

# BASKI FESHİNE İLİŞKİN ALMAN FEDERAL İŞ MAHKEMESİ KARARININ İNCELENMESİ

## REVIEW OF THE DECISION OF GERMAN FEDERAL LABOR COURT ON DISMISSAL UNDER THIRD-PARTY PRESSURE

DOI: 10.21492/inuhfd.425045

**Aslıhan KAYIK AYDINALP\***

### Özet

Baskı feshi işveren tarafından belirli bir işçinin işten çıkarılmasının, üçüncü kişiler, müşteriler, distribütörler, işverenin diğer çalışanları, işçi temsilcisi, bankalar, işyerini devralacak işveren ya da devlet kurumları tarafından hukuki ya da iktisadi zarar (örneğin; ilgili işçi ile beraber çalışmaktan kaçınma, fesih, grev ya da siparişlerin iptali gibi) verileceği tehdidi altında istenmesi halinde söz konusu olur. Baskı feshi, işçinin yetersizliğine, davranışlarına ve aynı zamanda işletmeye ilişkin sebeplere dayanan derhal feshin istisnası olmakla birlikte aynı zamanda süreli fesih olarak da açıklanabilir. Baskı feshinin “gerçek” ve “gerçek” olmayan baskı feshi olmak üzere iki türü mevcuttur. Gerçek olmayan baskı feshinde üçüncü kişilerin işverene uyguladığı baskı, feshin gerçek sebebi olmayıp, bilakis fesih işçinin feshine yol açan davranışlarına dayanmaktadır. Bu durumun aksine gerçek baskı feshinde üçüncü kişiler ya da işverenin diğer çalışanları, işçinin yetersizliğine ya da davranışlarına dayanan kanıtlanabilir bir fesih sebebi olmaksızın, işçinin işten çıkarılmasını istemektedir. Baskı feshinin uygulanma alanı bulunduğu Almanya’da, Federal İş Mahkemesi’nin görüşüne göre bu durumda işletmeye ilişkin sebepler nedeniyle bir fesih söz konusudur. Gerçek baskı feshinin geçerliliği yargı kararlarıyla oluşturulmuş sıkı şartlara bağlanmıştır. İncelemeye konu kararda ise işçi, işyeri ve işi ile ilgili olmayan işlemiş olduğu bir suç nedeniyle, diğer işçiler tarafından işverene karşı yapılan baskı sonucu işten çıkarılmıştır. Çalışmamızda ilk olarak Federal İş Mahkemesi’nin kararı genel hatlarıyla incelenmiş olup akabinde Türk hukukunda baskı feshinin uygulanabilirliği değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Baskı feshi, gerçek baskı feshi, gerçek olmayan baskı feshi, süreli feshi, derhal fesih.

### Abstract

If third parties, customers, suppliers, employees, the works council, trade union, banks or government institutions want to under threat of legal or economic disadvantages (e.g. refusal to cooperate with the worker concerned, Termination, strike or withdrawal of orders) for the employer of this the dismissal of a certain workers, can be dismissal under third-party pressure (druckkündigung). Dismissal under third-party pressure is a special case of extraordinary termination, both as a behavioral, people-related as well as operational except ordinary, but also as an ordinary termination. There are two types of

---

\* Dr. Öğr. Üyesi, İnönü Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD. (E-mail:aslihan.kayik@inonu.edu.tr.), (ORCID: 0000-0003-3146-4636)

Makale Gönderilme Tarihi : 18.05.2018

Submitted: 18.05.2018

Makale Kabul Tarihi : 02.11.2018

Accepted: 02.11.2018

dismissal under third-party pressure; “real” and “fake” dismissal under third-party pressure. In the fake dismissal under third-party pressure is the pressure exerted by a third party termination on the employer is not the real reason for termination, but rather the underlying misconduct of the employee. In contrast, real dismissal under third-party pressure express that the staff or third parties require the termination of the worker, without the need for a behavior-related or personal-related reason for termination is detectable. In this case according to German Federal Labour Court a termination for operational reasons is in question. The effectiveness of a real dismissal under third-party pressure is subject to strict conditions. In the studied sentence is related that the workers through dismissal under third-party pressure due to offense not related to work is dismissed. In our work, firstly the sentence of the German Federal Labor Court roughly was examined and then the applicability of the dismissal under third-party pressure in Turkish Law was assessed.

**Keywords:** Dismissal under third-party pressure, real dismissal under third-party pressure, fake dismissal under third-party pressure, ordinary termination, extraordinary termination.

## I. İNCELEME KONUSU KARAR

(Alman Federal İş Mahkemesinin 15.12.2016, 2 AZR 432/15 Kararı)<sup>1</sup>

### **KONU**

*“Görev Dışında İşlenen Suç Nedeniyle Baskı Feshi*

### **GENEL KURAL**

*İşçilerin haksız işten çıkarma taleplerinin, işveren tarafından yerine getirilmemesi nedeniyle çalışmaktan kaçınmaları halinde, işveren işçiler tarafından ekonomik zarar verileceği tehdidi altında yapılan baskıyı, çalışmaktan kaçınmanın hukuka aykırı olduğuna dikkat çekmek ve bu hukuka aykırı davranışlarının devam etmesi halinde iş hukukuna ilişkin yaptırımların uygulanacağı bildiriminde bulunmak suretiyle önlemeyi denemezse, ilgili işçinin işten çıkarılması “gerçek” baskı feshi olarak kabul edilemez.*

### **SÜREÇ**

1. *Bremen-Bremerhaven-Kammern Bremerhaven İş Mahkemesi Karar 21. Ekim 2014-11 Ca 11185/13.*
2. *Bremen Eyalet İş Mahkemesi Karar 17. Haziran 2015 -3 Sa 129/14.*

### **OLAY**

*Taraflar haklı nedenle derhal feshin, ikinci olarak da süreli feshin geçerliliği hakkında anlaşmazlığa düşmüşlerdir.*

---

<sup>1</sup> İncelemeye konu Alman Federal İş Mahkemesi karar çevirisi yazar tarafından yapılmıştır (BAG Urteil vom 15.12.2016, 2 AZR 431/15).

*Davalı konteynür terminali işletmekte ve yaklaşık 1.000 işçi çalıştırmaktadır. Davacı ise ilgili işyerinde 2007 Kasım ayından beri liman işçisi olarak çalışmaktadır.*

*Davalı iş ilişkisini, 2011 Eylül ayında davacının görev dışında işlemiş olduğu çocuk istismarı suçu şüphesiyle feshetmiştir. Davacı bu suç nedeniyle hüküm giymiştir. Açmış olduğu feshe karşı koruma davasından sonra ilk derece mahkemesinde başarılı olmuştur, davalı iş ilişkisini 2012 Nisan ayında, diğer çalışanların davacı ile beraber çalışmayı reddettikleri gerekçesiyle tekrar feshetmiştir. Bu feshin hukuken geçersiz olduğu yasal olarak tespit edilmiştir.*

*Davacı 2013 Haziran ve Temmuz ayında iki gün işyerine tekrar çalışmaya başlamak için geldiğinde, hem davalının diğer çalışanları hem de alanda çalışan üçüncü firmanın işçileri çalışmayı, davacı terminal alanında çalıştığı sürece reddetmişlerdir. Davalı bunun akabinde iş ilişkisini 23 Temmuz 2013 tarihinde, işçi temsilcisini dinledikten sonra, yazılı olarak bir kez daha derhal gerekli süre içinde feshetmiştir.*

*Buna karşılık davacı, yasal süre içinde, incelenmekte olan feshe karşı koruma davasını açmıştır. Davacı, ne derhal fesih için haklı bir sebep sunulduğunu ne de tali olarak ileri sürülen süreli feshin sosyal seçim kriteri bakımından geçerli olduğunu, ileri sürmüştür.*

*Davacı;*

- 1. 23 Temmuz 2013' te yapılan fesihle, taraflar arasındaki iş ilişkisinin sona ermediğinin tespitini,*
- 2. Davalının, şartlarda herhangi bir değişiklik olmaksızın, kendisini liman işçisi olarak feshe karşı koruma davasının geçerli bir şekilde sonuçlanmasına kadar tekrar çalıştırmaya mahkûm edilmesini,*

*talep etmektedir.*

*Davalı ise davanın reddini talep etmektedir. Davalı, haklı nedenle derhal feshin ya da en azından süreli feshin hukuken geçerli sayılmasını savunmaktadır. Davalı, kendi çalışanlarının ve üçüncü firmanın işçilerinin, davacının terminal alanında çalıştığı sürece çalışmayı reddetmesi nedeniyle ağır ekonomik zarara uğrayacağını söylemektedir. Davalı defalarca bu durum karşısında davacıyı koruduğunu söylemektedir. Ancak kendisinin, davacıyla birlikte çalışmayı reddeden diğer çalışanlarını, uyarma ya da onlara karşı fesih ihbarında bulunma ya da onların ücretlerinden kesinti yapmakla yükümlü olmadığını ileri sürmektedir.*

Önceki merci bir taraftan derhal feshin geçersizliğine karar verirken, diğer taraftan süreli feshin geçerli olduğuna karar vermiştir. Davalı karşı temyiziyle davanın bir bütün olarak reddini talep ederken, davacı temyiziyle dava talebini süreli fesih bakımından tekrar sürdürmüştür.

### **KARAR GEREKÇESİ**

Davalının karşı temyizi haksız olarak nitelendirilirken, davacının temyizi haklı olarak kabul edilmiştir. Davalının 23 Temmuz 2013 tarihinde yapmış olduğu fesih, taraflar arasındaki iş ilişkisini sonlandırmamaktadır. Tekrar çalışma talebi daire tarafından karara bağlanmamıştır.

1. Eyalet İş Mahkemesi davacının süreli feshi ile ilgili olarak feshe karşı koruma davasını, haksız olarak reddetmiştir. Bu konuyu daire re'sen kesin olarak karara bağlayabilir. Davalı Feshe Karşı Koruma Kanunu ( Kündigungsschutzgesetz, KSchG) m.1/f.2, c.1 anlamında süreli feshi, sosyal seçim kriteri bakımından geçerli olarak gösterecek hiçbir uygun sebep göstermemiştir. Hüküm, Feshe Karşı Koruma Kanunu m. 1/f.1 ve m.23/f.1' e göre taraflar arasındaki iş ilişkisine uygulanır.

