

**Karar İncelemesi:**  
(Konya Bölge Adliye Mahkemesi 8. HD.'nin  
12.07.2019, E. 2019/1962, K. 2019/1210 sayılı kararı)

**İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDAKİ İŞÇİNİN PERFORMANS  
DÜŞÜKLÜĞÜ SEBEBİYLE SAVUNMASI ALINMAKSIZIN İŞ  
SÖZLEŞMESİNİN FESHEDİLMESİ**

**Amine Büşra ÇITIR \***  
**ORCID: 0000-0001-8003-4056**

**ÖZET**

Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile işverene bağitlanan işçinin işindeki verimliliğinin düşük olması halinde, işverenlerin bildirimsiz feshine uygulamada sıklıkla rastlanmaktadır. Öte yandan; işçinin yeterliliği ve davranışları nedeniyle yapılan işveren fesihlerinde, performans değerlendirilme kriterlerinin oluşturularak işçinin izlenme sürecine ilişkin prosedür, gözden kaçırılmaktadır. Sözleşmenin belirsiz süreli olması sebebiyle işçinin iş güvencesi hükümleri kapsamında olduğu ele alındığında, işveren yapmış olduğu feshin ağır hukuki yaptırımlarıyla karşılaşacaktır.

İncelediğimiz kararda; işçinin iş güvencesi kapsamında yer alıp almadığı; iş güvencesi kapsamında olması halinde, işten çıkartılma sürecinde performans değerlendirme kriterlerinin işveren tarafından ne ölçüde ortaya konulduğu; ayrıca işçinin yetersizliğinden veya davranışından kaynaklanan sebeplere dayanılarak yapılan işveren feshinde savunmanın yeri, Yargıtay kararları ile örneklendirilerek açıklanmaya çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:**

*İş güvencesi hükümleri, işverenin feshi, geçerli fesih, kıdem, performans değerlendirme kriterleri, savunma, iş hukuku.*

---

\* Avukat – Konya Barosu.

**I. KARAR METNİ**

**Konya Bölge Adliye Mahkemesi 8. HD., 12.07.2019, E. 2019/1962, K. 2019/1210.**

*İlk derece mahkemesince verilen karara karşı davalı vekilince istinaf kanun yoluna başvurulmuş ve dosya istinaf incelemesi yapılmak üzere dairemize gelmiş olmakla dosya incelendi, yapılan müzakere sonunda gereği düşünüldü:*

**TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:**

*Davacı vekili dava dilekçesi ile; Davacının 11.12.2017-08.06.2018 tarihleri arasında davalıya ait işyerinde belirsiz ve tam süreli iş sözleşmesi ile KOBİ portföy yönetmeni olarak aralıksız çalıştığını, davacının çalışması karşılığında brüt 6.300,00 TL net 4.410,00 TL ücret aldığını ücretini --bank Zafer meydanı şubesinde aldığını, davacının davalı işyerinde çalışmasına devam ederken 08.06.2018 tarihi mesai bitiminde pazartesi gününden itibaren işe gelmemesi söylenerek iş akdinin haksız hukuka aykırı bir şekilde feshedildiğini, davalı işveren tarafından davacının iş akdinin geriye dönük davacının çalıştığı 08.06.2018 tarihinde davacının 6 aylık kıdeminin dolmasına bir gün kala performans düşüklüğü gerekçe gösterilerek maktu bir belge imzalatılarak iş akdinin feshedildiğini, davacının çalıştığı dönem içerisinde performansı sürekli arttığı için prim ödemelerinin sürekli yapıldığını beyanla fazlaya ilişkin haklarının saklı kalması kaydıyla davacının işe iadesine, davacının yasal sürede başvurmasına rağmen işe başlatmaması halinde işe başlatmama tazminat miktarının 8 aylık ücret olarak belirlenmesine ve boşta geçen süreler için 4 aylık brüt ücretin işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsilini talep etmiştir.*

*Davalı vekilinin 10.09.2018 tarihli cevap dilekçesinde özetle; Davacının 11.12.2017-08.06.2018 tarihleri arasında davalıya ait Zafer meydanı şubesinde hizmet sözleşmesi ile kobi bankacılığı portföy yöneticisi olarak çalıştığını, davacının 6 aylık kıdemini doldurmadığından iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağını, davacının iş akdinin düşük performans nedeniyle feshedildiğini, davacının kobi skorkart Mayıs 2018 incelemesine göre %100 olan hedeflerin altında kaldığını, davacının davalı işyerinde hedeflerin yanı sıra kampanyalarda da başarı gösteremediğini, davacıya prim ödemesinin yapılmasının sebebinin konsantrasyonunu ve motivasyonunu arttırmak olduğunu, davacının işten ayrılırken ibraname verdiğini, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.*

**İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:**

İlk derece mahkemesince: "Davacının 5 ay 27 gün kıdem süresi itibari ile davacının iş güvencesine sahip olmadığı ancak davalı tarafından iş güvencesi hükümlerinin engellenmesi amacı ile kötü niyetli feshedildiği ve davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceği kanaatine varılmıştır. "Mahkemece yapılan yargılama sonunda, 818 sayılı Borçlar Kanununun 154. Maddesine göre; şartın tahakkukuna iki taraftan biri hüsnüniyet kaidelerine muhalif bir hareketle mani olursa, o şart tahakkuk etmiş addolunur hükmünü içermekte olup, aynı şekilde 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu da 175. Maddesinin de aynı kuralı tekrarladığı, davacının 6 aydan 1 gün eksik çalıştığı kabul edilse bile sürenin geçmesine davalı taraf mani olduğundan 6 aylık sürenin geçmiş varsayılacağı, 4857 sayılı kanunun 18. Maddesine göre 30 işçi ve 6 aylık kıdem süresinin gerçekleştiği, davacının iş sözleşmesinin davranışlarından kaynaklanan nedenle feshedilmesine rağmen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. Maddesi uyarınca savunmasının alınmadığı, feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2012/35856 Esas, 2013/10606 Karar, 01.04.2013 K. Tarihi) Her ne kadar davalı tarafça davacının görevini yerine getirmediği iddia edilmişse de; davacının görevini aksattığı ya da performansının düşük olduğuna dair dosyaya davalı tarafça somut bir delil sunulmamıştır. Ayrıca işverence davacının işten çıkışı Sgk' ya 04 koduyla (Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi) bildirildiği görülmekle; bu husus davalının iddia ettiği iş akdinin fesih sebebi ile bildirim arasında çelişki oluşturmaktadır.

Tüm bu nedenlerle davacının davasının kabulüyle, işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiş olup aşağıdaki şekilde hüküm tesis olunmuştur. "gerekçesiyle,

"Davacının davasının KABULÜNE,

1-Davacının davasının KABULÜYLE, işverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

2-Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti olan bilirkişi raporunda hesaplanan brüt 25.200,00 TL tutarında belirlenmesine,

3-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya

kadar ücrete ve diğer hakların davalıdan tahsili gerektiğinin tespitine," şeklinde karar verilmiştir.

**İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ:**

Davalı vekili istinaf dilekçesinde; davacının 6 aylık kıdem süresini doldurmadığını, kıdeminin 5 ay 27 gün olduğunu, kötü niyetli fesih yapıldığı iddiasını davacının kanıtlaması gerektiğini, davacının iş akdinin düşük performansı nedeniyle geçerli nedenle feshedildiğini, davacının düşük performans gösterdiğinin somut deliller ve tanık beyanları ile kanıtlandığını, davacının çok önceden de davalı bankada çalışması olduğu iddiasıyla 6 aylık sürenin dolduğu iddiasının haksız olduğunu, davacının ilk dönem çalışmasının istifa ile sona erdiğini, ibraname vererek ayrılan davacının bu kez iade davası açmasının kötü niyetli olduğunu, bu nedenlerle yerel mahkemece verilen kararın kaldırılarak davanın reddine karar verilmesini, yargılama gideri ve vekalet ücretinin karşı taraf üzerinde bırakılmasını talep etmiştir.

**DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ ve HUKUKİ SEBEPLER:**

Dava, iş sözleşmesinin feshine bağlı işe iade istemine ilişkindir.

Mahkemece davacı taleplerinin kabulüne karar verilmiş, karara karşı davalı vekilince istinaf başvurusunda bulunulmuştur.

Dairemizce istinaf incelemesi HMK 355 ve 357. maddesi gereğince istinaf sebepleri ile bağlı olarak ve kamu düzenine aykırılık hususları da gözetilerek yapılmıştır.

İncelenen dosya kapsamına göre: Davacı işçinin belirsiz süreli iş akdi ile İş Kanunu kapsamında çalıştığı, davalı iş yerinde 30 işçiden fazla işçi çalıştığı konularında uyuşmazlık bulunmadığı, 6 aylık kıdem şartının yerine getirilip getirilmediği hususunun taraflar arasında uyuşmazlık konusu olduğu, fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğu, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığı, davanın son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki haftalık hak düşürücü süre içerisinde açıldığı anlaşılmaktadır. Davacının davalı bankada son olarak 11.12.2017- 08.06.2018 tarihleri arasında çalıştığı, kıdeminin 5 ay 27 gün olduğu, ancak davalı yanında daha önce de 06.12.2010- 28.02.2011 tarihleri arasında hizmet akdi ile çalıştığı, bu suretle her iki dönem çalışma süreleri toplandığında 6 aylık kıdem süresi şartının yerine getirilmiş olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca mahkemece 6098 sayılı Yasanın 175. maddesine göre mahkemenin 6 aylık kıdem şartının sağlandığına ilişkin kabulü de yerinde bulunmuştur.

