncü kişinin söz konusu baskıya katkısı olsa da fesih işçinin davranışına dayanmaz³³.

Tespit edebildiğimiz kadarıyla Türkiye'deki yargı kararlarında, böyle bir baskının fesih nedeni olabileceği konusu değerlendirilmemektedir. Fakat Alman Hukuku'nda, işverene yapılan baskının bazı şartlarla geçerli nedenle fesih hâlini oluşturabileceği kabul edilmektedir. Aşağıda bu şartlar ayrı başlıklar hâlinde ele alınacaktır.

1. Üçüncü Kişi Tarafından Baskı Yapılması

Baskı feshinin gerçekleşebilmesi için ilk olarak, bir işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesi üçüncü kişiler tarafından talep edilmelidir³⁴. İşverenin üçüncü kişinin baskısından önce iş sözleşmesini

³¹ Hergenröder, n. 299; Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 505; Breucker, s. 1048; Baysal, s. 162; Kayık Aydınalp, s. 221. Gerçek baskı feshini “*Tam baskı feshi*” olarak adlandıran yazarlar da bulunmaktadır. Bkz. Kayırgan, s. 55.

³² Breucker, s. 1048; Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 505; Süzek, s. 590; Ünal Adınır, Baskı Feshi, s. 184; Kayırgan, s. 55-56.

³³ Hergenröder, n. 301; Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 505; Breucker, s. 1048; Ocak/Duman/Yılmaz/Özer, s. 374; Keser, s. 141.

³⁴ Stöhr, s. 1052; Niemann, n. 185; Şükran Ertürk, “İş Arkadaşlarının Baskısı Sonucu İş Sözleşmesi Feshedilen İşçinin Talep Hakları ve Hukuki Dayanakları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Turhan Tûfan Yüce'ye Armağan Sayısı*, 2001, 59-78, s. 62; A. Eda Manav, *İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009, s. 242.

feshe yönelik bir kararı veya iradesi bulunmamalıdır³⁵. Söz konusu üçüncü kişilerden kastedilen; işverenin diğer işçileri, müşteriler, işverenin sponsorları, idari makamlar veya sendikalar olabilir³⁶. Bu hâlde işveren, fesih nedeninden çok, baskıya boyun eğip eğmeme konusunda karar vermelidir. Zira işyerinin varlığının ve faaliyetlerinin devamının sağlanması bu karara bağlıysa, fesih yönündeki kararı uygun kabul edilir³⁷. Dolayısıyla bu baskının ciddi olması gerekir³⁸. Örneğin, bir bankanın, bir şirkete, yalnızca belirli bir -üst düzey- işçinin işine son verilmemesi halinde aralarındaki ilişkide sorunlar çıkabileceği yönündeki tehdidi, işçinin herhangi bir kusurlu hareketi olmasa bile, baskı altında fesih işlemini haklı gösterebilir³⁹.

Başka bir örnek olarak, işyerinde çalışan işçiler, işten ayrılmasını istedikleri işçiyle çalışmayacaklarını veya toplu olarak istifa edeceklerini işverene bildirerek baskı yaratabilirler⁴⁰. Benzer şekilde, işçinin sözleşmesi feshedilmezse işverenle artık çalışılmayacağı, yeni sipariş verilmeyeceği bir müşteri tarafından belirtilebilir⁴¹. Keza işyeri devirlerinde, işyerini devralan işverenin bazı işçilerin sözleşmelerinin sona erdirilmesine yönelik talepleri söz konusu olabilir⁴². Aynı şekilde işçinin eşinin işverene baskı yapması örnek olarak sayılabilir⁴³.

³⁵ Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 505; Şükran Ertürk, *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002, s. 187-188; Bektaş Kar, *İş Güvencesi ve Uygulaması*, Yetkin Yayınları, 3. bası, Ankara, 2017, s. 250; Keser, s. 140.

³⁶ Niemann, n. 185; Henssler, Münchener Kommentar, n. 286; Brox/Rüthers/Henssler, n. 652; Süzek, s. 590; Ocak/Duman/Yılmaz/Özer, s. 373; Ertürk, Baskı Feshi, s. 62; Ünal Adınır, Baskı Feshi, s. 183; Kayırgan, s. 57, 66; Köşeli, s. 217.

³⁷ Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 505.

³⁸ Rolfs, BeckOK Arbeitsrecht Kommentar, n. 423.

³⁹ Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 505.

⁴⁰ Mansel, n. 26; Brox/Rüthers/Henssler, n. 652.

⁴¹ Mustafa Kılıçoğlu/Kemal Şenocak, "Baskı Feshi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 5, Y. 2007, 47-49 s. 47; Ünal Adınır, Baskı Feshi, s. 192. Müşterilerin taleplerinin baskı feshine sebep olabileceği konusunda detaylı bilgi için bkz. Ünal Adınır, Baskı Feshi, s. 178 vd.

⁴² Baysal, s. 163. İşyeri devirlerinde işyerini devralan işverenin talebi üzerine yapılan fesihlerin baskı feshi açısından değerlendirmesi için ayrıca bkz.

Spor kulüplerinin antrenörleri ile olan iş sözleşmelerini baskı üzerine feshettiklerini ileri sürmeleri de muhtemeldir. Şöyle ki kulüp yönetimleri bu feshi genellikle "dış baskının" onlara başka seçenek bırakmadığını söyleyerek geçerli göstermeye çalışır⁴⁴.

2. İşverenin Baskıyı Önlemeye Çalışması

Baskı feshinin hukuka uygun kabul edilebilmesi için işveren, kendisine yapılan baskıyı ortadan kaldırabilmek için gerekli gayreti göstermelidir⁴⁵. İşverenin işçiyi gözetme borcu gereği yapılan baskıya karşı işçisini koruması gerekir⁴⁶. Fakat bu gereklilik, somut uyuşmazlığa bağlıdır. İşveren her durumda, işten çıkarma talebine boyun eğmemeli, üçüncü kişinin baskısı kendi kararına göre "doğru" olsa bile, gerekli tüm çabayı göstermelidir⁴⁷. Burada işverenin aktif bir davranışta bulunması, bu davranışının ise ciddi olması beklenmektedir⁴⁸.

Gülsevil Alpagut, *İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 138-141.

⁴³ Olgu Özdemir, *İş Sözleşmesinin Feshinde Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 306. Baskı oluşturabilecek diğer örnekler için bkz. Toprak, s. 29-31.

⁴⁴ Breucker, s. 1046; Stöhr, s. 1055.