1. Üçüncü kişilerin, işverene zarar verileceği tehdidi altında, belirli işçilerin işine son verilmesi yönündeki ciddi talepleri, feshi objektif olarak haklı gösterecek sebebin eksik olması halinde, Feshe Karşı Koruma Kanunu m. 1/f.2, c. 1 anlamında feshin sebebi olabilir. Hiç şüphesiz ki böyle bir "gerçek" baskı feshi, çok ciddi şartlara bağlanmıştır. Özellikle işveren, çalışanları ya da çalışanlarının bir kısmı tarafından talep edilen fesih isteğine derhal boyun eğmemelidir. Bilakis mağdur işçisini korumalı ve diğer çalışanlarını bu tehditte caydırabilmek için imkân dâhilinde olan elinden gelen tüm çabayı göstermelidir (BAG 19. Juli 2016- 2 AZR 637/15- Rn. 28; 18. Juli 2013 – 6 AZR 420/12 -Rn. 39). Bu yükümlülük, işverenin baskıya mâni olmaya yönelik aktif bir davranışını gerektirir (BAG 19. Juli 2016 – 2 AZR 637/15 – Rn. 38). Böyle bir çabaya rağmen tehdidin gerçekleşmesi imkân dâhilinde görülür ve bu yüzden işveren ağır ekonomik zarar ile tehdit edilirse, fesih haklı olabilir. Ancak bu durumda da fesih, zarara engel olmak için dikkate alınması gerekli ve uygun tek araç olmalıdır (BAG 19. Juli 2016 – 2 AZR 637/15 – aaO; 18. Juli 2013 – 6 AZR 420/12 – aaO).

2. Bu ilkeler dikkate alındığında, olayda "gerçek" bir baskı feshi mevcut değildir. Zira işveren, kendisi tarafından önceden ileri sürülen beyanları dikkate alındığında, baskı sonucu dava konusu edilen fesihden

*başka, baskıyı önlemeyi yeterli bir şekilde denememiştir. Dolayısıyla Feshe Karşı Koruma Kanunu m. 1/f.2' ye göre baskı, feshi geçerli kılan sebep değildir.*

*a. Davalı, diğer işçiler tarafından gerçekleştirilecek fesih tehdidine ya da müşterilerin siparişlerini iptal edeceği tehdidine, delil olarak dayanmamıştır. Ancak çalışanların büyük bir kısmının tehdidi, davacının çalışmaya başlaması halinde, işi bırakma yönündedir. Gerçi böyle bir baskının kullanılması, ağır ekonomik zarara yol açacak nitelikteyse, “gerçek” baskı feshinin haklı çıkması için kabul edilebilir. Ancak böyle bir durumda da işverenin, ilgili işçinin feshi için yapılan baskıya mâni olmak için imkânların öngördüğü ölçüde elinden gelen tüm çabayı göstermesi şartı, gereklidir. Bunun için işverene karşı yapılan tehditte, işçilerin iş bırakmayla birlikte iş sözleşmelerini feshedecekleri ya da siparişlerin iptali tehdidi ihtimallerinin mevcut olması gerekir. Haksız olarak ileri sürdükleri fesih talepleri işveren tarafından yerine getirilmediği için çalışmaktan kaçınan işçiler, iş sözleşmesinden kaynaklanan asli edim borcunu ihlal etmiş olurlar. Böyle bir durumda işverenin, gerektiğinde uyarıdan sonra davranışlarının sözleşmeyi haklı olarak feshetme yetkisi verecek derecede ağır olduğu ve çalışmamaları nedeniyle de herhangi bir ücrete hak kazanamayacakları noktasında işçilerin dikkatini çekmesi beklenir. Bu yönde bir açıklama, baskının uygulanması halinde de gereklidir. Böylece işçilerin çalışmayı reddetmeden önce davranışlarının sonucu hakkında detaylıca düşünmeleri sağlanmış olur. İşverenin bu doğrultuda bir açıklaması olmaksızın işçilerin iş ilişkilerinin varlığını ekonomik ve hukuki zarara uğratma pahasına, iş bırakmaya devam etmeye hazır oldukları varsayılmaz.*

*b. İşverenin önceden yaptığı geçersiz fesih sonucu feshe karşı koruma davasını kazanan işçinin tekrar çalıştırılmasının söz konusu olması halinde de işverenin ilgili işçiyi işten çıkarmak yerine öncelikle diğer çalışanları baskıdan vazgeçirmeyi deneme yönündeki yükümlülüğü devam eder. Aksi halde diğer çalışanlar, işten çıkarma taleplerinde ve niyetlerinde (baskının kullanılması yoluyla başarıya ulaşmak için) kendilerini cesaretlenmiş hissedebilirler. Bu yüzden işveren fesih talebine, re'sen karşı koymalıdır. İşveren net bir şekilde, işten çıkarma için herhangi bir haklı ya da geçerli sebep olmadığını ve işten çıkarma taleplerinin, fesih sebepleri olmaksızın kabul edilemeyeceğini açıklamalıdır (BAG 19. Juli 2016 – 2 AZR 637/15 – Rn. 41).*

*c. Bu yükümlülükler, baskının uygulanma sebebinin işçinin yerine getirmiş olduğu iş ile ilgili olmayan ve özellikle ahlaki olarak iğrenç*

*kabul edilen suç olması halinde de ortadan kalkmaz. İşveren böyle bir durumda da ilk olarak fesih yerine, diğer önlemleri alma yönündeki yükümlülüğüne uygun davranmalıdır. Sadece davalı değil aynı zamanda işyerinde çalışan diğer işçiler de davacı tarafından işlenmiş suçun, iş hukukuna ilişkin bir yaptırımı olmadığı yönündeki yargı kararına saygı göstermelidir. Dolayısıyla dayanılan fesih isteği ne yasal ne de objektif olarak haklıdır.*

*d. Davalının iddialarına bakıldığında da çalışanlarını baskıdan vazgeçirmek için imkân dahilinde görülen elinden gelen tüm çabayı göstermediği anlaşılmaktadır.*

*aa. Davacının konteynir terminalindeki yerinden ayrılmadığı sürece diğer çalışanların çalışmaya başlamayı reddetmesi, hukuka aykırıdır. Gerçi davalının iddiasına göre, davalının temsilcileri diğer işçileri defalarca işe çağırmış ve tekrar çalışmaya başlamalarını talep etmişlerdir. Ancak davalının temsilcileri işçilere karşı iş bırakmanın hukuka aykırılığına dikkat çekmemiş ve işçilere karşı devam eden yasaya aykırı davranışları neticesinde iş hukukuna ilişkin yaptırımların uygulanacağı uyarısında bulunmamışlardır. Davalı kendisinden özellikle beklenen şekilde davranmak yerine, aleni olarak sözleşmeyi bozucu şekilde davranmış, diğer çalışanlarına karşı örnek olma fonksiyonunu kendiliğinden yerine getirmiştir. İşveren çalışmaktan kaçınma karşısında ve özellikle kendisine karşı özel olarak sadakatle bağlı olan yönetici kadroya, aynı ve açık bir şekilde davranışlarının makul olmadığını ve bu nedenle iş hukukuna ilişkin yaptırım olarak en azından ücret kesme hakkının saklı olduğunu açıklamalıydı. Ayrıca davalı, çalışmaktan kaçınma yoluyla baskı uygulayan işçilere karşı süreli ya da haklı nedenle derhal fesih sebeplerinin eksik olması nedeniyle fesih taleplerini reddettiğini ve pes etmeye razı olmadığını açıklamalıydı. Davalının iddiaları dikkate alındığında bahsedilen hususların önceden yerine getirilmediği anlaşılmaktadır.*

*bb. Davalı çalışmayı reddeden işçiler karşısında, ne işçilerin davranışlarının hukuka aykırılığına dikkat çekmiş ne onları iş hukukuna ilişkin somut yaptırımlarla tehdit etmiş ne de fesih isteklerine açıkça karşı çıkmıştır. Dolayısıyla davalının çalışmaktan kaçınan işçiler karşısında, imkânların öngördüğü ölçüde elinden gelen tüm çabayı fiilen uyguladığı yönünde karar verilemez. Ancak Eyalet İş Mahkemesinin, işverenin bu gibi yaptırımlarının diğer çalışanların haklı çıkarlarının hesaba katılması halinde elverişsiz sayılacağı yönündeki görüşü uygun değildir. Zira hukuka aykırı olarak çalışmanın reddi halinde, herhangi bir haklı çıkar*

mevcut değildir. İşveren Eyalet İş Mahkemesinin kabulü karşısında, baskıyı önlemek için elinde gelen tüm çabayı göstermesi konusunda herhangi bir takdir hakkına sahip değildir. Bilakis bu durum, her somut olayın şartları dikkate alınarak, objektif olarak belirlenir. Eyalet İş Mahkemesinin, davalının inandırıcı bir şekilde diğer işçilerin çalışmaktan kaçınmalarının öylesine ağır ve sürekli olduğunu ortaya koyduğuna ilişkin varsayımı, uyarı sözünün söz konusu durumda uygun araç olarak görülmemesinden dolayı oldukça yetersizdir. Uyarı sözü, kaçınma davranışının nasıl ağır ve sürekli olacağını, davalının çalışmaktan kaçınan işçileri davacının ikinci kez işe başlamasından önce evvelki çalışmaktan kaçınma yüzünden tehdit etmesi ya da uyarması ve/ ya da ücret kesmeyle tehdit etmesi ve/ ya da uygulaması halinde, söylemez.

cc. Davalı, işyerinde çalışan diğer firma çalışanlarının da çalışmaktan kaçınmaları nedeniyle ne derece ekonomik zararının mevcut olduğuna, daha doğrusu gelecekte olacağına somut olarak dayanmamıştır. Dolayısıyla davacının iş ilişkisinin sona erdirilmesinden başka davalıdan beklenilebilir hangi önlemlerin mevcut olabileceğine bağlı değildir.

- II. Feshe karşı koruma davasının tamamen reddi talepli davalının karşı temyizi, yukarıda açıklanan gerekçeler nedeniyle dayanaksızdır. Davalı, Feshe Karşı Koruma Kanunu m.1/f.2, c.1 uyarınca yapılan süreli feshi sosyal seçim kriteri bakımından geçerli gösterecek herhangi bir sebep beyan etmemiştir. Bu itibarla Alman Medeni Kanunu (Bürgerliches Gesetzbuch, BGB) m. 626/f.1 uyarınca derhal fesih için haklı bir sebep de mevcut değildir.
- III. Tekrar çalışmaya ilişkin talep dairede karara çıkmamıştır. Daire fesih davasının süresi için çalışmaya karar vermiştir. Dairenin kararıyla birlikte dava yasal olarak bitirilmiştir.
- IV. Alman Hukuk Muhakemeleri Kanunu (Zivilprozessordnung, ZPO) m. 91/f.1, m. 97/ f.1' e göre yargılama giderleri, başarısız olduğu temyiz yolu da dâhil olmak üzere, davanın kaybeden tarafı olan davalı üzerine bırakılmıştır.”

