

Azerbaycan İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedenleri ve Hukuki Sonuçları

Namık HÜSEYİNLI^{1*} 

¹Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Türkiye

Makale Bilgisi

Makale Geçmişi

Geliş: 26.03.2025

Kabul: 16.06.2025

Yayın: 20.06.2025

Anahtar Kelimeleri:

Azerbaycan İş Hukuku,
İş Sözleşmesi,
Fesih Nedenleri,
İş Güvencesi,
İş Sözleşmesinin Sona
Ermesi.

ÖZET

Bu makale, Azerbaycan iş hukukunda iş sözleşmesinin fesih nedenleri, usulleri ve sonuçlarını incelemeyi amaçlamaktadır. 1999 yılında yürürlüğe giren Azerbaycan İş Kanunu, tarafların hak ve yükümlülüklerini açık biçimde belirleyen ve iş ilişkisini hukuki güvence altına alan kapsamlı düzenlemeler içermektedir. Azerbaycan iş hukukunun en dikkat çeken özelliklerinden biri, iş sözleşmelerinin kurulması ve sona erdirilmesinde yazılı şekil şartının zorunlu olması ve bu işlemlerin devlet portalı üzerinden dijital olarak kaydedilmesidir. Çalışmada, iş sözleşmesinin taraflardan biri tarafından feshi, belirli süreli sözleşmelerin sona ermesi, işyeri devri, çalışma koşullarındaki değişiklikler ve taraf iradesi dışında gelişen sona erme halleri sistematik biçimde ele alınmıştır. Yazılı şekil ve elektronik kayıt zorunluluğu, sözleşme serbestisinden farklı olarak daha katı ve şekle bağlı bir sistemin benimsendiğini göstermektedir. Çalışma, normatif analiz yöntemiyle yürütülmüş olup, Azerbaycan iş hukukunun fesih düzenlemelerine ilişkin güncel durumu ortaya koyarak bu alandaki literatüre katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Termination Grounds and Legal Consequences of Employment Contracts under Azerbaijani Labor Law

Article Info

Article History

Received: 26.03.2025

Accepted: 16.06.2025

Published: 20.06.2025

Keywords:

Azerbaijani Labor Law,
Employment Contract,
Termination Grounds,
Job Security,
Termination of the
Employment Contract.

ABSTRACT

This article aims to examine the grounds, procedures, and consequences of the termination of employment contracts under Azerbaijani labor law. The Azerbaijani Labor Code, which came into force in 1999, comprises comprehensive regulations that explicitly define the rights and obligations of parties and legally secure the employment relationship. One of the most notable features of Azerbaijani labor law is the mandatory written form requirement for the establishment and termination of employment contracts, as well as the digital registration of these transactions via the state portal. This study systematically addresses the termination of employment contracts by one of the parties, the expiration of fixed-term contracts, transfers of undertakings, changes in working conditions, and terminations occurring independently of the parties' will. In particular, rules such as the mandatory written form and electronic registration demonstrate the adoption of an approach primarily based on formal criteria, as opposed to the principle of contractual freedom. The study was conducted using a normative analysis method, with the objective of contributing to the literature in this field by presenting the current status of termination regulations in Azerbaijani labor law.



To cite this article:

Hüseyinli, N. (2025). “Azerbaycan İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedenleri ve Hukuki Sonuçları”, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(1), s. 277-310. <https://doi.org/10.51120/NEUHFD.2025.154>.

***Sorumlu Yazar:** Namık Hüseyinli, namik.huseyinli@alanya.edu.tr.

GİRİŞ

Azerbaycan iş hukukunda iş sözleşmesi, işçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkiyi düzenleyen en önemli belgedir. Azerbaycan Anayasası, iş sözleşmesi yapma hakkını anayasal bir hak olarak kabul etmiş ve hiç kimsenin bu sözleşmeyi yapmaya zorlanamayacağını hükme bağlamıştır. Çalışma yaşamında düzeni sağlamak ve tarafların haklarını korumak amacıyla, 1 Şubat 1999 tarihli 618-IQ sayılı Kanun ile kabul edilen Azerbaycan Cumhuriyeti Emek Mecellesi (İş Kanunu), bu alandaki en temel mevzuattır. Ayrıca bu Kanun, çalışma hayatına ilişkin asgari standartları belirlemekte ve bunların uygulanmasını sağlayan hükümler içermektedir.

Azerbaycan iş hukukunun en dikkat çeken yönlerinden biri, iş sözleşmelerinde yazılı şekil şartının zorunlu olmasıdır. İş Kanunu’na göre, iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmalı ve bu sözleşme, e-devlet sistemi üzerinden elektronik bilgi sistemine kaydedilmelidir. Ancak bu işlemler tamamlandıktan sonra sözleşme yürürlüğe girer ve yapılan değişiklikler ile fesih işlemleri hukuki geçerlilik kazanır. Yazılı iş sözleşmesi olmaksızın işçi çalıştırılması, işveren açısından cezai sorumluluk doğurmakta olup, Kabahatler Kanunu’nun (İdari Suçlar Kanunu) 192.1 maddesi uyarınca, işverenin gerçek veya tüzel kişi olmasına göre farklı tutarlarda para cezası uygulanmaktadır.

İş ilişkisi sürecinde taraflar arasında gerçekleşen tüm işlemler ve sözleşmede yapılacak değişiklikler aynı şekilde yazılı olarak yapılmakta ve gerektiğinde ilgili belgeler resmi olarak bölge müdürlüklerine bildirilmektedir. Ayrıca, işveren ile işçi arasında düzenlenen iş sözleşmesi, sonradan yapılan değişiklikler ve işverenin emirleri beş yıl süreyle saklanmakta ve işletmenin kapanması hâlinde ise bu belgeler resmi devlet arşivlerine teslim edilmektedir. Kanunda düzenlenen pek çok durumda, işverenin resmi formatta bir emir (bildirge/serencam) hazırlaması zorunludur. Örneğin çalışma koşullarının değiştirilmesi, başka bir pozisyona atama veya iş sözleşmesinin feshi gibi işlemler, bu tür emirlerle gerçekleştirilmelidir. Eğer bu emirlere, mevzuatta öngörülen zorunlu bilgiler eksik biçimde yazılırsa, belge mahkemeler tarafından geçersiz kabul edilebilir.

Bu çalışmada, Azerbaycan İş Hukuku’nda iş sözleşmesinin sona erme nedenleri ve uygulanma usulleri ele alınmaktadır. Hukuken iş sözleşmesinin sona ermesi üç temel başlık altında incelenebilir: taraflardan birinin tek taraflı feshi, tarafların karşılıklı anlaşması ve taraf iradesi dışında ortaya çıkan hukuki nedenler. Sona erme sürecinde en çok tartışılan konulardan biri, işverenin işçiyi işten çıkarma yetkisinin sınırlarıdır. Kanun, işverenin işçi sayısını azaltma veya şube kapatma gibi gerekçelerle fesih hakkı tanımasına rağmen, bu tür işlemlerin belirli usullere uygun şekilde gerçekleştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bildirim süresi, iş arama izni, kıdem tazminatı ve bazı çalışan gruplarına yönelik

iş güvencesi düzenlemeleri bu kapsamda değerlendirilmektedir. Öte yandan, bazı fesih hallerinde işverenin geniş yetkilere sahip olduğu ve işçiye tazminat hakkı tanınmadığı durumlar da dikkat çekmektedir.

Çalışmada, Azerbaycan iş hukuku mevzuatında iş sözleşmesinin sona erme halleri, tarafların fesih yetkileri, iş güvencesi ve fesih sürecine ilişkin düzenlemeler ele alınarak mevcut normatif yapı analiz edilmiştir. Her ne kadar karşılaştırmalı hukuk yöntemine dayalı sistematik bir mukayese yapılmamış olsa da bazı kavramların daha iyi anlaşılabilmesi ve düzenlemelerin pratik karşılıklarının somutlaştırılabilmesi amacıyla, yer yer Türk iş hukuku ile Rusya Federasyonu hukuk sisteminden sınırlı ölçüde örnek ve atıflara yer verilmiştir. Bu örnekler, açıklayıcı ve destekleyici nitelikte olup, yalnızca konuya açıklık kazandırma amacı taşımaktadır. Çalışma, Azerbaycan iş hukukuna ilişkin iş sözleşmesinin sona erme düzenlemelerini hem teorik temelleri hem de uygulamadaki yansımalarıyla ortaya koymayı hedeflemektedir. Özellikle Türkçe literatürde konuya ilişkin kaynakların sınırlı olması nedeniyle, bu çalışma normatif dayanaklara yaslanarak alandaki önemli bir boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır.

I. AZERBAIJAN İŞ HUKUKUNDA İŞ SÖZLEŞMESİ

Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasası, iş sözleşmesi yapma hakkını anayasal bir hak olarak tanımıştır. Buna göre, “İş sözleşmeleri serbestçe yapılır. Hiç kimse iş sözleşmesi yapmaya zorlanamaz” (AZ. AY. m. 35). Bu çerçevede, İş Kanunu da iş sözleşmesi yapma özgürlüğünü güvence altına almış ve hiç kimsenin iş ilişkisi kurmaya zorlanamayacağını hükme bağlamıştır. İş Kanunu’na göre iş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında bireysel olarak yapılan, iş ilişkisinin temel koşullarını, tarafların hak ve borçlarını içeren yazılı bir sözleşmedir (Az. İşK. m. 3/5).

İş hukukunun en önemli ve temel kaynağı, 01 fevral 1999-cu il tarixli 618-IQ nolu Kanun ile kabul edilen “Azerbaycan Cumhuriyeti Emek Məcəlləsi”dir. Söz konusu kanun İş Kanunu olarak gerçek kişilerin çalışma haklarına ilişkin asgari normları ve bu hakların uygulanmasını sağlayan kuralları içermektedir. İş Kanunu, bireysel iş ilişkilerinin yanı sıra toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt konularını da düzenlemektedir. Kanunda toplu iş sözleşmesinin tanımına da yer verilmiş ve işverenin, toplu olarak işçilerle veya sendika ile arasında yazılı şekilde yapılan iş, sosyal-iktisadi, maaş ve diğer ilişkileri düzenleyen sözleşme olarak tanımlanmıştır (Az. İşK. m. 3/6). Eski Rusya topraklarında ilk toplu iş sözleşmesi, 30 Aralık 1904’te Bakü’de petrol sanayisi işçileri ile petrol sanayicileri arasında imzalanmış olup¹, bu sözleşme mecazi olarak “Mazot Anayasası” olarak adlandırılmıştır².

Azerbaycan İş Kanunu yer ve kişi bakımından geniş bir kapsama maliktir. Özellikle belirgin bir özelliği memurların da İş Kanunu kapsamına dahil edilmesi hususudur. Şöyle ki, eski Sovyet rejiminde de kabul edildiği üzere istisnalar dışında tüm çalışanların çalışma ilişkisinden kaynaklı hakları tek bir kanun olarak İş Kanunu olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla İş Kanunu emek ilişkisi

¹ İsmayılov, İbrahim. *Kollektivnyy dogovor v Azerbajjdane*. Monografiya, Azernesr, Baku, 1967, s. 24.

² Emrahov, Mais. *XX Əsrdə Azərbaycan Milli-Azadlıq Hərəkatı*. Ali məktəblər üçün dərslik. ADPU Nəşriyyatı, Bakı, 2009, s. 57-57; Muradova, Sevdə. “Əməyin Ödənilməsinin Müqavilə Tənzimlənməsi Metodu.” *Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyası, Fəlsəfə və Hüquq İnstitutu, Elmi Əsərlər-Beynəlxalq Elmi-Nəzəri Jurnal*, C. 1, S. 22, 2014, s. 271.

içinde bulunan herkesi çalışan statüsünde kabul ederek çalışma mevzuatı açısından genel nitelikli bir kanun görevini üstlenmiştir. İlgili çalışan kesimleri için çıkarılan özel kanunlarla birlikte İş Kanunu söz konusu çalışanlara uygulanmaktadır.

İş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. İş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmaması işverenin cezai sorumluluğunu doğuracaktır. Söz konusu iş sözleşmesinin kanun ekinde resmi olarak düzenlenmiş olan örneğe uygun olarak hazırlanması gerekmektedir. Tarafların sözleşmeyi en az iki suret olarak imzalanması, bir suretinin işçide diğerinin ise işverende bırakılması kanunda yer almıştır (Az. İşK. m. 44). İşçi ile yazılı olarak iş sözleşmesi imzalandıktan sonra, bu sözleşme e-devlet sistemi üzerinden elektronik bilgi sistemine kaydedildiğinde hukuki olarak yürürlüğe girmiş sayılır. Bu süreç tamamlandıktan sonra sözleşmede yapılan değişiklikler veya fesih işlemi hukuki geçerlilik kazanır.

İşveren, işçinin lehine olan hakları kısıtlayamaz veya azaltamaz. Yine işverenin tek taraflı olarak iş sözleşmesi şartlarında bir değişiklik yapması mümkün değildir (Az. İşK. m. 43/3-4). İşveren tarafından yapılacak bir değişiklik olursa bu değişiklik geçersiz olarak kabul edilecek ve mevzuatla belirlenen hak ve teminatlar bu değişikliğin yerini alacaktır³.

İşçi işveren arasında kurulan iş sözleşmesinin sözleşme serbestisi ilkesi kapsamında tek taraflı olarak feshedebileceği kabul edilmektedir. Nitekim söz konusu serbesti sınırları Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasası ve Azerbaycan İş Kanunu kapsamında işçiye geniş bir eylem sınırı tanımaktadır. Bu serbesti, beş farklı şekilde kendini göstermektedir. Birincisi, vatandaşın faaliyet türünü seçme özgürlüğünü açıklamaktadır. İkincisi, işçinin belirli bir işvereni seçme hakkına sahip olması ve bu seçim doğrultusunda hukuki statüsünü belirleyebilmesidir. Üçüncüsü, işverenle karşılıklı anlaşma içinde çalışma koşullarını belirlemesidir. İşçi, seçtiği işverenle çalışma koşullarını müzakere edebilmektedir. Bu süreçte, iş ilişkisinden kaynaklanan işle ilgili görevleri gönüllü olarak üstlenmekte ve özgürlüğünü belirli bir ölçüde sınırlayarak sözleşmeden doğan yükümlülükleri kabul etmektedir. İş sözleşmesi serbestisinin dördüncü aşaması, yani mevcut iş hukuku ilişkisi, önceki aşamalara göre farklı hak alanlarını kapsar. Sözleşme serbestisinin beşinci aşaması ise sözleşmenin feshi konularında işçiye feshetme hakkı konusunda dilediği zaman, kendi takdirine bağlı olarak ve sebep göstermeksizin feshetme hakkına sahiptir. Ancak, işverenin bu konudaki feshetme özgürlüğü kanun ile sınırlanmıştır⁴.

II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERME SEBEPLERİ

Azerbaycan İş Kanunu'nda, iş sözleşmesinin feshedilme sebepleri 10. bölümde "İş sözleşmesine son verilmesi (hitam) esasları ve kuralları" başlığı altında detaylı bir şekilde düzenlemiştir. İş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisini sona erdiren hukuki olgular, iş hukuku ilişkisini sona erdirmektedir. Özellikle işçinin iş ilişkisinin işveren

³ Uşan, Muhammet Fatih. "Azerbaycan Hukukunda İş Sözleşmesinin (Emek Mukavelesinin) Temel Özellikleri (Türk Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak)." *Kamu İş ve İktisat Dergisi*, C. 8, S. 3, 2005, s. 8.

⁴ Qurbanov, Sadiq vd. *Emek Münasibetlerinin Hüquqi Tənzimlənməsi Metodları*. Monoqrafiya, Hüquq Yayın Evi, Bakı, 2022, s. 212.

tarafından sona erdirilmesi, onun menfaatlerini ciddi şekilde etkilemekte ve sürekli olarak elde ettiği düzenli gelirinin kaybına sebep olmaktadır.

Öğretide, iş sözleşmesinin sona ermesine yol açan hukuki durumlar genellikle üç ana başlık altında incelenmektedir⁵:

- 1) Taraflardan birinin iş sözleşmesini feshetmesi,
- 2) Tarafların anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmesi,
- 3) Hukuki olgular nedeniyle sona erme (sürenin sona ermesi, çalışanın ölümü vd.),

Azərbaycan ve Rusya hukuklarında, “iş sözleşmesine hitam verilmesi” başlığı altında sözleşmenin sona erme halleri sınıflandırılmıştır. Öğretide, “iş sözleşmesinin lağvı”, “işten çıkarma” ve “iş sözleşmesine hitam” gibi farklı terimlerin kullanılması terminolojik belirsizlik yaratmakta ve anlam farklılıklarına yol açmaktadır⁶. Benzer bir karışıklık Rusya hukukunda da görülmekte ve bu üç terimin iş sözleşmesinin sona ermesini ifade ettiğini ancak kullanım bağlamlarının farklı olduğunu vurgulanmaktadır. Dolayısıyla “iş sözleşmesine son verme” ve “sözleşmenin feshi” terimleri sözleşmeye yönelikken, “işten çıkarma” terimi doğrudan işçiye ilişkin olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca, “sözleşmenin lağvı” ifadesinin yalnızca tarafların iradesine dayalı sona erme halleriyle sınırlı olduğu, bu nedenle tüm sona erme durumlarını kapsamadığı için tercih edilmemesi gerektiği belirtilmiştir⁷.