*Performans, en basit tanımıyla verimliliğin ölçülmesidir. İşçinin iş sürecinde harcadığı ve işin üretimine kattığı emeğin kalitesi ve düzeyi, işçinin performansını oluşturur. Birim zamanda işçinin harcadığı emeğin sonucu olan üretimin düzeyi ise işçinin verimliliğini gösterir. Başka bir anlatımla performans, iş sürecinde yer alan emeğin bir boyutu, verimlilik ise birim zamanda harcanan emeğin sonucudur. Buna göre performansı yüksek olan işçinin verimlilik düzeyinin de yüksek olması beklenir. İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir sebebe dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. Performans ve verimlilik standartları işyerine özgü olmalıdır. Objektiflik ölçütü o işyerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalıdır. Performans ve verimlilik standartları gerçekçi ve makul olmalıdır. Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir sebebin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Şartlara göre değişen süreklilik göstermeyen sonuçlar, geçerli sebep için yeterli kabul edilmeyebilir. Ayrıca performans ve verimliliğin yükseltilmesine dönük hedeflere ulaşılmaması tek başına geçerli sebep olmamalıdır. İşçinin kapasitesi yüksek hedefler için yeterli ise ancak işçi bu hedefler için gereken gayreti göstermiyorsa geçerli sebep söz konusu olabilir.*

*Diğer taraftan, performans değerlendirilmesinde objektif olabilmek ve geçerli sebebi kabul edebilmek için performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı, işçiye tebliğ edilmeli, işin gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim gibi yetkinlikler işyerine uygun davranışlar ve çalışandan gerçekleştirilmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinde bu kriterler esas alınmalıdır. Bir başka anlatımla, çalışanın niteliği, davranışları ve sonuçta ulaştığı hedef önemli olmaktadır. Bu kriterler çalışanın görev tanımına, verimine, işverenin kurumsal ilkelerine, uyulması gereken işyeri kurallarına uygun olarak objektif ve somut olarak ortaya konmalı ve buna yönelik performans değerlendirme formları hazırlanmalıdır. İşyerine özgü çalışanların performansının değerlendirileceği, performans değerlendirme sistemi geliştirilmeli ve uygulanmalıdır. İşçinin çalışma standartları ve mesleki özellikleri daha sonraki performans ve verimlilik ölçümü bakımından işverenin kabul ettiği sınırlar olarak dikkate alınır. Ancak bu sınırların altına düşülmesi ve bunun süreklilik göstermesi halinde geçerli sebep doğabilir. İşveren, bu sınırların üstünde bir performans ve verimlilik beklentisinde haklı olduğunu ileri sürüyorsa, bu beklentiyi doğrulayacak eğitim ve iş şartlarının iyileştirilmesi gibi performans arttırıcı olanakları sağladığını da ispatlamalıdır.*

Davacının performans düşüklüğü nedeniyle iş akdinin feshedildiği öne sürülmüş ise de ispat yükü işverene ait olmasına karşın bu yönde yeterli deliller ile benzer işte çalışan kişilerin davacı ile aynı dönemde çıkardıkları iş ve performans durumlarını gösterir kayıtlar sunulmamış, davacıya eksik kaldığı hususlarda eğitim alma imkânı sağlanarak performansını artırma olanakları araştırılmamış, feshin son çare olma ilkesi gözetilmemiş, davacı performansı nedeniyle uyarılmamıştır. Kaldı ki 5 ay 27 günlük sürenin performans değerlendirmesi için yeterli bir süre olduğu da söylenemez. Davacıya performans kriterlerinin tebliğ edildiğine ilişkin dosyasına sunulmuş bir belge de bulunmamaktadır.

Mahkemece verilen işe iade ve işe başlatmama tazminatının hüküm altına alınması kararı usul ve esas yönünden hukuka uygun bulunmaktadır. Ancak hükümde 4 aylık boşa geçen süre alacağının parasal karşılığı gösterilmemiş ise de bu yanlışlığın düzeltilmesi yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediğinden ilk derece mahkemesi kararı 6100 sayılı HMK'nun 353/1-b.2 maddesi hükmü uyarınca mahkeme kararı ortadan kaldırılarak yeniden esas hakkında karar verilmesi gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

**HÜKÜM:** Gereğesi yukarıda açıklandığı üzere;

I-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun kısmen kabulü ile; Konya 2. İş Mahkemesi'nin 2018/ 595 Esas- 2019/ 368 Karar sayılı kararının HMK'nun 353/1-b.2 maddesi gereğince yeniden hüküm kurulmak üzere ORTADAN KALDIRILMASINA,

a) Davanın KABULÜ İLE;

b) İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının davalı yanında İŞE İADESİNE,

c) Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde davalı tarafından ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni ve kıdemi dikkate alınarak 4 aylık brüt ücreti karşılığı olan 25.200,00 TL olarak BELİRLENMESİNE,

d) Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer hakları karşılığı brüt 26.772,64 TL'nin davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

e) Davacının işe başlatılması halinde ödenen ihbar ve kıdem tazminatının boşa geçen süre alacağından mahsubuna,

...

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, ilk derece mahkemesi tarafından verilen karar tarihinde yürürlükte olan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddesi uyarınca mahiyeti itibariyle KESİN olmak üzere 12/07/2019 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

## II. KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

### A. KARARA KONU OLAY

Davacı işçi, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile 4857 sayılı İş Kanunu<sup>1</sup> kapsamında çalışmaktadır. İş güvencesi hükümlerine ilişkin altı aylık kıdem dolması şartının işveren tarafından dürüstlük kuralına aykırı olarak engellenmesi, ilk derece ve Bölge Adliye Mahkemelerince<sup>2</sup> farklı bakış açılarıyla ele alınmıştır. Davacının verilen hedeflerin altında kalması sonucu, performans düşüklüğü tespit edildiği ve işyerinde verimsizlik yaşandığı gerekçe gösterilerek işveren tarafından yapılan fesih, Yargıtay kararlarıyla çerçevesi belirlenen performans değerlendirme kriterleri ile takip edilmemiştir. İşçinin yeterliliği ve davranışları nedeniyle yapılan fesihte, savunmanın alınmasının kanuni bir zorunluluk olduğu gözden kaçırılmıştır. Davalı tarafın davacının işten çıkışını 04 kod (işverenin haklı neden göstermeksizin feshi) ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmesi, ilk derece mahkemesinin feshin geçersizliği kararını destekleyen bir yan delil olmuştur. Karara konu olayda, ilk derece mahkemesi kararına itiraz ederek kanun yoluna başvuran davalının istinaf talebi, esastan reddedilmiştir. Nihayet, davacının işe iadesine yönelik karar kesinleşmiştir.

### B. UYUŞMAZLIK KONUSU

Karara konu davada, KOBİ portföy yönetmeni olarak davalı işyerinde çalışan işçiye, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedildiği bildirilmiştir. Davacı, yapılan feshin hukuksuz olduğundan bahisle, geçersiz feshin yasal sonuçlarını talep etmiştir.

---

<sup>1</sup> R.G., T. 10/6/2003, S. 25134.

<sup>2</sup> Bölge Adliye Mahkemesi, BAM.

Davalı işveren feshin geçerli nedenle yapıldığını söyleyerek davacının talebini kabul etmemiştir. Bu nedenle davacı, İş Kanunu 20. madde<sup>3</sup> uyarınca fesih bildirimini tebliğinden itibaren bir ay içerisinde arabulucuya başvurmuştur<sup>4</sup>. Arabuluculuk sürecinin olumsuz neticelenmesinin ardından da yasal süresi içerisinde işe iade talepli davasını, iş mahkemeleri nezdinde açmıştır. Bu haliyle davacı anayasal hakkını<sup>5</sup> kullanarak taleplerini yargı merciine götürmüştür. İşe iade davasının şartlarından olan işçinin altı aylık kıdemini dolmadığına ilişkin davalı itirazı, ilk derece mahkemesince yerinde görülmemiş ve davacının işe iadesine karar verilmiştir. Zira ilk derece mahkemesinin gerekçesinde açıklandığı üzere; iş güvencesi hükümleri gereğince işçinin sağlanması gereken altı aylık kıdem koşulu, işveren tarafından dürüstlük kuralına aykırı olarak

---

<sup>3</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu “Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü” başlıklı 20. maddesine göre *iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, iş mahkemeleri kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.*

<sup>4</sup> Yasal hükmün somut olayda işlenişine ilişkin bir Bölge Adliye Mahkemesi kararı; “*İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.*”, Konya BAM. 8. HD., 05.03.2020, E. 2020/467, K. 2020/392.; Benzer nitelikte başka kararlar için bkz, Konya BAM. 8. HD., 24.01.2020, E. 2019/2257, K. 2020/167.; Konya BAM. 8. HD., 03.10.2019, E. 2019/2319, K. 2019/1425. (www.legalbank.net, E.T.: 15.10.2021).

<sup>5</sup> Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrasına göre, *herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı olarak iddiada bulunmak ve adil yargılanmak hakkına sahiptir.*



engellenmiştir. BAM, ilk derece mahkemesinin kararını yerinde bulmuş ve ayrıca bir ilavede bulunmuştur. Öyle ki; davacı daha önce de aynı işverenin işyerinde çalışmış olduğundan halihazırda kıdeminin yeterliliği yönünden bir sorun bulunmamaktadır. Bir diğer deyişle; davacının bu nedenle de iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceğini ortaya koymuştur. Feshe sebep olan performans düşüklüğü iddiasına rağmen performans değerlendirme kriterlerinin davacıya tebliğ edilerek performansına ilişkin yeni bir süreç takip edilmemesi ve davacının savunmasının alınmaması, işveren tarafından yapılan feshin hukuksuzluğuna ve geçersizliğine ayrıca birer sebeptir.

### C. ÖĞRETİ GÖRÜŞÜ

İncelediğimiz kararda üzerinde durulması gereken konular, iki ana başlık altında ele alınacaktır.