### III. OLAYIN ÖZETİ

Davalı iş ilişkisini, 2011 Eylül ayında davacının görev dışında işlemiş olduğu çocuk istismarı suçu şüphesiyle feshetmiştir. Davacı bu suç nedeniyle yargılanmıştır. Açmış olduğu feshe karşı koruma davasından sonra davacı ilk derece mahkemesinde başarılı olmuştur ancak davalı iş ilişkisini 2012 Nisan ayında, diğer çalışanların davacı ile beraber

çalışmayı reddettikleri gerekçesiyle tekrar feshetmiştir. Bu feshin de hukuken geçersiz olduğu tespit edilmiştir.

Davacı 2013 Haziran ve Temmuz ayında iki gün, işyerine çalışmaya tekrar başlamak için geldiğinde, hem davalının diğer çalışanları hem de alanda çalışan üçüncü firmanın işçileri, davacı terminal alanında çalıştığı sürece, çalışmayı reddetmişlerdir. Davalı bunun akabinde iş ilişkisini 23 Temmuz 2013 tarihinde, işçi temsilcisini de dinledikten sonra, gerekli süre içinde yazılı olarak bir kez daha feshetmiştir.

Bremen İş Mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemesi yapılan derhal feshi geçersiz, süreli feshi ise geçerli olarak kabul etmiştir. Davacı dosyayı temyize götürerek temyiz ile birlikte süreli feshin geçerliliğine ilişkin kararın iptalini, davalı ise karşı temyiziyle gerek süreli gerek derhal feshe ilişkin kararın iptal edilmesini talep etmiştir. Alman Federal İş Mahkemesi 2. Dairesi, Eyalet İş Mahkemesinin kararını, 23 Haziran 2013' te yapılan fesihle taraflar arasındaki iş ilişkisinin ne süreli ne de derhal fesih yoluyla sona erdiği gerekçesiyle, iptal etmiştir.

#### IV. DEĞERLENDİRME

##### A. Baskı Feshinin Tanımı

Baskı feshi, belirli bir işçinin iş sözleşmesinin feshinin, işçi temsilcisi, distribütörler, çalışanlar, sendika, bir denetim kuruluşu, işverenin bir sponsoru ya da müşterileri gibi üçüncü kişilerce istenmesi üzerine işveren tarafından yapılması halinde söz konusu olur<sup>2</sup>. İşyerinin devrinde, devralacak işveren tarafından işyerinde çalışan işçilerin hepsinin ya da bir kısmının iş sözleşmelerinin feshedilmesi talebinin, devreden işverene devralma şartı olarak sunulması halinde de baskı feshi gündeme gelecektir<sup>3</sup>. Belirli bir işçinin işten çıkarılması için işverene karşı yapılan

<sup>2</sup> Palandt/ WEIDENKAFF, Walter: Bürgerliches Gesetzbuch Kommentar, 72. Auflage, München 2013, Rn. 52, s. 962; ErfK/ MULLER-GLOGE, Rudi: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Auflage, München 2013, Rn. 185, s. 1740; KompaktKommentar/ SCHNEPPENDAHL, Heike: KompaktKommentar, Arbeitsrecht, 3. Auflage, Rn. 63, s. 747; APS/ DORNER, Klements/ VOSEN, Reinhard: Kündigungrechts Grosskommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, 4. Auflage, 2012 München, Rn. 337, s. 1644; KILIÇOĞLU, Mustafa/ ŞENOCAK, Kemal: İş Kanunu Şerhi, Cilt 1, 2. Baskı, İstanbul 2008, s. 1338.

<sup>3</sup> İşyeri devri halinde, devrin devralacak işveren tarafından belirli bir personel sayısına bağlı kılınması halinde, işyerinin devredilebilmesi konusundaki güçlüğün, işçi aleyhine sonuç vermemesi hakkındaki görüş için bkz. ALPAGUT, Gülsevil: İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, İstanbul 2010, s. 139-141; İşyerinin devri halinde, iş sözleşmelerinin feshinin devralacak işveren tarafından devir şartı olarak sunulması halinde, İşK. m. 6/f. 5' te yer alan yasağa aykırı davranılmış olacağı hakkında detaylı



baskı, işverene ekonomik yönden zarar verileceği tehdidi altında yapılmaktadır<sup>4</sup>. Tehdit yoluyla gerçekleştirilen baskı neticesinde gerçekleştirilebilecek zarar olarak şunlar sayılabilir: iş bırakma, grev, ilgili işçi ile beraber çalışmaya devam etmekten kaçınma, diğer işçilerin kendi iş sözleşmelerini feshedecekleri tehdidi, ticari ilişkiler açısından siparişlerin iptal edileceği tehdidi, ambargo, ticari ilişkilerin sonlandırılması gibi<sup>5</sup>.

### B. Fesih Sebepleri Arasındaki Yeri

Baskı feshinde, fesih sebebi olarak gösterilen işçinin işten çıkarılmasına ilişkin baskı, işçinin davranışına, yetersizliğine ya da işletmeye ilişkin sebep olarak değerlendirilir<sup>6</sup>. Derhal feshin istisnai bir durumu olarak işçinin yetersizliğine, davranışlarına ya da işletmeye ilişkin olarak ortaya çıkan baskı feshinin sebebi aynı zamanda süreli fesih sebebi olarak da açıklanabilir<sup>7</sup>. Diğer bir anlatımla baskı, derhal fesih için haklı bir sebep ya da süreli fesih için geçerli bir sebep olarak nitelendirilebilir<sup>8</sup>. Derhal ya da süreli feshin hukuken geçerli olup olmadığı (gerçek olmayan baskı feshinde) yapılan baskının şekli ve derecesine bağlıdır<sup>9</sup>. İşveren baskıyı süreli fesih yoluyla önleyebilir ya da baskıyı katlanılabilir derecede azaltabilirse, derhal feshe karar veremez<sup>10</sup>.

Haklı ya da süreli fesih sebeplerinin eksik olması halinde ekonomik tehdit altında yapılan baskı, yargı kararları dikkate alındığında, işletmenin, işyerinin ve işin gereklerine ilişkin bir sebep olarak nitelendirilebilir<sup>11</sup>.

bilgi için bkz. ÖZKARACA, Ercüment: İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008, s. 278-279.

<sup>4</sup> HWK/ SANDMANN, Bernd: Arbeitsrecht Kommentar, 5. Auflage, Köln 2012, Rn. 295, s. 1851; ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 185, s. 1740.

<sup>5</sup> APS/ DORNER-VOSEN, Rn. 337, s. 1644; ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 185, s. 1740; Palandt/ WEIDENKAFF, Rn. 52, s. 962; HWK/ SANDMANN, Rn. 297, s. 1852; BAG 19.6.1986 AP KSchG 1969 Prg. 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 33= NZA 1987, 21.

<sup>6</sup> ErfK/ OETKER, Harmut: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Auflage, München 2013, Rn. 182, s. 2134; ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 185, s. 1740; BAG 19.6.1986 AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 33= NZA 1987, 21; BAG 31.1.1996 AP BGB § 626 Druckkündigung Nr. 13= NZA 1996, 581.

<sup>7</sup> APS/ DORNER-VOSEN, Rn. 337, s. 1644.

<sup>8</sup> LOWISCH, Manfred/ CASPERS, Georg/ KLUMPP, Steffen: Arbeitsrecht, 9. Auflage, München 2012, Rn. 626, s. 169; ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 185, s. 1740.

<sup>9</sup> HWK/ SANDMANN, Rn. 298, s. 1852; ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 185, s. 1740.

<sup>10</sup> HWK/ SANDMANN, Rn. 298, s. 1852.

<sup>11</sup> STAUDINGER/ PREIS, Ulrich: Staudinger Arbeitsrecht Kommentar, Berlin 2011, Rn. 235, s. 1791; KompaktKommentar/ SCHNEPPENDAHL, Rn. 63, s. 747; ErfK/ OETKER, Rn. 182, s. 2134; HWK/ SANDMANN, Rn. 296, s. 1851; Alman Federal İş

Ancak işletmenin, işyerinin ve işin gereklerine dayandırılan fesihle sosyal seçim ilkesinin uygulanması gerekirken, baskı feshinde fesih isteğinin belirli bir işçi üzerinde yoğunlaşmış olması bu ilkenin uygulanmasına imkân vermez<sup>12</sup>. Eğer üçüncü kişilerin belirli bir işçinin işten çıkarılması yönündeki baskıları, işçinin yetersizliği ya da davranışlarına dayanan bir fesih sebebi teşkil ediyorsa, baskı nedeniyle yapılan fesih aslında işçinin yetersizliği ve davranışlarına dayanan bir fesih olarak nitelendirilecektir<sup>13</sup>.

İş hukuku kural olarak üçüncü kişilere, yetkisiz taleplerini kabul ettirme hakkı vermez. Dolayısıyla üçüncü kişiler tarafından ekonomik tehdit altında yapılan baskıyı, işletmeye bağlı bir sebep olarak nitelendirip, iş sözleşmesinin feshini bu baskıya dayandırmak doğru değildir<sup>14</sup>. Ancak baskının yanı sıra işçinin yetersizliği ve davranışları gibi feshe yol açan diğer sebepler de mevcutsa, ekonomik ve dolayısıyla işletmeye ilişkin tehdit altında yapılan fesih baskısı, işverene çıkarların denkleştirilmesi çerçevesinde haklı olarak fesih yetkisi verebilir<sup>15</sup>.

İnceleme konusu kararda işçinin işten çıkarılması amacıyla işverene karşı yapılan fesih baskının sebebini, söz konusu işçiye karşı görevi ile ilgili olmayan bir suçtan dolayı şüphe duyulması ve akabinde yargılanması oluşturmaktadır. Dolayısıyla kararda işçinin yetersizliği ya da davranışları nedeniyle süreli ya da haklı nedenle derhal fesih için gerekli bir sebep bulunmamasına rağmen yapılan bir fesih söz konusudur. Federal İş Mahkemesi bu feshi, gerekli şartların sağlanması halinde, işletmenin, işyerinin ve işin gerekleri nedeniyle yapılan fesih olarak kabul etmektedir.

### **C. Baskı Feshi Türleri**

#### **1. Gerçek Olmayan Baskı Feshi**

Gerçek olmayan baskı feshi, fesih sebebi olarak işverene karşı yapılan baskının yanı sıra süreli ya da haklı nedenle derhal feshe yol açan sebeplerin de mevcut olması halinde söz konusudur. Böyle bir durumda yani işçinin yetersizliği veya davranışlarına dayanan fesih sebeplerinin mevcut olması ve işverenin bunların yanı sıra fesih baskısına da dayanıyor olması halinde, üçüncü kişilerin ya da diğer çalışanların baskısı sonucu yapılan fesih, sebebin ağırlık derecesine göre süreli ya da haklı nedenle

---

Mahkemesi tarafından sınırları çizilmiş olmasına rağmen bu görüşü doktrinde sorunlu bulanlar mevcuttur, bkz. STAUDINGER/ PREIS, Rn. 235, s. 1791.