İş sözleşmesinin sona erme sebeplerinin yalnızca kanunda belirtilen gerekçeler ve usullere uygun şekilde uygulanması öngörülmüştür. Bu haller şunlardır:

- a) Taraflardan birinin teşebbüsü ile sona erme,
- b) İş sözleşmesinin süresinin sona ermesi,
- c) Çalışma koşullarının değiştirilmesi sebebiyle sona erme,
- ç) İşletmenin sahibinin değişmesi ile ilgili olarak sona erme (bu Kanunun 63 üncü maddesinin ikinci kısmında belirtilen çalışanlar),
- d) Tarafların iradesi dışındaki haller sebebiyle sona erme,
- e) İş sözleşmesinde taraflarca belirlenen hallerde sona erme.

İş Kanunu’nda, işçiye baskı yaparak iş sözleşmesinin sona erdirilmesi yasaklanmıştır. Özellikle işçinin tanımında belirtilen görevlerin baskı veya fesih tehdidi ile yaptırılamayacağı

⁵ Qasimov, Aliş vd. *Emek Hüquq Münasibetleri: Monoqrafiya*. Hüquq Yayın Evi, Bakı, 2022, s. 90.

⁶ Egorov, Vladimir/ Karitonov, Yuliya. *Trudovoy Dogovor: Uchebnoe Posobie*. KnoRus, Moskva, 2007, s. 300.; Hüseyinli, Namık/ Aktuğ, Semih Serkan/ Abdullah, Akif, “İş Sözleşmesinin Sona Erme Halleri (Rusya Federasyonu Örneği).” *Karadeniz Araştırmaları*, C. 40, S. 40, 2013, s. 20.

⁷ Qasimov, Aliş vd. *Azərbaycan Respublikasının və Rusiya Federasiyasının Qanunvericiliyi Üzrə Əmək Müqaviləsi (Müqayisəli-Hüquqi Təhlil)*. Monoqrafiya, Hüquq Yayın Evi, Bakı, 2020, s. 161.; Гусов, К. Н./ Толкунова, В. Н.. *Трудовое право России: Учебник*. Москва: Проспект, 2006. с.220; Словарь по трудовому праву, Отв.ред.Ю.П.Орловский. Москва: БЕК, 1998, с.363.

kanunda yer alan yasaklardandır (Az. İşK. m.17).

A. İş Sözleşmesi Taraflarının Sözleşmeyi Sona Erdirmesi

1. İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshedilmesi

Azerbaycan İş Kanunu'nun 68. maddesinde, iş sözleşmesini işçinin sona erdirilebileceği haller öngörülmüştür. İşçi yaşlılık veya engellilik nedeniyle emekli olması, öğrenimine devam etmek üzere eğitimine başlaması, yeni bir yerleşim yerine taşınması, başka bir işverene bağlı olarak çalışmaya başlaması, cinsel tacize maruz kalması gibi durumlarda ve mevzuatta öngörülen diğer hâllerde, yazılı dilekçesinde belirteceği tarihte iş sözleşmesini sona erdirebilir. İşverenin, cebir, tehdit veya başka bir yöntemle işçiyi kendi iradesi dışında iş sözleşmesini feshetmeye zorlaması yasaklanmıştır.

İşçinin, usul açısından işverene bir takvim ayı önceden yazılı başvuruda bulunmak suretiyle iş sözleşmesinin feshini bildirmesi gerekmektedir. Söz konusu başvuru gününden itibaren bir takvim ayı dolduktan sonra işçinin işi bırakma ve kesin hesabını isteme hakkı bulunmaktadır. İş Kanunu 69. madde aslında işçi tarafından fesih gerekçesini değil, usulünü düzenleyen bir maddedir. Uygulamada bu sebeple feshe ilişkin emirlerde ve emek kitabına yapılan kayıtlarda fesih sebebinin yazılması açısından kanunun 84. maddesi dikkate alınarak düzenlemesi gerektiği ifade edilmiştir. Fesih gerekçesinin yalnızca “69. madde” olarak belirtilmesi eleştirilmiş ve bunun, işveren emirlerinin dayandığı yasal düzenlemeye aykırılık teşkil ettiği ifade edilmiştir⁸.

İşveren, işçinin fesih talebini kabul ederek gerekli işlemleri başlatmakla yükümlüdür. İş Kanunu, işçiye feshi geri alma, diğer deyimle fesihten dönme hakkı tanımıştır. Buna göre işçi, bir aylık bildirim süresi dolmadan başvurusunu geri çekebilir veya fesih dilekçesinin geçersiz sayılması için işverene yeni bir dilekçeyle başvurabilir. Başvuru üzerine iş sözleşmesi feshedilemeyecektir. Bu kuralın bir istisnası bulunmaktadır. İşveren, söz konusu işçiden boşalan pozisyon (meslek) için yeni bir çalışanın işe alınması konusunda çalışana resmi olarak yazılı bildirimde bulunmuş ise işçinin fesihten dönme beyanı kabul edilmeyecektir (Az. İşK. m. 69/4). Dolayısıyla iş sözleşmesi feshedildikten sonra, çalışanın daha önce yaptığı başvuruyu geri çekmesi veya geçersiz sayılması yönündeki talebinin hukuki bir geçerliliği bulunmamaktadır⁹.

Türk İş Kanunu açısından bildirimli fesihte işveren veya işçi tarafından tek taraflı varması gerekli irade beyanı ile 4857 s. İş Kanunu m. 17'de belirtilen fesih bildirim süresine uymak kaydıyla belirsiz süreli iş sözleşmesin feshedebilecektir. İş sözleşmesi bildirim süresinin sonunda, derhal fesihte ise feshin karşı tarafa bildirildiği tarihte sözleşme sona ermiş sayılacaktır. Fesih açıklaması karşı tarafa ulaştıktan sonra, işlemeye başlar ve artık bu beyandan tek taraflı olarak dönülemez. Karşı tarafa ulaşmamış olan fesih beyanından ise dönebilmek mümkündür¹⁰. Ancak, Azerbaycan iş hukuku

⁸ Sultanov, E.T.: 05.02.2025.

⁹ Ekberli, s. 480

¹⁰ Çelik, Nuri. vd., *İş Hukuku Dersleri*, 36. Baskı, İstanbul, 2023. s. 475 vd.; Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku Uygulamaları*. Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016, s. 238.; Sarper Sürek, *İş Hukuku*, 11. Baskı, İstanbul, 2015, s. 542; Eyrenci, Öner/Taşkent Savaş/ ve Ulucan Devrim. *Bireysel İş Hukuku*, 9. Baskı, İstanbul, 2019, s. 186; Şakar, Müjdat. *İş Hukuku Uygulaması*. 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, s. 152-153, 161.; Uşan, Muhammet Fatih. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s. 150 vd.

işçinin lehine daha esnek bir yaklaşım benimseyerek fesih sürecinde işçiye kararını değiştirme hakkı tanımaktadır. Ancak işveren, işçinin yerine yeni bir çalışan alındığını yazılı olarak bildirmişse, işçi fesih başvurusundan dönemez. Öte yandan, Türk iş hukuku daha kesin kurallar belirleyerek fesih beyanına bağlayıcı nitelik kazandırmış ve işçinin fesih kararından dönme hakkını sınırlandırmıştır.

Azərbaycan İş Kanunda belirtilen koşullara ve sürelerle uygun olarak, sözleşmenin sona ermiş olması halinde işçinin fesih kararından dönmesi mümkün değildir. Ancak kanunda işçi lehine önemli bir hak tanınmıştır. Buna göre, işçi işverene başvurmuş olduğu yazılı fesih dilekçesinde iş ilişkisini sonlandırmak istediği tarihi açıkça belirtmemişse, ihbar süresi sona ermeden iş sözleşmesini feshedemez. Bu hüküm, işçiye ihbar süresi boyunca kararını gözden geçirme ve beyanını geri alma fırsatı sunmaktadır.

İşçi, yıllık izin hakkını kullanarak ve iznin bitiş tarihinde iş sözleşmesini sona erdirmek için de fesih dilekçesi verebilir. Ancak bu durumda dahi işçi yıllık izin süresinin bitimine kadar feshi başvurusunu geri çekebilir veya işverenden bunun geçersiz sayılması için yazılı talepte bulunabilir. Bu durumda işçinin bu talebinin işveren tarafından kabul edilmesi gerekir (Az. İşK. m. 69/6). İşçinin bu süre içinde raporlu olması ihbar süresini geciktirmeyecek olup, izin süresi bitiminde sözleşme sona ermiş olacaktır¹¹.

İş Kanunu'nun 69. maddesine göre iş sözleşmesi, işçinin inisiyatifiyle her zaman, herhangi bir sebep göstermeksizin tek taraflı olarak feshedilebilir. Bunun için, işçinin durumu işverene bir takvim ayı önceden yazılı başvuru ile bildirmesi gerekmektedir. Ancak işverenin işçiden farklı olarak iş sözleşmesini tek taraflı olarak feshetme hakkı bulunmamaktadır. İşveren ancak İş Kanunu'nun 70. maddesinde belirtilen sebeplerin varlığı halinde iş sözleşmesini tek taraflı olarak feshedebilir. Ayrıca tarafların karşılıklı anlaşması yolu ile, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi de kanun gereğince mümkündür ve bu durum 75/2-a maddesi kapsamında düzenlenmiştir¹².

2. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi

a. Genel Olarak Fesih Nedenleri

İş Kanunu'nun 70. maddesi, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilebileceği halleri düzenlenmiştir. Buna göre, iş sözleşmesinin feshedilebileceği durumlar şunlardır;

- İşletmenin kapatılarak faaliyetinin tamamen sona erdirilmesi (a),
- İşçi sayısının azaltılması ve kadroların düşürülmesi (b),
- Yetkili organ tarafından işçinin mesleki ve uzmanlık seviyesinin yürüttüğü görev için yetersiz olduğuna karar verilmesi (c)¹³,

¹¹ Ekberli, s. 483.

¹² Qurbanov vd. s. 206

¹³ Söz konusu yetkili organ, işçilerin ihtisasına, meslek derecesine, tecrübesine, mesleki seviyesine göre göreve uygunluğunu belirlemek için kurulan yetkili olan attestasiya komisyonu, okul öncesi ve genel eğitim kurumları, diğer devlet eğitim kurumlarında çalışan eğitimcilerin, pratik tıp ve eczacılık faaliyetinde bulunan işçilerin sertifika tasdikini yapan kurullar/komisyonlardır (Az. İşk. m.70/not).

- İşçinin iş tanımı ve iş sözleşmesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemesi veya 72. maddede sayılan şekillerde iş görevlerini ağır şekilde ihlal etmesi (ç),
- Deneme süresi içinde işçinin işe uygun olmadığının tespit edilmesi (d),
- Devlet bütçesinden finanse edilen işletmelerde işçinin yaş sınırını doldurması (e).

Azerbaycan İş Hukuku'nda iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesine ilişkin nedenler, İş Kanunu'nun 70. maddesinde sınırlı ve açık bir biçimde düzenlenmiştir. Söz konusu maddede yer alan her bir neden, somut fesih nedenlerine konu olaylara göre tanımlanmış ve ayrı ayrı hükme bağlanmıştır. İşverenin fesih hakkı, "numerus clausus" (sınırlı sayı) ilkesi benimsenerek yalnızca kanunda belirtilen nedenlerle sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla işverenin sözleşmeyi sona erdirmesi için bu nedenlerden birinin somut olarak varlığı ve ispatı gerekmektedir.

Türk iş hukuku ile kıyaslandığında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun daha esnek ve yoruma dayalı bir yaklaşım benimsediği görülmektedir. Özellikle, iş güvencesi açısından işverenin fesih yetkisi, "geçerli neden" kavramı çerçevesinde işçinin yetersizliği, davranışları veya işletmenin, işyerinin ve işin gerekleri gibi örnekleyici şekilde sayılan genel kategorilere dayandırılmaktadır. Dolayısıyla uygulamada, hâkime takdir yetkisi tanınan durumlarda, uyuşmazlıklar; ölçülülük, elverişlilik, gereklilik, orantılılık, menfaat dengesi, yerindelik ve tutarlılık gibi ilkeler ile birlikte keyfilik denetimi, feshin son çare olması, eşit davranma ve sosyal seçim ilkesi çerçevesinde değerlendirilerek çözümlenmektedir¹⁴. Oysa Azerbaycan hukukunda ise, daha açık, kesin ve sınırlı şekilde düzenleyen fesih rejimi öngörülmektedir.

b. İşyerinin Kapatılması

Tüzel kişi veya gerçek kişi işveren olarak işyerinin kapatılması iş sözleşmesinin sona erme sebebi olarak gösterilmiştir. Azerbaycan İş Kanunu'nun 70. maddesinin (a) bendi kapsamında iş sözleşmesinin feshedilmesi için temel gerekçe, tüzel kişiliğin feshi yönünde alınmış bir kararın varlığıdır. Tüzel kişiliğin hangi gerekçeyle feshedildiği önemli değildir.

Bir işletmenin feshedilmesi nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin kurallar, mevzuatta öngörülen şekilde yalnızca kurumun tamamen kapatılması durumunda uygulanabilir. Bu nedenle, bir kurumun başka bir bölgeye taşınması, şubesinin, temsilciliğinin veya diğer yapısal birimlerinin faaliyetinin sonlandırılması, iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir neden olarak kabul edilemeyecektir. Bir kurumun bağlı olduğu bir kamu veya özel kuruluşun yönetiminden çıkarılarak başka bir kurumun yetkisine verilmesi veya birleştirilmesi iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir gerekçe değildir. Dolayısıyla işletmenin kapatılması durumunda çalışan tüm işçilerin iş sözleşmesi sonlandırılacak ve İş Kanun'un 77. maddesinde öngörülen haklar işçiye ödenecektir.

c. İşçi Sayısının Azaltılması ve Kadroların Düşürülmesi

¹⁴Taşkent, Savaş. "Geçerli Sebep Bağlamında Belirli İlkeler," *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 21, 2011, s. 20–21; Mülayim, Baki Oğuz. İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı ile Son Verilmesi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (46), 2021, s. 336.

Kural olarak, belirli bir kurumda çalışan işçilerin sayısını ve kadro yapısını belirleme yetkisi, doğrudan işverenin yönetim yetkisi kapsamındadır. İş Kanunu 11. madde ile işverene, yasanın gerekliliklerine uygun olarak çalışma koşullarını değiştirme, işçi sayısını azaltma, kadroları ve işyeri birimlerini kapatma yetkisini tanımıştır. Uygulamada kadro daraltılması, belirli bir pozisyonun veya birden fazla kadro biriminin kaldırılması, aynı zamanda iş hacminin azaltılması anlamına gelmektedir. Genellikle işçi sayısının veya kadronun azaltılması, üretimin ve yönetimin daha verimli hâle getirilmesi, işletme faaliyetlerinin iyileştirilmesi ve gereksiz harcamaların önlenmesi amacıyla işverenin kararıyla hayata geçirilmektedir.

İşçi sayısı veya kadro azaltımı sırasında kurallar ihlal edilirse işlem hukuka aykırı sayılır. Öncelikli olarak, gerçekten işçi sayısının veya kadronun azaltılması için objektif bir zorunluluk olması gerekir. İşçiler arasında yapılacak tercih açısından işçinin mesleki yeterlilikleri ve uzmanlığı dikkate alınmalıdır. Ayrıca, İş Kanunu'nun 78. maddesinde belirtilen iş güvencesi bulunan işçilere öncelik tanınmalıdır. İşveren, işçiyi işverene çalışma süresine bağlı olarak belirlenen yasal süreler içinde resmî olarak bilgilendirmeli (Az. İşK. m. 77/1) ve bildirim süresince iş arama hakkı tanınmalıdır (Az. İşK. m. 77/2).

İşçinin mesleki yeterliliği ve uzmanlığı dikkate alınarak, uygun bir pozisyona (işe) atanma imkânı mutlaka araştırılmalıdır (Az. İşK. m. 71/1). İşçinin sendika üyesi olması halinde, işverenin önceden sendikanın onayını alması kanun gereğidir (Az. İşK. m. 80/1).