⁴⁵ Niemann, n. 215; Brox/Rüthers/Henssler, n. 652; Henssler, Münchener Kommentar, n. 287; Ertürk, Baskı Feshi, s. 65-66; Ocak/Duman/Yılmaz/Özer, s. 374; Baysal, s. 164; Kayık Aydınalp, s. 221-222; Kayırgan, s. 59; Köşeli, s. 219.

⁴⁶ Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 507; Mansel, n. 26; Kılıçoğlu/Şenocak, Baskı Feshi, s. 48; Kar, s. 115; Manav, s. 243; Keser, s. 142. Alman Hukuku'nda LAG Nürnberg'in bu unsuru aradığı bir karar için bkz. LAG Nürnberg, NZA-RR 2004, s. 301.

⁴⁷ Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 507.

⁴⁸ Hergenröder, n. 299; Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 507; Ünal Adınır, Baskı Feshi, s. 185-186. Sporcuların sözleşmelerinin sona erdirilmesine yönelik basın ya da seyirci baskısına karşılık spor kulübünün sporcuyla desteklemesi gerektiği yönünde bkz. Oğuz Sadık Aydos, "Sporcu Sözleşmesinin Feshi", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 62, S. 3, Y. 2013, 643-689, s. 653-654.

İşveren, üçüncü kişilerin baskısını önleyebilmek adına işçi hakkında ileri sürülen iddiaları aydınlatmalıdır⁴⁹. İşverenin göstermesi gereken bu çaba, dürüstlük kuralı kapsamında iş ilişkisini korumaya yönelik olmalıdır⁵⁰. İşveren, baskı durumunun oluşmasına sebep olmuş ise baskı feshi geçerli kabul edilmemelidir⁵¹. Örneğin, bir işçisinin HIV virüsü taşıdığını üçüncü kişilere duyurması, üçüncü kişilerden gelebilecek baskıyı önlemek için gerekli çabayı göstermediğine işaret eder⁵². Bu durumda işveren, virüsü taşıyan işçiyle çalışılmasından dolayı diğer işçilerin hasta olmayacağı konusunda bilgi vermelidir⁵³.

İşverenin göstereceği çabanın karşısında, işçinin de baskı durumunu ortadan kaldıracı için işverene yardımcı olması gerekir⁵⁴. Bu kapsamda örneğin, işyerinin değiştirilmesi gerekiyor ise işverenin değişiklik teklifini kabul edebilir⁵⁵. Belirtilmelidir ki İŞK m. 22'ye göre işçi, çalışma koşullarında esaslı değişiklikleri kabul etmek zorunda değildir. Fakat baskı feshini engellemeye yönelik değişiklik talepleri karşısında işçinin tutumu önem arz edebilir. İşverenin baskıyı önleme çabasının takdirinde ve feshin son çare olması ilkesinin değerlendirilmesinde bu husus yol gösterici olabilir.

⁴⁹ Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 507; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Güvencesi, s. 116; Kayırgan, s. 61; Toprak, s. 42.

⁵⁰ Holbeck/Schwindl, n. 448, dn. 22; Özdemir, s. 307.

⁵¹ Mansel, n. 26; Holbeck/Schwindl, N. 448, dn.22; Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 507; Ertürk, Baskı Feshi, s. 66; Ocak/Duman/Yılmaz/Özer, s. 375; Baysal, s. 164-165; Ünal Adınır, Baskı Feshi, s. 187; Kayırgan, s. 65.

⁵² HIV virüsü ile ilgili olarak Berlin İş Mahkemesi'nde görülen bir dava da baskı feshi açısından önemlidir. Bu kararda işyerinde çalışan diğer işçiler, HIV taşıyan işçi ile çalışmayı reddederek, aksi halde toplu halde iş bırakacakları yönünde işverene baskı yapmışlardır. Bu karar için bkz. ArbG Berlin, 16/06/1987, 24 Ca 319/86, NZA 1987, N.637 (beck-online). Ayrıca bkz. Toprak, s. 40.

⁵³ Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 507; Deinert, RdA 2007, s. 281 Kılıçoğlu/Şenocak, Baskı Feshi, s. 48.

⁵⁴ Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 507.

⁵⁵ Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 507; Kılıçoğlu/Şenocak, Baskı Feshi, s. 48; Keser, s. 142.

Alman Hukuku'nda işverenin baskıyı önleme çabasına örnek olarak, işyeri dışında yüz kızartıcı suç işleyen ve cezasını çektikten sonra işe geri dönen bir işçinin bu işyerinde çalışmasını istemedikleri için kanun dışı grev yaparak işverenlerine baskı yapan işçiler verilmektedir. İşçilerin bu talepleri yerine getirilmeden önce, işverenin bu eylemlerinin kanun dışı olduğunu ve gerekirse mevzuattaki yaptırımların uygulanacağını hatırlatması gerektiği belirtilmektedir. Eğer işverenin bu girişimi başarısız olursa, artık söz konusu işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin baskı feshi olarak geçerli kabul edilebileceği savunulmaktadır⁵⁶.

3. Fesih Gerçekleşmezse Ciddi Ekonomik Zararın Doğacak Olması

İşverene yapılan baskı, ciddi bir ekonomik zararın doğmasına neden olabilecek nitelikte olmalıdır⁵⁷. İş sözleşmesinin feshi bu yönde bir baskı altında gerçekleşmelidir⁵⁸. Alman Hukuku'nda bazı yazarlar, baskıyı işveren adına dezavantaj tehdidi (*Androhung von Nachteilen für den Arbeitgeber*) olarak da nitelendirmektedir⁵⁹.

Örnek olarak, müşteri çevresinin kaybıyla birlikte büyük bir ekonomik zararın yaşanacak olması bu kapsamda değerlendirilebilir⁶⁰. Şayet işçinin çalışmaya devam etmesi hâlinde işverenin ticari faaliyetlerinde önemli bir düşüş meydana gelecektse baskı feshi gerçekleştirilebilir⁶¹.

⁵⁶ Bir Federal Mahkeme kararından yola çıkılarak oluşturulan bu örnek ve karar için bkz. BAG 15.12.2016 – 2 AZR 431/15, NZA 2017, 500 N. 13; Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 507.

⁵⁷ Mansel, n. 26; Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 505, 507; Henssler, Münchener Kommentar, n. 288.

⁵⁸ Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 505; Kayık Aydınalp, s. 223; Ünal Adınır, Baskı Feshi, s. 185; Kayırgan, s. 67; Ocak/Duman/Yılmaz/Özer, s. 374; Manav, s. 243; Keser, s. 142; Köşeli, s. 219.