#### 1. İş Güvencesi Hükümlerinden Yararlanmak İçin Gerekli Olan Kıdem

Hukuk sistemimizde işverene, iş sözleşmesi ile bağlı olma ilkesi kabul edilmiştir. Bunun yanı sıra, iş sözleşmesinin olmaması veya var olan sözleşmenin derhal/bildirimli feshi, istisnai bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla tarafların üzerinde anlaşarak kurduğu sözleşmelerin korunması için feshe en son çare olarak başvurulmalıdır<sup>6</sup>. İş Kanunu hazırlanırken iş ilişkisinin

---

<sup>6</sup> Konuya ilişkin Konya BAM., 8. HD., 02.04.2019, E. 2019/743, K. 2019/548 sayılı kararı; "İşverenin yazılı fesih bildiriminde "Bankanın hedef ve beklentileri dikkate alındığında gelecekteki kadro planlamalarında yer alamayacağınız anlaşılmıştır. Yukarıda belirtilen nedenlerle yönetim kurulu kararlarıyla ve 4857 Sayılı İş Kanununun 17 ve 18. Maddeleri gereğince yasal tazminatınız ödenmek suretiyle banka ile olan iş sözleşmeniz sona erdirilmiştir." şeklinde davacının iş akdi feshedilmiştir. Feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükünün işverende olduğu, işveren tarafından tutarlılık, keyfilik, ölçülülük, feshin kaçınılmazlığı ve feshin son çare olması ilkelerinin denetlenebileceği bir

geçersiz veya haksız nedenlerle feshedilmesi, birtakım hukuki sonuçlara bağlanarak özellikle işverenin fesih iradesi kısıtlanmıştır. İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin sürekliliğini sağlamak amacıyla getirilen İş Kanunu 20. maddesi, geçerli bir sebep olmadan iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda işçinin söz konusu feshe karşı başvurabileceği hukuki yolları düzenlemiştir. İş Kanunu'nun 18, 19, 20, 21 ve 29. maddeleri ile işverenin işçiyi işten çıkartması, İş Kanunu tarafından belli usul şartlarına tabi tutulmuş ve kısıtlanmıştır<sup>7</sup>. İş sözleşmesini fesih hakkının kanunla veya dürüstlük kuralı kapsamında süre ile sınırlanması, hukuki bir gerekliliktir. Söz konusu husus, aynı zamanda, muhatabın bir belirsizlikle karşı karşıya kalmaması için de önemlidir<sup>8</sup>. Sözleşmeyi feshederken geçerli nedenleri olduğunu ispat eden işveren, yapılan fesihten kaynaklı olarak doğması muhtemel işe iade kararından ve işçiye ödenecek bir kısım alacaklardan kurtulmuş olacaktır. İş Kanunu 18. maddesinde yer alan "otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır." hüküm, iş güvencesinden yararlanmak için en az altı aylık kıdemi şart koşmuştur<sup>9</sup>. Farklı hukuk sistemlerinde farklı süreler belirlendiği

---

*işletmesel karar sunulmadığı, davalı işverenin feshin geçerli nedenlere dayandığını ispat edemediği anlaşılmalı; Mahkemece feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadeye karar verilmesi isabetlidir."*, www.legalbank.net, E.T.: 15.10.2021.

- 7 **Demir**, Ömer Faruk, İşe İade Davasında Yargılama, DÜHFD., C. 22, S. 37, s. 285-312, 2017.; **Tulukcu**, N. Binnur, İş Güvencesine İlişkin İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Fesih Nedenleri, Terazi Hukuk Dergisi, C. 12, S. 131, s. 24, 2017.
- 8 **Yiğit**, Yusuf, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Sözleşmesini Fesih Hakkını Kullanma Süresi, C. 27, S. 3, s. 749-784, 2019.
- 9 Yasal hükmün somut olayda işlendiğine ilişkin Sakarya BAM. 9. HD., 26.02.2020, E. 2019/1825, K. 2020/264 sayılı kararı; "Dava; hukuki niteliği itibarıyla işe iade davası olup öncelikle davacı işçinin iş

görülmekte ise de Türk hukuk sistemi, işe iade konusunda altı aylık süreyi<sup>10</sup> baz almıştır<sup>11</sup>. Öte yandan konulan işbu normun nispi emredici olduğunu belirtmemizde fayda olduğu kanaatindeyiz. Bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanma imkânı, işçi lehine yorum ilkesi gereğince değişiklik yapılarak genişletilebilecektir<sup>12</sup>. Kaldı ki, İş

---

*güvencesi hükümleri kapsamında bir çalışan olup olmadığı noktasında inceleme ve değerlendirme yapmak gerekmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilmesi ve işe iade davası açabilmesi için aranan şartlar; a) İşçinin İş Kanunu'na tabi olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması, b) İşyerinde otuz veya daha fazla işçi çalışması, c) İşçinin en az altı aylık kıdemini bulunması, d) İşçinin işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları (genel müdür ve yardımcıları) konumunda olmaması, şeklinde açıklanmıştır.”, www.legalbank.net, E.T.: 15.10.2021.*

- <sup>10</sup> İş Kanunu madde 18'de yer alan hükümde yer altı işlerinde çalışan işçiler için istisna getirilerek işbu kıdemini aranmayacağı istisna olarak belirtilmiştir.
- <sup>11</sup> Fransız hukukunda işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilme koşulları arasında, iki yıllık kıdeme sahip olması yer almaktadır. **Baycık**, Gaye, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s. 496, 2011.
- <sup>12</sup> **Ekonomi**, Münir, Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi Ve İş Güvencesi, İş Kanunu Toplantı Dizisi I, İstanbul, 2005.; Y. 9. HD., 22.2.2010, E. 2010/4905, K. 2010/4260 sayılı karar “*toplam 13 işçi çalışmakta ise de, işyerinde fesih tarihinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 24.maddesinde sendika üyesi işçilerinin iş sözleşmelerinin işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebep olmaksızın feshedilmesi halinde işyerinde işçi sayısına ve işçinin kıdemine bakılmaksızın 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18, 19, 20 ve 21.madde hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir*” hükmü toplu iş sözleşmesi ile getirilen lehe hükümlere örnek gösterilebilir. Benzer

Kanunu madde 21/son 'da hangi hükümlerin mutlak emredici hüküm<sup>13</sup> olduğuna ilişkin yer alan düzenleme sebebiyle altı aylık kıdem koşulunun sözleşmelerle kısaltılması, otuz işçi kriterinin azaltılması ya da bu koşulların tamamen kaldırılması veya tüm işveren vekillerinin iş güvencesinden yararlanmasının mümkün olduğuna ilişkin öğretide çeşitli görüşler mevcuttur<sup>14</sup>. Yargıtay'a göre de altı aylık kıdem şartı, nispi emredici nitelikte olup işçi ile işveren arasında yapılacak sözleşmelerle bu sürenin kısaltılması kararlaştırılabilir<sup>15</sup>.

---

nitelikte Y. 22., HD., 7.5.2013, E. 2012/14774, K. 2013/10011, www.kazanci.com.tr, E.T.: 14.12.2021.

- <sup>13</sup> **Özdemir**, Erdem, İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri, AÜHFD., C. 54, S. 3, s. 102, 2005.; **Kılıç**, Cansu, Bireysel İş Hukukunda Emredicilik İlkesi ve Dava Şartı Olarak Arabuluculuk (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s. 43, 2020.
- <sup>14</sup> **Süzek**, Sarper, İş Hukuku, 16. Bası, İstanbul, s. 24, 2018.; **Narter**, Sami, İş ve Borçlar Hukuku'nda İş Güvencesi ve Akdin Sona Ermesinden Doğan Tazminatlar, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013.; **Yıldız**, Gaye Burcu, İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanmasında Otuz İşçi Ölçütünün Nispi Emredici Niteliği, Legal İHSGHD., C.3, S. 11, s. 907, 2006.; **Çankaya**, Osman Güven/ **Günay**, Cevdet İlhan/ **Göktaş**, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara, s. 173, 2005.
- <sup>15</sup> "Altı aylık kıdem şartı öngören düzenleme, İş Kanunu'nun 21'inci maddesinin son fıkrası uyarınca sözleşme ile aksi kararlaştırılmayacak hükümler arasında sayılmadığından, bu süreyi kısaltan veya tamamen ortadan kaldıran sözleşme hükümlerini geçerli kabul etmek gerekir.", Y. 7. HD., 14.10.2014, E. 2014/12921 K. 2014/18766, www.legalbank.net, E.T.: 15.10.2021.; "Bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile altı aylık sürenin kısaltılması ya da tamamen kaldırılması mümkündür. Çünkü bu hüküm nisbi emredicidir.", Y. 9. HD., 06.05.2010, E. 2008/22787, K. 2010/12440, www.legalbank.net, E.T.: 15.12.2021.

Konuyla ilgili olarak değerlendirilmesi gereken bir diğer husus; işçinin kıdeminin hesabında aynı işyerinde daha önceki çalışmasının kıdeme dahil edilip edilmeyeceğidir<sup>16</sup>. İş Kanunu madde 18/4'te yer alan "İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir." düzenlemesiyle konu açıklığa kavuşturulmuştur. Öyle ki; işçi daha önce aynı işverene bağlı olarak çalıştıysa, bu süre ikinci çalışma süresine eklenerek madde hükmünde aranan kıdem tespit edilecektir. Yapılacak tespit ise sigorta kayıtları tek başına yeterli olmayacaktır. Ülkemizde ekonomik sebeplerle işverenler tarafından kayıt dışı çalışmaya başvurulduğu, işçilerin de ekonomik kaygılar sebebiyle bu durumu kabul ettiği gözlemlenmektedir. Söz konusu sebeple işçinin kıdeminin hesabında Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan getirtilecek sigorta kayıtları dışında delile ihtiyaç duyulacaktır. Gerçek işe başlama tarihinin tespiti için tanık dahil sair delil mahkemeye sunulabilecektir. Maddi vakıa belirlenmesi açısından mahkemenin de re'sen araştırma yetkisi bulunmaktadır. Açıklamalıyız ki; her ne kadar uygulamada<sup>17</sup> ve öğretilerde<sup>18</sup> görüş

<sup>16</sup> **Özkaraca**, Ercüment, Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 39, s. 31, 2018.

<sup>17</sup> Çalışma sürelerinin birleştirilmemesine ilişkin Y. 22. HD., 20.10.2011, E. 2011/1014, K. 2011/3133 sayılı kararı; "Mahkemece kıdem süresinin belirlenmesinde işçinin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde **iş ilişkisi hukuken kesintiye uğramış olsa dahi**, işçinin o işverene bağlı işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi gerektiği ilkesi dikkate alınarak hüküm kurulmuş ise de, davacının davalı işverene ait işyerindeki 26.10.2007-31.03.2009 tarihleri arasındaki çalışma döneminin 4857 sayılı Yasa'nın 17. maddesince sona erdirildiği, bu döneme ilişkin alacak ve tazminatlarının ödendiği, 19.06.2009 tarihinde yeniden iş sözleşmesi imzalanarak yeni bir çalışma döneminin başlatıldığı, altı aylık kıdem süresinin hesaplanmasında alacak ve tazminatları ödenen önceki dönemin dikkate alınmayacağı gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.", www.kazanci.com.tr, E.T.: 11.12.2021.