Özellikle mahkeme uygulamaları incelendiğinde, Azerbaycan İş Kanunu'nun 70. maddesinin (b) bendi kapsamında, işverenlerin istenmeyen işçileri işten çıkarmak amacıyla bu hükmü kötüye kullandıkları görülmektedir. İşverenler bu durumu gizlemek için yeni işçileri işe alarak kadro fazlalığı ve kadro daraltma gerekliliği oluşturmakta ve bu hükmü işçileri işten çıkarma yöntemi olarak kullanmaktadır. Bu nedenle, mahkemelerin bu tür durumlarda işverenin sunduğu kadro daraltma ile ilgili delilleri ve işten çıkarmanın yasallığını titizlikle incelemesi ve tanık ifadeleri arasındaki çelişkileri netleştirmesi gerektiği öğretide vurgulanmaktadır¹⁵.

ç. İşçinin Yetersizliği

Azerbaycan İş Kanunu'nun 70. maddesinin (c) bendi uyarınca, iş sözleşmesinin fesih nedenlerinden biri, işçinin mesleki yetersizliği nedeniyle yetkili merci tarafından bulunduğu göreve uygun bulunmamasıdır. Türk Hukukunda yer almayan ancak Azerbaycan Hukukunda düzenlenen bir uygulama olarak, işyerlerinin belirli periyotlarla kontrolden (attestasiya) geçirilmesi mümkündür¹⁶. Bu kontrol sonucunda işçinin yetersiz bulunması nedeniyle iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilebilecektir.

Azerbaycan İş Kanunu'nun 65. maddesinin birinci fıkrasına göre, mesleki yeterlilik düzeyinin kontrol edilmesi, işçinin uzmanlık alanına ve mesleğine uygun olarak çalıştığı pozisyona uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılır. Ancak, Kanun'un 66. maddesinde belirtilen işçiler hariç olmak üzere, tüm işçilerin mesleki değerlendirmeye (attestasiya) tabi tutulması

¹⁵ *Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin Elmi-Praktik Kommentariyası*, Red. Qasımov, A. M., Hüquq Yayın Evi, Bakı, 2018, s. 277., (Kommentariya)

¹⁶ Uşan, s. 17.

mümkündür. Söz konusu değerlendirme, işçilerin iş güvenliği, üretim, sağlık ve hijyen koşullarının denetlenmesi ve iyileştirilmesi, aynı zamanda üretim verimliliğinin artırılması amacıyla uygulanmaktadır.

İşçinin yetersizliği nedeniyle sözleşmesinin feshi sonucu ortaya çıkabilecek ihtilaflarda, işçinin mesleki yeterliliği hakkında denetim komisyonunun verdiği değerlendirme diğer delillerle birlikte ciddi şekilde incelenerek değerlendirmelidir. İş sözleşmesi feshedilen işçilerle ilgili olarak, işverenin işçiye uygun bir iş teklif ettiğini, ancak işçinin başka bir işe geçmeyi reddettiğini veya işçiye başka bir pozisyona yerleştirme imkânının bulunmadığını kanıtlayan delilleri sunması zorunludur¹⁷.

d. Yükümlülükleri Yerine Getirmeme veya İş Görevlerinin Ağır Şekilde İhlali

İş Kanunun 72. maddesinde, işçinin görevine aykırı olan ve yükümlülüklerine uygun olmayan davranışları belirtilmiştir;

a) Kendi hastalığı, rahatsızlığı veya yakın akrabasının ölümü dışında geçerli bir sebep olmaksızın tüm iş günü boyunca işe gelmemesi;

b) Alkollü içecekler, narkotik ilaçlar ve psikotrop, toksik ve diğer zehirli maddeleri aldıktan sonra işe sarhoş halde gelmesi veya işe geldikten sonra iş yerinde söz konusu içkileri veya maddeleri kullanarak sarhoş bir duruma düşmesi;

c) Kusurlu davranışları (veya davranışta bulunmaması) sonucunda hak sahibine maddi zarar verilmesi¹⁸;

ç) İşgücü koruma kurallarını ihlal eden kusurlu davranışları (veya davranışta bulunmaması) sonucunda çalışma arkadaşlarının sağlığına zarar vermesi veya ölmelerine neden olması;

d) Üretim, ticari veya devlet sırrını kasıtlı olarak ifa etmek veya bu sırrın gizliliğini koruma yükümlülüğünü yerine getirmemesi;

e) Çalışma sırasında yaptığı ağır hatalar ve kanun ihlalleri sonucu işverenin, işletmenin veya mal sahibinin hukuki menfaatlerine ciddi zarar verilmesi;

ê) İş fonksiyonunu ihlal ettiği için daha önce işveren tarafından verilen disiplin cezasından işveren tarafından disiplin cezası almasına rağmen, ders çıkarmayarak altı ay içinde tekrar iş fonksiyonunu görevini ihlal etmesi;

f) Çalışma saatleri içerisinde doğrudan işyerinde idari hatalar yapmak veya suç teşkil eden toplumsal açıdan tehlikeli eylemlerde bulunmak.

Bu davranışların Türk hukukundaki karşılığı, işveren tarafından sözleşmenin haklı sebeple feshi kapsamında 4857 sayılı İş Kanunu 25/2. maddesinde düzenlenen “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” olarak sayılan davranışlar olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla bu

¹⁷ Kommentariya, s. 283

¹⁸ İş Kanunu’nun 203. maddesinin birinci kısmına göre işveren, işçinin uğradığı zararı tazmin etmeye karar vermeden önce işçinin yazılı açıklamasını alır, eyleminin hukuka uygunluğunu, zarar ile işçinin eylemleri (veya eylemde bulunmaması) arasındaki illiyet bağıncı inceler ve hasarın gerçek miktarını araştırır. Çalışanın yazılı açıklama yapmayı reddetmesi onun mali açıdan sorumlu olmasını engellemeyecektir. Her durumda, bu ret, uygun biçimde kanun kapsamında ilgili resmi şekillerde tespit edilerek tutanak altına alınacaktır. İşveren, çalışanın kendisine fiilen maddi zarar verdiğini ve bu maddi zararın miktarını belirlemeli, yani bunu kanıtlamalıdır. Aksi takdirde çalışanın mali sorumluluğu söz konusu olmayacaktır. Bk. Qasimov, Alish vd. *İşçinin maddi məsuliyyətinin hüquqi tənzimlənməsi*. Monoqrafiya, Hüquq Yayın Evi, Bakı, 2023, ss. 212–213.

davranışlar işverene fesih hakkı tanımaktadır. Ancak aynı hakkın işçi için öngörülmemesi, işverenin işçiye karşı sözleşmeyi ihlal edici davranışları nedeniyle haklı nedenle fesih hakkına sahip olmaması, önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir¹⁹. Sonuç olarak, Azerbaycan İş Kanunu'nun işçi-işveren ilişkilerindeki dengesizlikleri gidermeye yönelik hükümler içermesi, işçiye daha fazla hukuki koruma sağlaması açısından önemlidir. Türk İş Kanunu'nda olduğu gibi, işçiye de haklı nedenle fesih hakkı tanınması ve iş güvencesinin artırılması, işverenin keyfi fesihlerinin önlenmesi açısından gereklidir. Böylece, taraflar arasında hak ve sorumluluk bakımından daha dengeli bir iş ilişkisi kurulabilecektir.

Çalışanın mesai saatleri içinde işyerine sarhoş halde gelmesi, her zaman iç disiplin kurallarının ihlalleri içinde ağır iş disiplin ihlali olarak kabul edilmektedir. Böyle bir durumda işveren öncelikli olarak işçiye İş Kanunu 62/2 maddesi gereğince işten uzaklaştırma hakkına sahiptir. Bu durum işverene sözleşmeyi fesih hakkı tanımakla birlikte işçinin sebep olduğu maddi bir zarar var ise söz konusu zarardan sorumlu tutulabilecektir. Ancak çalışanın mali açıdan tamamen sorumlu tutulabilmesi için, işveren zararın çalışanın sarhoş olmasından kaynaklandığını ve işinin bu durumunu ise sağlık kurumlarından alınacak belge ve sertifikalarla teyit etmesi gerekmektedir. Sarhoşluk durumu, işveren veya temsilcileri tarafından zamanında tutulan tutanaklar ve çalışanın alkollü olarak işe geldiğini gösteren tanık beyanlarıyla belgelenmelidir. İhtilaflı durumlarda, çalışanın alkollü içkilerden veya uyuşturucu ve zehirli maddelerden sarhoş olduğu veya çalışanın psikotrop ilaç kullandığı, öncelikle tıbbi görüş ve diğer kanıtlarla ispat edilebilecektir²⁰. İşverenler işçilerin alkol kullanması veya sarhoş olarak işe gelmiş olması halinde bu durumun yetkili uzman tıp kurumlarında tespitini yaptırması gerekmektedir.

Uygulamada, madde 70/ç bendinde belirtilen işçinin davranışları nedeniyle işveren tarafından sözleşmenin feshi durumunda usule ilişkin bazı sorunlar yaşandığı görülmektedir. İşveren, fesih bildirimini yaparken fesih gerekçesini açık ve somut bir şekilde belirtmekle yükümlüdür. Aksi takdirde, fesih işlemi hukuka aykırı sayılabilir ve bu durum işveren aleyhine sonuçlar doğurabilir. Söz konusu fıkra iki farklı sebep yer almaktadır olup, “işçinin iş tanımı ve iş sözleşmesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemesi ve 72. maddede sayılan şekillerde iş görevlerini ağır şekilde ihlal etmesi” durumları bir bütün olarak işçiye bildirildiğinde, fesih usulünü düzenleyen 71. maddeye aykırı bir şekilde usul hatası yapılmış olacaktır. Fesih sebebinin açık ve net bir şekilde bildirilmemesi halinde, mahkemelerin genellikle işveren aleyhine karar verdiği ve işçinin işe iadesine hükmettiği görülmektedir. Bu nedenle, işveren haklı dahi olsa, fesih işlemi geçersiz sayılabilir ve dava işveren aleyhine sonuçlanabilir²¹.

e. Deneme Süresi İçinde Fesih

Azerbaycan İş Kanunu'nda işçi veya işveren deneme süresi içinde sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir (Az. İşK. m. 53/1). Türk iş hukukundan farklı olarak, Azerbaycan İş Kanunu'nun 9. maddesi işçiye deneme süresi talep etme hakkı tanımamaktadır. Bu durumda, iş sözleşmesine deneme süresi

¹⁹ Uşan, s. 38.

²⁰ Qasimov, s. 187-188, (*İşçinin maddi mesuliyeti*).

²¹ Sultanov, Mehman. “Ömək Müqaviləsinin Xitamı – Bəzi Nəzəri Aspektlər və Təcrübə.” *Azərbaycan Hüquq İslahatları Mərkəzi (AHİM)*, 30 Avqust 2013, <https://lawreform.az/index.php?module=news&name=view&id=940&lang=az>, Erişim: 05.02.2025.

eklenmesi yalnızca işverenin talebi doğrultusunda mümkün olmaktadır. Sonuç olarak, Azerbaycan hukukunda işçi deneme süresi gibi önemli bir haktan yoksun kaldığını söylemek mümkündür. Ancak işverenin talebi üzerine sözleşmede belirlenen deneme süresi içinde işçinin de feshetme hakkı bulunmaktadır.

Azami deneme süresi olan üç ay içinde taraflardan biri üç gün önceden yazılı bildiride bulunarak iş sözleşmesini feshedebilecektir. Sözleşmenin kurulması ve sona ermesine ilişkin olarak yazılı şekil şartı zorunlu olduğu için deneme süresinin belirlenmesi ve deneme süresi içinde sona erdirilmesinde yazılılık kuralı zorunludur. İş sözleşmesinde deneme süresi belirlenirken işçinin deneme süresi içerisinde kendini ispatlayamaması nedeniyle iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilebileceği koşulunun yazılı olarak sözleşmede yer alması gerekmektedir. Deneme süresi içinde işe uygun bulunmayan işçi için, Az. İşK. m. 53 uyarınca işveren tarafından gerekçeli bir emir formu düzenlenerek iş sözleşmesine son verilecektir.

İşçinin sözleşme türüne göre deneme süresi belirlenmiştir. Altı aya kadar belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışacak olan işçi için iki haftaya kadar deneme süresi, diğer iş sözleşmelerinde ise üç aya kadar deneme süresi belirlenebilecektir (Az. İşK. m. 51/1). Azami deneme süresi olan üç ay içinde işveren üç gün önceden yazılı bildiride bulunarak iş sözleşmesini feshedebilecektir. Deneme süresi içinde sözleşme feshedilmemişse taraflar bu haktan yararlanamayacak olup kanunda belirtilen diğer fesih yollarını kullanabilecektir.

İş Kanunu 70. maddesinin (d) bendi gereğince, deneme süresi içinde işçinin iş için uygun olmaması halinde işçinin sözleşmesi sona erdirilebilir. İşverenler, işçinin deneme süresinde işe uygunluğunu gerekçelendirerek fesih işlemini gerçekleştirmelidir. Ancak, işe uygun olmamasının sebeplerini belirtmeden ve hiçbir gerekçe göstermeksizin iş sözleşmesini feshetmesi de yasanın ağır bir ihlali olarak değerlendirilmiştir²². Ayrıca, deneme süresi içinde iş sözleşmesi feshedilen işçi için üyesi olduğu sendikanın da onayının alınmasına gerek görülmemekte ve işçiye fesih tazminatı da ödenmemektedir.

Türk iş hukukunda, belirli ya da belirsiz süreli tüm iş sözleşmelerine taraflar isterlerse deneme süresi koyabilir. Dolayısıyla tarafların, sözleşmeyi devam ettirip ettirmeme kararını saklı tuttıkları bir başlangıç süresinin bulunduğu bu tür sözleşmelere deneme süreli iş sözleşmeleri denir²³. Ancak uygulamada genellikle deneme isteği işveren tarafından gelmektedir²⁴. Tarafların ortak iradesi sonucunda serbestçe kararlaştırılmayan deneme kaydına geçerlilik tanınması mümkün değildir²⁵. Azerbaycan İş Hukuku'ndan farklı olarak fesih gerekçesini belirtme zorunluluğu bulunmamakta, ayrıca, deneme süresi içinde sendika onayının alınmasına da gerek yoktur. Dolayısıyla Türk hukukunda, deneme süresi bireysel iş sözleşmesiyle düzenlenmişse en fazla 2 ay, toplu iş sözleşmesiyle belirlenmişse en fazla 4 ay olabilir; bu süre içinde taraflara, bildirim süresi

²² Sultanov, E.T.: 05.02.2025.

²³ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s.238 vd.; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 67; Sümer, s. 52.; Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 6. Baskı, İstanbul, 2013, s. 75 vd.

²⁴ Şakar, s. 80.

²⁵ Ezer, Burcu. "Deneme Süresi İçinde İş Sözleşmesini Fesih Hakkının İşveren Yönünden Sınırları." *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 4, S. 2, s. 1173.

beklemeksizin ve tazminat ödemeksizin sözleşmeyi feshetme hakkı tanınır.

f. İşçinin Yaş Sınırını Doldurması

Azərbaycan İş Kanunu'nun 70. maddesinin (e) bendi uyarınca, devlet bütçesinden finanse edilen bir kurumda çalışan işçilerin 65 yaş sınırını doldurması halinde iş sözleşmesi işveren tarafından sona erdirilebilecektir. Görüldüğü üzere, bu hükmün uygulanabilmesi için iki temel koşul aranmaktadır: İşçinin devlet bütçesinden finanse edilen bir kurumda çalışıyor olması ve bu kurumda çalışırken yasal emeklilik yaşı olan 65'e ulaşmış bulunması.

İş sözleşmesi feshedilirken, işçinin üyesi olduğu sendika örgütünün onayı gerekmemektedir. Ayrıca bu işçilere "işten çıkarma tazminatı" ödenmesi de söz konusu değildir. Diğer önemli bir husus ise devlet bütçesinden finanse edilen bilimsel kuruluşlar, akademik araştırma enstitüleri ve yükseköğretim kurumlarının çalışma yaşı sınırına tabi olmamasıdır. Bu nedenle, söz konusu kurumlarda çalışan ve 65 yaşını doldurmuş işçilerin iş sözleşmesi, yaş sınırına dayanılarak feshedilemeyecektir.

B. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

Azərbaycan İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecek hâller sınırlı olarak sayılmış olup, taraflar yalnızca 47. maddede belirtilen durumlarda iş sözleşmesini belirli süreli olarak düzenleyebilir. Belirli süreli iş sözleşmesinin süresi dolduğunda taraflar iş ilişkisini sürdürmeye devam ederse ve sözleşmede belirlenen sürenin bitiminden itibaren en geç bir hafta içinde taraflardan biri sözleşmenin sona erdirilmesini talep etmezse, sözleşme aynı süreyle uzatılmış sayılır (Az. İşK. m. 73).

Belirli süreli iş sözleşmesi, kanunda sınırlı olarak sayılan durumlarda yapılabilir. Sözleşme süresi uzatıldığında da aynı sebeplerin bulunması gerekmektedir. Kanun, hangi hallerde belirli süreli iş sözleşmesi kurulabileceğini açıkça belirtmiştir. Azərbaycan İş Kanunu madde 47'de;

a) İşçinin geçici olarak işgücünü kaybetmesi, işle ilgili seyahatte, yıllık izinde bulunması, işgüvencesi korunarak mevzuatta belirlenen hallerde geçici olarak işe gelememesi halinde onun işinin başkası tarafından yerine getirilmesi zarureti olduğunda;

b) Doğa ve iklim şartları veya işin niteliği gereği yıl boyunca yapılamayan mevsimlik işlerin yapılması sırasında;

c) İşin kapsam ve süresinin kısa süreli olduğu onarım-inşaat, montaj, yeni teknolojinin uygulanması ve benimsenmesi, pratik ve deneysel çalışmaların yapılması ve benzeri işler olduğu durumlarda;

ç) İlgili vazife (meslek) için çalışma fonksiyonunun karmaşıklığı ve sorumluluğu açısından çalışanın iş ve mesleki alışkanlıklarının benimsenmesi, meslek gelişim için gerekli olduğu (staj, hazırlık süreleri) durumlarda;

d) İşçinin şahsi, aile ve maiyet durumuna göre ve ayrıca çalışmayla birlikte eğitimine devam ederken, belirli sebeplerle bulunduğu bölgede geçici olarak yerleştiği hallerde ve emekli yaşını

doldurmuş olmakla birlikte çalışmaya devam etmek istemesi halinde;

e) İlgili mülkü idari amir kurumunun belirlediği organın gönderişi ile toplumsal faaliyetler süresince;

ê) bu Kanunun 6. maddesinin “c” bendinde belirtilen organlar hariç, seçilmiş organlarda (kuruluşlar, birlikler) seçilmiş görevlere seçildiğinde;

f) Tarafların eşitlik ilkesini gözeterek karşılıklı anlaşma ile;²⁶

g) İş Kanunun 46. maddesinin ikinci bölümünde öngörülen prosedüre uygun olarak, bir takım veya çalışma grubu olan işçilerle kollektif iş sözleşmesi imzalandığında;

ğ) Mevzuatta öngörülen diğer hallerde,

belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilecektir.

İş Kanunu, belirli süreli iş sözleşmesinin bazı durumlarda belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşebileceğini de düzenlemektedir. Kanuna göre, iş sözleşmesi beş yıl aralıksız sürdürüldüğünde, bu sürenin sonunda belirsiz süreli hale gelir (Az. İşK. m. 45/5).

Belirli süreli iş sözleşmesinin sona erme tarihi, işçinin hastalık, izin veya 179. maddede belirtilen mazeretler nedeniyle işyerinde bulunmadığı bir tarihe denk gelirse, sözleşme ancak işverenin belirlediği tarihte sona erer. Ancak işverenin belirlediği bu tarih, işçinin işe dönüş tarihinden itibaren bir haftayı geçmemelidir (Az. İşK. m. 73/2).

Genel olarak, belirli süreli iş sözleşmesi uygulamada çok başvurulan sözleşme türüdür. Söz konusu belirli süreli sözleşme yapılabilmesinin temelinde objektif ve subjektif nedenleri bulunmaktadır. Belirli süreli sözleşme için öncelikli olarak Azerbaycan 47. maddede belirtilen sebeplerden birinin olması ve söz konusu sözleşme konusu işin geçici süreli olması objektif koşul olarak nitelendirilmektedir. Subjektif koşul ise işverenler için belirli süreli iş sözleşmelerini feshetmenin daha kolay ve daha maliyetsiz olması ifade edilmektedir. Uygulamada, işverenler genellikle belirli süreli iş sözleşmesi yapma sebebini belirtmeyi gerekli bulmamakta ve bunun sonucu olarak uyuşmazlık çıktığı hallerde belirli süreli iş sözleşmesinin geçerliliği konusunda hukuki sorunla karşılaşabilmektedir²⁷.

C. İş Şartlarının Değiştirilmesi Sebebiyle Fesih

1. Genel Olarak İş Şartları

Kanuna göre, ancak üretim ve iş organizasyonunda değişiklik yapılması zaruretinin olduğu hallerde iş şartlarının değiştirilmesine izin verilir. İş şartlarının neler olduğu kanunda açıkça düzenlenmiştir. İşçinin sözleşme ile belirlenen görevini yerine getirebilmesi için kanunda belirtilen

²⁶ Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi, *Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanunu'nun 47. maddesinin “f” bendinin Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasasının 25. maddesinin I. Kısmı ve 35. maddesinin I-IV ve VIII. Kısımlarına uygunluğunun doğrulanması hakkında*, 31 Ocak 2024, <https://e-qanun.az/framework/56305>, Erişim tarihi: 10.01.2025.

²⁷ Sultanov, E.T.: 05.02.2025.

iş koşullarının işveren tarafından sağlanması zorunludur.

İş Kanunu madde 54/'e göre aşağıda sayılan hususlar iş şartları olarak sayılmıştır:

- Meslek/vazifesinin, ihtisasının, ücret derecelerinin belirlenmesi,
- İşine göre ücret miktarının belirlenmesi ve ödenmesi,
- Çalışma standartlarının ve işgücü değerlendirme standartlarının belirlenmesi,
- Sıhhi, hijyenik standartların ve malüller için ilgili kanunlarla belirlenen işyeri standartlarına uygun olarak işyerinin ve iş şartlarının sağlanması,
- İş güvenliği ve teknik tehlikesizlik kurallarının korunması,
- İş gereklerinin kanunda belirlenen normal çalışma süresi içinde yerine getirilmesi,
- Kanunla belirlenen dinlenme hakları ve yıllık izin kullandırılması,
- Zorunlu devlet sosyal sigortası ve diğer zorunlu sigortaların yaptırılması,
- İşçilere, iş yapabilmesi için gerekli ekipman, malzeme, araç, teknik malzemeler ve diğer belgelerin zamanında ve gereken kalitede sağlanması,
- Bağışıklık yetersizliği bulunan çalışana da danışarak ona uygun çalışma koşullarının oluşturulması (özel ekipmanın sağlanması, dinlenme molaları ve tıbbi muayenelere izin verilmesi vb.),
- İş sözleşmelerinde ve toplu sözleşmelerde öngörülen koşullar sağlanması,

işverenin yükümlülüğündedir.

2. İş Şartlarının Değiştirilmesinin Sonuçları

İş Kanunu'nun 43/3 maddesine göre, işçinin hak ve teminatları, iş sözleşmesinin devamı süresince kısıtlanamayacak ve fesih veya başka bir nedenle sona erene kadar bu haklar korunacaktır. Kanunda aksi öngörülmedikçe, iş sözleşmesinin şartlarının tek taraflı olarak değiştirilmesi mümkün değildir (Az. İşK. m. 43/4). İş şartları iş sözleşmesinin unsurlarından biri olarak kabul edildiğinden, bu şartlarda yapılan değişikliklerde de aynı kural geçerlidir²⁸.

İş şartlarının değiştirilmesi için objektif koşulların bulunması gerekmektedir. Söz konusu objektif koşullara üretimde değişiklik, yeni teknolojilerin uygulanması, bazı üretim faaliyetlerinin askıya alınması (kapatılması), diğer üretimlerin daraltılması veya genişletilmesi gibi şartlar örnek olarak gösterilebilir. Üretim ve iş organizasyonundaki bu değişiklikler, çalışma koşullarının değiştirilmesi için zorunluluk arzettiğinde, bu değişikliklerin yapılması hem mümkün ve hem de yasaldır. Ancak üretim ve iş organizasyonunda herhangi bir değişiklik olmaması durumunda, çalışma koşullarının değiştirilmesinin hiçbir yasal temeli olmayacaktır²⁹.

Azərbaycan İş Kanunu'nda iş şartlarının yanı sıra işveren hesabına ve işçi lehine ek iş şartlarının da belirlenebileceği düzenlemiştir. İş Kanunu 55. maddesine göre, iş sözleşmesi imzalanırken veya iş ilişkisi sürecinde işveren tarafından, İş Kanunu veya toplu sözleşmede öngörülen ücretten daha yüksek ek ücret, ek yıllık izin, kısaltılmış veya kısmi süreli çalışma hakkı, ilave bireysel sigorta hakkı, sosyal güvence ve yardımlar ile herhangi bir normla sınırlandırılmamış

²⁸ Hüseynli, Namık. "Azərbaycan İş Hukukunda İş Sözləşmələrindəki İş Şartları Dəyişikliyin Hukuki Sonuçları", *TURAN-SAM*, C. 7, S. 28, 2015, s. 57.

²⁹ Qasımov, Alış. *Əmək Qanunu*. Letterpres Yayınevi, Bakı, 2016, s. 392.; Ekberli, Ülker. *Əmək Hüququ (Mühazirə mətnləri)*. Dərs vəsaiti, Hüquq Yayın Evi, Bakı, 2020, s. 524.

haklar işçi lehine belirlenebilir. Bu ek hakların kapsamı, geçerlilik süresi ve kullanım kuralları ile bunların değiştirilmesi, tarafların karşılıklı mutabakatı ile kararlaştırılacaktır. Azerbaycan İş Kanununda düzenlenen bu hak Türk iş hukukundaki işyeri uygulamaları ile benzerlik göstermektedir. Azerbaycan hukukunda “yazılılık” esas olduğundan, bu hakların da yazılı olarak düzenlenmesi gerekmektedir.

İşveren kural olarak sözleşme ile belirlenen iş şartlarında tek taraflı bir değişiklik yapamayacaktır. Ancak mevzuatta yapılan değişikliklerle üretim ve çalışma organizasyonunda değişiklik yapılması gerektiren bir durum gerçekleştiğinde, işveren çalışanın mesleği, uzmanlık alanı ve konumuna uygun olarak, işçiyi çalışmaya devam ettirerek iş şartlarının değiştirebilmesi konusunda yetkilidir (Az. İşK. m. 56/1).

İşçiyi olumsuz olarak etkileyebilecek çalışma koşullarındaki değişikliklere işyerinin başka bir yere taşınması veya tek vardiya çalışılan bir işyerinde kesintisiz çalışma rejimine geçilmesi halleri örnek olarak gösterilebilir. Üretim yapısında değişiklik yapılması, yeni teknolojilerin uygulanması, bazı üretim faaliyetlerinin askıya alınması veya azaltılması ya da belirli üretim kollarının genişletilmesi gibi nedenlerle iş koşullarında değişiklik yapılması gerektiğinde, iş şartlarında değişiklikler ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde hukuka uygun şekilde gerçekleştirilebilecektir. Ancak, üretim veya iş organizasyonunda böyle bir zorunluluk bulunmadığı takdirde, iş şartlarını değiştirmenin hiçbir hukuki temeli yoktur ve işveren bu yönde bir değişiklik yapamayacaktır³⁰. Bir uyumsuzluk incelenirken, işçinin çalışma koşullarındaki önemli değişikliklerin işveren tarafından işletmede, idarede veya organizasyonda üretim ve emeğin organizasyonuna ilişkin değişikliklerle bağlantılı olmadığı tespit edilirse, mahkeme somut olayın koşullarını dikkate alarak bu tür değişiklikleri hukuka aykırı sayarak işverene, önceki çalışma koşullarını yeniden tesis etme yükümlülüğü getirebilecektir³¹.

İş şartlarında yapılan değişiklikler, ek haklar açısından madde 55 uyarınca iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenen hakları kısıtlayamayacaktır. Bu kapsamda, işçinin işe başladığı tarihte veya sonradan sözleşme ile belirlenen daha yüksek ücret, ilave izin hakkı, ek bireysel sigorta, sosyal yardımlar, veya diğer ek haklar bu değişiklikten etkilenmeyecektir (Az. İşK. m. 55). Söz konusu hakların azaltılması veya işçiyi olumsuz etileyecek şekilde değiştirilmesi ancak tarafları karşılıklı anlaşmasıyla mümkündür. Bu haklarda değişiklik yapılması iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir sebep oluşturmaz (Az. İşK. m. 56/3).

İşveren, değişiklik ile ilgili olarak en az bir ay önceden işçiye yazılı bildirimde bulunmalı ve resmi formatta hazırlanan işyeri emri belgesini işçiye tebliğ etmelidir. Söz konusu değişiklikleri kabul etmeyen işçi, işveren tarafından başka bir göreve atanabilir. Bu değişikliğin de mümkün olmadığı durumlarda, işveren kanunda belirtilen usule uygun olarak iş sözleşmesini madde 68/2-c uyarınca sona erdirebilir (Az. İşK. m. 56/2).

³⁰ Ekberli, s. 524.

³¹ Azerbaycan Cumhuriyeti Yüksek Mahkemesi Genel Kurulu'nun 23 Aralık 1993 tarihli ve 5 sayılı “İş sözleşmesinin yapılması, değiştirilmesi ve sona erdirilmesini düzenleyen iş mevzuatının uygulanmasına ilişkin yargı uygulamaları hakkında” kararı., Kommentariya, s. 203.

Görüldüğü üzere, iş şartlarındaki değişikliklerin işçi tarafından kabul edilmesi zorunlu değildir. Yapılacak bilgilendirme ise, değişikliğin ayrıntıları hakkında işçiye bilgi vermek amacıyla yapılmaktadır. İşveren, yeni iş şartlarını kabul etmeyen işçiye, mesleğine ve sağlığına uygun boş bir pozisyon varsa bu pozisyonu teklif etmelidir. İşçi kabul ederse, o pozisyona geçişi sağlamalıdır. Bu işi de kabul etmeyen işçiye işverenin başka bir iş sunma yükümlüğü bulunmamaktadır. Söz konusu değişikliğin uygulanabilmesi işyerinde boş pozisyonun ve sunulan işin işçinin yaptığı işe yakınlığına bağlıdır³². İşçinin yaptığı işe yakın bir boş pozisyon bulunmadığında veya işçiye sunulan işi işçi kabul etmediğinde, işveren iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip olacaktır³³.

İşverenin, toplu olarak yani aynı anda çok sayıda işçinin çalışma şartlarında değişiklik yapması kanunla sınırlandırılmıştır. Toplu değişikliklerin, kanunda belirtilen usule uygun olarak gerçekleştirilmesi zorunludur. Buna göre, en az 50 işçi çalıştıran işveren, işyerinde çalışan toplam işçilerin %10'undan daha fazlasının çalışma koşullarının ağırlaştırıcı bir değişiklik yaptığına, ilgili Çalışma Bölge Müdürlüğüne değişikliğin amacını ve gerekçesini resmi olarak bildirimde bulunmalıdır. Bildirim üzerine, ilgili Kurum değişiklik kararının makul ve yasal olup olmadığını inceleyebilir ve yetkisi dahilinde uygun önlemleri alabilir (Az. İşK. m. 56/4).

İşveren tarafından işçi lehine tek taraflı olarak sağlanan ve İş Kanun'un 55. maddesinde öngörülen ek iş şartlarının değiştirilmesinin fesih sebebi olup olmayacağı hususu açıklığa kavuşturulmalıdır. İşveren tarafından belirlenen ek çalışma koşullarının değiştirilmesi ve işçinin bunu kabul etmemesi, iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir sebep oluşturmayacaktır. Nitekim, İş Kanunu'nun 56/3. maddesinde, bu tür değişikliğin fesih sebebi olmayacağı açıkça belirtilmiştir. Ancak bu durumda işçi kendi isteğiyle işten ayrılabilir. Diğer yönden, söz konusu değişikliği kabul etmemekle birlikte işçilik görevini yerine getirmemekte ısrar eden işçinin iş sözleşmesi, İş Kanunu'nun 70. maddenin ç bendi uyarınca feshedilebilir. Bu düzenlemeye göre, "işçinin iş gereğini/fonksiyonunu veya iş sözleşmesi kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmemesi", fesih sebebi olarak kabul edilmektedir³⁴.

Sonuç olarak, Azerbaycan İş Kanunu'na göre, işverene tek taraflı olarak değişiklik hakkı tanıyan kanun hükmü kapsamında, çalışma koşullarındaki teknik veya organizasyona dayalı değişikliğin gerçek ve kanıtlanmış olması gerekmektedir. Dolayısıyla, değişiklik yapma şartları sağlanmadığı takdirde, iş sözleşmesi koşullarında yapılan değişiklik hukuka aykırı sayılabilir³⁵.