⁵⁹ Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 505; Niemann, n. 185.

⁶⁰ Niemann, n. 185; Ünal Adınır, Baskı Feshi, s. 192-193.

⁶¹ Kayırgan, s. 69.

Bu başlık altında Türkiye'deki kadın cinayetleri üzerinden de bir örnek verilebilir. Özellikle küçük şehirlerde bir kadının öldürülmesinden sonra faille aynı soyadı taşıyan akrabaları da dışlanmaktadır. Bu kişilerin çalıştığı işyerleri, o bölgede yaşayan halk tarafından boykot edilebilmektedir. Her ne kadar cezaların şahsiliği ilkesi geçerli olsa da failin yakınlarını istihdam eden işveren, ciddi ekonomik kayıplarla karşılaşabilmektedir. Söz konusu işçilerin çalıştırılmaması yönünde yapılan baskı, baskı feshinin ciddi ekonomik zarar şartı bakımından yeterli görülebilir.

4. Feshin Son Çare Olması

Baskı feshinin geçerli olabilmesi için işverenin son çare (*ultima ratio*) olarak fesih yoluna başvurması gerekir⁶². Baskıyı ve oluşabilecek ciddi ekonomik zararı ortadan kaldıracak hiçbir yol kalmamışsa sözleşme feshedilmelidir⁶³. Dolayısıyla geçerli veya haklı fesih nedeni olup olmadığına bakılmaksızın, işveren üzerindeki baskı o kadar güçlü olmalıdır ki; işverene kalan tek seçenek, tüm engelleme çabalarına rağmen işyerinin daha fazla ekonomik zarara uğramaması için baskı feshini kabul etmektir. Örnek olarak, işçilerin işi durdurması nedeniyle büyük ekonomik kayba uğrayacak olması karşısında işverenin alternatif bir yolunun kalmaması gösterilebilir⁶⁴.

Fesih yoluna gidilmeden önce söz gelimi çalışma koşullarında değişikliklerle feshi önlemek mümkün ise baskı feshini geçersiz kabul etmek gerekir⁶⁵. Ya da işçinin yıllık ücretli izinleri kullanılarak işyerinden uzak tutulup, üçüncü kişilerin baskısı azaltılmaya çalışılabilir. Yahut imkân varsa uzaktan çalışma yaptırılması veya

⁶² Mansel, n. 26; Hergenröder, n. 299; Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 507; Stöhr, s. 1055; Kılıçoğlu/Şenocak, Baskı Feshi, s. 48; Keser, s. 142.

⁶³ Brox/Rüthers/Henssler, n. 652; Ünal Adınır, Baskı Feshi, s. 187; Kayırgan, s. 60, 64-65; Ocak/Duman/Yılmaz/Özer, s. 374; Özdemir, s. 307; Köşeli, s. 219. Feshi önleyici tedbirlere örnekler ve bu konuda detaylı bilgi için bkz. Ş. Esra Başkan, *İş Sözleşmesinin Feshinde Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 156 vd.; Artür Karademir, *İş Güvencesinde Son Çare İlkesi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 181 vd.

⁶⁴ Hergenröder, n. 300.

⁶⁵ Kılıçoğlu/Şenocak, Baskı Feshi, s. 48; Baysal, s. 164; Kayık Aydınalp, s. 223.

baskıyı oluşturan kişilerle işyerinde ilişki kurulmayacak bir alanda işçinin çalıştırılması düşünülebilir. Fakat işçinin işyerinde tamamen izole edilmemesine dikkat edilmelidir. Tüm bu önlemlere rağmen baskı devam ediyorsa fesih yoluna gidilebilir.

Bu noktada belirtmek isteriz ki fesih, yakın zamanda meydana gelebilecek zararları önlemenin tek uygun yolu olabilir⁶⁶. Bu duruma bir denetim makamının işçiye yaptırım uygulamak amacıyla, iş sözleşmesinin feshini işverenden talep etmesi örnek gösterilebilir⁶⁷. Bu durumla özellikle rüşvet, güveni kötüye kullanma suçları gibi durumlarda karşılaşılabılır. Zira bu hallerde, fesihten önce diğer önlemlerin alınmasının beklenmesi gerçekçi olmayabilir. Keza alınması beklenen önlemler, işverenin ticari itibarına verilebilecek olası zararların telafisi için yeterli de olmayabilir⁶⁸.

III. Baskı Feshinin Türk Hukuku'nda Uygulanabilirliği

Baskı feshinin Türk Hukuku'nda uygulanabilirliği konusunda yargı kararı tespit edilememiştir. Dolayısıyla kaynağını Alman Hukuku'nda bulan baskı feshi konusunda yine Alman İş Hukuku doktrininden yararlanılarak, Türk Hukuku bakımından bir değerlendirme yapılabilir. Aşağıdaki açıklamalar, iş sözleşmesinin feshinde en azından geçerli bir neden bulunması gereken iş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından dikkate alınmalıdır.

A. Baskı Feshinin İşletme Gereklere Dayanması

Alman Hukuku'nda baskı feshinin sınıflandırılması tartışmalıdır. Bu konuda iki görüş ileri sürülmektedir. İlk görüşe göre, gerçek baskı feshi, işletme gereklerine (*işletmesel nedenlere*) dayalı olarak yapılan bir fesih olarak sınıflandırılmaktadır⁶⁹. Baskı feshi durumunda, işçi genellikle baskıdan doğrudan sorumlu değildir. Buna karşılık eğer

⁶⁶ BAG, 19.7.2016 – 2 AZR 637/15, NZA 2017, s. 116.

⁶⁷ Hergenröder, n. 300.

⁶⁸ Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 504.

⁶⁹ Mansel, n. 26; Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 505; Brox/Rüthers/Henssler, n. 652. Alman yargı kararlarında da baskı feshinin işletmesel nedenlere dayanan fesih olduğu yönünde değerlendirme yapılmaktadır: BAG, 18.7.2013 – 6 AZR 420/12, NZA 2014, 109 n. 38.

baskı, işverenin bir hatasından kaynaklanıyorsa, baskı feshini ileri sürmek feshi geçersiz hale getirir⁷⁰. İkinci görüşe göre ise gerçek baskı feshinin temelinde işçinin davranışı bulunmaktadır. Nitekim burada sadece tek bir işçinin iş sözleşmesi feshedildiğinden sosyal seçim ilkesinden de söz edilemez. Sonuçta burada, liderlik vasfının eksikliği örneğinde olduğu gibi, işçinin kişisel davranışına dayanan bir nedenle üçüncü kişiler işverene baskı yapmaktadır⁷¹.