Çalışma sürelerinin birleştirilmesine ilişkin Y. 22. HD., 02.12.2016, E. 2016/31017, K. 2016/26139 sayılı kararı; "Dairemizce altı aylık kıdem kesintisiz olması gerektiğine ilişkin görüş yeniden değerlendirilerek

birliği bulunmasa da kanaatimizce aynı işveren nezdinde farklı dönem çalışmalarının sona erme biçimi de sözleşme türünün farklı olması da sonuca etkili değildir. İşçinin aynı işverenin işyerinde veya

---

kanunda bu konuda açıklık bulunmadığı gerekçesiyle **kesintili çalışmaların birleştirilmesi** gerektiği sonucuna varılmıştır. Somut olayda davacının altı aylık kıdeminin belirlenmesi bakımından önceki dönem kıdeminin de dikkate alınması gerekir. Hal böyle olunca davacının altı aylık kıdeminin bulunduğu, davahalar arasında kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayanmadığı, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kanuna uygun olduğu, iş sözleşmesinin davalı işverence usulüne uygun bir fesih bildirimini yapılmadan geçerli sebep olmaksızın feshedildiği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmesi gerekli iken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.”, www.kazanci.com.tr, E.T.: 11.12.2021.

- <sup>18</sup> Öğretide bir görüşe göre; “önceki dönemin sona erdirilmesi ve işçinin işçilik alacaklarının ödenmesi karşısında altı aylık kıdem sonrakı dönem ile birleştirilmemesi gerekir.”, Detaylı bilgi için bkz: **Demir**, Fevzi, İşe İade Hükümlerinden Yararlanma Koşulları ve Uygulama Sonuçları, Legal İHSGHD., S. 19, s. 888, 2008.; **Aktay**, A. Nizamettin/**Arıcı**, Kadir/ **Kaplan**, Emine Tuncay, İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara, s. 203, 2013; **Alpagut**, altı aylık kıdem işverenin işçiyi denemesi ve işyerinde aidiyetin sağlanması amacıyla konulduğu bu nedenle de arada uzun yılların geçtiği durumlarda aidiyetten bahsetmenin güç olduğu dile getirmiştir. Daha geniş bilgi için bkz; **Alpagut**, Gülsevil, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, İki Yıllık Uygulamanın Ardından İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Sistemine Genel Bakış, III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, s. 200-251, 2005.

Öğretide diğer bir görüşe göre; “iş sözleşmesinin sona ermesinde tazminat ve alacakların ödenmiş olmasının altı aylık kıdem süresinin tespitinde herhangi bir etkisi olmayacaktır. Buna göre önceki döneme ait tazminatlar ister ödenmiş olsun isterse de ödenmemiş, önceki ve sonraki süreler birleştirilerek kıdem tespit edilecektir.”, Detaylı bilgi için bkz: **Çelik**, Nuri/ **Caniklioğlu**, Nurşen/ **Canbolat**, Talat, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Beta Basım, İstanbul, s. 522, 2020.; **Arslan Durmuş**, Seda, İş Hukukunda Kıdem Kavramı, On iki Levha Yayıncılık, s. 343, 2021. **Mollamahmutoğlu**, Hamdi/ **Astarlı**, Muhittin/ **Baysal**, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Lykeion Yayıncılık, Ankara, Güncellenmiş 5. Baskı, s. 300, 2021.; **Süzek**, s. 498.

işyerlerinde aralıklı çalışmış olması halinde, bu sürelerin işçinin kıdeminden sayılıp sayılmayacağına ilişkin kanunda herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Öğretide çoğunluk görüşüne göre<sup>19</sup>; kanunda sadece işçinin kıdeminden söz edilmiş ancak kıdem hesabında sürekli bir çalışmanın gerekliliğinden söz edilmemiştir. Kanun koyucunun buradaki susması söz konusu sürelerin birleştirileceği şeklinde yorumlanmalıdır<sup>20</sup>. Bu nedenle aralıklı çalışmalardaki sürelerin birleştirilmesi uygun olacaktır. Kanaatimizce aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilirken önceki dönem sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi ile yapılmış olmasının önemi yoktur. Önemli olan sözleşmenin feshi sırasında işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile İş Kanunu'na tabi olarak çalışıyor olmasıdır<sup>21</sup>. Kıdem tespiti yapıldıktan sonra ise iş güvencesi ile ilgili diğer koşulların oluşup oluşmadığı tespit edilecektir.

Değerlendirilmesi gereken bir diğer husus ise şu şekilde karşımıza çıkmaktadır; işçinin altı aylık kıdemine dolmasına birkaç gün kala iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasının önüne geçmek adına yapılan işveren feshinin hukuki sonuçları ne olacaktır? İlgili konuda öğretide görüş ayrılığı bulunmasının yanında Yargıtay'ın da tam bir görüş birliğine ulaştığını söylemek mümkün değildir.

Bir görüşe göre<sup>22</sup>; söz konusu durumda işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için gerekli kıdem, bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile kısaltılabileceğinden sözleşmelerde bu yönde

<sup>19</sup> **Mollamahmutoglu**, Hamdi, İş Hukuku, 5. Bası, s. 876, İstanbul, 2012.; **Süzek**, s. 568; **Aktay vd**; **Çelik**, İş Hukuku, s. 219; **Çelik**, İş Güvencesi, s. 21; **Günay**, Cevdet İlhan, İş Davaları, s. 186, Ankara, 2008.; Y. 9. HD., 10.4.2006, E. 2006/5885, K. 2006/9361, www.kazanci.com.tr, E.T.: 15.08.2021.

<sup>20</sup> **Baysal**, Ulaş, İş Güvencesinde Altı Aylık Kıdem Koşuluna İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi, Legal İHSGHD., C. 8, s. 1325, 2011.

<sup>21</sup> **Mollamahmutoglu**, s. 876.; **Baysal**, s. 1322.

<sup>22</sup> **Mollamahmutoglu**, s. 878; **Baysal**, s. 1334.

hüküm yoksa, işçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanamaması gerekmektedir<sup>23</sup>. İşçinin altı aylık kıdeminin hesabında, deneme ve askıda kalan süreler, İş Kanunu 66. maddesinde belirtilen çalışma süresinden sayılan haller dahil edilerek fiili çalışma mutlak olarak aranmamaktadır. Öğretideki bu görüşe göre ise, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için aynı işveren nezdinde iş sözleşmesine dayanan iş ilişkisi içerisinde, en az altı ay süreyle çalışmış olması aranmaktadır<sup>24</sup>. Ne var ki, böyle bir durumda işveren

---

<sup>23</sup> Öğretideki söz konusu görüş yönünde Y. 22. HD., 08.06.2012, E. 2011/14966, K. 2012/12869 sayılı kararı; “Somut olayda davacı 02.10.2006-30.03.2007 tarihleri arasında paketleme teknisyeni olarak çalışmıştır. Davacı işverence sözleşmenin imzalandığı 16.08.2006 tarihinden 01.10.2006 tarihine kadar eğitim programına alınmıştır. Buna ilişkin bir sözleşme yoktur. Belirtilen tarihler arasında, davacının ileride yürüteceği iş konusunda işverence belli bir mekânda eğitildiği, bu zaman zarfında fiilen çalışmadığı sabittir. Eğitim sonrasında SGK girişi 02.10.2006 tarihinde yapılmıştır. Söz konusu eğitim sözleşme öncesi işveren bilgilendirmesi niteliğindedir. Yapılan işin gıda üretimine ilişkin ağır ve tehlikeli olması en küçük beceri eksikliğinde işçinin çalıştığı paketleme bandında ciddi kazalara yol açma riskinin büyük olması sebebi verilen eğitimde başarısız olan davacının çalışma öncesinde aldığı eğitim süresi kıdemden sayılmamalıdır. İşçinin fiilen çalışması SGK kayıtlarında yer aldığı gibi 02.10.2006-30.03.2007 tarihleri arası çalışmaya ilişkindir. Davacının kıdemi beş ay yirmi dokuz gün olarak altı ayın altında kalmaktadır. Davacının iş 109 güvencesinden yararlanma şartı gerçekleşmemiştir. İşe iade talebinin reddi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, www.kazanci.com.tr, E.T.: 11.12.2021.

<sup>24</sup> Öğretideki söz konusu görüş yönünde Y. 22. HD., 22.02.2018, E. 2018/238, K. 2018/4489 sayılı kararı; “Bölge Adliye Mahkemesince, davacının altı aylık çalışma süresinin dolmasına bir gün kala iş sözleşmesinin feshedilmesinin dürüstlük kuralına uygun olmadığı, sınırlamanın dar yorumlanmaması gerektiği, davalı işverenin feshin geçerli nedenlere dayandığını ispat edemediği, fesih işleminin geçersiz olduğu gerekçesi ile davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan



dürüstlük kuralına aykırı davranmış olacak ve işçi İş Kanunu madde 17/6'da öngörülen uygulamada kötüniyet tazminatı olarak adlandırılan alacağa hak kazanacaktır. Neticeten işveren istediği sonucu elde edecek, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücretini ödememiş olacaktır<sup>25</sup>.

Bir diğer görüşe göre<sup>26</sup>; altı aylık sürenin dolmasına kısa bir süre kala işçinin işten çıkartılması halinde, 6098 sayılı Türk Borçlar

---

*reddine karar verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinin birinci fıkrasına göre iş güvencesi hükümleri kapsamına girmek için en az altı aylık kıdeme sahip olmak gerekir. Aynı maddenin dördüncü fıkrasına göre altı aylık süre aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süre birleştirilerek hesaplanır. Sözü edilen maddenin ikinci fıkrasına göre altı aylık kıdem hesaplanmasında aynı Kanunun 66'ncı maddesindeki süreler dikkate alınır. Altı aylık kıdem şartını öngören hüküm nispi emredici olduğundan, daha az kıdem şartını öngören sözleşme hükümleri geçerli kabul edilmektedir. Somut olayda davacının 19.06.2015 ile 18.12.2015 tarihleri arasında kobi portföy yöneticisi olarak çalıştığı, performans düşüklüğü gerekçe gösterilerek iş sözleşmesinin sona erdirildiği anlaşılmıştır. Davacı işçi, davalı işyerinde 19.06.2015- 18.12.2015 tarihleri arasında çalıştığı dolayısıyla altı aylık çalışma süresinin bulunmadığı anlaşılmıştır. Bu durumda, davanın reddi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, www.kazanci.com.tr, E.T.: 11.12.2021.*

<sup>25</sup> **Süzek**, s. 569.