Azerbaycan İş Kanunu'nda yer alan iş şartlarındaki değişikliğe ilişkin düzenleme, Türk İş Hukuku'ndaki "çalışma koşullarında değişiklik" ilkesine benzerlik göstermekle birlikte, Türk hukukundan farklı olarak sadece işçi aleyhine sonuç doğurabilecek bir değişiklik değildir. Dolayısıyla Türk İş Hukuku'nda işverenin tek taraflı olarak çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapması yasaklanmıştır. Hatta işçinin daha üst düzeyde veya daha yüksek ücretli bir göreve geçirilmesi, eğer bu değişiklik daha fazla sorumluluk veya risk içeriyorsa, işçi aleyhine bir değişiklik olarak değerlendirilir³⁶. İşveren, çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapmak isterse

³² Orucov, s. 113.

³³ Qasimov vd., s. 171, (*İşçinin maddi mesuliyeti*).

³⁴ Qurbanov vd., s. 205-206.

³⁵ Orucov, s. 113

³⁶ Aydın, Ufuk. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S, 23, 2011, 22-

bunu işçiye yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bu bildirime uygun şekilde yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler, işçiye bağlamaz (4857 s. K. m. 22). Değişiklik teklifinin işçi tarafından kabul edilmemesi halinde ise işveren ya değişiklikten vazgeçecek veya sözleşmeyi feshedecektir. İşverenin yapacağı feshin geçerli neden denetimine tabi tutulması yalnız iş güvencesi kapsamındaki işçiler için söz konusu olacaktır³⁷. Azerbaycan İş Kanunu'nda "çalışma koşullarında değişiklik" kavramı, genellikle işçinin çalışma şartlarını ağırlaştırmaktan ziyade, iş organizasyonunda meydana gelen zorunlu yapısal değişiklikleri ifade etmektedir. Buna karşılık, Türk İş Kanunu'nda çalışma koşullarındaki değişikliklere ilişkin yasaklama, iş sözleşmesini işçi açısından katlanılamaz hâle getiren ve aleyhe sonuç doğuran esaslı değişiklikleri kapsamaktadır³⁸. Dolayısıyla Türk hukuku uygulamasında işçi aleyhine işveren yönetim hakkı kapsamında bulunan konularda tek taraflı değişiklik yapabilecektir³⁹.

Ç. İşyerinin Devri

Sözleşmenin sona erdirilme nedenlerinden diğer işyerinin devridir. Azerbaycan İş Kanunu'nun 63. maddesine göre, işyerinin maliki değiştiğinde (müessesenin malikinin değişmesi), diğer deyimle işyeri maliki bu işyerini başkasına devrettiğinde, tüm işçilerin iş sözleşmesinden doğan hakları korunarak yeni işverene devredilir. Söz konusu işçilerin sözleşmeleri devir sebebiyle sona ermesine de Kanun'un 70, 73 ve 75. maddelerinde belirtilen genel sebeplerle feshedilebilir (Az. İşK. m. 63/1). Ancak, Türk hukukundan farklı olarak, Azerbaycan hukukunda işyeri devri işçiye de fesih hakkı tanımaktadır. Yeni işveren ile çalışmak istemeyen işçi, iş sözleşmesinde belirlenen hususlara aykırı olmamak kaydıyla, İş Kanunu'nun 68/2-a bendi çerçevesinde kendi inisiyatifi ile iş sözleşmesini sona erdirebilir⁴⁰.

İşyeri devri yeni işverene müdür, müdür yardımcıları, baş muhasip ve ilgili birimlerde işveren vekili olarak doğrudan yönetim yetkisini kullanan diğer yöneticilerin iş sözleşmesini sona erdirme hakkı tanımaktadır. Aynı düzenleme kapsamında, işveren vekillerinin sözleşmesini sona erdirme hakkını kullanmayan işverene, İş Kanunu'nun 56. maddesine uygun olarak söz konusu işçilerin çalışma koşullarının değiştirme imkânı verilmiştir (Az. İşK. m. 63/1). İşveren kanunun 68/2-ç maddesi uyarınca iş sözleşmesini feshetmek veya çalışma koşullarını değiştirme haklarına sahiptir. Bu kapsamda iş sözleşmesi sona erdirilen işçiye orta emek hakkı miktarının üç katı tutarında bir tazminat ödenmesi gerekmektedir. Ortalama ücret, işçiye görevi (mesleği) kapsamında işveren tarafından ödenen maaş ve buna ek olarak yapılan ödemelerin, bu Kanun ve diğer normatif hukuki düzenlemelerde öngörülen usule göre belirlenen tutarıdır (Az. İşK. m.177/1). Söz konusu ortalama ücret, Türk Hukukundaki "giydirilmiş ücret" kavramına tekabül etmektedir⁴¹.

36., s. 24.

³⁷ Demir, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 11. Baskı, İzmir 2018, s.314; Şakar, s. 174.; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 233-234.

³⁸ Uşan, M. Fatih. 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, 2007, 211-271.; Şakar, s. 173.

³⁹ Şakar, s. 173; Dursun Ateş, Sevgi. *İşverenin Yönetim Hakkı*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2019, s. 229.

⁴⁰ Kommentariya, s. 211.

⁴¹ Uşan, s. 48.

İşyeri devri halinde yeni işveren kural olarak birim değişiklikleri yapma, işçi sayısını azaltılma veya ilgili birim veya pozisyonları kapatma hakkına sahiptir. Ancak işyeri devrine ilişkin düzenlemeler çerçevesinde, kanun toplu şekilde işçi çıkarmayı sınırlamıştır. İşyeri devri hâlinde, ilk üç ay içinde:

- 100-500 arası işçi çalıştırılan işyerinde %50'den fazla işçinin,
- 500-1000 arası işçi çalıştırılan işyerinde %40'tan fazla işçinin,
- 1000'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde %30'dan fazla işçinin

iş ilişkisinin sona erdirilmesi, kanuna göre toplu işçi çıkarma olarak kabul edilmektedir (Az. İşK. m. 63/3-not).

Devralan yeni işveren, işçilerin mesleki yeterliliği, iş tanımını açısından becerileri ve işletmenin faaliyetlerini olumsuz etkileyecek deneyimsizliklerini ispat etmeden ve keyfi olarak devir dışındaki genel sebeplerle toplu olarak işçilerin iş sözleşmesini feshedemez. Böyle bir fesih hukuka aykırı bir fesih olarak kabul edilmektedir.

Azerbaycan hukukunda işverenin işveren vekillerinin sözleşmesini, devir sebebiyle feshetme yetkisi tanıyan düzenlemeden farklı olarak, Türk hukukunda işyeri devri taraflara fesih hakkı tanımamaktadır. Türk İş Hukuku'na göre işyeri devri halinde, devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmeleri sona ermiş sayılmaz ve işçiye ait tüm hak ve borçlar devralan işverene geçecektir. Dolayısıyla işyeri devri ne devreden ne de devralan işveren açısından iş sözleşmesini feshetme hakkı doğurmayacaktır. Aynı şekilde, bu durum işçi bakımından da haklı fesih sebebi sayılmayacaktır. Sadece devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebepler ya da iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları ile işçi ve işverenin haklı sebeplere dayalı derhal fesih haklarının bulunduğu durumlarda sözleşme feshedilebilecektir. İş güvencesi kapsamında bulunan işçilerin sözleşmeleri ise salt devir gerekçesiyle feshedilemeyecektir. Bu yönüyle Türk hukuku, işçinin korunması ilkesine öncelik verirken, işyeri devrinin iş ilişkilerine etkilerini daha sınırlı bir çerçevede ele almaktadır⁴².

D. Tarafların İradesinden Kaynaklanmayan Sebeplerle Sona Erme

İş Kanunu, tarafların iradesinden kaynaklanmayan sebeplerle iş sözleşmesinin sona erebileceğini düzenlemiştir. Bu sebepler:

İş Kanunu tarafların iradesinden kaynaklanmayan sebeplerle iş sözleşmesinin sona erebileceğini düzenlemiştir. Bu sebepler,

⁴²Türk İş Kanunu açısından işyeri devrine ilişkin bk. Özkaraca, Ercüment. "İşyeri Devri Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk Karar İncelemesi." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 20, 2009, ss. 131–161.; Süzek, Sarper. "İşyerinin Devri ve Hukukî Sonuçları." *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel Sayı, 2013, ss. 311–330.; Çelik/Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 144 vd.; Tunçomağ/ Centel, s. 65-67 vd.

- İşçinin muvazzaf askeri hizmete veya benzeri sebeplerle kanuni görevi yerine getirmesi için çağırılması (m.74/1-a)⁴³;

- Mahkeme kararıyla daha önce çalıştığı işe iadesine karar verilmesi hâlinde, o iş için alınan işçinin sözleşmesine son verilmesi (m. 74/1-b);

- Altı aydan fazla işgücünü kaybederek çalışmaması (m.74/1-c);

- Sürücü ehliyetinin alınması veya hakkında hapis kararı verilmesi (m.74/1-ç);

- Mahkeme kararıyla işçinin işe yetersizliği (m.74/1-d);

- İşçinin vefatı veya hakkında gaiplik/ölüm ilanı verilmesi (m.74/1-e);

- Askerlik sonrasına işine dönecek olan işçinin yerine alınan geçici işçinin sözleşmesi (m.74/1-ê);

- Eğitim alanında çalışması yasaklanmış olanların sözleşmesinin sona erdirilmesi (m.74/1-f),

tarafların iradesi dışında sebepler olarak sayılmıştır (Az. İşK. m. 74). Mahkeme kararıyla işçinin işe yetersizliği sebebinden akıl hastalığı veya akıl zayıflığı gibi fiil ehliyetinin kaybı durumları anlaşılmaktadır.

Vefat, gaiplik, ölüm ilanı, hapis, iş gücü kaybı ve benzeri durumlarda, denetim yetkisine sahip ilgili mülki organa başvuru yapılarak iş sözleşmesinin sona erdirilmesi gerekmektedir (Az. İşK. m. 74/2).

Gerçek kişi işveren ile iş sözleşmesi yapmış olan bir işçinin iş sözleşmesi, işverene bağlı sebeplerle sona erebilir. İşverenin vefatı, gaipliği veya ölüm ilanı verilmesi; işveren hakkında gözaltı veya tutuklama kararı verilmesi; işverenin faaliyet yeteneğinden yoksun⁴⁴ (faaliyet kabiliyeti) olduğuna dair karar alınması; Ceza Kanunu kapsamında işveren hakkında arama kararı ilan edilmesi; Kabahatler Kanunu kapsamında, yabancı uyruklu işverenin sınır dışı edilmesine karar verilmesi durumlarında, işçinin denetim yetkisine sahip ilgili organa başvurusu üzerine sözleşme sona ermiş olarak kabul edilir (Az. İşK. m. 74/1-1). Bu madde kapsamında, sözleşmenin sona ermiş olarak sayılması, işverenin varislerini veya işçileri iş ilişkisinden kaynaklanan sorumluluklardan kurtarmayacak ve tarafları sorumlulukları devam edecektir.

İş sözleşmesinin hukuka aykırı veya haksız bir şekilde sona erdirilmesi halinde, sözleşmesi sona erdirilen bir işçi işe iade talebiyle mahkemeye başvurabilecektir. Mahkemenin bu talebi kabul etmesi durumunda, işveren kesinleşmiş mahkeme kararı derhal yerine getirilmelidir. Bunun

⁴³ Anayasanın 76. maddesine göre zorunlu askerliğe karşı olan kişilerin askerlik yerine alternatif hizmeti tercih etmeleri mümkündür. Bu durumda alternatif hizmete çağırılan çalışanın iş sözleşmesi İş Kanunu'nun 74'üncü maddesine göre sona erdirilebilecektir., Qasimov, s. 397-398.

⁴⁴ "Faaliyet kabiliyeti kaybı", ilgili mülki idare organının görüşü doğrultusunda belirlenir. Çalışma kapasitesinin tamamen kaybı, yürütme organı tarafından yetkilendirilmiş bir kurum tarafından, vücut fonksiyonlarındaki bozulma yüzdesine göre engellilik tespit edilerek en az bir yıl süreyle iş göremez sayılması kararı olarak anlaşılmalıdır. Altı aydan daha kısa bir süre için faaliyet kabiliyetinin geçici olarak kaybedilmesi, iş sözleşmesinin feshi gerekçesi olarak kabul edilemez (Az.İşk. m. 74/son).

üzerine, işe geri alınan işçinin yerine alınmış olan işçinin ise sözleşmesi sona erdirilebilecektir (Az. İşK. m. 74/2).

Azerbaycan hukukunda tarafların iradesi dışında sözleşmenin sona ermesi olarak sayılan hallerin, Türk hukukunda da farklı maddeler kapsamında benzer şekilde düzenlendiği görülmektedir. Özellikle Türk hukukunda işçinin ölümü, iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdiren mutlak bir neden olarak kabul edilirken, işverenin ölümü ise kural olarak iş sözleşmesini sona erdirmemektedir. Ayrıca, muvazzaf askerlik hizmeti, gözaltı ve tutukluluk gibi hâller ile sağlık nedenleri, Türk hukukunda iş sözleşmesinin sona erdirilmesine yol açan durumlar olarak farklı maddelerde ele alınmıştır.

E. Sözleşmede Kararlaştırılan Sebeplerle İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

Taraflar, iş sözleşmesini düzenlerken, kanunda belirtilen sona erme sebeplerine ek olarak karşılıklı anlaşma ile ilave hükümler öngörebilir. Ancak bu düzenlemeler, işçi ve işverenin haklarının güvence altına alınması ilkesine aykırı olmamalı ve tarafların şeref ve itibarını zedelememelidir (Az. İşK. m. 75/4). Aynı şekilde, İş Kanunu ile tanınan hakların kısıtlanmasını öngören hükümlerin sözleşmeye konulması da yasaklanmıştır (Az. İşK. m. 75/2). Bu bağlamda, tarafların sözleşmeye koyacağı hükümler; hukuk, adalet ve eşitlik ilkelerine aykırı olmamalı ve kişilerin maddi, manevi, sosyal ve ekonomik haklarını serbestçe kullanmalarını engellememelidir. Aksi hâlde bu tür düzenlemeler geçersiz sayılacaktır⁴⁵.

Sözleşme ile öngörülen sebeplerle doğrultusunda;

- tarafların karşılıklı anlaşması,
- sağlık açısından ilgili işin çalışanın sağlığı için tehlikeli olması,
- belirli süreli sözleşmelerde meslek hastalığına yakalınma ihtimalinin yüksek olması,
- iş ve hizmet hacminin azalması durumunda işverenin tekrar işe alacağı konusunda yazılı beyan vermesi,
- ve tarafların sözleşme ile belirlediği diğer hallerde,

iş ilişkisi sona erdirilebilecektir (Az. İşK. m. 75/2). Görüldüğü üzere, Azerbaycan hukukunda iş sözleşmesinin sözleşmede belirtilen sebeplerle sona erdirilmesi durumu, kanunda sınırlı şekilde düzenlenmiştir. Söz konusu sözleşmeyle kararlaştırılan sona erme nedenlerinin, Türk hukukunda ise farklı maddelerde ve çoğu zaman farklı hukuki gerekçelere dayandırılarak düzenlendiği görülmektedir. Örneğin, tarafların karşılıklı anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmesi Türk hukukunda “ikale” olarak adlandırılırken, işin sağlık açısından tehlike oluşturmaması, haklı nedenle derhal fesih kapsamında değerlendirilir. Ancak sözleşme ile belirlenen sona erme gerekçesi ne olursa olsun, her iki hukuk sistemi de sözleşme serbestisinin mutlak olmadığını ve işçinin temel haklarının korunması gerektiğini ortak ilke olarak benimsemektedir.

⁴⁵ Uşan, s. 26

III. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER VE SONUÇLARI

A. İş Sözleşmesinin Feshedilemediği Haller

İşçi sayısının azaltılması durumunda, iş ilişkisinin devamı için bazı işçilere öncelik hakkı tanınır. Bu işçiler, meslekleri ve vasıflarına göre çalışmaya devam edebilir. Söz konusu vasıf düzeyi işveren tarafından belirlenecektir (Az. İşK. m. 78/1). İşçiler aynı vasıf düzeyine sahipse, diğer kriterler dikkate alınarak iş ilişkisi devam edecek işçiler seçilecektir. Buna göre; şehit ailesi fertlerine, savaş iştirakçilerine, asker ve subay eşlerine, 16 yaşından küçük iki veya daha fazla çocuğa bakmakla yükümlü olanlara, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sakat kalanlar, ülke içinde göçmen ve mülteci statüsündeki kişilere, toplu sözleşmelerde veya iş sözleşmelerinde öngörülen diğer kişilere öncelik verilecektir (Az. İşK. m. 78/1).