Türk Hukuku'na baktığımızda, İŞK m. 18, iş güvencesi kapsamında olan işçilerin iş sözleşmesini fesheden işverenin "*işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan*" geçerli bir nedene dayanması gerektiğini belirtmiştir⁷². İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan

⁷⁰ Hergenröder, n. 302; Holbeck/Schwindl, n. 448, dn. 22.

⁷¹ Anno Hamacher, NZA 2014, s. 135; Berkowsky, Die personen- und verhaltensbedingte Kündigung, § 13, n. 18; Hueck/Hoyningen-Huene, n. 205. Alman Hukuku'nda bazı hallerde, çalışanın kendi davranışları nedeniyle önleyemeyeceği bir baskı nedeniyle işini kaybetmemesi gerektiği gerekçesiyle, baskı feshi tamamen reddedilmektedir. Aksi halde İş Hukuku'nun baskı yoluyla haksız taleplerin hayata geçirilmesi olasılığının önünü açacağı ileri sürülmektedir. Bkz. Hamacher, NZA 2014, s. 134. Bu görüşe karşı doktrinde, esasında Alman Federal Mahkemesi'nin baskı feshini işletmesel nedenlere dayandırmasının bir gerekçesinin de doktrindeki bu eleştiri olduğu, üçüncü kişinin baskısı haksız bile olsa işverenin işletmesinin ekonomik varlığını korumak için harekete geçebilmesi gerektiği belirtilmektedir. Bu yorum için bkz. Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 506.

⁷² Maddenin gerekçesi ise geçerli nedeni şu şekilde açıklamıştır: "*(...) Bu madde bakımından geçerli sebepler 26 ncı maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. Bu nedenle, geçerli fesih için söz konusu olabilecek 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 sebepler olabilecektir. Sonuçta, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir (...)*".

nedenlere genel olarak işletmesel nedenler denilmektedir⁷³. Bu kavramlardan ne anlaşılması gerektiği ise Kanun'un gerekçesinde ikili bir ayırımla açıklanmaya çalışılmıştır. İŞK m. 18'in gerekçesinin ilgili kısımları şu şekildedir:

"(...) İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Sebepler: İşyerinden kaynaklanan geçerli sebepler işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan sebepler olarak iki yönde değerlendirilebilir. İşyeri dışından kaynaklanan sebepler; sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi. İşyeri içi sebepler ise; yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması; işyerinin daraltılması; yeni teknolojinin uygulanması; işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi; bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebepler olabilir. Bu uygulamaya giderken işveren beklenen feshe en son çare olarak bakmalıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihden kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır (...)"

Gerekçeden de anlaşılabilceği üzere işletme gerekleri, işçinin kişiliğiyle ilgisi bulunmayan, ekonomik olarak işçilerin çalışma imkânının ortadan kalkmasına sebep olabilecek nedenlerdir⁷⁴. Yargıtay'a

⁷³ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 557-558; Tankut Centel, *İş Güvencesi Hukuku*, Legal Yayıncılık, 2. bası, İstanbul, 2020, s. 133; Murat Engin, "İşletme Gerekleri ile Fesih ve Ücretsiz İzin", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 1, S. 2, Y. 2004, 537-544, s. 538.

⁷⁴ Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, On İki Levha Yayıncılık, 5. bası, İstanbul, 2023, s. 683; Hamdi Mollamahmutoglu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, Lykeion Yayınları, 7. bası, Ankara, 2022, s. 1048; Kadir Arıcı, *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2022, s. 272; Halûk Hâdi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, Seçkin Yayıncılık, 7. bası, Ankara, 2019, s. 220; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, Beta Yayıncılık, 5. bası, İstanbul, 2014, s. 515; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gerekleri ile Fesih", *Prof. Dr. Turhan Esener II*.

göre, “(...) işletme içi ya da işletme dışı nedenlerden dolayı istihdam fazlası ortaya çıktığında işçinin işinin ortadan kalkması, çalışmaya devam olanağının kalmaması nedenleri iş sözleşmelerinin feshini gerekli kılabilir (...)”⁷⁵.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle, Türk Hukuku’nda da gerçek baskı feshinin işletme gereklerine dayanılarak yapılan bir fesih olduğu kabul edilebilir. Nitekim Alman Hukuku’nda da ileri sürüldüğü gibi, işverenin baskıya karşı gelmesi hâlinde yaşayabileceği ekonomik zarar (veya diğer bir deyişle dezavantaj), iş kaybına ve iş gücünün azalmasına sebep olabilir⁷⁶. Dolayısıyla iş sözleşmesinin devamı, işletmesel hedeflere ulaşılmasının önüne geçebilir⁷⁷. Üçüncü kişinin baskısının engellenmesi, işletmenin devamı için bir gereklilik oluşturabilir⁷⁸. Bu nedenle baskı feshinde, işçinin kişiliğinden ya da davranışından kaynaklanan geçerli bir sebep ile iş sözleşmesinin sona erdirildiğinden söz etmek yerine, feshin esas sebebinin işverenin maruz kaldığı baskının işletmesi açısından ortaya çıkarabileceği ekonomik sonuçlar olduğu ifade edilebilir. Buna karşılık Türk İş Hukuku’nda iş sözleşmesinin feshinin iş güvencesine tâbi işçiler için geçerli ya da haklı nedenle fesih olarak iki kategori altında düzenlendiği dikkate alındığında, baskı feshinin bunlar dışında kalan özel bir fesih türü olduğunun savunulması ise isabetli değildir⁷⁹.

Bu noktada son olarak, üçüncü kişinin baskısının altında yatan nedenin ayrımcı olmaması gerektiği de belirtilmelidir⁸⁰. Örneğin işçinin, engelli olması⁸¹, ırkı veya dini gibi sebeplerle yapılan baskı geçerli bir neden olarak kabul edilmemelidir. Söz gelimi, bir işyerinde Orta Doğu kökenli bir işçinin çalışması hâlinde işveren ile ticari ilişkilerin

İş Hukuku Kongresi, ed. Ender Demir, Beste Gemici Filiz, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, 301-342, s. 301-302; Süzek, s. 616; Engin, s. 538-539.