<sup>12</sup> ErfK/ OETKER, Rn. 184, s. 2135.

<sup>13</sup> ErfK/ OETKER, Rn. 183, s. 2134; ErfK/ MULLER-GLOGE, Rn. 185, s. 1740; HWK/ SANDMANN, Rn. 296, s. 1851.

<sup>14</sup> STAUDINGER/ PREIS, Rn. 235, s. 1791.

<sup>15</sup> STAUDINGER/ PREIS, Rn. 235, s. 1791.

derhal fesih olarak nitelendirilir<sup>16</sup>. Bu nedenle gerçekleştirilen feshin geçerli ya da haklı bir fesih olup olmadığı, işçinin yetersizliği veya davranışının feshine sebebiyet verecek nitelik ve ağırlıkta olup olmadığına bağlıdır. Bu nedenle çalışmamızın devamında açıklanan şartlar ve değerlendirmeler, gerçek baskı feshi olarak nitelendirilen duruma ilişkindir.

## 2. Gerçek Baskı Feshi

Gerçek baskı feshi, üçüncü kişilerin ya da işverenin diğer çalışanlarının çeşitli tehditler uygulayarak işverenden bir işçinin iş sözleşmesini sona erdirmesini, aslında gerçek bir fesih sebebi olmamasına rağmen istemeleri halinde söz konusu olur<sup>17</sup>. Diğer bir anlatımla gerçek baskı feshinde ne süreli ne de haklı nedenle derhal fesih sebepleri mevcut olmamasına rağmen yapılan bir fesih mevcuttur<sup>18</sup>. Gerçek baskı feshinde tehdit uygulanarak belirli bir işçinin işten çıkarılması amacıyla işverene karşı yapılan fesih baskısı, başlı başına feshin sebebinin oluşturmaktadır. Fesih için gerekli objektif sebeplerin mevcut olmaması halinde işverene uygulanan baskı, Alman Medeni Kanunu m. 626'nin şartları açısından işletmeye, işyerine ve işin gereklerine ilişkin sebepler nedeniyle yapılan feshine yol açar. Ancak bu feshin geçerli olabilmesi, Alman Federal İş Mahkemesi tarafından oluşturulan, bir sonraki başlıkta açıklayacağımız, sıkı şartların gerçekleşmesi koşuluna bağlanmıştır.

### D. Baskı Feshinin Şartları

İşverene uygulanan baskının fesih sebepleri arasında yer alması ve feshin geçerli olabilmesi için baskının uygulanması, tek başına yeterli değildir. Fesih sebeplerinin genişletilmemesi açısından baskı sonucu yapılan feshin kabul edilebilmesi, yargı kararlarıyla şekillendirilmiş, sıkı şartların gerçekleşmesi halinde mümkündür. Dolayısıyla baskı sonucu bir işçinin iş sözleşmesinin feshinin geçerli olup olmadığını belirlerken, bu şartların yerine getirilip getirilmediğinin incelenmesi gerekmektedir.

Baskı feshinin kabul edilebilmesi için gerekli şartlardan ilki, işverenin borçları arasında yer alan gözetme borcuna dayanmaktadır. Gözetme borcu nedeniyle işveren, üçüncü kişileri uyguladıkları tehdit ve baskıdan vazgeçirebilmek için imkânların elverdiği ölçüde elinden gelen tüm çabayı göstermekle yükümlüdür<sup>19</sup>. Bu şarta uygun hareket

<sup>16</sup> APS/ DORNER-VOSSSEN, Rn. 338, s. 1645; KILIÇOĞLU/ ŞENOCAK, s. 1338.

<sup>17</sup> ErfK/OETKER, Rn.183, s. 2134; BAG 26.1.1962 AP BGB §626 Druckkündigung Nr. 8.

<sup>18</sup> KILIÇOĞLU/ ŞENOCAK, s. 1338.

<sup>19</sup> Palandt/ WEIDENKAFF, Rn. 52, s. 962; ErfK/ OETKER, Rn. 185, s. 2135; KompaktKommentar/ SCHNEPPENDAHL, Rn. 128, s. 1067, Rn. 196, s. 1081;

edilmemesi halinde yapılan fesih, sırf bu eksiklik nedeniyle geçersiz olacaktır<sup>20</sup>. İşverenin gözetme borcundan hareketle getirilen bu şart, işverenin baskıya mâni olmaya yönelik aktif bir davranışını gerektirmektedir<sup>21</sup>. İşveren baskıya karşı koymaya yönelik bu aktif davranışı re'sen yapmalıdır<sup>22</sup>. Fesih isteği özellikle ayrımcılık yasaklarının ihlal edilmesi gibi sebeplerden ileri geliyorsa, işveren üçüncü kişileri bu baskılarından vazgeçirebilmek için yine elinden gelen çabayı göstermelidir<sup>23</sup>. İşverene karşı yapılan fesih baskısı, üçüncü kişiler tarafından değil de işverenin diğer işçileri tarafından da yapılabilir. Bu doğrultuda baskı, işten çıkarılması istenen işçiyle beraber çalışmaktan kaçınma şeklinde meydana gelebilir. Böyle bir durumda işveren, işçilere karşı yapmış oldukları eylemin, iş sözleşmesinden kaynaklanan asli edim borcunun yani iş görme borcunun ihlalini oluşturduğunu bildirmelidir. Bildirimin yanı sıra, iş görme borcunun ihlali nedeniyle iş sözleşmelerinin feshedebileceği ve çalışmama nedeniyle ücrete hak kazanamayacakları uyarısı da yapılmalıdır. İşverenin elinden gelen tüm çabayı göstermesine rağmen diğer işçilerin, işten çıkarılması istenen işçi ile birlikte çalışmaktan kaçınması halinde, baskı sonucu yapılan fesih haklı ya da geçerli fesih olarak nitelendirilebilir<sup>24</sup>. Ancak burada yargı kararlarıyla oluşturulmuş diğer şartların da mevcut olması gerekmektedir<sup>25</sup>. Baskı sonucu işverenin işletmeye bağlı sebepler nedeniyle süreli fesih yapması halinde, bildirim süresi içinde işçiyi çalıştırmaya devam etmesi gerekir<sup>26</sup>.

Diğer bir şart, yine işverenin gözetme borcundan hareketle, feshin tehdit sonucu gerçekleşebilecek zarardan kaçınmak için var olan tek araç

---

STAUDINGER/ PREIS, Rn. 235, s. 1791; APS/ DORNER-VOSEN, Rn. 339, s. 1645; HWK/ SANDMANN, Rn. 299, s. 1852; KILIÇOĞLU/ ŞENOCAK, s. 1339; BAG 31.1.1996 AP BGB § 626 Druckkündigung Nr. 13.; BAG 18.9.1975 AP BGB § 626 BGB Druckkündigung Nr. 10.

<sup>20</sup>STAUDINGER/ PREIS, Rn. 235, s. 1791; Palandt/ WEIDENKAFF, Rn. 52, s. 962; KompaktKommentar/ SCHNEPPENDAHL, Rn. 128, s. 1067, Rn. 196, s. 1081; APS/ DORNER-VOSEN, Rn. 339, s. 1645; ErfK/ OETKER, Rn. 185, s. 2135; SANDMANN, Rn. 299, s. 1852; KILIÇOĞLU/ ŞENOCAK, s. 1339; BAG 31.1.1996 AP BGB § 626 Druckkündigung Nr. 13.; BAG 18.9.1975 AP BGB § 626 BGB Druckkündigung Nr. 10.

<sup>21</sup>BAG 19. Juli 2016 – 2 AZR 637/15 – Rn. 38.

<sup>22</sup>HWK/ SANDMANN, Rn. 299, s. 1852.

<sup>23</sup>HWK/ SANDMANN, Rn. 300, s. 1852.

<sup>24</sup>ErfK/ OETKER, Rn. 185, s. 2135; KompaktKommentar/ SCHNEPPENDAHL, Rn. 128, s. 1067.

<sup>25</sup>KompaktKommentar/ SCHNEPPENDAHL, Rn. 128, s. 1067.

<sup>26</sup>HWK/ SANDMANN, Rn. 299, s. 1852.

olmasıdır<sup>27</sup>. Eğer tehdit suretiyle işyerine yöneltilen zararın, iş sözleşmesinde değişiklik yapılmak ya da işyeri değişikliği yapılmak suretiyle önlenmesi mümkünse, feshin zarardan kaçınmak için tek araç olmaması nedeniyle, fesih hukuken geçersiz olacaktır (BAG 4.10.1990-2 AZR 201/90)<sup>28</sup>. Bu şartın mevcut olması halinde, işçinin de kendisinden beklenebilir çözüm yollarına uyma yükümlülüğü mevcuttur<sup>29</sup>. Bu duruma örnek olarak, işçinin iş sözleşmesinde değişiklik yapılmasına ya da işyerinin değiştirilmesine onay vermesi, gösterilebilir<sup>30</sup>. Türk hukuku açısından bu durum, İş Kanunu m. 22 uyarınca değişikliğin geçerli bir nedene dayandığı hale örnek olarak verilebilir<sup>31</sup>.

Bir diğer şart ise, işverene karşı yapılan fesih baskısının ekonomik zarar verileceği tehdidi altında yapılmasıdır. Bu tehdit; işverenin diğer işçileri tarafından gerçekleştirilecek grev, ilgili işçi ile beraber çalışmaktan kaçınma, iş sözleşmelerinin feshi şeklinde meydana gelebileceği gibi, üçüncü kişiler tarafından ticari ilişkiler açısından siparişlerin iptal edileceği, ambargo uygulanacağı ya da ticari ilişkilerin sonlandırılacağına ilişkin tehdit şeklinde de meydana gelebilir. İşverenin işçileri ya da üçüncü kişiler tarafından yöneltilen bu nitelikteki bir tehdidin, aynı zamanda ağır ve sürekli de olması gerekir.

Feshin geçerli olabilmesi için gerekli son şart, işverenin öne atılan sebebe bizzat kendisinin yol açmamış olmasıdır<sup>32</sup>. Dolayısıyla işveren

<sup>27</sup> Palandt/ WEIDENKAFF, Rn. 52, s. 962; ErfK/ OETKER, Rn. 186, s. 2135; KompaktKommentar/ SCHNEPPENDAHL, Rn. 63, s. 747; KILIÇOĞLU/ ŞENOCAK, s. 1339; BAG 10.10.1957 AP BGB § 626 BGB Druckkündigung Nr. 1.

<sup>28</sup> KompaktKommentar/ SCHNEPPENDAHL, Rn. 63, s. 747.

<sup>29</sup> ErfK/ OETKER, Rn. 186, s. 2135; KompaktKommentar/ SCHNEPPENDAHL, Rn. 128, s. 1067; HWK/ SANDMANN, Rn. 301, s. 1852.