Azerbaycan İş Kanunu 79. maddesi ile bazı çalışanların iş sözleşmelerinin işveren tarafından sona erdirilmesini yasaklamaktadır. Bunlar;

- Hamile kadınlar ve üç yaşın altında çocuğu olan kadınlar, üç yaşın altındaki çocuklarını tek başına büyüten erkekler;
- Gelir kaynağı yalnızca çalıştığı işyeri olan ve okul çağına gelmemiş çocuğu bulunan çalışanlar,
- Geçici olarak işgücü kaybına uğrayan çalışanlar;
- Diyabet veya Multipl Skleroz (MS) hastalığı olanların bu hastalığı olması sebebiyle;
- Sendika veya herhangi bir siyasi parti üyesi olması nedeniyle işten çıkarılacak olanlar;
- 18 yaşın altında %81-%100 oranında engelli veya vücut fonksiyonlarında engelli olan birisine bakmakla yükümlü çalışanlar;
- Yıllık izinde olanlar, iş gezisinde bulunanlar ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katıldığı dönemlerde iş sözleşmesinin feshi yasaklanmıştır.

Düzenlemeden de anlaşıldığı üzere, Azerbaycan İş Kanunu'nun 79. maddesi, hem belirli sosyal gruplara ait çalışanlar hem de bazı özel durumlar bakımından fesih yasağı öngörmektedir. Ancak 70. maddenin "a" bendi uyarınca, işyerinin kapatılması (müessesenin lağvedilmesi) veya 73. madde gereğince belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin dolması durumlarında ise sözleşmenin sona erdirilmesi yasak olanlara yönelik koruma uygulanamaz. Ayrıca, işyerinin kapatılması durumu hariç olmak üzere, rehabilitasyon kurumlarında tedavi gören engelli kişilerin ve ayrıca "Azerbaycan Cumhuriyeti Malülüğü (Elilliyi) Olan Şahısların Hukukları Hakkında Kanun" un 24.1. maddesinde belirtilen işçilerin iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesi yasaklanmıştır (Az. İşK. m. 78/3).

Azerbaycan İş Kanunu'nun 79. maddesine göre, şeker hastalığı (diyabet) veya diğer ciddi hastalıklar sebebiyle işçilerin işten çıkarılması sınırlıdır. Ancak bu hüküm, yalnızca işçinin sağlık durumu nedeniyle çalışma kapasitesini önemli ölçüde kaybettiği istisnai durumlarda geçerlidir; dolayısıyla, işçi görevlerini yerine getirebildiği sürece bu tür bir koruma uygulanmaz. Yani, işçinin şeker hastalığı veya başka bir hastalığı olsa bile, eğer çalışma kapasitesine sahipse ve iş görevlerini

yerine getiriyorsa, bu durumda işveren onu diğer genel işten çıkarma nedenleriyle sözleşmeyi feshedebilmesi mümkündür.

Azerbaycan İş Kanunu'nda belirtilen hallerde, kadın işçinin işyerinden belirli sürelerle ayrılması durumunda, onun yerine geçici olarak başka bir işçi alınabilir. Çocuğun üç yaşına kadar olan kısmen ücretli izin süresi boyunca, kadın işçi yerine geçici bir işçi işe alınacak ve izin dilekçesinde belirtilen sürenin sonuna kadar işyeri geçici işçi çalıştırabilecektir. Bu süre zarfında, kadın işçi iş güvencesi kapsamındadır ve görev yeri korunmaktadır. Kadın işçinin yerine geçici olarak alınan işçinin iş sözleşmesi, kadın işçinin işe dönmesi ile sona erdirilecektir⁴⁶. Yine benzeri durumun Rusya İş Kanunda düzenlenmiş olduğu ve kadının talebi üzerine, çocuğun üç yaşına gelmesine kadar kısmen doğum izni verildiği görülmektedir⁴⁷. Karşılaştırmalı hukuk açısından, Rusya Federasyonu İş Kanunu 261. maddeye göre, üç yaşından küçük çocuğu olan kadınların, 14 yaşına kadar babasız çocuk büyüten kadınların veya 18 yaşından küçük engelli çocuğu olan dul kadınların iş sözleşmelerinin feshi yasaklanmıştır⁴⁸. Nitekim Rusya İş Kanunu'nda da, doğum sonrası ebeveyn izni süresince işyerinin kapanması gibi durumlar olsa bile kadın işçinin, çocuğun 1,5 yaşına kadar ücret almaya devam etme hakkı korunmaktadır⁴⁹.

İş Kanunun 179. maddesi uyarınca, mevzuatta öngörülen hâllerde ve usullere uygun olarak devlet ve toplumsal görevleri yerine getirmek üzere görevlendirildiği süre boyunca iş yeri ve pozisyonu (mesleği) korunarak işçiye ortalama ücreti ödenecektir (Az. İşK. m. 179/1). Maddede sayılan bu hâllerde işçinin iş güvencesi korunmuş, işten çıkarılması yasaklanmış ve ücreti hesaplanarak kendisine ödenmesi hükme bağlanmıştır (Az. İşK. m. 179/2).

Konuya ilişkin olarak Türk hukukundaki düzenlemelere bakıldığında, tarafların iş sözleşmesini tek taraflı irade beyanıyla ya bildirim süresine uyararak ya da haklı bir neden varsa derhal feshetme hakkına sahip olduğu görülmektedir. İş sözleşmesi belirsiz süreli ise, taraflar 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinde belirtilen bildirim sürelerine uymak suretiyle sözleşmeyi sona erdirebilir. Ancak sözleşme ister belirli ister belirsiz süreli olsun, taraflardan biri için haklı fesih nedeni mevcutsa, 24. maddede belirtilen sebeplerle işçinin, 25. maddede belirtilen sebeplerle ise işverenin, önceden bildirimde bulunmaksızın derhal fesih hakkı bulunmaktadır. Dolayısıyla haklı nedene dayanmadan yapılan fesih haksız fesih, bildirim önellerine uyulmaksızın yapılan fesih ise usulsüz fesih olarak nitelendirilir⁵⁰. Bunun yanında, kanunda belirtilen şartları sağlayan işçilere yönelik olarak da geçerli

⁴⁶ Kommentariya, s. 571-572.

⁴⁷ Hüseyinli, Tahire. *Uluslararası Sözleşmeler Işığında Kadın İstihdamı*. Eğitim Yayınevi. Eğitim Yayınevi, Konya, 2024, s. 125-128; Hüseyinli, Namık/ Yiğit, Yusuf. "İş Hukuku'nda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler (Azerbaycan ve Türk İş Hukuku Karşılaştırmalı Olarak)." *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 25, S. 2, 2017, s. 333.

⁴⁸ Bk. Hüseyinli/ Aktuğ/ Abdullah, s. 24.

⁴⁹ Hüseyinli, Namık. "Uluslararası Sözleşmeler Işığında Aile ve Çalışma Yaşamının Uzlaştırılması Kapsamında Ebeveyn İzninin Uygulamadaki Yeri". *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 23, S. 1 (Haziran 2015): 271-309.

⁵⁰ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 240-241; Kaplan, Tuncay Senyen, E., "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, Hüküm ve Sonuçları", *Sicil İHD*, 2016, s. 17 vd.; Bedük, Mehmet Nusret, "İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 27, S. 3, 2019, s. 685-686; Nazlı, Seçkin, "İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Fesih Sebebinin Terditli Olarak İleri Sürülmesi", *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 2, 2018, s. 283; Uşan, s. 155-156, (2024).

nedene dayanmadan yapılan keyfi fesihleri önlemek amacıyla iş güvencesi hükümleri getirilmiştir⁵¹.

Azerbaycan İş Hukuku ise Türk hukukundan farklı olarak, iş sözleşmesinin feshedilmesini bazı sosyal gruplar ve özel durumlar bakımından açıkça yasaklayarak, bu hallerde işçiye doğrudan bir koruma sağlamaktadır. Ancak Türk hukukundaki gibi sistematik bir iş güvencesi rejimi, yani 30'dan fazla işçi çalıştırılması, en az 6 ay kıdem süresi ve belirsiz süreli sözleşme gibi koşullara bağlı olarak uygulanan bir yapı, Azerbaycan hukukunda bulunmamaktadır. Buna rağmen Azerbaycan'da, fesih yasağına aykırı olarak iş sözleşmesi sona erdirilen işçilerin mahkeme kararıyla işe iade edilme imkânı söz konusudur. Oysa Türk hukukunda işe iade, yalnızca geçerli nedenin bulunmadığı durumlarda ve iş güvencesi sisteminin öngördüğü şartların gerçekleşmesi hâlinde mümkündür. Bu yönüyle Azerbaycan hukuku, özellikle sosyal ve sağlık temelli durumları doğrudan koruma altına alırken, Türk hukuku ise daha çok işverenin fesih gerekçesinin geçerliliği üzerinden bir değerlendirme yapmakta ve bu kapsamda “geçerli neden” kavramı ile iş güvencesi rejimi çerçevesinde koruma sağlamaktadır.

B. İş Sözleşmesinin Sona Erdirilme Şekilleri ve Usulü

Azerbaycan İş Kanunu'nda iş ilişkisinin kurulması ve sona ermesi sürecinde, iş ilişkisinin her aşamasında düzenlenecek sözleşme ve sonradan yapılacak değişiklikler yazılı olarak gerçekleştirilmekte ve gerektiği durumlarda ilgili belgeler resmi olarak bölge müdürlüklerine bildirilmektedir. İşveren ile işçi arasında yapılan iş sözleşmesi, sonradan yapılan değişiklikler ve işverenin emirleri beş yıl boyunca saklanır. İşletmenin kapanması durumunda ise belgeler resmi devlet arşivlerine teslim edilir. Ayrıca, işverenin iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hazırlaması zorunlu olan işveren emri (karar) bu prosedüre uygun olarak korunacaktır (Az. İşK. m. 86).

İş sözleşmesinin feshine ilişkin emrin, kanuna uygun olarak gereken bilgileri içermesi gerekmektedir. Söz konusu emrin içeriğinde; işletmenin adı, yasal adresi, seri numarası, emrin tarihi (emir, karar) ve bunu imzalayan işverenin konumu, adı, ve soyadı, çalışanın adı, baba ismi ve soyadı, mesleği, fesih sebebi, fesih sebebine ilişkin usulü belirleyen Kanunun ilgili maddesi, iş sözleşmesinin feshedildiği gün, ay ve yıl, fesih konusunda emir (karar) verilmesinin temeli sayılan resmi belgelerin yer alması zorunludur (Az. İşK. m. 84/1). Söz konusu emirde bu bilgiler yer almıyorsa ve durum mahkemeye taşındığında, mahkeme bu emri geçersiz sayılabilecektir (Az. İşK. m. 84/2).

Sözleşmesi sona eren işçiye, işten ayrıldığı son iş gününde çalışma kitapçığı (emek kitapçığı) teslim edilecektir (Az. İşK. m. 87/3). Çalışanın iş faaliyetine ilişkin resmi bir formatta düzenlenen çalışma belgesi olarak çalışma kitapçığı bulunmaktadır. Her bir işçi işe girmeden önce o işçinin adına bir çalışma kitapçığı düzenlenmekte, işten ayrıldığında işle ilgili giriş, çıkış tarihleri ve fesih nedenleri bu kitapçığa kaydedilerek işçiye teslim edilmektedir. Bir başka işe başlayacak işçi bu kitapçığı yeni işverene sunacaktır. Pasaport tipinde bir belge olan çalışma kitapçığında, işçinin tüm faaliyetleri, kıdemine ilişkin bilgiler, çalıştığı gün, ay, yıl, mesleği (pozisyon), işten çıkarılma nedeni ve işten

⁵¹ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 507 vd.; Şakar, s. 189-207; Sümer, s. 175 vd.; Süzek, s. 571 vd.; Uşan, s. 157-159, (2024).

ayrılma tarihi ayrıntılı olarak bu belgede yer almaktadır.

C. Ücret ve İzin Hakları

Sözleşmenin sona erdiği son gün, işveren işçinin ücret haklarını hesaplayarak kendisine ödemelidir. İş Kanunu'na göre, işveren, işçinin çalışma süresi boyunca hak kazandığı ancak kullanmadığı izin ücretleri ile ödenmemiş ücretlere ilişkin tüm haklarını, son iş günü işçiye ödemekle yükümlüdür (Az. İşK. m.83/2).

Yıllık izin döneminde işçinin sözleşmesi feshedilemeyecektir. İş sözleşmesi herhangi bir sebeple sona erdiğinde, işçinin kullanmadığı izin sürelerine ilişkin ücretleri hesaplanarak işçiye ödenecektir. İzin ücretinin ödenmesi açısından işçiye herhangi bir koşul veya kısıtlama konulamayacaktır (Az. İşK. m. 144/2). İş Kanunu'na göre, işçi avans olarak yıllık izin kullanabilecektir. Yıllık izni ait olduğu yıl içinde kullanacak olan işçi 131. madde gereğince, işe başladığı yıl için, işçi altı ay çalıştıktan sonra yıllık izin kullanmaya hak kazanacaktır. İşçi sonraki yıllarda altı ay beklemek zorunda değildir. İkinci iş yılının başından itibaren avans olarak, o iş yılına ait yıllık izni işverenle kararlaştırılan tarihte kullanılabilecektir. İkinci yıl ve sonraki yıllarda avans olarak işçiye kullandırılan izin işçinin çalışmış olduğu aylara orantılı olarak değil, işçinin bir iş yılı için kanunda belirlenen toplam izin süresini kullanmayı talep edilebilir. İşçinin kullanmış olduğu avans izinler sözleşmenin daha erken sona ermesi halinde işçi kullanmış olduğu izin ücretini iade etmek zorunda olacaktır⁵².

İşçinin yıllık izni fiilen kullanmak istemesi halinde, işverenin karşı çıkamayacağı ve işçinin işten ayrılmadan önce izni kullandırması gerektiği kabul edilmektedir⁵³. Ancak, işçinin yıllık izni kullanmak istemediği durumlarda ise, bu süreye ilişkin ücretin hesaplanarak işçiye ödeneceği de kabul edilmektedir. Bununla birlikte, işçi çalışma yılını tamamlamadan yıllık izin hakkını fiilen kullanabilmesine rağmen, kullanmadığı yıllık izin süresine ilişkin ücreti yıl sona ermeden talep edememektedir. Bu durumda ücret isteyen işçiye ödeme ancak bir sonraki yılda yapılabilecektir.

Bilindiği üzere, Türk iş hukukunda 4857 sayılı İş Kanunu gereğince, sözleşme sona erdiği andan itibaren işçiye yıllık ücretli iznin karşılığı fiilen kullandırılmayacağı için kullanılmayan izin süresinin karşılığı ücret olarak kendisine ödenecektir (4857 K. m. 59/1). Türk hukukundan farklı olarak Azerbaycan hukukunda, ilgili çalışma yıllarında yıllık iznini kullanmamış olan işçinin sözleşmesinin sona erdiği durumlarda, işçinin talebi doğrultusunda yıllık izinlerinin kullandırılması mümkündür. İşçinin yıllık iznini kullandığı son gün, iş sözleşmesinin sona erdiği tarih olarak kabul edilecektir (Az. İşK. m. 143/1). İşçi eğer yıllık iznini kullanmak istemez ise, ücreti hesaplanarak kendisine ödenecektir (Az. İşK. m. 143/2).

Sözleşmenin sona ermesi durumunda genel kural, işçi eğer isterse yıllık izin sürelerini kullanması ve bu süre sona erdiğinden itibaren sözleşmenin sona ermiş sayılmasıdır. Kanun, işçiyi korumak amacıyla bu düzenlemeyi getirerek yıllık izin sürelerinin işçinin kıdeminden sayılmasını sağlamış ve bu hakkı işçinin tercihi bırakmıştır. Ancak iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesinin düzenleyen 70. maddenin (a) ve (ç) bentleri ile 72. maddesinde bu kurala istisnalar getirilmiştir. Buna

⁵² Hüseyinli, Namık. *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*. Adalet Yayınevi, Ankara, 2020, s. 277.

⁵³ Kommentariya, s. 601.

göre;

- İşletmenin/işyerinin tasfiye edilmesi/kapatılması halinde (Az. İşK. m.70/a),
- Çalışanın görev ve yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda (Az. İşK. m.70/ç),
- 72. maddede belirtilen hallerde, işçinin çalışma görevini veya iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmemesi veya görevini ağır ihlal etmesi durumunda,

iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği bu durumlarda, işçiye yıllık izin süreleri kullandırılmaksızın, izin ücreti ödenerek işyeriyle ilişkisinin kesilmesi öngörülmüştür.