⁷⁵ Yargıtay 9. HD, T. 18.3.2021, E. 2021/1681, K. 2021/6382 (Lexpera).

⁷⁶ Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 506.

⁷⁷ Kayırgan, s. 67.

⁷⁸ Ünal Adınır, Baskı Feshi, s. 184-185; Köşeli, s. 220.

⁷⁹ Baskı feshinin özel bir fesih türü olduğunu savunan görüş için bkz. Toprak, s. 32-33.

⁸⁰ Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 507.

⁸¹ Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel, n. 507.

kesileceğine yönelik üçüncü kişi tarafından yapılan baskı, geçerli bir neden oluşturmaz. Benzer şekilde işyerinde çalışan Hristiyan veya Musevi bir işçinin dininin öğrenilmesiyle birlikte, diğer işçilerin işverene yapacakları baskı da geçerli bir neden olarak kabul edilmemelidir⁸². Zira İŞK m. 18/f. 3/d bendine göre “ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler” fesih için geçerli neden oluşturmaz. Fakat bu hususta 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu⁸³ m. 7’ye de dikkat edilmelidir⁸⁴.

Örneğin 7. maddenin d bendine göre “Bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dine mensup kişilerin istihdamı” ayrımcılık değildir. Dolayısıyla yukarıdaki örnekte, Hristiyan ve Musevi işçilerin Diyanet İşleri Başkanlığı’na bağlı bir yerde çalışmasının işveren üzerinde yaratabileceği baskı geçerli neden olarak kabul edilebilir.

⁸² Müşteri taleplerine dayalı fesihler bakımından ayrımcılığa dayanan baskıların değerlendirilmesi konusunda bkz. Ünal Adınır, Baskı Feshi, s. 179-182.

⁸³ RG, T. 20.4.2016, S. 29690.

⁸⁴ Bu Kanun kapsamında ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hâller ve istisnalar şunlardır: a) İstihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı hâlinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muamele. b) Sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlar. c) İşe kabul ve istihdam sürecinde, hizmetin zorunlulukları nedeniyle yaş sınırlarının belirlenmesi ve uygulanması, gereklilik ve amaçla orantılı olması şartıyla yaşa dayalı farklı muamele. ç) Çocuk veya özel bir yerde tutulması gereken kişilere yönelik özel tedbirler ve koruma önlemleri. d) Bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dine mensup kişilerin istihdamı. e) Dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerinin, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde yer alan amaç, ilke ve değerler temelinde üye olacak kişilerde belli şart ve nitelik aramaları. f) Eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik, gerekli, amaca uygun ve orantılı farklı muamele. g) Vatandaş olmayanların ülkeye giriş ve ikametlerine ilişkin şartlarından ve hukuki statülerinden kaynaklanan farklı muamele.

B. Baskı Feshinin Sonuçları

Baskı feshi sonucunda kuşkusuz ortaya bir zarar çıkacaktır. Bu zarar, özellikle işçinin iş sözleşmesinin feshi dolayısıyla doğan zarardır⁸⁵. Baskı feshi geçerli nedene dayanan bir fesih olarak ele alırsa, işçinin iş sözleşmesi sona erdirildiğinde şartları oluşmuşsa kıdem tazminatı alacağı kabul edilmelidir (1475 sayılı Kanun⁸⁶ m. 14/f. 1). Bununla birlikte işveren ihbar sürelerine uygun bir şekilde bildirimde bulunmamışsa ihbar tazminatı da ödemelidir (İŞK m. 18/f. 3).

Baskı feshine dair tartışılabilecek diğer bir konu ise işçiye ek bir menfaat sağlanmasının gerekip gerekmeyeceğidir. İşçiye ek bir menfaat sağlanması, mevcut işe iade sisteminde değişikliğe gidilmedikçe savunulması güç bir görüş olsa da bu konu, işe iade davasında mahkemenin vereceği karara göre ikiye ayrılarak değerlendirilebilir. Nitekim feshin geçerli nedene dayandığı kabul edildiğinde; işçiden kaynaklanan bir sebep bulunmamakla birlikte, işveren baskı feshi yoluna giderek ciddi bir ekonomik zarardan kurtulmaktadır⁸⁷. Baskı sonucu yapılan işletmesel nedenlerle fesih mahkemece geçerli kabul edildiğinde, işçi sadece ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Bu hâlde işçiye ek bir tazminat verilmesi görüşünde olan bir yazara göre, işe iade davasında öngörülen işe başlatmama/iş güvencesi tazminatı (İŞK m. 21/f. 1) ile dört aylık ücret (İŞK m. 21/f. 3) bu tazminatın miktarının belirlenmesinde esas alınmalıdır⁸⁸. Diğer yandan baskı sonucu yapılan işletmesel nedenle fesih mahkemece geçersiz kabul edildiğinde, işçiye ek bir tazminat ödenmesi ise İŞK m. 21/son hükmünün mutlak emredici niteliği gereğince mümkün olmayacaktır.

⁸⁵ Breucker, s. 1050.

⁸⁶ RG, T. 1.9.1971, S. 13943.

⁸⁷ Alman Hukuku'nda esasında burada işçinin, işverenin menfaati için fedakârlık yaptığından dahi söz edilmektedir. İşçinin fedakârlığından işverenle birlikte baskı yapan kişilerin de sorumlu olacağı ancak birinci derecede sorumlunun aralarındaki iş ilişkisi nedeniyle işveren olduğu ileri sürülmektedir. Bu değerlendirme için bkz. Otto Palandt/Peter Bassenge, *Kommentar zum Bürgerliches Gesetzbuch*, C.H. Beck, 70. Auflage, 2010, § 904, n. 1; Stöhr, s. 1056.

⁸⁸ Kayırgan, s. 73-74; 78-79.

C. Fesih Bildiriminin Özellikleri

Fesih bildirim, bozucu yenilik doğuran bir hak olup karşı tarafa yöneltilmesiyle sonuç doğurur⁸⁹. Fesih hakkının kullanılma süresi konusunda ise İş Kanunu, haklı nedenle fesih bakımından özel bir düzenlemeye yer vermiştir (İŞK m. 26). Fakat geçerli nedenle feshin hangi zaman dilimi içinde kullanılacağı mevzuatta düzenlenmemiştir. Yargıtay, işverenin "(...) feshine konu geçerli nedeni öğrendikten sonra, fesih hakkını makul süre içinde kullanması gerektiğini, bu süre geçtikten sonra yapılan feshin geçersiz olacağını (...)" belirtmektedir⁹⁰.