<sup>26</sup> **Alp**, Mustafa, Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirmesi 2006, Ankara, s. 150, 2009.; **Soyer**, M. Polat, Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İHSGHD., İstanbul, s. 32, 2005.; Öğretideki söz konusu görüş yönünde Y. 9. HD., 09.11.2017, E. 2016/28920, K. 2017/17860 sayılı kararı; “İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek amacıyla, işverenin iş sözleşmesini altı aylık sürenin bitimine bir kaç gün kala feshetmesi, dürüstlük kuralına aykırılıktan dolayı geçersiz kılınabilir.”, www.kazanci.com.tr, E.T.: 11.12.2021.

Kanunu<sup>27</sup> madde 175 kıyasen uygulanarak işverenin dürüstlük kurallarına aykırı hareket ettiği kabul edilecektir. Bahse konu kanaat ile işçinin altı aylık kıdem koşulunu gerçekleştirdiği sonucuna varılacaktır<sup>28</sup>. Dolayısıyla işveren amaçladığı sonucu elde edemeyecek, geçersiz fesihden kaynaklı işe iadenin hüküm ve sonuçlarına katlanmak durumunda kalacaktır<sup>29</sup>.

Bir başka görüşe göre ise<sup>30</sup>; altı aylık sürenin dolmasına kısa bir süre kala işçinin işten çıkartılması halinde, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu<sup>31</sup> 2/2 fıkrası uygulama alanı bulacaktır. Söz konusu

---

<sup>27</sup> R. G., T. 4/2/2011, S. 27836.

<sup>28</sup> Öğretideki söz konusu görüş yönünde Y. 9. HD., 01.04.2013, E. 2012/35856, K. 2013/10606 sayılı kararında yer alan karşı oya göre; *“TMK. 2. maddesinin özel bir görünümü olan TBK. 175. md. göre bir şartın gerçekleşmesine iki taraftan biri doğruluk ve dürüstlük kurallarına aykırı davranışla engel olursa o şartın gerçekleşmiş sayılacağı öngörülmüş ise de yasada şart kavramını içeren düzenlemeler bütün olarak değerlendirildiğinde “şartın” kanun hükmünden değil, işlemi yapan tarafların irade beyanlarından kaynaklanması gerektiği; uyuşmazlıkta altı aylık kıdem koşulunun dayanağı hukuksal işlem olmayıp İşK. m. 18. olduğundan ve bizatihi yasanın uygulama alanının sınırlarını çizdiğinden kıyasen dahi uygulama olanağı bulunmadığı; fesih hakkının kötüye kullanılması halinde ise aynı yasanın 17. md. getirilmiş bulunan kötüniyet tazminatı hükmü dikkate alındığında özel yasada düzenleme bulunan halde genel hükümlere dayanılmasının mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.”*, www.legalbank.net, E.T.: 15.10.2021.

<sup>29</sup> Söz konusu görüşün kabul edilmesi halinde bir takım hukuki problemlerin doğacağına ilişkin daha geniş bilgi için bkz; **Baysal**, s. 1330-1335.

<sup>30</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat**, s. 166.; **Süzek**, s. 570.; **Başterzi**, Süleyman, 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdam Etkisi, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul, s. 639, 2005.

<sup>31</sup> R. G., T. 8/12/2001, S. 24607.

madde uygulandığında ise hakkın kötüye kullanılmasındaki amaç ve doğuracağı hukuki sonuç, engellenmiş olacaktır. Dolayısıyla hak kötüye kullanılarak işçinin altı aylık süresinin dolması engellenmeye çalışılıyorsa, madde hükmü sayesinde altı aylık süre tamamlanmış sayılacaktır. Bunun sonucunda da işçi iş güvencesi kapsamına girecektir. Öyle ki; söz konusu durumda, işçi işe iade davası açarsa ve işverence altı aylık sürenin dolmadığı iddia edilirse, işçinin iş güvencesinden yararlanmasının engellenip engellenmediği mahkemece araştırılacaktır. Şayet durum tespit edilirse mahkeme altı aylık sürenin tamamlandığı yönünde hüküm kuracaktır<sup>32</sup>.

Bir başka görüşe göre<sup>33</sup> ise; her ne kadar altı aylık sürenin dolmasına kısa bir süre kala işveren tarafından sırf işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasına engel olmak amacıyla işten çıkartılması durumu mevcutsa da diğer koşullarının oluştuğu varsayılarak işveren tarafından yapılan feshi geçerli saymak gerekecektir. Dolayısıyla işçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Ne var ki; söz konusu durumda işveren fesih

---

<sup>32</sup> Öğretideki söz konusu görüş yönünde Y. 9. HD., 01.04.2013, E. 2012/35856, K. 2013/10606 sayılı kararı; “Somut uyuşmazlıkta 26.01.2011 tarihinde işe başlayan davacının iş sözleşmesi 25.07.2011 tarihinde, ay olarak süreye vurulduğunda 5 ay 29 gün sonra davranışlarından kaynaklanan nedenle, ancak savunması alınmadan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca feshedilmiştir. Öncelikle davacının iş sözleşmesi davranışlarından kaynaklanan nedenle feshedilip, savunması alınmadığından geçerli nedene dayanmadığı gibi altı aylık kıdem koşuluna bir gün kala iş sözleşmesinin bu şekilde feshi dürüstlük kuralına aykırıdır. Davalının davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaması amacı ile hareket ettiği açıktır. Diğer taraftan davacının başlangıç olan 26.01.2011 tarihi ile fesih bildirimini yapılan 25.07.2011 tarihinde çalıştığından, altı aylık kıdeme sahip olduğu kabul edilmelidir. Sonuç itibarı ile mahkemece davacının iş güvencesi hükümlerinden faydalandırılması ve feshin geçersizliğine karar verilmesi isabetlidir.”, www.legalbank.net, E.T.: 15.10.2021.

<sup>33</sup> Arslan Durmuş, s. 307-308.

hakkını kötüye kullandığından kötüniet tazminatı ödemelidir. Hukuk düzeninin ortaya koyduğu yazılı normatif düzenlemeye göre sonuca gidilmesi daha doğru olacaktır.

Y. 9. HD., 24.05.2018, E. 2017/26467, K. 2018/11713 sayılı kararında “*Tarafların iyiniyeti ve kötüniet resen dikkate alınacağından, feshin iş güvencesi hükümlerinden yararlandırılmaması için yapılıp yapılmadığının araştırılması ve kötüye kullanılan hakkın da korunmaması gerekir. Bunun yaptırımı ise iş güvencesinden yararlandırmak olmalıdır.*” hüküm kurmuştur. Kararda öğretide yer alan Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu’nun kıyasen uygulanması görüşü kabul edilerek mahkemenin karar vermesi gerektiği vurgulanmıştır<sup>34</sup>. Konuyla ilgili öğretide görüş birliği bulunmadığı gibi Yargıtay’ın da aynı dairelerinde farklı zamanlarda farklı sonuçlara ulaştığı görülmektedir. Örneğin; Y. 9. HD., 22.04.2019, E. 2018/10524, K. 2019/9450 sayılı kararında söz konusu şekilde yapılan bir fesihle, davacıya iki yol düştüğünü, davacının ya kötüniet tazminatını ya da iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasını talep edebileceğini

---

<sup>34</sup> Söz konusu Yargıtay kararının devamında; “*İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanma koşullarından kıdem tamamlanmasına az kala bir süre içinde iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde yararlanıp yararlanmayacağı konusu gerek teoride ve gerekse uygulamada tartışmalıdır. Bir görüşe göre işçi bu durumda iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaz ise de 4857 sayılı İş Kanunu’nun 17/son maddesi uyarınca kötüniet tazminatı talep edebilir. İkinci bir görüşe göre ise, şartın gerçekleşmesine iki taraftan biri iyi niyet kurallarına aykırı bir davranışla engel olursa, o şartın gerçekleşmiş sayılacağını öngören 6098 sayılı Borçlar Kanunu’nun 175. Maddesi hükmü bu olaya kıyasen uygulanabilir. Son bir görüşe göre ise, bu gibi durumlarda iş sözleşmesinin feshinin dürüstlük kurallarına aykırılık sebebiyle geçersizliği ileri sürülebilecektir. Medeni Kanun’un 2/2 maddesi uyarınca hakkın kötüye kullanılmasının genel yaptırımı, herhangi bir hakkın dürüstlük kurallarına aykırı olarak kullanılmasının hukuk düzeni ve yargı tarafından korunmamasıdır...*”, www.legalbank.net, E.T.: 15.10.2021.

ifade etmiştir<sup>35</sup>. Karar devamında bahsedilen husus ise şöyledir; öğretide yer alan görüşlerden hangisi mahkemece kabul edilmişse ilgili görüşe bağlı olarak sonuca gidilecektir. İşçi lehine yorum ilkesi doğrultusunda hareket eden kararlara karşıt olarak altı aylık kıdemi mutlak olarak değerlendiren kararlar da mevcuttur<sup>36</sup>.

## 2. Savunma Alınmaksızın Yapılan İşveren Feshi

İş Kanunu'nda fesihte, işveren tarafından işçinin savunmasının alınması usulü esas alınmıştır. Kanun koyucunun bundaki amacı, feshin son çare olması ilkesinin yürütülebilmesidir. Zira işveren iş sözleşmesini feshetmeyi düşündüğü işçisine fesih nedenini bildirmeli, ona kendisini savunması için makul bir süre tanımalıdır<sup>37</sup>. Öğretide Soyer de, davranış ya da verimsizlik nedenine dayalı fesihlerde yasal olarak işçinin savunmasının alınması zorunluluğu getirilmesini, hukuki dinlenilme hakkının iş

---

<sup>35</sup> Konuyla ilgili daha geniş bilgi için **Çil**, Şahin, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Yetkin Yayınları, Ankara, s. 81, 2020. “İşçi kötünîyet tazminatı isteyebileceği gibi, kötünîyetin işveren yararına sonuç doğurmaması için işe iade isteğinde de bulunabilecektir.”

<sup>36</sup> Y. 9. HD., 16.12.2019, E. 2019/4706, K. 2019/22485.; Y. 9. HD., 06.07.2017, E. 2016/17218, K. 2017/12115.; Y. 22. HD., 13.02.2019, E. 2017/19835, K. 2019/3175.; (www.kazanci.com.tr, E.T.: 15.08.2021).