İşçinin sözleşmeyi feshettiği durumlarda da yıllık izni fiilen kullanmayı talep etmesi mümkündür. Bu durumda da işçinin yıllık izin süresinin sonunda sözleşmesi sona ermiş sayılacaktır. Ancak 69. maddenin tanıdığı özel bir durum söz konusudur. İşçi yıllık iznini fiilen kullanmak için talepte bulunur ve izni kullanmaya başlar, ancak izin süresi sona ermeden akdin feshi beyanından feragat ederek akdin feshinden dönebilir. Kanun yıllık izin süresi sonuna kadar fesihten dönmeye izin vermiş olup, fesihten dönen işçinin sözleşmesi devam edecektir (Az. İşK. m. 69/6). Fesihten dönen işçinin sözleşmesi sona erdirilemez.

Azerbaycan çalışma mevzuatında yer alan, kullanılmayan yıllık izin sürelerinin sözleşmenin sona ermesi durumunda işçiye kullandırma hakkına benzer bir düzenleme Türk hukukunda bulunmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden işçiye ödeneceği düzenlenmiştir.

Yine belirtmekte yarar var ki, çalışma koşulları zararlı ve ağır olan işçilere, kanun gereğince ilave izin verilmektedir. Bu koşullarda çalışan işçiler, çalıştığı süreye orantılı olarak esas yıllık iznin yanı sıra yasada öngörülen ilave yıllık izin de talep edebilecektir. Altı ay çalışmış olma kriteri burada da aranmakta olup, işçi altı ay çalışma süresini tamamladığında, ilave izni de kullanabilecektir (Az. İşK. md. 131/6). Örneğin, bir yıl için toplam altı gün verilecek ilave izin süresi, on ay çalışarak işten ayrılmak isteyen işçiye çalışmış olduğu süreye orantılı olarak beş gün ilave izin süresi çalışma süresine orantılı olarak kullandırılacaktır⁵⁴.

Azerbaycan İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kullandırılmamış izin sürelerine ilişkin ücretlerinin hesabında, son on iki aylık ücretinin ortalaması esas alınmaktadır (Az. İşK. m. 140). Türk iş hukukunda ise yıllık izin ücreti, çıplak ücret üzerinden hesaplanır ve işçinin kullanmadığı yıllık izinlerin parası, iş sözleşmesi feshedildiğinde, o günkü ücret üzerinden topluca ödenmelidir (4857 s.k. m. 59/I). 4857 sayılı İş Kanuna göre, birikmiş izinlerin karşılığının sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden hesaplanacağını öngördüğünden, geçmiş yıllarda hak kazanılan yıllık izin ücretinin değil, işçinin son ücretinin esas alınması gerekmektedir⁵⁵.

⁵⁴ Hüseyinli, s. 266, (Dinlenme).

⁵⁵ Akyiğit, Ercan. *1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin: Türk-Alman-İsviçre Hukuku Karşılaştırmalı*. Seçkin Yayınevi, Ankara, 2000, s. 376 vd.; Süzek, s. 862-863; Urhanoğlu, İftar. *Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*. Adalet Yayınevi, Ankara, 2020, s. 241.

Ç. İş Arama İzni

İş sözleşmesi sona erecek işçiye ücretli iş arama izni verilmesi kanun gereğidir. İhbar süresi boyunca işçiye her hafta için bir gün iş arama izni verilecektir. İş arama izin süresi ücretlidir (Az. İşK. m. 77/2). Ancak, bu iş arama izni yalnız işçi sayısının azaltılması veya kadro daraltılması nedeniyle işten çıkarılacak işçilere tanınmaktadır. Buna göre, kıdemi 1 yıla kadar olan işçiler 2 gün, 1-5 yıl arası olan işçiler 4 gün, 5-10 yıl arası olan işçiler 6 gün, 10 yıldan fazla kıdemi olan işçiler ise 9 gün iş arama izni hakkına sahiptir.

Karşılaştırma yapıldığında, Azerbaycan hukukundan farklı olarak Türk hukukunda işveren, bildirim süresi içinde işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini, iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermekle yükümlüdür. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olmayarak kullanılacak olup, işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilecektir. İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücreti işçiye ödeyecektir (4857 K. m. 27). Ayrıca süreli fesih bildiriminin kimin tarafından yapıldığının da bir önemi bulunmamakta olup işçi tarafından yapılan fesihlerde de iş arama izni verilmesi gerekir⁵⁶. Ancak Türk hukukundan farklı olarak iş arama izni Azerbaycan İş Kanunu'nda daha dar bir kesime verilmekte olup, sadece işçi sayısının azaltılması veya kadro daraltılması nedeniyle sözleşmesi feshedilen işçilerin bu haktan yararlandırılmadığı anlaşılmaktadır.

D. Bildirim Süreleri

Azerbaycan İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde karşı tarafa bildirim yapılması öngörülmüştür. İşveren, işçilerin sayısını azaltmak, ilgili kadroları veya birimleri kaldırmak istediğinde, çalışma süresine uygun olarak belirlenen resmi bildirim sürelerine uygun olarak ihbarda bulunmakla yükümlüdür. Buna göre;

- Bir yıla kadar çalışması sürmüştür ise en az iki takvim hafta,
- Bir yıl ile beş yıl arası çalışması sürmüştür ise en az dört takvim hafta,
- Beş yıldan on yıla kadar çalışma sürmüştür ise en az altı takvim hafta;
- On yıldan fazla çalışma sürmüştür ise en az dokuz takvim haftası

öncesinden işçiye bildirim yapılması gerekmektedir (Az. İşK. m. 77/1) İşçinin çalışma süresine göre kademeli olarak artan bildirim süreleri 2018 yılında yapılan değişiklik ile yürürlüğe girmiştir. Bu değişiklikten önce bildirim süresi sabit olarak 2 (iki) ay şeklinde düzenlenmişti⁵⁷.

İşçinin iş göremezlik halinde veya yıllık izinde olduğu dönemde ihbar yapılmasına kanunen bir engel yoktur, ancak bu dönemlerde iş sözleşmesi sona erdirilemez. İşçiye yapılan bildirim süresi, işçinin raporlu ya da izinli olduğu dönemde tamamlanırsa, iş sözleşmesi, bu sürenin sona erdiği günü izleyen ilk iş gününde feshedilebilir.

Bildirim süresi yerine peşin ödeme yapılarak sözleşmenin sona erdirilmesi de kanunda

⁵⁶ Şakar, s. 166; Uşan, 2024, s. 154.; Özkara, Ercüment. "Yeni İş Arama İzninin Süresi ve İspatı." *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 20, 2010, s. 106.

⁵⁷ Kommentariya, s. 320.

düzenlenmiştir. Azerbaycan İş Kanununda, Türk hukukundan farklı olarak, peşin ödeme karşılıklı anlaşma ile mümkün olacaktır. Düzenlemeye göre, peşin ödeme yapılabilmesi için işçinin rızası alınmalı; işçi kabul ederse, bildirim süresi beklenmeden ödeme yapılarak sözleşme feshedilebilir. Ancak, işveren peşin ödeme için işçinin rızasını almak zorunda değildir. İşveren ortalama ücret baz alınarak, en az iki haftalık bildirim süresi için 0,5 katı, en az dört hafta bildirim süresi için 0,9 katı, altı haftalık bildirim süresi için 1,4 katı, en az dokuz hafta bildirim süresi için 2 katı oranında artışla peşin ödeme yaparak sözleşmeyi sona erdirebilecektir. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile bu miktarlar daha yüksek oranlarda belirlenebilecektir.

İş Kanunu madde 56/2 kapsamında çalışma şartlarının değiştirilmesi halinde bu değişikliği kabul etmeyen işçiye bir aylık ücret tutarında peşin ödeme yapılarak sözleşmesi sona erdirilebilecektir (Az. İşK. m. 77/4). Taraflar, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile bu miktarları daha yüksek oranlarda kararlaştırabilir (Az. İşK. m. 77/4). Ancak ihbar sürelerinin arttırılmasına yönelik kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

İşçi açısından ihbar süresi madde 69'da 1 (bir) ay olarak öngörülmüştür. İş sözleşmesini sona erdirmek isteyen işçi, bir takvim ayı önceden yazılı olarak işverene bildirimde bulunarak sözleşmeyi feshedebilir (Az. İşK. m. 69/1). İş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi halinde, başvurunun yazılı olarak yapılması zorunludur. İşçinin iş sözleşmesini feshetmek için sözlü olarak başvuruda bulunması, işveren açısından geçerli bir fesih gerekçesi oluşturmayacaktır. İşverenin bu duruma dayanarak işçinin sözleşmesini feshetmesi hukuka aykırı olarak kabul edilmektedir⁵⁸.

İşçinin bildirimde bulunduğu tarihten itibaren bir takvim ayı geçtikten sonra, iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir. Ayrıca bildirim süresi sonunda işçi, ücret ve diğer haklarının hesaplanarak kendisine ödenmesi talebinde bulunabilecektir (Az. İşK. m. 69/2). İşçinin yaşa göre emeklilik, yüksek eğitime başlaması, başka bir yere taşınması, başka bir işveren ile iş sözleşmesi imzalaması, cinsel tacize maruz kalması halinde ve kanunda belirtilen diğer hallerde dilekçesinde belirtmiş olduğu tarihte sözleşmesi sona erdirilebilecektir (Az. İşK. m. 69/3). Yani işçi bu durumda bir aylık süreni sonuna kadar beklemek zorunda değildir. Dilekçede belirtmiş olduğu tarihte işi bırakmış sayılacaktır. Dolayısıyla, işçinin işverene bir ay önceden bildirimde bulunma yükümlülüğü bulunmakla birlikte, 69. maddenin 3. fıkrasında kendisine bir ayrıcalık tanınmakta ve bu ayrıcalığın hangi durumlarda kullanılabileceği belirlenmektedir. Buna göre, işçi bu sayılan istisnai durumlar mevcut olmadıkça, bir aylık ihbar süresine uymak zorundadır⁵⁹.

⁵⁸ Qasimov, Aliş. “Əmək Müqaviləsinin İşçi Tərəfindən Ləğv Edilməsi.” *Qanun Jurnalı*, S. 1, Bakı, 2012, s. 42.

⁵⁹ Sultanov, E.T.: 05.02.2025; “*Örnek bir kararda, işçi 69/3 maddesinde öngörülen sebeplerden birini göstermeden 27 Şubat tarihinde yazılı dilekçe ile başvurmuş ve 01 mart tarihinde sözleşmeyi sona erdirmesi talebinde bulunmuştur. Söz konusu sebeplerden biri olmadan işveren işçinin talebini isterse kasrşayabilir. Olayda işveren 01 Mart tarihli emir düzenleyerek işçinin sözleşmesinin resmi olarak sona erdirmiştir. Ancak fesih beyanını bir aylık süre dolmadan geri alan işçi işverene yazılı ihbar göndermiş ve geri dönme talebinde bulunmasına rağmen işverenin kabul etmemesi üzerine olay mahkemeye yansımıştır. Mahkeme, “işverenin, iş sözleşmesinin beklenmedik şekilde feshedilmesinin sebebini araştırmadan, davacı ile akdetmiş olduğu iş sözleşmesini ihbar süresini beklemeksizin feshetmesinin haklı olmadığı kanaatindedir.*”, şeklinde vermiş olduğu karar eleştirilere sebep olmuştur. Öncelikli olarak, ihbar süresini sonuna kadar beklemek işverenin değil, işçinin borcu sayılır. Mahkemenin bir aylık ihbar süresini beklemenin işçinin değil, işverenin görevi olduğu sonucuna varması ve bu görevin işveren tarafından yerine getirilmediğini göstermesi eleştirilen temel husustur. Nitekim iş sözleşmesinin iki tarafının (işçi ve işveren) olduğu ve sözleşmeyi kurma ve feshetme özgürlüğünün (mevzuatın öngördüğü bazı sınırlamalara uymak kaydıyla) her iki tarafa da ait olduğu ve

Azerbaycan hukukunda çok önemli olan bir husus, yukarıda da belirtildiği üzere işçinin bildirim süresi içinde fesihten dönebilmesidir. Türk hukukundan farklı olarak fesihten dönme tek taraflı olarak yapılabilmekte, işverenin rızası aranmamaktadır. İşveren, söz konusu işçiden boşalan pozisyon (meslek) için yeni bir çalışanın işe alınması konusunda işçiye resmi olarak yazılı bildirimde bulunmuş ise işçinin fesihten dönmüş olması, diğer bir deyimle fesih beyanını geri alması kabul edilmeyecektir (Az. İşK. m. 69/4).

E. Fesih tazminatı

Azerbaycan İş Kanununda “işten çıkarma yardımı” olarak adlandırılan ödeme farklı özelliklerine rağmen, Türk hukukundaki kıdem tazminatına benzer bir düzenlemedir. İş Kanunun 70. maddenin a bendine göre işyerinin lağvi ve b bendine göre ise işçilerin sayısının azaltılması veya ilgili pozisyonun kaldırılması/iptali haline göre sözleşmenin feshi durumunda işçinin çalışma süresi dikkate alınarak kendisine işten çıkarma yardımı/tazminatı ödenecektir. Buna göre, bir yıla kadar hizmet süresi bulunan işçiye bir aylık ortalama ücret, bir yıl ile beş yıl arası hizmet süresi bulunan işçiye ortalama ücretin en az 1,4 oranında, beş yıl ile on yıl arası hizmet süresi bulunan işçiye ortalama ücretin en az 1,7 oranında ve on yıldan fazla hizmet süresi bulunan işçiye ise ortalama ücretin en az iki katı oranında işten çıkarma yarımı/tazminatı ödenecektir (Az. İşK. m. 77/3).

İş Kanunu’nun 68/2-c maddesi kapsamında, iş sözleşmesinin sona erme sebeplerinden biri olarak çalışma koşullarının değiştirilmesi de öngörülmüştür. Çalışma şartlarının değiştirilmesi halinde, bu değişikliği kabul etmeyen işçiye ortalama ücretin en az iki aylık ücreti tutarında işten çıkarma yardımı/tazminatı ödenerek sözleşmesi sona erdirilebilecektir. Yine, tarafların iradesi veya işteği dışında, iş sözleşmesinin sona erme sebeplerden, 74. maddenin (a) bendinde belirtilen “işçinin askerliğe veya alternatif hizmete çağırılması” durumunda, işçiye en az ortalama ücretinin iki aylık tutarında işten çıkarma yardımı/tazminatı ödenmesi zorunludur. Aynı şekilde işçinin altı aydan fazla süreyle işgücü kaybı nedeniyle çalışamaması sebebiyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde de en az ortalama ücretin iki aylık tutarında ödenecektir (Az. İşK. m. 77/7).

Aynı düzenleme ile sözleşmesi sona eren bazı işçilere daha fazla yardım/tazminat ödenmesi öngörülmüştür. Bu kapsamda, işçinin vefatı sebebiyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, vefat edenin varislerine, ortalama ücretin en az üç katı tutarında yardım/tazminat ödenecektir. Yine İş Kanunu madde 68/2-ç kapsamında, işyeri devri nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, işçiye ortalama ücretin en az üç katı tutarında ödeme yapılması düzenlenmiştir. Ayrıca, fesih sebebiyle işçiye ödenecek tazminat/yardımdan herhangi bir vergi kesintisi yapılamayacaktır (Az. İşK. m. 175/4).

SONUÇ

Azerbaycan İş Hukuku’nda iş sözleşmesinin geçerliliği için yazılı şekil şartı ve ardından elektronik kayıt sistemi zorunlu tutulmuştur. Bu sistem, işçi ile işveren arasında imzalanan sözleşmenin sadece imza altına alınması değil aynı zamanda elektronik sisteme kayıt altına alınması ile hukuki geçerlilik kazanmaktadır. Dolayısıyla iş sözleşmelerinin yazılılık esası ve kayıt altına

işçinin de bu durumda sözleşmeyi feshetme imkânının olduğu açıktır. Bu nedenle mahkeme kararının isabetli olmadığı değerlendirilmiştir”.

alınması ile çalışma hayatında yaşanacak suiistimallerin önüne geçilmesi, işçinin çalışma ilişkisinin ispatı açısından kolaylık sağlaması amaçlanmaktadır. Çalışma ilişkisi süreci içinde, sözleşmelerde yapılan değişikliklerde, yıllık izin ve diğer hakların kullanımında ve sözleşmenin sona erdiği hallerde bu işleyişin zorunlu olarak devam ettiği görülmektedir. Özellikle işe alımlarda ve sözleşmenin sona ermesi durumlarında bu durumu kanun ekinde kabul edilen resmi formlara uygun olarak hazırlanmalı ve dijital elektronik sisteme girilmelidir. Yıllık izin hakları, çalışma koşulları değişiklikleri ve diğer hususlar yine işveren emirleri ile gerçekleştirilmekte olup, dijital sisteme girilmeden bu belgeleri işveren saklamakla yükümlüdür. Bu yönüyle Azerbaycan hukukunda, sistematik ve kayıt altına almaya yönelik güvenli bir işleyişin olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim Avrupa Birliği Adalet Divanı da İspanyol iç hukukundan kaynaklanan bir uyuşmazlık kapsamında verdiği C-55/18 sayılı ve 14/05/2019 tarihli kararda, iş ilişkisinin sağlıklı bir şekilde denetlenebilmesi ve işçi haklarının korunabilmesi için sadece fazla mesailer değil, tüm çalışma sürelerinin elektronik sistemlerle güvenilir biçimde kayıt altına alınmasının zorunlu olduğunu vurgulamıştır⁶⁰.