Baskı feshinde ise fesih bildirim için süre, baskıya başka bir şekilde karşı konulamayacağı andan itibaren başlamalıdır⁹¹. Başka bir ifadeyle, işverenin baskıyı önlemeye yönelik çabalarının devam ettiği zaman diliminde süre başlamaz⁹². Diğer taraftan İŞK m. 19/f. 1'e göre, "işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır". Fakat baskı feshinde İŞK m. 19/f. 2'ye göre işçinin savunmasının alınması gerekmemektedir. Zira işçiden kaynaklanan bir davranış, gerçek baskı feshinde bulunmamaktadır⁹³. İşçinin fesihten önce dinlenilmesi, sadece işverenin baskıyı önleme yükümlülüğü kapsamında değerlendirilebilir⁹⁴.

⁸⁹ Özer Seliçi, *Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi*, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1977, s. 115; Gaye Baycık, *İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011, s. 232-233, 246; Vedat Buz, *Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2005, s. 193; YHGK, T. 2.11.2022, E. 2021/373, K. 2022/1425 (Lexpera).

⁹⁰ Yargıtay 9. HD, T. 22.1.2018, E. 2016/35051, K. 2018/768; Yargıtay 9. HD, T. 27.9.2017, E. 2016/22383, K. 2017/14275; Yargıtay 9. HD, T. 12.9.2005, E. 2005/24429, K. 2005/29361 (Lexpera).

⁹¹ Niemann, n. 215; Kayırgan, s. 67.

⁹² Henssler, Münchener Kommentar, n. 346; Niemann, n. 215.

⁹³ Alman Hukuku'nda da baskı feshinde işçinin savunmasının alınmasına gerek olmadığı kabul edilmektedir. Bu konuda bkz. Hergenröder, n. 300.

⁹⁴ Kılıçoğlu/Şenocak, İş Güvencesi, s. 116.

Sonuç

Türk Hukuku'nda baskı feshi, işverenin işçiye yaptığı baskı sonucu, işçinin iş sözleşmesini sona erdirmesi anlamında kullanılmaktadır. Oysaki Alman Hukuku'nda baskı feshi farklı bir anlamda kullanılır. Buna göre baskı feshi, işçinin sözleşmesinin sona erdirilmesi için üçüncü kişiler tarafından yapılan baskı sonucu işverenin sözleşmeyi feshetmesidir. Üçüncü kişinin baskısı sonucu gerçekleşen fesihler ise gerçek olmayan ve gerçek baskı feshi olmak üzere ikiye ayrılır. Gerçek baskı feshinde, üçüncü kişiler tarafından işverene yapılan baskı, feshin nedenini oluşturur. Gerçek olmayan baskı feshinde ise baskı, işçiden kaynaklanan geçerli veya haklı bir fesih nedenine dayanmaktadır. Dolayısıyla işveren, sadece üçüncü kişinin baskısı sebebiyle iş sözleşmesini sona erdirmemektedir. Bu feshin temelinde mevzuatta yer alan geçerli veya haklı nedenlerden biri yer alır.

Gerçek baskı feshinin geçerli nedenle fesih olarak nitelendirilebilmesi için Alman yargı kararları ile doktrinde oldukça sıkı şartlar belirlenmiştir. Bunlar; üçüncü kişi tarafından yapılan bir baskının bulunması, işverenin baskıyı önlemeye çalışması, feshin gerçekleşmemesi hâlinde ciddi ekonomik bir zararın doğacak olması ve feshin son çare olmasıdır.

Bu çalışma kapsamında Türk Hukuku bakımından Alman Hukuku'ndaki baskı feshinin uygulanabilirliği tartışılmıştır. Fakat gerçek baskı feshinin Türk Hukuku'nda uygulamaya konu olması kanaatimizce güç olabilir.

Öncelikle Türkiye'deki iş güvencesi sistemi ve işe iade davasının işleyişi, işçinin mutlak bir şekilde işe dönmesini sağlamamaktadır. İşveren; işçinin çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücretini, işe başlatmama tazminatını, şartları oluşmuşsa ihbar ve kıdem tazminatını ödemeyi göze alıyorsa bir daha o işçiyi çalıştırmayabilir. Böyle bir sistemde, üçüncü kişiler tarafından yapılan baskıya karşı, işverenin karşılaşılabileceği ciddi ekonomik bir zararı önleyen işçinin korunması oldukça zordur. Dolayısıyla iş güvencesi sisteminde değişiklik yapılmadan baskı feshinin amacının anlaşılması zaman alabilecektir.

İkinci olarak, Türk Hukuku'nda iş güvencesine tâbi işçiler için iki temel fesih türü mevzuatta yer alır: geçerli nedenle fesih ve haklı nedenle fesih. Bunlar dışında bir fesih kategorisi yaratmak, mevzuat değişikliği olmadıkça farklı hukuki sorunlara yol açabilir. Bu nedenle gerçek baskı feshinin ancak işletme gereklerine dayalı olarak yapılan bir fesih olduğu kabul edilebilir. Nitekim baskıya rağmen iş sözleşmesinin devamı, iş gücünün azalmasına veya ekonomik açıdan işletmesel hedeflere ulaşamamasına neden olabilir.

Son olarak belirtelim ki, Türk Hukuku'nda gerçek baskı feshinin işletme gereklerine dayalı fesih olarak mahkemece geçerli olduğu yönünde karar verilmesi hâlinde, işçinin ek bir tazminata hak kazanması tartışılabilir. Zira işveren, işletmenin ekonomik geleceğini korumak için doğrudan işçiden kaynaklanan bir neden olmamasına karşın, baskı üzerine iş sözleşmesini feshetmiştir. İşçiye ek bir menfaat sağlanması, mevcut işe iade sisteminde değişiklik yapılmadıkça savunulması güçtür. Öte yandan fesih geçersiz kabul edildiğinde ise böyle bir ek tazminatın uygulanabilirliği İŞK m.21/son gereği mümkün olmayacaktır.

ZUSAMMENFASSUNG

Unter Druckkündigung versteht man die Beendigung eines Arbeitsvertrags aufgrund des Drucks, den ein Dritter auf den Arbeitnehmer ausübt, um ihn zu entlassen. Im türkischen Recht bezeichnet der Begriff "Druckkündigung" die Beendigung des Arbeitsvertrags aufgrund des Drucks, den der Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer ausübt. Im deutschen Recht wird der Begriff der Druckkündigung jedoch in einem anderen Sinne verstanden. Danach ist eine Druckkündigung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber auf Grund des von Dritten ausgeübten Drucks zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers.