<sup>30</sup> ErfK/ OETKER, Rn. 186, s. 2135; KompaktKommentar/ SCHNEPPENDAHL, Rn. 128, s. 1067; HWK/ SANDMANN, Rn. 301, s. 1852.

<sup>31</sup> İş Kanunu m. 22 hakkında detaylı bilgi için bkz. ALPAGUT, Gülsevil: “İş Kanunu’nun 22. maddesinin Uygulama Alanı”, Legal İSGHD, 9/2006, s. 54; Kılıçoğlu/ Şenocak, C.2, s. 200; AYDIN, Ufuk: “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2011, Yıl 6, Sayı 23, s. 23; AKYİĞİT, Ercan: İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, Cilt 1, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2008, s. 998; EYRENCİ, Öner: “4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Değerlendirme”, Legal İSGHD, Yıl 2004, C. 1, S. 1, s. 38.

<sup>32</sup> APS/ DORNER-VOSSEN, Rn. 339, s. 1645; ErfK/ OETKER, Rn. 183, s. 2134; STAUDINGER/ PREIS, Rn. 235, s. 1791;

Palandt/ WEIDENKAFF, Rn. 52, s. 962; HWK/ SANDMANN, Rn. 300, s. 1852; KILIÇOĞLU/ ŞENOCAK, s. 1339; BAG 16.1.1962 AP BGB § 626 Druckkündigung Nr. 8.

kendisinin yol açtığı durumu tehdit olarak nitelendirip, fesih için kendisine karşı baskı yapıldığı savunmasına dayanamayacaktır.

Baskı feshinde, şüphe feshinden<sup>33</sup> farklı olarak işverenin, feshi ten önce işçiyi dinleme yükümlülüğü yoktur<sup>34</sup>. Ancak şüphe feshinde olduğu gibi baskı feshinde de, baskı durumunun sonradan ortadan kalkması halinde işçinin tekrar işe alınma hakkı vardır<sup>35</sup>.

### E. Değerlendirme Sonucu

İncelemeye konu Alman Federal İş Mahkemesi kararına bakıldığında, işverenin diğer işçileri baskılarından vazgeçirebilmek için imkân dâhilinde öngörülen elinden gelen tüm çabayı göstermediği anlaşılmaktadır. Zira ilk olarak işveren, ilgili işçi ile birlikte çalışmaktan kaçınan diğer işçilere karşı yapmış oldukları kaçınma eyleminin, iş sözleşmesinin ihlali anlamına geldiğini bildirebilirdi. Bildirimin yanı sıra, çalışmaktan kaçınmaya devam etmeleri halinde, bu ihlale bağlanan iş hukukuna ilişkin yaptırımları uygulayacağını bildirebilirdi ya da uygulayabilirdi. Yine iş hukukuna ilişkin bir idari yaptırım olarak ücret kesme cezası verebilirdi. Oysa incelenen karara bakıldığında, işverenin bu önlemleri almayıp çalışmaktan kaçınma eylemi karşısında, ilgili işçiyi işten çıkardığı görülmektedir. Kararda da belirtildiği üzere işverenin bu davranışı, çalışmaktan kaçınan işçileri cesaretlendirir niteliktedir. İşverenin, işçilere karşı bahsedilen iş hukukuna ilişkin yaptırımları uygulayacağı uyarısında bulunmaması nedeniyle, çalışmaktan kaçınan işçilerden böyle bir uyarı olmaksızın, bu yaptırımların uygulanacağını öngörmeleri ve çalışmaktan kaçınma eylemine son vermeleri beklenemez. Zira böyle bir açıklama olmaksızın, işçilerin iş ilişkilerinin varlığını ekonomik ve hukuki zarara uğratma pahasına çalışmaktan kaçınmaya devam etmeye hazır oldukları varsayılmaz. Dolayısıyla işveren işçiyi gözetme borcuna aykırı davranarak, imkânların öngördüğü ölçüde elinden gelen tüm çabayı gösterme şartını yerine getirmemiştir. Bu şart yerine getirilmediğinden, bunun akabinde uygulanması gereken feshin zararı önlemek için tek çözüm yolu olma şartını incelemeye gerek yoktur. Eğer işveren gerekli önlemleri alma şartını yerine getirmiş olsaydı, zararı

<sup>33</sup> Şüphe feshi hakkında detaylı bilgi için bkz. DOĞAN YENİSEY, Kübra: “Şüphe Feshi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 11, Y. 2008, s. 65-72; BAYSAL, Ulaş: “Şüphe Feshi Kavramı ve Şüphe Feshine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, S. 35, Y. 2016, s. 83-97; KILIÇOĞLU/ ŞENOCAK, s. 1331-1337.

<sup>34</sup> ErfK/ OETKER, Rn. 186, s. 2135; BAG 4.10.1990 AP BGB § 626 Druckkündigung Nr. 12.

<sup>35</sup> LOWISCH/ CASPERS/ KLUMPP, Rn. 626, s. 169.

önlemek için feshin tek çözüm yolu olup olmadığının incelenmesi gerekecekti.

Baskı feshinin şartları açısından bakıldığında, tehdidin ekonomik yönden zarar doğuracak nitelikte olması gerekir. Oysaki kararda davalı, ne işçiler tarafından gerçekleştirilecek bir fesih tehdidine ne de müşterilerin siparişlerini iptal edeceği tehdidine somut olarak dayanmıştır. Bunun yanı sıra davalı tehditlerin ağır ve sürekli olduğunu da ispatlamamıştır.

#### **F. Baskı Feshinin Hukuki Sonuçları**

Baskı feshi yukarıda sayılan şartlara uygun olarak yapılmış ise, yapılan fesih geçerli bir fesih olarak kabul edilecektir. Bunun sonucu olarak işçi ile işveren arasındaki hukuki ilişki sona erecektir. Baskı feshi başarılı olursa, işçi Alman Medeni Kanunu m. 824,826' da yer alan şartlar altında haksız olarak işten çıkarılmasına sebep olan kişiler karşısında bir tazminat hakkına sahip olabilir<sup>36</sup>. Fesih isteğinin aynı zamanda kişisel haklara bir müdahale oluşturması halinde, hakkın temeli olarak m. 823/f.1 dikkate alınır<sup>37</sup>.

İstisnai olarak baskı durumunun gerçekleşmesine işverenin kusurlu davranışı yol açmış ise, iş sözleşmesi feshedilen işçi işveren karşısında Alman Medeni Kanunu m. 280/f.1' den kaynaklanan tazminat hakkına sahip olur<sup>38</sup>. Ancak işverenin böyle bir kusuru olmasa da özel hukuk açısından gerekli şartların gerçekleşmesi halinde bir tazminat hakkı söz konusu olabilir<sup>39</sup>.

#### **G. Türk İş Hukuku Açısından Baskı Feshi**

##### **1. Genel Olarak**

Türk iş hukuku açısından iş sözleşmesini sona erdiren sebeplerden biri olan fesih, süreli ve haklı nedenle derhal fesih olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Çalışma konumuz açısından bu iki fesih türüne genel olarak işçinin yetersizliği ve davranışlarına dayanan fesih için bakmak gerekmektedir. Haklı nedenle derhal fesih, ortaya çıkan bir durum nedeniyle sürekli borç ilişkisi yaratan iş sözleşmesine devamın, dürüstlük kuralı gereği taraflardan beklenemeyecek derecede çekilmez hale gelmesinde söz konusudur<sup>40</sup>. İşçinin davranışlarına dayanan haklı nedenle

<sup>36</sup> APS/ DORNER-VOSSSEN, Rn. 344, s. 1646; ErfK/ OETKER, Rn. 187, s. 2135; Palandt/ WEIDENKAFF, Rn. 52, s. 962; HWK/ SANDMANN, Rn. 302, s. 1852.

<sup>37</sup> HWK/ SANDMANN, Rn. 302, s. 1852.

<sup>38</sup> ErfK/ OETKER, Rn. 183, s. 2135; LOWISCH/ CASPERS/ KLUMPP, Rn. 626, s. 169; BAG 10.9.1975 AP BGB § 626 Druckkündigung Nr. 10.

<sup>39</sup> LOWISCH/ CASPERS/ KLUMPP, Rn. 626, s. 169.

<sup>40</sup> ESENER, Turhan: İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, s. 237; SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 16. Baskı, İstanbul 2018, s. 679; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI,

derhal fesih sebepleri “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığı altında İş Kanunu’nun 25. maddesinde sayılmıştır. Maddede hangi hallerin bu nitelikte olduğu konusunda bir sınırlandırmaya gidilmemiş, benzeri hallerin de fesih sebebi sayılacağı belirtilmiştir<sup>41</sup>.

Sürelî fesih ise, feshe yol açan davranışların haklı nedenle derhal fesih sebepleri kadar ağır olmamakla birlikte, iş akışını ve işyerindeki uyumu olumsuz etkilemesi halinde ortaya çıkmaktadır<sup>42</sup>. Geçerli fesih

Muhittin/ BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2018, s. 222; AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, 11. Basım, İstanbul 2016, s. 277-319; EYRENCİ, Öner/ TAŞKENT, Savaş/ ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, İstanbul 2016, s. 218-232; TUNÇOMAÇ, Kenan/ CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 7. Baskı, İstanbul 2015, s. 212; DEMİRCİOĞLU, Murat/ CENTEL, Tankut: İş Hukuku, Beta Yayıncılık, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul 2015, s. 172; KORKMAZ, Fahrettin/ ALP, Nihat Seyhun: Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2014, s. 225, 226; ALPAGUT, Gülsevil: “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2006, Y.1, S.1, s. 72; SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Yenilenmiş 7. Baskı, Ankara 2015, s. 232-244; DOĞAN YENİSEY, Kübra: “Hizmet Sözleşmesi”, *Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu Makaleler Tebliğler*, İstanbul 2012, s. 330, 331; ALPAGUT, Gülsevil: “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 31, Yıl: 2011, s. 938; BEDÜK, Mehmet Nusret: “İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı”, *Prof. Dr. Sarper SÜZEK’ e ARMAĞAN*, İstanbul 2011 s. 922; YÜREKLİ, Sabahattin: *Türk Borçlar Kanunu’na Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2014, s. 228, 229; ÖZCAN, Durmuş: İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, Ankara 2013, s. 32-45; Konuya ilişkin Yargıtay’a intikal etmiş bir olay hakkındaki karara göre; “...Somut olayda, davacı işçinin işyerinde 06/12/2010 günü F. Ç. isimli bir başka işçiyle kavga ettiği ve ona tokat vurduğuna dair tutanak düzenlenmiştir; aynı tarihli ve el yazılı savunmasında davacı olayı doğrulamıştır. Davalı işveren bunun üzerine 4857 sayılı Kanununun 26. maddesindeki hak düşürücü süre içinde 4857 sayılı Kanununun 25/II. maddesine uygun olarak iş aktini haklı nedenle ve derhal feshetmiştir...”, Y. 7. HD., 13.02.2014, E. 2013/20587, K. 2014/3739, <http://www.hukuklink.com/>, E.T. 28.8.2015; Yargıtay’ın haklı nedenle feshe ilişkin örnek niteliğindeki kararları için bkz. Y9HD, 29.9.2003, E. 2003/16598, K. 2003/15552; Y9HD, 26.3.2002, E. 2001/19820, K. 2002/4952; Y9HD, 8.2.2005, E. 2004/8810, K. 2005/3622; Y9HD, 13.4.2005, E. 2004/19728, K. 2005/13022; Y9HD, 8.3.2007, E. 2006/21174, K. 2007/6123; Y9HD, 28.4.2005, E. 2004/31892, K. 2005/14992, <http://www.hukuklink.com/>, E.T. 28.8.2013.