<sup>37</sup> **Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2019.; **Ekonomi**, savunmanın 3-4 gün içinde verilmesinin istenebileceğini, işin özelliğine göre daha kısa ya da daha uzun sürede savunma alınması imkanının bulunduğunu ifade etmiştir, s. 14.; **Avcı**, Mustafa, Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 5, s. 90, 2007.; **Nazlı**, Seçkin, İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Nedenle Feshi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 20, S. 4-5, s. 88, Kasım 2006/ Şubat 2007.

hukukundaki bir görünümü olarak değerlendirmiştir<sup>38</sup>. Aynı zamanda işçinin hakkındaki suçlamaları işverenden duyarak veya işverenle konuşarak öğrenmesi ve buna göre ilerleyen süreçte dava açıp açmayacağına karar verebilmesi bakımından da savunmasının alınması önem taşımaktadır<sup>39</sup>. Halihazırda İş Kanunu madde 19/1’de yer alan “*Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.*” hüküm ile işverenin iş sözleşmesini fesih usulü ortaya konulmuştur. İLO 158 sayılı Sözleşmesi’nin 7. maddesinde, “*İşverenden makul ölçülere göre beklenemeyecek haller hariç, hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisi, o işçinin davranışı ve performansı ile ilgili nedenlerle sona erdirilemez.*” hükmüne yer verilmiştir<sup>40</sup>. Bununla beraber YHGK. bir kararında<sup>41</sup> “*İş Kanunu ile 5953 Sayılı Basın İş Kanunu kapsamında kalan ve 30 veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan, işveren vekili konumunda olmayan ve işyerindeki kıdemi en az 6 ay olan işçinin iş sözleşmesi ancak işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak feshedilebilir. Ayrıca işveren işçinin yeterliliği veya davranışları nedeni ile iş sözleşmesini feshedecekse işçinin savunmasını almak zorunda olduğu gibi, herhâlde işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.*” hükmü ile bahse konu husus hakkında içtihat ortaya koymuştur. İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerin<sup>42</sup>, hangi durumlarda geçerli sebeplerden

---

<sup>38</sup> **Duman**, Barış, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması, İÜHFD., s. 1-17, 2020.

<sup>39</sup> **Alp**, Mustafa, İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası), DEÜHFD., C. 5, S. 1, s. 18, 2003.

<sup>40</sup> **Duman**, s. 3.

<sup>41</sup> YHGK., 11.07.2018, E. 2018/9-241, K. 2018/768, www.kazanci.com.tr, E.T.: 15.08.2021.

<sup>42</sup> “*İşveren işçinin yeterliliği veya davranışları nedeni ile iş sözleşmesini feshedecekse, işçinin savunmasını almak zorunda olduğu gibi, her hâlde*

sayılacağı ve hangi durumların işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler olarak kabul edileceği ise ancak yargı kararları ile zaman içinde belirginleşecektir<sup>43</sup>. İşçi, işyerinin veya işin niteliği/niceliği ile ilgili hususlar konusunda fikir sahibi olabileceksede kendi yetersizliğini bilemediği durumlar söz konusu olabilir. Bu nedenle verilecek savunma hakkı bir kez daha anlam kazanmaktadır. Savunma alınması için verilecek makul süre; işçinin sosyo-ekonomik durumu, çevre, örf ve âdet özellikleri nazara alınarak değerlendirilebilir<sup>44</sup>.

İş sözleşmesinin feshinde, savunma alma kuralının istisnaları; haklı nedene dayanan derhal fesihler ve işyeri gereklerinden kaynaklanan fesihler olarak ele alınabilir. Kanun koyucu, işvereni korumak için, işverenin makul süre dahi beklemesinin mümkün olmayacağı durumları gözeterek savunma alma yükümlülüğünü ortadan kaldırmıştır. Öte yandan haklı nedene dayanarak fesih yaptığını düşünen işverenin savunma almaması, ispat açısından uygulamada sorun yaratabilmektedir<sup>45</sup>. Bu nedenle bazı işverenlerin istisna veya zorunluluk fark etmeksizin her durumda savunma almayı tercih ettikleri bir gerçektir. Ne var ki kanunun savunma

---

*işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.*”, Y. 9. HD., 18.03.2021 E. 2021/1680, K. 2021/6381.; Benzer kararlar için bkz: Y. 9. HD., 18.03.2021, E. 2021/1681, K. 2021/6382.; Y. 9. HD., 18.03.2021, E. 2021/1679, K. 2021/6380.; (www.legalbank.net, E.T.: 15.10.2021).

<sup>43</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu Gerekçesi (Kabul Edilen Değişiklik Önergeleri ile Birlikte), TİSK Yayını, Yenilenmiş 4. B., Ankara, s. 95, 2009.

<sup>44</sup> **Ocak**, Uğur, Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Gaziantep, 2018.

<sup>45</sup> Savunma hakkının şekli kurallarına Kanunda yer verilmemiş olması ve de sınırlarının Yargıtay kararlarıyla çizilmiş olması esas itibariyle geniş bir takdir hakkının doğmasına neden olmaktadır. O nedenle savunmaya davet, savunma verme yöntemi ve içeriği, savunma için tanınacak süre gibi usul kurallarının yönetmelik hükümleriyle düzenlenmesinde yarar bulunduğuna ilişkin görüş için; **Duman**, s.15.

alınması yönündeki zorunluluğunu dahi yerine getirmeyen işverenler de mevcuttur. Önemle belirtmemiz gerekmektedir ki; işçiden savunma alınması işveren açısından bir ispat aracı olmayıp bir geçerlilik şartıdır. İşveren işçisinden savunma almadan iş sözleşmesini feshederse, yapılan fesih geçersiz sayılacaktır<sup>46</sup>. Elbette ki kanun bu konuda ayırım yapmıştır. Öyle ki; İş Kanunu madde 18/1'de "...işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır." hükmü yer almış ve madde 19/2'de "Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır." şeklindeki hüküm ile fesih usul kurallarını açıklamıştır. Somut olaya göre, geçerli sebebi tayin ve kabul etmekteki takdir, görev ve yetkisi hâkime aittir. Kanun koyucu bu düzenlemeyle, geçerli sebep kavramının denetlenmeye elverişli hale getirilmesini amaçlamıştır. Asıl olarak işçinin yeterliliği, davranışı ve işyeri gerekleri şeklinde fesih nedenlerinin her biri için ayrı ayrı olacak şekilde geçerli sebep kavramının incelenmesi ve açıklanması doğru olur ki söz konusu durum da ayrı bir inceleme konusu yapılabilecektir<sup>47</sup>.

İşçinin yetersizliği nedeniyle yapılan feshin ve söz konusu fesihlerde savunma alınması hususu, söz konusu kararda işlenmesi sebebiyle değinmek gerektiği kanaatindeyiz. Öyle ki;

---

<sup>46</sup> İşçinin savunmasının alınmamış olmasının feshin geçersizliği sonucunu doğurduğuna ilişkin görüşler için bkz; **Mollamahmutoğlu**, s. 585.; **Akyiğit**, Ercan, İş Kanunu Şerhi, 3. Bası, Ankara, 2008 (Şerh).; **Çelik**, Nuri, İş Hukuku, 25. B, Beta Yayınları, İstanbul, s. 249, 2013.; **Ulucan**, Devrim, İş Güvencesi, 2. B., İstanbul, 2005 (İş Güvencesi).; **Ekonomi**, Münir, Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, C. 17, S.2, Mart, s. 406, 2003 (Hizmet Akdinin Feshi).; Y. 9. HD., 15.01.2015, 2014/31051 E., 2015/618 K., www.kazanci.com.tr, E.T.: 15.12.2021.

<sup>47</sup> **Alp**, s. 21.



İşçinin performans düşüklüğü kendisi ile ilgili bir sebepten, çevresel bir durumdan ya da işverenin iş organizasyonu ile ilgili bir olumsuzluktan kaynaklanabilir. İşçinin kendisinden kaynaklanan ve performansını olumsuz etkileyen faktörlere örnek olarak; kalıcı ya da geçici bir sağlık sorunu, şahsi (maddi) ya da ailevi (evliliği, çocuğu ile ilgili) sorunlar, stres, depresyon, ruhsal ve sinirsel sorunlar örnek olarak verilebilir<sup>48</sup>. İşçinin verimi kendisi dışında birçok etkene bağlı olabilmektedir. Bu nedenle, İş Kanunu 18. maddesinde yer alan işçinin yetersizliğine ilişkin ifadenin “ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma” veya “işçinin benzer işi görenlerden daha düşük performans göstermesi” şeklinde anlaşılması gerektiği söylenmektedir<sup>49</sup>. Y. 9. HD. bir kararında<sup>50</sup> “...işçinin verimsizliğine bağlı geçerli fesih sebebine ilişkin olarak, “...Performans, en basit tanımıyla verimliliğin ölçülmesidir. İşçinin iş sürecinde harcadığı ve işin üretimine kattığı emeğin kalitesi ve düzeyi, işçinin performansını oluşturur. Birim zamanda işçinin harcadığı emeğin sonucu olan üretimin düzeyi ise işçinin verimliliğini gösterir. Başka bir anlatımla performans, iş sürecinde yer alan emeğin bir boyutu, verimlilik ise birim zamanda harcanan emeğin sonucudur. Buna göre performansı yüksek olan işçinin verimlilik düzeyinin de yüksek olması beklenir. İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının

---

<sup>48</sup> **Kar**, Bektaş, Performans Düşüklüğü veya Yetersizliği Nedeni ile Fesihte Yargısal Denetim, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 11, (Fesihte Yargısal Denetim), s. 39, 2008.; **Taşkın**, Ahmet, İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Performans Nedeniyle Feshi, Yetkin Yayınları, Ankara, s. 207, 2012.

<sup>49</sup> **Baysal**, Ulaş, İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebeple İş Sözleşmesinin Feshi, Adalet Yayınevi, Ankara, s. 84, 2011.

<sup>50</sup> Y. 9. HD., 14.11.2017, E. 2017/398, K. 2017/18166. Ayrıca konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Y. 7. HD., 3.12.2015, E. 2015/24618, K. 2015/24174; Y. 7. HD., 20.04.2016, E. 2015/41444, K. 2016/8802; Y. 22. HD., 16.03.2017, E. 2017/16918, K. 2017/5542; Y. 9. HD., 23.10.2017, E. 2017/14784, K. 2017/16301. (www.kazanci.com.tr, E.T.: 15.08.2021).; **Tiryaki**, Hamit, İşe İade Davalarında Yargıtay Kararlarına Göre İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli ve Geçersiz Nedenler, 1. Baskı, Bilge Yayınevi, Ocak, 2019.

geçerli bir nedene dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. Performans ve verimlilik standartları işyerine özgü olmalıdır. Objektiflik ölçütü o işyerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalıdır." şeklinde hüküm kurarak yargı merciince yetersizlik veya verimsizlik üzerine yapılacak feshin usulünü somutlaştırmıştır.