In dieser Arbeit wird zunächst der Unterschied in der Bedeutung der Druckkündigung im türkischen Recht analysiert. Anschließend werden die Voraussetzungen der Druckkündigung unter Bezugnahme auf das deutsche Recht untersucht. Schließlich wird die Anwendbarkeit der im deutschen Recht beschriebenen Druckkündigung im türkischen Arbeitsrecht erörtert.

Im deutschen Recht wird die Druckkündigung in "unechte Druckkündigung" und "echte Druckkündigung" unterteilt. Bei einer echten Druckkündigung ist der Druck, der von Dritten auf den Arbeitgeber ausgeübt wird, der Grund für die Kündigung. Bei der unechten Druckkündigung beruht der Druck auf einem berechtigten oder gerechtfertigten Kündigungsgrund, der vom Arbeitnehmer ausgeht. Daher kündigt der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag nicht nur aufgrund des Drucks eines Dritten.

Im deutschen Recht sind strikte Voraussetzungen dafür festgelegt, dass eine Kündigung aufgrund von echtem Druck als Kündigung aus gültigem Grund gilt. Dazu gehören der Druck von dritter Seite, das Bemühen des Arbeitgebers, den Druck zu vermeiden, die Tatsache, dass die Nichtdurchführung der Kündigung zu einem schweren wirtschaftlichen Schaden führen würde, und dass die Kündigung die ultima ratio darstellt. In der türkischen Rechtsprechung wird ein solcher Druck nicht als Kündigungsgrund angesehen. Daher kann eine Bewertung im Hinblick auf das türkische Recht unter Anwendung der Lehre des deutschen Arbeitsrechts vorgenommen werden. Nach türkischem Recht kann die Beendigung des Arbeitsvertrags im Falle einer unechten Druckkündigung entweder auf einen in

der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegenden Grund, auf einen betriebsbedingten Grund oder auf eine außerordentliche Kündigung gestützt werden.

Das türkische Recht sieht in Artikel 18 des Arbeitsgesetzes Nr. 4857 vor, dass der Arbeitgeber, der den Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers kündigt, einen Grund angeben muss, der auf verhaltensbedingten, personenbedingten oder betriebsbedingten Gründen beruht. Im türkischen Recht kann davon ausgegangen werden, dass eine echte Druckkündigung eine Kündigung ist, die auf betrieblichen Gründen beruht. Der wirtschaftliche Schaden, der dem Arbeitgeber entstehen kann, wenn er dem Druck widersteht, kann zum Verlust des Arbeitsplatzes führen. Die Vermeidung von Druck durch Dritte kann eine Notwendigkeit für die Fortführung des Unternehmens sein. In Anbetracht der Tatsache, dass das türkische Arbeitsgesetz die Beendigung des Arbeitsvertrags in zwei Kategorien einteilt, ist es nicht gerechtfertigt zu argumentieren, dass die Druckkündigung eine besondere Art der Kündigung ist, die nicht in diese Kategorien fällt.

Wenn die Druckkündigung als Kündigung aus betrieblichen Gründen betrachtet wird, sollte akzeptiert werden, dass der Arbeitnehmer eine Abfindung erhält, wenn die Bedingungen bei Beendigung des Arbeitsvertrags erfüllt sind. Es ist auch umstritten, ob dem Arbeitnehmer eine zusätzliche Entschädigung gewährt werden sollte. Wenn angenommen wird, dass die Kündigung auf einem betrieblichen Grund beruht, obwohl kein vom Arbeitnehmer zu vertretender Grund vorliegt, kann der Arbeitgeber durch eine Druckkündigung einen erheblichen wirtschaftlichen Schaden abwenden. Wird die Kündigung aus betrieblichen Gründen aufgrund des Drucks vom Gericht als wirksam anerkannt, kann es nicht als gerecht angesehen werden, wenn sich der Arbeitnehmer nur mit der auf die Kündigung bezogenen Entschädigungen zufriedengibt. In diesem Fall kann eine zusätzliche Entschädigung in Betracht gezogen werden. Wird die Kündigung aus betrieblichen Gründen aufgrund von Druck, durch das Gericht für unwirksam erklärt, kann dem Arbeitnehmer keine zusätzliche Entschädigung gezahlt werden, da der letzte Absatz von Artikel 21 des Arbeitsgesetzes Nr. 4857 zwingend ist.

Im Rahmen dieser Studie wurde die Anwendbarkeit der Druckkündigung im deutschen Recht in Bezug auf das türkische Recht

diskutiert. Unserer Meinung nach dürfte es jedoch problematisch sein, die echte Druckkündigung im türkischen Recht anzuwenden.

Erstens darf der Arbeitgeber in der Türkei, wenn er nach einem Rechtsstreit bereit ist, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu zahlen, den Arbeitnehmer nicht wieder einstellen. In einem solchen System ist es sehr schwierig, das Opfer des Arbeitnehmers zu schützen, das den Arbeitgeber vor erheblichen wirtschaftlichen Schäden bewahrt. Ohne eine Änderung des türkischen Systems kann es daher einige Zeit dauern, bis der Zweck einer Druckkündigung verstanden wird.

Zweitens gibt es nach türkischem Recht zwei Hauptarten der Kündigung. Die Schaffung einer weiteren Kündigungskategorie könnte zu weiteren rechtlichen Problemen führen, sofern das Gesetz nicht geändert wird. Daher kann nur davon ausgegangen werden, dass es sich bei einer echten Druckkündigung um eine Kündigung aus betrieblichen Gründen handelt. Die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses trotz des Drucks kann nämlich dazu führen, dass die wirtschaftlichen und betrieblichen Ziele nicht erreicht werden.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Peer-Review: Externes Peer-Review-Verfahren.

Interessenkonflikt: Der/die Autorinnen unterliegt/unterliegen keinem Interessenkonflikt.

Finanzielle Unterstützung: Der/die Autorinnen erklärt/en, dass diese Studie keine finanzielle Unterstützung erhalten hat.