<sup>41</sup> SÜZEK, s. 681.

<sup>42</sup> 4857 sayılı Kanun’un 18. maddesinin gerekçesine bakıldığında, “İşçinin yetersizliğinden ve davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebepler olarak feshe neden olabilirler. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılmaz.” açıklamasının yer aldığı görülmektedir, <https://tisk.org.tr/tr/e->



yayınlar/is\_kanunu\_yenilenmis\_4\_baski/pdf\_is\_kanunu\_yenilenmis\_4\_baski.pdf, E.T. 17.5.2018; ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, 30. Bası, İstanbul 2017, s. 465; SÜZEK, s. 617; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 194; ÖZCAN, s. 10-25; Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. “İşçinin davranışlarına dayanan fesih, her şeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlendiği, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Şüphesiz, işçinin iş sözleşmesinin ihlali işverene derhal feshetme hakkını verecek ağırlıkta olmadığı da bu bağlamda incelenmelidir. Daha sonra ise, işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınabilip kaçınamayacağıın belirlenmesi gerekir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır. İşçinin yükümlülüklerinin kapsamı bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile yasal düzenlemelerde belirlenmiştir. İşçinin kusurlu olarak (kasten veya ihmalle) sebebiyet verdiği sözleşme ihlalleri, sözleşmenin feshi açısından önem kazanır. Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yeterlidir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahmini teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır. İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlerin de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir. İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür. Yan yükümlere itaat borcu, günümüzde dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır. Buna göre, iş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar (Dairemizin 28.04.2008 gün ve 2007/34009 Esas, 2008/10347 Karar sayılı ilamı)”.Somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin yaptığı telefon görüşmeleri incelendiğinde, müşterilere yanlış bilgiler verdiğinin tespit edildiği ve bu nedenle iş sözleşmesinin haklı olarak feshedildiği savunulmuştur.

Mahkemece; davacının, 24.09.2014 tarihli telefon görüşmesinde ürünün garanti süresinin 2016 yılında bitiyor olduğunu bilmesine karşın, 2015 yılında bittiğini söyleyerek müşteriyi yanılttığı ve sözleşmesini yenilediği yine 26.09.2014 tarihli telefon görüşmesinde ise başka bir müşteriye Nitromix isimli kombinin üretimden kalkacağını söyleyerek yanıltıcı beyanda bulunarak garanti süresinin uzatılmasını sağladığı gerekçeleri ile “feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek, davanın reddine karar verilmiştir.” Feshe konu olaylar ile ilgili olarak müşterilerin şikayetleri bulunmadığı gibi davacının davranışlarının işyerinde herhangi bir olumsuzluğa yol açmadığı da ortadadır. Çağrı merkezi müşteri temsilcisi olarak çalışan davacıya garanti sürelerinin uzatımı hususunda nasıl bir bilgilendirme yapıp, eğitim verildiği de davalı işverence

nedenlerinden bir kısmı da işçinin işyerinde olumsuzluklara yol açan davranışlarından oluşmaktadır<sup>43</sup>. Dolayısıyla işverenin korunan menfaat alanı işyerine ilişkin olduğundan, işçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı ya da toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu, işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmadığı takdirde, iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden olarak kabul edilmeyecektir<sup>44</sup>. Ancak işçinin görevi ile ilgili olmayan, iş ilişkisini ilgilendirmeyen özel hayatına ilişkin davranışları, işçinin yaptığı iş ve işletmenin kendine özgü amacı çerçevesinde işyerinde belirgin bir huzursuzluğa ve kargaşaya neden oluyorsa, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedebileceğinden söz edilebilir<sup>45</sup>.

Baskı feshi, Türk hukukunda açık bir şekilde kabul edilmiş değildir. Ancak yargı kararlarına bakıldığında baskı feshi ifadesine yer verilmesi de zaman zaman yapılan fesihlerin baskı feshi olduğu görülmektedir. Yargı kararlarında geçen “baskı feshi” kavramı ise, iş sözleşmesinin işçi tarafından sona erdirilmesi için baskı uygulanan durumlar için kullanılmış olup, gerçek anlamda baskı feshini tanımlamamaktadır<sup>46</sup>.

---

*ortaya konulup, ispatlanamamıştır. Davacının eylemlerinden dolayı davalı işveren bir zarara uğramamış olup, ölçülülük ilkesine de aykırı olarak hakkında disiplin yaptırımları uygulanabilecek iken, iş sözleşmesinin feshine karar verilmesi de orantılı değildir...”, Y. 9. HD., E. 2016/2277, K. 2017/151, T. 17.1.2017, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr., E.T.15.5.2018.*

<sup>43</sup> ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, s. 478.

<sup>44</sup> KESER, Hakan: “İşçi Davranışları Kapsamında İş Sözleşmesinin Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelimler Sebebiyle İşverence Feshedilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 37, Y. 2017, s. 9-32, s. 18.

<sup>45</sup> KESER, s. 21; “İster işçinin özel hayatı, ister aile hayatı, ister işçinin cinsel yönelimine ilişkin bir işçi davranışı söz konusu olduğunda, bu davranışın iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep veya haklı sebep olup olmadığı değerlendirilmesinde dikkate alınacak kıstaslar; -İşçinin davranışı sonucunda, iş ilişkisinin, iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelip gelmediği ve, - İş ilişkisine devamın tam anlamıyla çekilmez hale gelmemesine karşın davranışın işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor olup olmadığı, olacaktır...”, KESER, s. 30.

<sup>46</sup> Konuya ilişkin Yargıtay kararı için bkz. “...Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının 07.05.2005-23.06.2009 tarihleri arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi ile davalı işyerinde satış temsilcisi olarak çalıştığı, davacının 23.06.2009 tarihinden itibaren özel nedenler ve başka bir alanda kariyer yapacağından dolayı işten ayrılmak istediğine dair istifa dilekçesi vererek işyerinden ayrıldığı, davacı asilin 11/12/2012 tarihli duruşmada alınan isticvap beyanı doğrultusunda davacının iş akdinin davalı işverenin zorlaması sebebiyle gerçekleştiği, baskı feshi nedeniyle iş akdinin sonlandığının anlaşıldığı, davacının iş akdini şarta bağlı olarak feshetmesi sebebiyle feshin gerçek bir istifa beyanı ile yapılmadığı, feshe zorlama sebebiyle iş akdinin sonlandığı kanaatine varıldığı, davacının işyerindeki toplam kıdemini 5 yıldan

Sürelî ya da haklı nedenle derhal feshine yol açan işçi davranışının, iş akışını veya işyerindeki uyumu olumsuz etkilemesi halinde işçinin işten çıkarılması işverenin kendi verdiği bir karar doğrultusunda olabileceği gibi, işyerinde çalışan diğer işçiler ya da üçüncü kişiler tarafından istenmesi sonucu da olabilir. Bu talebin işveren dışındaki kişiler tarafından istenmiş olması yapılan feshi geçersiz ya da haksız fesih haline getirmez. Feshin geçerli olup olmadığının tespiti yapılırken, işten çıkarma talebinin kimin tarafından ileri sürüldüğü önemli olmaksızın yapılan davranışın sürelî ya da haklı nedenle derhal feshine sebebiyet verip vermediği önem taşımaktadır. Dolayısıyla hukuk sistemimizde açık bir şekilde ifade edilmese de gerçek olmayan baskı feshi uygulanmaktadır. Uygulamaya bakıldığında özellikle müşterilerden gelen şikâyetler doğrultusunda yapılan fesihler bu niteliktedir. Zira müşteri şikâyetlerine, çoğu zaman bir fesih sebebi oluşturan işçinin davranışı yol açmaktadır<sup>47</sup>.

*fazla olduğu “bu kadar kıdemi bulunan bir işçinin durup dururken iş sözleşmesini” feshetmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu, “davalı iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından kıdem ve ihbar tazminatı hak kazanmayacak şekilde sona erdirildiğini” ispatlayamadığı gerekçesiyle devanın kısmen kabulüne karar verilmiştir...”, Y. 7. HD., E. 2013/7653, K. 2013/15567, T. 26.9.2013; Aynı yönde kararlar için bkz. Y. 9. HD., E. 2008/26792, K. 2010/21578, T. 2.7.2010; Y. 9. HD., E. 2010/22895, K. 2010/37240, T. 10.12.2010, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr., E.T.15.5.2018.*

<sup>47</sup> Yargıtay’ın bu konu hakkındaki bir kararına göre; “Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin haklı sebebe dayanıp dayanmadığı hususunda ihtilaf mevcuttur. İşyerinde müşteri temsilcisi olarak çağrı alma işini yerine getiren davacının iş sözleşmesi, işverence çağrı karşılama işini zamanında yapmaması, mola sürelerini uzatması, müşteri ile işyeri düzenlemelerine aykırı konuşma şekli ile muhatap olması ve müşteri şikâyetine sebep olması sebepleriyle ve 4857 sayılı Kanun’un 25/II-h. maddesine dayanılarak feshedilmiştir. Davalı vekili tarafından, belirtilen durumlara ilişkin hata tespit tutanakları, davacının savunmasının alındığına ve çeşitli disiplin işlemleri yapıldığına dair belgeler sunulmuştur. Belirtilen delil durumu dikkate alındığında, sözleşmenin feshine sebep olarak gösterilen eylemlerin haklı fesih sebebi ağırlığında bulunmadığı, davalı feshinin ancak geçerli sebebe dayalı fesih niteliğinde olduğu açıktır. Buna göre davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabulü gerekirken yazılı şekilde reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, Y. 22. HD., E. 2014/17426, K. 2015/30779, T. 12.11.2015; Konu hakkında verilmiş bir diğer Yargıtay kararına göre; “...Dosya içeriğine göre, dava dışı yolcunun, davalıya ait toplu taşıma aracının şoförü tarafından sözlü tacize uğradığını belirterek müşteri şikâyetinde bulunduğu, bunun üzerine davalı .... tarafından davacı hakkında disiplin soruşturması yapıldığı ve davacı işçinin yazılı savunmasının alındığı, davacının yazılı savunmasında, şikâyete konu olayın meydana geldiği güzergahta görev yaptığını, son durağa gelmeden bir kadın yolcu dışında otobüste bulunan tüm yolcuları indirdiğini ve bu yolcu ile bir süre sohbet ettiğini, sohbet esnasında kadın yolcunun hızlıca otobüsten indiğini beyan ettiği görülmektedir. Dava dışı yolcunun şikâyeti, davacının yazılı savunması ve olayın

Bu şikâyetlerin geri planında ise şikâyete yol açan davranışa karşı gerekli tedbirlerin, işçinin işten çıkarılması da bu açıdan bir tedbirdir, alınmaması halinde, şikâyete konu işçinin çalıştığı işyerinden mal ya da hizmet alınmayacağı yönündeki ekonomik baskı yatar. Gerçek baskı feshinin ise, hukukumuzda kabul edilip edilemeyeceği eğer edilecekse haklı nedenle derhal feshe mi yoksa süreli feshe mi dayandırılacağı önem arz etmektedir.