İşveren tarafından performans kriterleri ve standartları belirlenirken, işçinin de görüş ve önerileri dikkate alınmalı; objektif ve ölçülebilir kriterler ile standartlar her pozisyon için ayrı belirlenmelidir<sup>51</sup>. İşçiye performans kriterlerine ve performansının düşüklüğüne ilişkin ihtar çekilmeli ve işçi konuyla ilgili bilgilendirilmelidir. İhtar sonrasında verilecek süre içinde, işçinin davranışları izlenmelidir. Verimliliği, diğer çalışanlar gibi veya gereği gibi olmaya başlamışsa, artık bu nedene dayanılarak yapılacak fesih, geçersiz olacaktır.

Son olarak ispat yükümlülüğü üzerinde durmak gerekirse; feshin geçerli sebebe dayandığını, işveren ispatlamalıdır. Zira Türk Medeni Kanunu madde 6'da belirtilen "Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür." hüküm; 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu madde 190'da belirtilen "ispat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakiyaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir." hüküm; İş Kanunu madde 20/2'de belirtilen "feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükü işverene aittir." hüküm hep birlikte değerlendirildiğinde özellikle 18. maddeye göre, işten çıkartılan işçinin delil bulmakta zorlanacağı göz önüne alınarak işçi bu külfetten kurtarılmıştır. İşveren üzerinde bırakılan işbu yükümlülüğün usulü; işyerinin, işin ve işçinin mahiyetine göre değişecektir. Söz konusu hususların belirlenebilmesi adına, işveren tarafından düzenli olarak bir değerlendirme kriteri ortaya konulmalıdır. İş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçinin

---

<sup>51</sup> **Kingır, Said/ Taşkiran,** Erkan, Performans Değerlendirme Çalışmalarına İlişkin İşgören Görüşlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBFD., C. 8, S. 1, s. 195-216.

iş sözleşmesinin geçersiz olarak feshedildiğini iddia etmesi halinde işveren, yazılı olarak yaptığı fesih bildiriminde gösterilen fesih sebebi ile bağlı olup sebebi sonradan değiştiremeyeceğinden işbu fesih sebebini ispatlamak durumdadır<sup>52</sup>.

#### D. GENEL DEĞERLENDİRME

Önümüze gelen her somut olayda, iş güvencesi koşullarının var olup olmadığının tespiti gerekir<sup>53</sup>. Ne yazık ki; ilk derece mahkemesince iş güvencesi koşullarının sağlanıp sağlanmadığı denetlenmemiştir. Bölge adliye mahkemesi ise sözleşmenin türünü tespit ederek incelemeye başlamıştır. Bölge Adliye Mahkemesi kararındaki “Davacı işçinin belirsiz süreli iş akdi ile İş Kanunu kapsamında çalıştığı, davalı iş yerinde 30 işçiden fazla işçi çalıştığı konularında uyumsuzluk bulunmadığı, 6 aylık kıdem şartının yerine getirilip getirilmediği hususunun taraflar arasında uyumsuzluk konusu olduğu” şeklindeki tespit, iş sözleşmelerinin belirsiz süreli<sup>54</sup> olmasının kural olmasının sonucudur. Sahiden de İş Kanunu madde 11’de yer alan

---

<sup>52</sup> **Keser**, Hakan, 4857 Sayılı İK. ve 2821 Sayılı SK’nun 31 İnci Maddesi Kapsamında İş Uyuşmazlıklarında Tarafların İspat Yükümlülükleri, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 50, s. 710, 2005.; **Okur**, Zeki, İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanana Armağan Sayısı, C. 74, s. 598, 2016.; **Çil**, Şahin, 6100 Sayılı HMK’ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 72, S. 2, s. 99, 2014.; **Yiğit**, s. 754.

<sup>53</sup> **Aras**, Talip, İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları ve Emredicilik, TBB Dergisi, 2015/119.

<sup>54</sup> İş Kanunu madde 11/1 “İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır.” hükmü ile, iş hukukunda belirsiz süreli iş sözleşmelerinin asıl kabul edildiği açıkça belirtilmiştir. Yargı kararlarında da söz konusu durumdan sıklıkla bahsedilmektedir. YHGK., 24.6.2021, E. 2017/22-2903, K. 2021/837.; Y. 9. HD., 27.3.2007, E. 2007/613, K. 2007/8596, (E.T.: www.kazanci.com.tr, 13.12.2021)

*“iş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır.”* hüküm ile bu husus açıkça düzenlenmiştir<sup>55</sup>.

Davacı çalışmasına 11.12.2017 günü başlamıştır. 08.06.2018 tarihine denk gelen cuma günü iş bitimi saatlerinde, işvereni tarafından pazartesi işe gelmemesi söylenerek iş sözleşmesinin sonlandırıldığı kendisine bildirilmiştir. Somut olayda, davacının çalışma süresinin 5 ay 27 gün olduğu görülmektedir. İlk derece mahkemesince, davalı tarafça şartın gerçekleşmesine engel olmak için dürüstlük kurallarına aykırı olarak fesih yapıldığı kanaatiyle 6 aylık kıdem şartının gerçekleşmiş sayılmasına ve feshin geçersiz kabul edilerek davanın kabulüne karar verilmiştir. BAM, ilk derece mahkemesince Türk Borçlar Kanunu 175<sup>56</sup>. madde hükmünün uygulanmasını yerinde görmüştür. Zira; davacı işçiye, cuma günü, günlük çalışmasına devam ederken performans düşüklüğü sebep gösterilerek bir sonraki iş günü olan pazartesi günü işe gelmemesi söylenmiştir. Davalı tarafça yapılmış olan fesih, Sosyal Güvenlik Kurumu'na pazartesi günü bildirilecek olduğundan derhal bir fesih sebebi bulunmuş ve davacının altı aylık kıdeminin dolmasına birkaç gün kala iş sözleşmesi sonlandırılmıştır. Öğretide ve Yargıtay kararlarında görüldüğü üzere, konu ile ilgili pek çok görüş yer almaktadır. Kanaatimizce, işçinin altı aylık kıdeminin dolmasına birkaç gün kala yapılan her fesihte, işverenin kötüniyetli olduğunu düşünmek hakkaniyete uygun düşmeyecektir. İşverenin işçi çıkarmasında, bahse konu şekilde kötüniyetli bir tutumu olduğunu ispat eden işçi ise, iş güvencesi hükümlerinden yararlandırılmalıdır. İşçinin işverenin kötüniyetini ispatında zorlanacağı göz önüne alınarak seçenekli şekilde bir yorumda bulunmak yerinde olacaktır. Bunun sonucunda, işçinin tüm ispat külfetine katlanarak isterse iş

---

<sup>55</sup> **Tulukcu**, N. Binnur, Çağrı Üzerine Çalışmanın Niteliği Bakımından Kısmi Süreli Bir İş Sözleşmesi Olduğuna ve Bunun Aynı Zamanda Belirli Süreli İş Sözleşmesi Niteliği Kazandırmadığına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi, SÜHFD., C. 16, S. 2, 2008.

<sup>56</sup> *Taraflardan biri, koşulun gerçekleşmesine dürüstlük kurallarına aykırı olarak engel olursa, koşul gerçekleşmiş sayılır.*

güvencesi hükümlerinden yararlanmasının önü açılmış olacaktır. İş Kanunu madde 17/6 hükmü gereğince, haklarını talep hakkının işçi için zaten başvurulabilecek bir yol olduğu düşünüldüğünde varılan sonuç, işçi lehine yorum ilkesine daha uygun olacaktır. İlk derece mahkemesince ve BAM tarafından verilen kararın öğretide de yer alan görüşlerle örtüştüğü ve hakkaniyetin arandığı gerekçesiyle uygun olduğu kanaatindeyiz.

Davacının iş güvencesi hükümlerinden faydalanabileceğine ilişkin BAM, başka bir açıdan daha değerlendirme yapmış ve İş Kanunu madde 18/4'teki "işçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir." hükmü ele almıştır. Dolayısıyla davacının, davalı tarafça da kabul edildiği üzere, aynı işyerinde daha önce 06.12.2010-28.02.2011 tarihleri arasında çalıştığı sabittir. İlk dönem çalışması olarak kabul edilen bu sürenin, sonraki çalışma süresi ile birleştirilmesi gerekir. Bu haliyle de davacı, diğer şartların yanında kıdem şartını da sağlamış olduğundan iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanmama konusunda artık bir uyuşmazlık kalmayacak ve davacı İş Kanunu ve ilgili mevzuata göre iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir.

Performans düşüklüğü sebebiyle iş sözleşmesi feshedilen davacının verilen görevleri yerine getirip getirmediğinin işçiye tebliğ edilen düzenli ve objektif ölçütlere dayalı performans değerlendirme kriterleri aracılığıyla denetlenip denetlenmediği, işçinin verimliliğinin gelişmesine ilişkin takibin yapılıp yapılmadığı davalı tarafça açıklanmamıştır. Yine aynı işyerinde, aynı işi yapan diğer çalışanların performans değerlendirme sonuçları, davalı tarafça dosyaya sunulmamıştır. Bahsedilen nedenlerle, somut olayda, davalı işverenin iş hukukuna hâkim olan feshin son çare olması ilkesine aykırı davrandığı görülmüştür. Üstelik performans düşüklüğüne dayanan işveren feshi, kanunun gerekçesinde de açıklandığı üzere işçinin yetersizliğine dayanmaktadır. İş Kanunu madde 19/2'de açıkça belirtildiği üzere, verimliliğe dayalı feshin savunma alınarak yapılması gerekmektedir. Dava dosyasında ise savunmanın alınmayarak bildirimsiz bir fesih yapıldığını görmekteyiz. Dolayısıyla yapılan fesih, usule uygun şekilde yapılmamıştır. Savunmanın alınması bir geçerlilik şartı olduğundan, fesih geçersiz

sayılarak işe iade kararı verilmesi ve iş güvencesi hükümlerinin işletilmesi dosya kapsamına uygundur.