KAYNAKÇA

- ALPAGUT Gülsevil, *İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2010.
- ARICI Kadir, *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2022.
- ASCHEID Reiner/PREIS Ulrich/SCHMIDT Ingrid, *Kündigungrecht*, C.H. Beck, 7. Auflage, München, 2024.
- AYDOS Oğuz Sadık, "Sporcu Sözleşmesinin Feshi", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 62, S. 3, Y. 2013, 643-689.
- BASKAN Ş. Esra, *İş Sözleşmesinin Feshinde Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- BAYCIK Gaye, *İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011.
- BAYSAL Ulaş, *İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep İle İş Sözleşmesinin Feshi*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2011.
- BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU Yeliz, "İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gerekleri ile Fesih", *Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Kongresi*, ed. Ender Demir, Beste Gemici Filiz, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, 301-342.
- BREUCKER Marius, "Die Druckkündigung im Sport- Arbeitsrechtliche Beurteilung von Trainerentlassungen", *NZA* 2008, 1046-1050.
- BROX Hans/RÜTHERS Bernd/HENSSLER Martin, *Arbeitsrecht*, Kohlhammer, 20. Auflage, Stuttgart, 2020.
- BUZ Vedat, *Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2005.
- CANIKLIOĞLU Nurşen, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi -2017-*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, 185-368.
- CENDEL Tankut, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ile Kıdem Tazminatına İlişkin 2018 Yılı Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi",

Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi -2018-, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, 165-206.

CENTEL Tankut, *İş Güvencesi Hukuku*, Legal Yayıncılık, 2. bası, İstanbul, 2020.

ÇELİK Nuri/CANIKLIOĞLU Nurşen/CANBOLAT Talat/ÖZKARACAERCÜMENT, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayıncılık, 36. bası, İstanbul, 2023.

DÄUBLER Wolfgang/DEINERT Olaf, *KSChR - Kündigungsschutzrecht*, Bund, 6. Auflage, 2004.

EKMEKÇİ Ömer/YİĞİT Esra, *Bireysel İş Hukuku*, On İki Levha Yayıncılık, 5. bası, İstanbul, 2023.

ENGİN Murat, "İşletme Gereklere ile Fesih ve Ücretsiz İzin", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 1, S. 2, Y. 2004, 537-544.

ERTÜRK Şükran, "İş Arkadaşlarının Baskısı Sonucu İş Sözleşmesi Feshedilen İşçinin Talep Hakları ve Hukuki Dayanakları", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi: Prof. Dr. Turhan Tüfan Yüce'ye Armağan Sayısı*, 2001, 59-78.

ERTÜRK Şükran, *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002.

GÜZEL Ali, "İş Sözleşmesinin "Eylemli" Feshi ve Uygulama Sorunları", *Çalışma ve Toplum*, C. 4, S. 75, Y. 2022, 2485-2507.

HENSSLER Martin, *Münchener Kommentar zum BGB*, C.H. Beck, 9. Auflage, München, 2023.

HEPER Hande, *İş İlişkisinde İşçinin İradesi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

HERGENRÖDER Curt Wolfgang, *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch: BGB*, C.H. Beck, 9. Auflage, München, 2023.

KAR Bektaş, *İş Güvencesi ve Uygulaması*, Yetkin Yayınları, 3. bası, Ankara, 2017.

- KARADEMİR Artür, *İş Güvencesinde Son Çare İlkesi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.
- KAYIK AYDINALP Aslıhan, “Baskı Feshine İlişkin Alman Federal İş Mahkemesi Kararının İncelenmesi”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 9, S. 2, Y. 2018, 211-236.
- KAYIRGAN Hasan, “Eşi Sağlık Çalışanı Olan Bir İşçinin Diğer İşçiler Tarafından İstenmemesi Hali: Baskı Feshi”, *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V*, ed. Kübra Doğan Yenisey, Seda Ergüneş Emrağ, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022, 47-81.
- KESER Hakan, *İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2010.
- KILIÇOĞLU Mustafa/ŞENOCAK Kemal, “Baskı Feshi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 5, Y. 2007, 47-49.
- KILIÇOĞLU Mustafa/ŞENOCAK Kemal, *İş Güvencesi Hukuku*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007.
- KÖŞELİ Fatih, *Geçerli Fesih Nedeni Olarak İşçinin Yetersizliği*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022.
- MANAV A. Eda, *İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009.
- MANSEL Heinz-Peter, *Jauernig BGB Kommentar*, C.H. Beck, 19. Auflage, München, 2023.
- MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/ASTARLI Muhittin/BAYSAL Ulaş, *İş Hukuku*, Lykeion Yayınları, 7. bası, Ankara, 2022.
- NARMANLIOĞLU Ünal, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, Beta Yayıncılık, 5. bası, İstanbul, 2014.
- NIEMANN Jan-Malte, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, C.H. Beck, 24. Auflage, München, 2024.
- OCAK Saim/DUMAN Barış / YILMAZ Dursun/ÖZER Hatice Duygu, *Geçerli Sebep Feshe İlişkin İşçi Davranışları*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.
- OĞUZ Özgür, “Covid-19 Tedbirleri Kapsamında Aşı Yaptırmama ve Maske Takmama Bir Fesih Sebebi midir?”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 18, S. 70, Y. 2021, 545-568.

ÖZDEMİR Olgu, *İş Sözleşmesinin Feshinde Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022.

PALANDT Otto/BASSENGE Peter, *Kommentar zum Bürgerliches Gesetzbuch*, C.H. Beck, 70. Auflage, 2010.

RAHMSTORF Frank, *Die Druckkündigung des Arbeitsverhältnisses*, Utzverlag, München, 1997.

ROLFS Christian, *BeckOK Arbeitsrecht Kommentar*, 2022.

SELİÇİ Özer, *Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi*, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1977.

STÖHR Alexander, "Verdachtskündigung und Druckkündigung", *JuS* 2010, 1052-1056.

SÜMER Halûk Hâdi, *İş Hukuku Uygulamaları*, Seçkin Yayıncılık, 7. bası, Ankara, 2019.

SÜZEK Sarper, *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, 21. bası, İstanbul, 2021.

TOPRAK Cemre, *İş Sözleşmesinin Üçüncü Tarafların Etkisiyle Feshi: Baskı Feshi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2023.

ÜNAL ADINIR Canan, "Covid-19 Aşısının İş İlişkilerine Etkileri", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 27, S. 1, Y. 2021, 693-715.

ÜNAL ADINIR Canan, "Müşteri Talebi Sonucu İşveren Feshinin Baskı Feshi Kapsamında Değerlendirilmesi", *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V*, ed. Kübra Doğan Yenisey, Seda Ergüneş Emrağ, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022, 177-201.

İnternet Kaynakları:

www.beck-online.beck.de

www.legalbank.net

www.lexpera.com.tr