## 2. Haklı Nedenle Derhal Fesih Açısından Baskı Feshi

Çalışma konumuz açısından bakıldığında, işçinin işlediği suçun iş sözleşmesinin devamına etkisi farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır. İş Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenen haklı nedenle derhal fesih sebepleri arasında işlenen suça, iş hukuku açısından bazı durumlarda sonuç bağlandığı görülmektedir. Derhal fesih sebeplerinden m. 25/II, f bendine bakıldığında “İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenemeyen bir suç işlemesi” düzenlemesi yer almaktadır. Burada yer alan derhal fesih sebebinin uygulanabilmesi için üç şartın mevcut olması gerekmektedir. Bu şartlar; suçun işyerinde işlenmesi, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan bir suç olması ve cezası ertelenemeyen bir suç olmasıdır<sup>48</sup>. Bu şartlara sahip bir suçun işlenmesi, işyeri ve yapılan iş ile doğrudan ilgili olduğu için fesih sebebi olarak kabul edilmiştir. İşçi tarafından işlenen suç m. 25/II, e uyarınca işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışı ise yine haklı nedenle derhal fesih söz konusu olacaktır<sup>49</sup>. Hangi

---

*gelişimi birlikte değerlendirildiğinde işçinin doğruluk ve bağlılık kurallarına aykırı nitelikteki davranışta bulunduğu ve iş sözleşmesinin feshinin haklı sebebe dayandığı anlaşılmış olup davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir...*”, Y. 22. HD., E. 2015/24569, K. 2015/28955, T. 19.10.2015, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr., E.T.15.5.2018; Konuya ilişkin benzer nitelikteki kararlar için bkz. Y. 9. HD., E. 2015/17326, K. 2015/22870, T. 23.6.2015; Y. 22. HD., E. 2015/12644, K. 2015/18715, T. 28.5.2015; Y. 22. HD., E. 2014/33545, K. 2014/36435, T. 23.12.2014; Y. 9. HD., E. 2014/30804, K. 2014/33007, T. 6.11.2014; Y. 9. HD., E. 2014/11615, K. 2014/29091, T. 2.10.2014; Y. 22. HD., E. 2013/30869, K. 2013/23131, T. 1.11.2013; Y. 22. HD., E. 2013/17713, K. 2013/19191, T. 19.9.2013, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr., E.T.15.5.2018.

<sup>48</sup> SÜZEK, s. 687; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, s. 557; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 223; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 228.

<sup>49</sup> Konuya ilişkin Yargıtay kararına göre; “...Davalı iddiasına göre davacı hakkında feshe dayanak yapılan davacı tarafından düşük fiyatlarla şirketin mallarını sahte irsaliye ve faturalarla sattığı ve bedelleri zimmetine geçirdiği yönündeki eylemdir. Söz konusu isna da dair olarak davacı hakkında ... Cumhuriyet Başsavcılığının 2012/149744 Hz-

olayların doğruluk ve bağlılığa uymadığının tespiti ise her somut olayda farklılık göstermekle birlikte, verilen yargı kararlarına bakıldığında bunların işçinin yaptığı işi etkileyen eylemler olduğu görülmektedir. Örnek vermek gerekirse, ambar tesellüm memurunun hırsızlıktan tutuklanması, banka görevlisinin yetersiz teminat alması gibi<sup>50</sup>. Suçun işyerinde değil de işyeri dışında işlenmiş olması ve m. 25/II, e kapsamında değerlendirilememesi halinde ise, işçinin iş sözleşmesinin feshi için işçinin devamsızlığının olması gerekir<sup>51</sup>. İşçinin devamsızlığı açısından m.

2012/20409 Sayılı kararı ile "hizmet nedeni ile güveni kötüye kullanma" suçundan cezalandırılmasına dair iddianame düzenlenmiş olup ardından kovuşturma evresine gelen dosya kesinleşmemiş durumdadır. Davacının iş sözleşmesinin feshi noktasında 4857 Sayılı İş Kanun'unun 25. maddesine göre haklı fesih koşullarının oluşup oluşmadığının değerlendirilmesi açısından ve ceza soruşturmasının sonucunun bu davayı etkileyecek nitelikte olması sebebiyle ilgili ceza dosyası araştırılmadan ve ceza soruşturmasının sonucu beklenmeden, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir...", Y. 22. HD., E. 2015/16400, K. 2017/15855, T. 3.7.2017; Konuya ilişkin Yargıtay'ın bir diğer kararına göre; "... Somut olayda; İş sözleşmesi, cinsel taciz gibi eylemle haklı nedenle feshedildiği savunulan ve aynı zamanda ceza mahkemesinde fesih nedeninden dolayı kamu davası açılan işçinin açtığı kıdem ve ihbar tazminat istemli davasında, feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı sunulan delillerle anlaşılmadığından ceza dosyasının sonucu eldeki fesihle ilgili uyumsuzluğun çözümünü doğrudan etkileyecek durumda olup, kesinleşmesi beklenmeden sonuca gidilmesi hatalıdır...", Y. 9. HD., E. 2015/34468, K. 2015/36791, T. 24.12.2015, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr., E.T.15.5.2018.

<sup>50</sup> ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, s. 554; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 222.

<sup>51</sup> Konu hakkında Yargıtay'ın bir kararına göre; "...Davalı, davacının emeklilik talebiyle dilekçe verdiği 12.10.2011 tarihinde yaşı ve çalıştığı süre itibarıyla emekliliğe hak kazanmadığını, emekliliğinin ancak 2023 yılında söz konusu olabileceğini, 18.10.2011-21.10.2011 tarihleri arasında tutulan tutanakların davacıya tebliğ edilemediğini, davacı aleyhine aynı dönemde kasten adam öldürme suçundan ötürü Diyarbakır Cumhuriyet Başsavcılığınca soruşturma başlatıldığını, kolluk kuvvetlerince aranmasına rağmen bulunamadığını, bu sebeple de davacının ikamet ettiği adresin ne davalı tarafından ne de Savcılık ve Emniyet Müdürlüğü tarafından tespit edilemediğini, 20.dönem TİS gereği iş akdinin haklı olarak feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece, dosya kapsamında mevcut 18.10.2011-21.10.2011 tarihleri arasını kapsayan 4 adet tutanakta davacının görevine başlamadığının tespit edildiği, davacının gelmemesinin nedeninin 1.10.2011 tarihinde Diyarbakır'da, işyeri sınırları dışında ve işle ilgili olmayan bir sebeple cinayet işlenmesinden kaynaklandığı, davalı işverenin davacının böyle bir suç işlediğinden haberdar olduğu, ancak iş sözleşmesinin devamsızlık sebebiyle feshedildiği, suçun işyeri sınırları dışında işlenmesi sebebiyle davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir. Somut olayda, taraflar arasında iş sözleşmesinin feshi konusunda uyumsuzluk bulunmaktadır. İşverence davacının 18-19-20-21 Ekim 2011 tarihlerinde devamsızlığı sebebiyle iş sözleşmesi sona erdirilmiş olmakla devamsızlığı temadi eden bir eylem olup işyeri dışında işlenen bir suç sebebiyle fesih yapılmamış olması göz önüne alındığında feshin haklı sebeple yapıldığı açık olduğundan davacının kıdem ve ihbar

25/IV'te "İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 inci maddedeki bildirim süresini aşması." düzenlemesi yer almaktadır. İşçinin gözaltına alınmasına ya da tutuklanmasına sebebiyet veren olayın bu düzenleme kapsamında, işyerinde veya işyeri dışında gerçekleşmesi ya da mahkûm olup olmaması önemli değildir<sup>52</sup>. Ancak işyeri dışında işlenen suç nedeniyle gözaltı ya da tutukluluk hali gerçekleşmemişse veya 17 inci maddedeki bildirim sürelerinin aşılması söz konusu değilse, m. 25/IV uygulanması mümkün olmayacaktır. İşlenen suçun sayılan maddelerde yer alan düzenlemelere dâhil edilememesi halinde, haklı nedenle derhal feshin yapılamaması gerekir. Dolayısıyla incelenen karar açısından işyeri dışında ve görevle ilgili olmayan böyle bir suçun işlenmiş olması, sayılan maddeler kapsamında değerlendirilemez. İşverene ilgili işçinin, görev dışında işlediği suç nedeniyle işten çıkarılması yönünde üçüncü kişiler ya da işverenin diğer işçileri tarafından baskının yapılmış olması da bu durumu değiştirmemelidir. Her ne kadar İş Kanunu m. 25/II' de benzeri hallerin de fesih sebebi olarak sayılacağı yer olsa da, iş ve işyerini ilgilendirmeyen böyle bir durumun haklı nedenle derhal fesih sebebi sayılamaması gerekir. Zira böyle bir

---

*tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olmuştur...*", Y. 7. HD., E. 2015/5501, K. 2016/6221, T. 14.3.2016, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr., E.T.15.5.2018; Aynı yönde Yargıtay'ın bir diğer kararına göre; "4857 Sayılı Kanun'un 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanun'un 25/II. maddesinde öngörülen ve işverene derhal fesih yetkisi tanıyan haklı sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlardır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. Yargılama sırasında bu sebeplerin ağırlıkları her olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. İşçinin iyiniyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı doğar. Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamu tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu sebeple iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa 4857 Sayılı Kanun'un 18/1. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar", Y. 22. HD., E. 2017/44570, K. 2017/29536, T. 19.12.2017, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr., E.T.15.5.2018.

<sup>52</sup> AKYİĞİT, Ercan: "İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 16, Aralık 2009, s. 57; SÜZEK, s. 693; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 232.

baskıyı haklı nedenle derhal fesih sebeplerinden birine dayandırmak mümkün değildir.