### **SONUÇ**

İncelemesini yaptığımız karar; iş güvencesinden yararlanmaya ilişkin işçinin altı aylık kıdemi koşulu ile performans düşüklüğü sebebine dayalı işveren feshinde savunma alınmamasının hukuki sonuçlarını içermektedir. Bahse konu durumlara ilişkin pek çok öğreti görüşünün incelenmesini sağlayan kararının hukuki kaynaklarını, kanun ve içtihatlar ile oluşturduğu görülmektedir. İfade etmeliyiz ki iş sözleşmesini fesih hakkının kanunla veya dürüstlük kuralı kapsamında hukuksal bir gereklilikten ötürü sınırlanacaktır. İş güvencesi de bu sınırlamalardan biri olarak öncelikle işçiyi feshine karşı korur. Sonrasında ise işten çıkartılma halinde doğan zararların telafisi için önlemler alınmasını gerekli kılar. Başka bir deyişle; iş güvencesi, geçerli sebep olmaksızın yapılan fesihlerde, işverenin fesih iradesini kısıtlar. Geçerli sebep, geniş kapsamlı bir kavram olduğu için kanunda yapılan düzenleme ile söz konusu kavrama objektif ölçülere uygun bir içerik kazandırılmaya çalışılmış ve bazı örnekler verilmiştir. Kanunun gerekçesinde yer aldığı üzere; işçinin işinde düzenli çalışmaması, beceriksizlik göstermesi, mesleki yetersizliği, işini yerine getirmek için gerekli bilgileri öğrenme yeteneğinin azlığı gibi haller, işçinin yetersizliğinden ve davranışından doğabilecek hallere örnek gösterilebilir. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili bir nedenle feshediliyor olması halinde, ona hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verileceği kanunla düzenlenmiştir. Üstelik Yargıtay tarafından içtihatlar geliştirilerek pekiştirildiği üzere, performans düşüklüğü için işçinin de görüş ve önerilerinin alınarak belirlenecek objektif değerlendirme kriterleri ortaya konulmadan yapılan belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshi geçersiz olduğu açıktır.

Karar incelemesinde üzerinde detaylıca durduğumuz üzere; işçinin iş sözleşmesi İş Kanunu madde 18'deki iş güvencesi hükümlerine uyulmadan ve İş Kanunu madde 19'daki işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle savunma alınmaksızın

feshedildiği için, feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine yönelik verilen mahkeme kararlarının yerinde olduğu kanaatindeyiz.

### KAYNAKÇA

**Aktay**, Ahmet Nizamettin/**Arıcı**, Kadir /**Kaplan**, Emine Tuncay, İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara, 2013.

**Akyiğit**, Ercan, İş Kanunu Şerhi, 3. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008 (Şerh).

**Alp**, Mustafa, İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 1, s. 18, 2003.

**Alpagut**, Gülsevil, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, İki Yıllık Uygulamanın Ardından İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Sistemine Genel Bakış, III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, s. 200-251, 2005.

**Aras**, Talip, İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları Ve Emredicilik, TBB Dergisi, 2015/119.

**Arslan Durmuş**, Seda, İş Hukukunda Kıdem Kavramı, On iki Levha Yayıncılık, s. 343, 2021.

**Avcı**, Mustafa, Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 5, s. 90, 2007.

**Başterzi**, Süleyman, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdam Etkisi, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005.



**Baycık**, Gaye, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s. 496, 2011.

**Baysal**, Ulaş, İş Güvencesinde Altı Aylık Kıdem Koşuluna İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi, Legal İHSGHD., C. 8, S. 32, s. 1321-1337, 2011.

**Baysal**, Ulaş, İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep İle İş Sözleşmesinin Feshi, Adalet Yayınevi, Ankara, s. 84, 2011.

Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Yargıtay Kararları, S. 2015/4.

**Çankaya**, Osman Güven/ **Günay**, Cevdet İlhan/ **Göktaş**, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara, s. 173, 2005.

**Çelik**, Nuri, İş Hukuku, 25. B, Beta Yayınları, İstanbul, 2013.

**Çelik**, Nuri, İş Güvencesi, İstanbul, 2013 (İş Güvencesi).

**Çelik**, Nuri/ **Caniklioğlu**, Nurşen/ **Canbolat**, Talat, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Beta Basım, İstanbul, s. 522, 2020.

**Çil**, Şahin, 6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 72, S. 2, s. 87-102, 2014.

**Çil**, Şahin, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Yetkin Yayınları, Ankara, s. 81, 2020

**Demir**, Fevzi, İşe İade Hükümlerinden Yararlanma Koşulları ve Uygulama Sonuçları, Legal İHSGHD., S. 19, s. 888, 2008.

**Demir**, Ömer Faruk, İşe İade Davasında Yargılama, DÜHFD., C. 22, S. 37, s. 285-312, 2017.

**Duman**, Barış, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması, İÜHFD., s. 1-17, 2020.

**Ekonomi**, Münir, Hizmet Akdinin Feshi ve İ Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, C. 17, S. 2, Mart, 2003 (Hizmet Akdinin Feshi).

**Ekonomi**, Münir, Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, İş Kanunu Toplantı Dizisi I, İstanbul, 2005.

**Günay**, Cevdet İlhan, İş Davaları, Ankara, 2008.

**Günay**, Cevdet İlhan, İş Güvencesi Uygulamasında Hukuki Sorunlar ve Öneriler.

**Gündüz**, Okan, Kötüniyetle Temyiz Karar İncelemesi, İstanbul Barosu Dergisi, T-A. 2019, C. 93, S. 2019/4.

**Kar**, Bektaş, Performans Düşüklüğü veya Yetersizliği Nedeni ile Fesihte Yargısal Denetim, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 11, (Fesihte Yargısal Denetim), s. 39, 2008.

**Keser**, Hakan, 4857 Sayılı İK. Ve 2821 Sayılı SK'nun 31 İnci Maddesi Kapsamında İş Uyuşmazlıklarında Tarafların İspat Yükümlülükleri, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 50, s. 661-734, 2005.

**Kılıç**, Cansu, Bireysel İş Hukukunda Emredicilik İlkesi ve Dava Şartı Olarak Arabuluculuk (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s. 43, 2020.

**Kıngır, Said/ Taşkiran, Erkan,** Performans Değerlendirme Çalışmalarına İlişkin İşgören Görüşlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBFD., C. 8, S. 1, s. 195-216.

**Kuru, Baki/ Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder,** Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2006.

**Kutlu, Melis,** Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshiyle İlgili Yargıtay Karar Tahlili, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Y.2., S.3, Aralık, 2016.

**Mollamahmutoğlu, Hamdi,** İş Hukuku, 5. Bası, İstanbul, 2012.

**Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş,** İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Lykeion Yayıncılık, Ankara, Güncellenmiş 5. Baskı, 2021.

**Narter, Sami,** İş ve Borçlar Hukuku'nda İş Güvencesi Ve Akdin Sona Ermesinden Doğan Tazminatlar, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013.

**Ocak, Uğur,** Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Gaziantep, 2018.

**Okur, Zeki,** İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanana Armağan Sayısı, C. 74, s. 587-600, 2016.

**Özdemir, Erdem,** İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri, AÜHFD., C. 54, S. 3, s. 102, 2005.

**Özkaraca**, Ercüment, Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 39, s. 90-105, 2018.

**Nazlı**, Seçkin, İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Nedenle Feshi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 20, S. 4-5, s. 88, Kasım 2006/ Şubat 2007.

**Seyidoğlu**, Halil, Bilimsel Araştırma ve Yazma El Kitabı, 11. Baskı, İstanbul, 2016.

**Soyer**, M. Polat, Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İHSGHD., İstanbul, s. 27-69, 2005.;

**Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2019.

**Sümer**, Haluk Hadi, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının İşveren Niteliği Karar İncelemesi, İÜHFİM-LXXIV Özel Sayı C.1.

**Süzek**, Sarper, İş Hukuku, 16. Bası, İstanbul, 2018.

**Taşkın**, Ahmet, İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Performans Nedeniyle Feshi, Yetkin Yayınları, Ankara, s. 207, 2012.

**Tiryaki**, Hamit, İşe İade Davalarında Yargıtay Kararlarına Göre İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli ve Geçersiz Nedenler, 1. Baskı, Bilge Yayınevi, Ocak, 2019.

**Tulukcu**, N. Binnur, Çağrı Üzerine Çalışmanın Niteliği Bakımından Kısmi Süreli Bir İş Sözleşmesi Olduğuna ve Bunun Aynı Zamanda

Belirli Süreli İş Sözleşmesi Niteliği Kazandırmadığına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi, SÜHFD., C.16, S.2, 2008.

**Tulukcu**, N. Binnur, İş Güvencesine İlişkin İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Fesih Nedenleri, Terazî Hukuk Dergisi, C. 12, S. 131, s. 14-26, 2017.

**Uşan**, M. Fatih, Çıraklık Sözleşmesi, Kıdem Tazminatı Karar İncelemesi, SÜHFD., S.1-2, Konya, 1999.

**Ulucan**, Devrim, İş Güvencesi, 2. B., İstanbul, 2005 (İş Güvencesi).

**Yıldız**, Gaye Burcu, İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanmasında Otuz İşçi Ölçütünün Nispi Emredici Niteliği, Legal İHSGHD., C.3, S. 11, s. 901-913, 2006.

**Yiğit**, Yusuf, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Sözleşmesini Fesih Hakkını Kullanma Süresi, C. 27, S. 3, s. 749-784, 2019.

#### **İNTERNET KAYNAKLARI**

[www.aydin.edu.tr/tr-tr/arastirma/universiteyayinlari/akademik-sureli-yayinlar](http://www.aydin.edu.tr/tr-tr/arastirma/universiteyayinlari/akademik-sureli-yayinlar)  
[www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org)  
[www.dergipark.org.tr](http://www.dergipark.org.tr)  
[www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr)  
[www.legalbank.net](http://www.legalbank.net)  
[www.mess.org.tr](http://www.mess.org.tr)  
[www.tbbdergisi.barobirlik.org.tr](http://www.tbbdergisi.barobirlik.org.tr)  
[www.tekstilisveren.org.tr](http://www.tekstilisveren.org.tr)  
[www.tuhis.org.tr](http://www.tuhis.org.tr)