Çalışmanın konusu olan iş sözleşmesinin sona ermesi hükümleri ve usulü açısından Azerbaycan İş Kanunu genel ve ayrıntılı bir kapsamda düzenlenmiştir. Söz konusu kanunun, Türk İş Kanunu'na kıyasla birçok hususta daha ayrıntılı düzenlemeler içerdiği söylenebilir. Bu açısından Kanunun kazuistik bir metotla hazırlandığı ifade edilmektedir⁶¹. Ancak Türk hukukunda özellikle hakların kullanılması veya usule ilişkin yaşanan sorunlar açısından şekle bağlı ve ayrıntılı bir düzenleme yapılması uygulamada birçok sorunları önlediği görülmektedir. Örneğin ister özel sektör ister de kamu sektöründe yıllık izin hakkının kullanılmadığı veya kullandırılmaması ile çok karşılaşmamaktadır. Ayrıca denetim sisteminin etkin işleyişi işçi haklarının ihlalini önlemede çok önemli yer tutmaktadır.

İş sözleşmesinin feshi açısından Azerbaycan İş Kanunu'nun 69. maddesi, işçiye sözleşmeyi feshetme hakkıyla birlikte, fesih beyanından dönme hakkı da sağlamaktadır. Türk İş Kanunu açısından fesih tek taraflı, karşı tarafa ulaşması zorunlu olan ve bozucu yenilik doğuran bir beyandır. Fesih beyanının karşı tarafa ulaşması ile iş sözleşmesi bildirim süresinin sonunda, derhal fesihte ise feshin karşı tarafa bildirildiği tarihte sözleşme sona ermiş sayılacak ve fesih açıklaması karşı tarafa ulaştıktan sonra, artık bu beyandan dönülemeyecektir. Oysa Azerbaycan İş Hukukunda işçinin fesihten tek taraflı olarak dönmesine hak tanınmakta ve istisnai haller dışında bildirim süresinin sonuna kadar bu beyanından dönebilmektedir.

Fesih süresi içinde fesheden işçinin yerine yeni işçi alınmış olduğunu işçiye bildirilmesi halinde fesihten dönme mümkün olmayacaktır. Yine işçinin işten ayrılmadan önce yıllık izin süresini kullanma süreci içinde de fesihten dönme hakkı tanınmıştır. Fesih beyanından dönme hakkı işçinin korunmasına yönelik pozitif bir düzenleme olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla Azerbaycan'daki düzenleme, işçinin işten ayrılma kararını tekrar gözden geçirerek fesihten dönme hakkı tanırken, Türk hukukunda fesihten dönüş hakkı işverenin rızasına bağlıdır. Bu fark, iş güvencesi ve işçinin

⁶⁰Hüseyinli, Namık ve Emre Ünal. "Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararı Işığında, Türk İş Hukuku'nda Çalışma Sürelerinin Kayıt Altına Alınması". *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 7, sy. 1, 2024, ss. 44-71.

⁶¹ Uşan, s. 34

karar verme özgürlüğü açısından her iki hukuk sisteminde önemli bir farklılığı göstermektedir.

Azerbaycan hukukunda iş sözleşmesinin sona erme nedenleri açık ve somut olarak sayılmıştır. Buna karşın Türk İş Hukuku, 4857 sayılı Kanun kapsamında daha esnek ve yorum gerektiren bir fesih rejimi benimsendiği ve özellikle iş güvencesi kapsamına giren işçiler açısından işverenin fesih hakkını “geçerli neden” kavramı etrafında şekillendiği görülmektedir. Hâkimin yorum ve takdir yetkisinin belirleyici olduğu Türk hukukunun aksine, Azerbaycan iş hukukunda fesih süreci katı ve belirli kurallarla şekillendiğini söylemek mümkündür.

İş Kanunu’nun 70. maddesi, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilebileceği halleri tek tek sayarak açıklamış ve bu feshetme hallerinin hukuki sonuçlarını düzenlenmiştir. Buna göre, işletmenin kapatılması, işçi sayısının azaltılması, iş görevlerini ağır ihlali, deneme süresi içinde fesih ve kamu işletmelerinde işçinin yaş sınırını doldurması olarak fesih halleri kanunda açıklanmıştır. Sayılan bu hallerde kanunda belirtilen fesih prosedürüne uygun olarak sözleşme sona erecek olup usule ilişkin aykırılıklar feshin geçersizliğine de neden olabilecektir. Örneğin, işverenin kadro azaltımı veya personel sayısının düşürülmesi gibi gerekçelerle iş sözleşmesini feshetmesinde yaşanan suiistimalleri önlemek için mahkeme işten çıkarılacak kişilerin seçiminde vasıf düzeyi, mesleki yeterlilik, öncelik kriterleri veya sendika onayı gibi aşamaları göz önünde bulundurmakta ve mahkeme fesih kararını geçersiz sayabilmektedir.

Azerbaycan hukukunda, işyeri devri durumunda hem işçiye hem de devralan işverene fesih hakkı tanınması, Türk hukukundan farklılık arz eden bir düzenlemedir. Devralan işveren ile çalışmak istemeyen işçi, iş sözleşmesinde belirlenen hükümlere aykırı olmamak kaydıyla, İş Kanunu’nun 68/2-a bendi uyarınca kendi insiyatifi ile iş sözleşmesini sona erdirebilecektir. İşyeri devri yeni işverene de müdür, müdür yardımcıları, baş muhasip ve ilgili birimlerde işveren vekili olarak doğrudan yönetim yetkisini kullanan diğer yöneticilerin iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkı tanınmaktadır. Bu hakkını kullanmayan işveren ise, söz konusu yönetici işçilerin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkına sahip olacaktır (Az. İşK. m. 63/1). Bu düzenleme ile bir yandan işçilere işyeri devri nedeniyle sözleşmeyi sona erdirmeye kolaylığı sağlanırken, diğer yandan yeni işverene de yönetici düzeyindeki çalışanlar hakkında daha geniş yetkiler tanınmıştır. Dolayısıyla Azerbaycan hukukunda yer alan bu esnek yaklaşım, Türk hukukunda düzenlenen işçinin korunmasına yönelik daha katı kuralların aksine, devralan işveren ve işçiye sözleşmeyi feshetme yetkisi tanınması bakımından dikkat çekicidir.

Azerbaycan İş Kanunu, özellikle iş sözleşmesinin sona ermesi hallerinde işçinin korunması, fesih usulü ve feshin sonuçları açısından üzerinde durulması gereken birçok farklı hüküm içermektedir. Dolayısıyla yazılılık ve dijital sistem zorunluluğu, attestasiya sistemi, fesih halleri ve fesih sonucunda ödenecek tazminat hakları gibi birçok konuda Türk iş hukukundan ayrılan düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Karşılaştırmalı hukuk açısından, her iki ülkenin iş hukuku sistemlerinde fesih konularının, farklı yaklaşımlar dikkate alınarak değerlendirilmesi özellikle iş güvencesi, işverenin fesih yetkisi ve işçiye tanınan haklar bakımından önemli değerlendirmelere zemin sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Abdullah Akif. *XXI. Yüzyılda Rusya Federasyonu'nda Emeklilik Sistemi: Reform ve Problemler*, Duvar Yayınevi, 2023.
- Abdullah, Akif. *Rusya Sosyal Güvenlik Sistemi*, Duvar Yayınevi, İzmir, 2023.
- Akyiğit, Ercan. *1475 sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunda Yıllık Ücretli İzin: Türk-Alman-İsviçre Hukuku Karşılaştırmalı*. Seçkin Yayınevi, Ankara, 2000.
- Aydın, Ufuk. “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi.” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 23, 2011, ss. 22–36.
- Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi Kararı. *Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanunu'nun 47. maddesinin “f” bendinin Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasasının 25. maddesinin I. Kısmı ve 35. maddesinin I–IV ve VIII. Kısımlarına uygunluğunun doğrulanması hakkında Anayasa Mahkemesinin 31 Ocak 2024 tarihli kararı*, <https://e-qanun.az/framework/56305>, Erişim tarihi: 10.01.2025.
- Azerbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin Elmi-Praktik Kommentariyası*. Red. Qasımov, A. M., Hüquq Yayın Evi, Bakı, 2018.
- Bedük, Mehmet Nusret. “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları.” *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 27, S. 3, 2019, ss. 679–726.
- Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat/ Özkaraca, Ercüment. *İş Hukuku Dersleri*. 36. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 2023.
- Demir, Fevzi, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, 11. Baskı, İzmir 2018.
- Dursun Ateş, Sevgi. *İşverenin Yönetim Hakkı*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2019, s. 229.
- Egorov, Vladimir/ Karitonov, Yuliya. *Trudovoy Dogovor: Uçebnoe Posobie*. KnoRus, Moskva, 2007.
- Ekberli, Ülker. *Emek Hüququ (Mühazire Metnleri)*. Ders Vesaiti. Hüquq Yayın Evi, Bakı, 2020.
- Emrahov, Mais. *XX Əsrdə Azərbaycanda Milli-Azadlıq Hərəkatı*. Ali məktəblər üçün dərslik. ADPU Nəşriyyatı, Bakı, 2009.
- Eren, Abdurrahman/ Asker, Ali. *Türk Cumhuriyetleri Anayasaları*. TÜRKPA Yayınları, Ankara, 2012.
- Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim. *Bireysel İş Hukuku*. 9. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 2019.
- Ezer, Burcu. “Deneme Süresi İçinde İş Sözleşmesini Fesih Hakkının İşveren Yönünden Sınırları,” *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 4, S. 2, s. 1155–1220.
- Hüseyinli, Namık. “Azerbaycan İş Hukukunda İş Sözleşmelerindeki İş Şartları Değişikliğinin Hukuki Sonuçları.” *TURAN-SAM*, C. 7, S. 28, 2015, s. 54-62.
- Hüseyinli, Namık. *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*. Adalet Yayınevi, Ankara, 2020.
- Hüseyinli, Namık/ Aktuğ, Semih Serkant/ Abdullah, Akif. “İş Sözleşmesinin Sona Erme Halleri (Rusya Federasyonu Örneği).” *Karadeniz Araştırmaları*, C. 40, S. 40, 2013, ss. 17–35.
- Hüseyinli, Namık/ Yiğit, Yusuf. “İş Hukuku'nda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler (Azerbaycan ve Türk İş Hukuku Karşılaştırmalı Olarak).” *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 25, S. 2, 2017, ss. 297–351.
- Hüseyinli, Namık. “Uluslararası Sözleşmeler Işığında Aile ve Çalışma Yaşamının Uzlaştırılması Kapsamında Ebeveyn İzninin Uygulamadaki Yeri”. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

- Dergisi 23, sy. 1 (Haziran 2015): 271-309.
- Hüseyinli, Namık ve Emre Ünal. “Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararı Işığında, Türk İş Hukuku’nda Çalışma Sürelerinin Kayıt Altına Alınması”. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 7, sy. 1, 2024, ss. 44-71.
- Hüseyinli, Tahire. *Uluslararası Sözleşmeler Işığında Kadın İstihdamı*. Eğitim Yayınevi, Konya, 2024.
- İsmayılov, İbrahim. *Kollektivnyy dogovor v Azerbajjdane*. Monografiya. Baku, Azernesr, 1967.
- Kaplan, Tuncay Şenyen E. “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, Hüküm ve Sonuçları.” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2016, ss. 17–33.
- Muradova, Sevdə. “Əməyin Ödənilməsinin Müqavilə Tənzimlənməsi Metodu.” Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyası, Fəlsəfə və Hüquq İnstitutu, *Elmi Əsərlər-Beynəlxalq Elmi-Nəzəri Jurnal*, C. 1, S. 22, 2014.
- Mülayim, Baki Oğuz. “İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı ile Son Verilmesi.” *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 46, 2021, ss. 327–354.
- Nazlı, Seçkin. “İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Fesih Sebebinin Terditli Olarak İleri Sürülmesi.” *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 2, 2018, ss. 269–292.
- Orucov, Memmed. *İş Vaxtının Tenzimlenmesi*. Qanun Neşriyyatı, Bakı, 2008.
- Özkaraca, Ercüment. *İşyeri Devri Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk Karar İncelemesi*. Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 20, 2009, ss. 131–161.
- Özkaraca, Ercüment. *Yeni İş Arama İzninin Süresi ve İspatı*. Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 20, 2010, ss. 102–110.
- Qasimov, Alış. “Əmək Müqaviləsinin İşçi Tərəfindən Ləğv Edilməsi.” *Qanun*, S. 1, Bakı, 2012, ss. 41–51.
- Qasimov, Alış. *Emek Qanunu*. Letterpres Yayınevi, Bakı, 2016.
- Qasimov, Alış/ Ceferov, Zahid/ Ekberli, Ülker/ Şiriyev, Elxan. *Azərbaycan Respublikasının və Rusiya Federasiyasının Qanunvericiliyi Üzrə Əmək Müqaviləsi (Müqayisəli-Hüquqi Təhlil)*. Monoqrafiya, Hüquq Yayın Evi, Bakı, 2020.
- Qasimov, Alış/ Ekberli, Ülker/ Eliyeva, Feride/ Aslanova, Feride/ Hüseyinli, Vasif/ Esedov, Sefder. *Emek Hüquq Münasibetləri*. Monoqrafiya, Hüquq Yayın Evi, Bakı, 2022.
- Qasimov, Alış/ Kazimov, Tahir/ Nağıyev, Emin/ Paşayev, Araz/ Paşalı, Şehriyar/ Hesenli, Elibey. *İşçinin maddi məsuliyyətinin hüquqi tənzimlənməsi*. Monoqrafiya, Hüquq Yayın Evi, Bakı, 2023. (*İşçinin maddi məsuliyyəti*).
- Qurbanov, Sadiq/ Qasimov, Alış/ Ceferov, Zahid/ Ekberli, Ülker/ Adıgözelov, Dilaver/ Hüseyinli, Vasif. *Emek Münasibetlərinin Hüquqi Tənzimlənməsi Metodları*. Monoqrafiya, Hüquq Yayın Evi, Bakı, 2022.
- Sultanov, Mehman. “Əmək Müqaviləsinin Xitamı – Bəzi Nəzəri Aspektlər və Təcrübə,” *Azərbaycan Hüquq İslahatları Mərkəzi (AHİM)*, 30 Avqust 2013, <https://lawreform.az/index.php?module=news&name=view&id=940&lang=az>, Erişim: 05.02.2025.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku Uygulamaları*. 6. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016.
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. 11. Baskı, İstanbul, 2015.
- Süzek, Sarper. “İşyerinin Devri ve Hukukî Sonuçları.” *Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel Sayı, 2013, ss. 311–330.

- Şakar, Müjdat. *İş Hukuku Uygulaması*. 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018.
- Taşkent, Savaş. “Geçerli Sebep Bağlamında Belirli İlkeler.” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 21, 2011, ss. 15–24.
- Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut. *İş Hukukunun Esasları*. 6. Baskı, İstanbul, 2013.
- Urhanoglu, İstar. *Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*. Ankara, 2020.
- Uşan, M. Fatih. “4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları.” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 9, 2007, ss. 211–271.
- Uşan, Muhammet Fatih. “Azerbaycan Hukukunda İş Sözleşmesinin (Emek Mukavelesinin) Temel Özellikleri (Türk Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak).” *Kamu İş ve İktisat Dergisi*, C. 8, S. 3, 2005, ss. 17–51.
- Uşan, Muhammet Fatih. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.
- Гусов, К. Н./ Толкунова, В. Н.. *Трудовое право России: Учебник*. Москва: Проспект, 2006.
- Орловский Ю.П. (ред.). *Словарь по трудовому праву*. Москва: БЕК, 1998.