### 3. Süreli Fesih Açısından Baskı Feshi

İşçinin işyeri dışındaki davranışının, iş akışını ve işyerindeki uyumu olumsuz etkilemesi halinde, geçerli bir fesih sebebinin meydana geldiğinin kabul edilmesi gerekir. İşçinin işyeri dışındaki bir davranışının suç teşkil etmesi durumunda, bu durumun iş akışı ve işyerindeki uyumu olumsuz etkilememesi halinde geçerli bir fesih sebebi kural olarak meydana gelmiş olmaz. Böyle bir durumda diğer işçiler ya da üçüncü kişiler olarak niteleyebileceğimiz sendika, işverenin müşteri çevresi, iş yaptığı kredi kuruluşları gibi kişiler tarafından ilgili işçinin işten çıkarılması yönünde işverene karşı yapılan baskı ve baskı neticesinde işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi, feshin geçerli fesih kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği noktasında önem taşımaktadır.

İşçinin işyeri dışında gerçekleştirdiği davranış, işçinin işyerindeki çalışmasını etkilemiyorsa fesih sebebi sayılmaz<sup>53</sup>. Zira burada ne süreli ne de haklı nedenle derhal fesih sebebi mevcuttur. Bu noktada işçinin işi ile ilgili olmayan ve işyeri dışında işlemiş olduğu suç nedeniyle, işten çıkartılmasının diğer işçiler ya da üçüncü kişiler tarafından istenmesi halinde ne geçerli ne de haklı bir fesih mevcuttur. Gerçek bir fesih sebebi olmamasına rağmen, çalışan diğer işçilerin ya da üçüncü kişilerin tehdit yolu ile işveren üzerinde baskı uygulayarak ilgili işçinin işten çıkarılmasını istemelerine, yani gerçek bir baskı feshine, kural olarak hukuk sistemimiz müsaade etmemektedir<sup>54</sup>. Ayrıca işyeri dışında gerçekleştirilen, yapılan iş ile ilgili olmayan bir suçun yaptırımı iş

<sup>53</sup> KESER, s. 30; Konuya yönelik bir Yargıtay kararına göre; “4857 sayılı Kanun’un 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler işçinin aynı Kanun’un 25/11. maddesinde öngörülen sebepler Niteliğinde ve ağırlığında olmayan işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sözleşmeye aykırı davranışlarıdır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz”, Y. 22. HD., E. 2014/8528, K. 2014/8378, T. 16.4.2014, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr., E.T.15.5.2018.

<sup>54</sup> Her ne kadar yargı kararlarında işyeri dışında gerçekleştirilen böyle bir davranışın işyerinde olumsuzluklara yer açacağı belirtilse de gerçekleştirilen fesih, işçinin gözüne alınması ve tutuklanması halinde devamsızlıkla ilgili İş Kanunu m. 25/IV’ e dayandırılmıştır, ilgili karar için bkz. Y. 9. HD., E. 2008/11072, K. 2009/127, T. 19.1.2009, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr., E.T.15.5.2018.

hukukuna ilişkin olmamalıdır. Ancak bu nitelikteki bir suçun işlenmesi sonucunda işverene yapılan baskı, işverenin ekonomik ya da hukuki açıdan zarara uğramasına yol açacak nitelikte ise, yapılan baskının baskı feshine sebebiyet verdiğini kabul edip, feshi işletmenin, işyerinin ve işin gerekleri nedeniyle yapılan süreli feshe dayandırmak mümkün olabilir. İşçinin işi ile ilgisi olmayan ve işyeri dışında gerçekleştirdiği suç toplumda infial yaratacak ve işverenin imajını ciddi şekilde zedeleyecek ve dolayısıyla işyerini etkileyecek nitelikte olması halinde ise baskı feshinin evleviyetle kabul edilmesi gerekir. Zira böyle bir durumda işverenden bu işçiyi korumasını beklemek hakkaniyete aykırı olacaktır. Yargıya intikal eden bu nitelikteki suçlar açısından verilen kararlar mevcut olmakla birlikte, dayanak olarak İş Kanunu m. 25/II, e gösterilmektedir<sup>55</sup>. Hâlbuki işyeri dışında işlenen, yapılan iş ile ilgisi olmayan bu gibi durumları e bendine dayandırmak, haklı nedenle derhal fesih açısından baskı feshi başlığı altında yaptığımız açıklamalar nedeniyle, mümkün değildir. Bunun yerine böyle bir feshi; işletmenin, işyerinin ve işin gerekleri nedeniyle feshe dayandırıp yargı kararları ile sınırları çizilip, şartları oluşturulan baskı feshinin kabul edilmesi daha yerinde olacaktır. Zira işçinin bu nitelikte bir suç işlemesi, e bendinde yer alan, işverene karşı gerçekleştirilen doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olarak nitelendirilemez.

## V. SONUÇ

Alman Federal İş Mahkemesi tarafından oluşturulan şartlar altında işverenin gerçek baskı feshini uygulayabilmesi mümkündür. Ancak bu şartların sıkı bir şekilde denetlenmesi gerekir. İşverenin baskı uygulayanlara karşı kendisinden beklenen, almak zorunda olduğu önlemler değerlendirilirken, objektif olarak her somut olaya göre değerlendirme yapılmalıdır. İşverenin bu yükümlülüğü, baskıya neden olan suçun niteliği önemli olmaksızın, her zaman mevcuttur. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde, feshin baskıyı önlemek için tek çözüm yolu olup olmadığı değerlendirilmeksizin, yapılan fesih sırf bu nedenle geçersiz bir fesih olarak kabul edilir. Dolayısıyla mahkemenin, işverenin baskıyı uygulayanları bu baskıdan vazgeçirebilmek adına elinden gelen tüm çabayı göstermediği ve ortada ağır ve devamlılık arz eden bir baskı olmadığı gerekçesiyle verdiği karar yerindedir.

<sup>55</sup> İlgili karar için bkz. Y. 9. HD., E. 2009/15500, K. 2010/6077, T. 8.3.2010, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr., E.T.15.5.2018.



Türk hukukunda işyeri dışında iş ile ilgili olmaksızın işlenen suçlar açısından yapılan fesihlerin İş Kanunu m. 25/IV' e uymaması halinde, m. 25/II, e' ye dayandırıldığı görülmektedir. Hâlbuki yukarı da açıkladığımız gerekçeler nedeniyle, bu fesihlerin m. 25/II, e' ye dayandırılması mümkün değildir. Bu nitelikteki suçlar açısından, üçüncü kişilerin ya da işverenin diğer çalışanlarının ilgili işçinin işten çıkarılması için baskı yapması ve işverenin ekonomik ya da hukuki tehdit altında olması halinde, baskı feshine yer verilebilir. Zira burada her ne kadar işçinin suça konu davranışı kanaatimizce fesih sebebi olarak nitelendirilemese de baskı nedeniyle işverenin ve doğal olarak işyerinin ekonomik ya da hukuki tehdit altında olması hali; işletmenin, işyerinin ve işin gereklerini nedeniyle feshine yol açabilecek niteliktedir. Dolayısıyla şartları sıkı kurallar silsilesine bağlanmış gerçek baskı feshinin, hukukumuzda kabul edilmesi daha yerinde olacaktır.

## KAYNAKÇA

- AKYİĞİT, Ercan: İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, Cilt 1, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2008.
- AKYİĞİT, Ercan: “İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 16, Aralık 2009, s. 53-62.
- AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, 11. Basım, İstanbul 2016.
- ALPAGUT, Gülsevil: “İş Kanunu’nun 22. maddesinin Uygulama Alanı”, Legal İSGHD, 9/2006.
- ALPAGUT, Gülsevil: “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2006, Y.1, S.1, s. 71-83.
- ALPAGUT, Gülsevil: İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, İstanbul 2010.
- ALPAGUT, Gülsevil: “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 31, Yıl: 2011.
- AYDIN, Ufuk: “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2011, Yıl 6, Sayı 23, s. 22-36.
- APS/ DORNER, Klements/ VOSSSEN, Reinhard: Kündigungrechts Grosskommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, 4. Auflage, München 2012.
- ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, 30. Bası, İstanbul 2017.
- BAYSAL, Ulaş: “Şüphe Feshi Kavramı ve Şüphe Feshine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 35, Y. 2016, s. 83-97.
- BEDÜK, Mehmet Nusret: “İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı”, Prof. Dr. Sarper SÜZEK’ e ARMAĞAN, İstanbul 2011.

- DEMİRCİOĞLU, Murat/ CENTEL, Tankut: İş Hukuku, Beta Yayıncılık, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 18. Baskı, İstanbul 2015.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: “Şüphe Feshi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 11, Y. 2008, s. 65-72.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: “Hizmet Sözleşmesi”, Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu Makaleler Tebliğler, İstanbul 2012.
- ErfK/ MULLER-GLOGE, Rudi: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Auflage, München 2013.
- ErfK/ OETKER, Harmut: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Auflage, München 2013.
- ESENER, Turhan: İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 1978.
- EYRENCİ, Öner: “4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Değerlendirme”, Legal İSGHD, Yıl 2004, C. 1, S. 1.
- EYRENCİ, Öner/ TAŞKENT, Savaş/ ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, İstanbul 2016.
- HWK/ SANDMANN, Bernd: Arbeitsrecht Kommentar, 5. Auflage, Köln 2012.
- KESER, Hakan: “İşçi Davranışları Kapsamında İş Sözleşmesinin Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelimler Sebebiyle İşverenlerce Feshedilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 37, Y. 2017, s. 9-32.
- KILIÇOĞLU, Mustafa/ ŞENOCAK, Kemal: İş Kanunu Şerhi, Cilt 1, 2. Baskı, İstanbul 2008.
- KompaktKommentar/ SCHNEPPENDAHL, Heike: KompaktKommentar, Arbeitsrecht, 3. Auflage, Frankfurt am Main 2013.
- KORKMAZ, Fahrettin/ ALP, Nihat Seyhun: Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2014.
- LOWISCH, Manfred/ CASPERS, Georg/ KLUMPP, Steffen: Arbeitsrecht, 9. Auflage, München 2012.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2018.
- ÖZCAN, Durmuş: İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, Ankara 2013.
- ÖZKARACA, Ercüment: İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008.
- Palandt/ WEIDENKAFF, Walter: Bürgerliches Gesetzbuch Kommentar, 72. Auflage, München 2013.
- SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Yenilenmiş 7. Baskı, Ankara 2015.
- STAUDINGER/ PREIS, Ulrich: Staudinger Arbeitsrecht Kommentar, Berlin 2011
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 16. Baskı, İstanbul 2018.
- TUNÇOMAĞ, Kenan/ CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 7. Baskı, İstanbul 2015.
- YÜREKLİ, Sabahattin: Türk Borçlar Kanunu’na Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2014.