

İş Güvencesi Hükümleri Dışında Kalan Feshe Karşı Koruma Normları

Norms of Protection Against Dismissal Beyond the Employment Security Framework

Elif KESKİN ŞAHİN*

Öz

İş sözleşmesinin devamının sağlanması için benimsenen ve iş hukukunun temel prensiplerinden olan feshin son çare olması ilkesi, en basit haliyle feshi önleyebilecek daha hafif önlemlere başvurulmasını ifade eder. Fesihle ulaşılmak istenen sonuca, ölçülülük ilkesi uyarınca başka önlemler alınarak ulaşılabiliyorsa yapılan fesih geçerli olmaz. İş sözleşmelerinin devamlılığı amacıyla fesihten önce başka elverişli araçlarla problem çözülmeye çalışılmalıdır. Feshin son çare olması ilkesi, 4857 sayılı Kanunda açıkça düzenlenmemişse de Kanunun 18. maddesinin gerekçesinde, işverenden beklenenin feshe son çare olarak bakması olduğu belirtilmiştir. İş sözleşmesinin feshedilmesi, işçinin korunması ve işletmelerin devamlılığı açısından arzu edilmeyen bir durumdur. Ekonomik yönden işverene bağımlı olan işçinin iş sözleşmesinin mümkün olduğunca devam ettirilmesi, iş hukukunun temel ilkelerinden işçinin korunması ilkesine hizmet edeceği gibi iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde işlerlik kazanan feshin son çare olması ilkesine de hizmet eder. Feshe karşı koruma dar anlamda feshe karşı koruma ve geniş anlamda feshe karşı koruma olarak ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur. Dar anlamda feshe karşı koruma, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle derhal fesih yolu ile veyahut ihbar sürelerine uyarak geçerli sebeple fesih yolu ile sona erdirilmesini ve bu fesih kararının, yargı denetiminden geçerek işçinin korunmasını ifade ederken; geniş anlamda feshe karşı koruma, iş sözleşmelerinin olabildiğince ayakta tutulmasını ve bu yönde önlemler alınmasını ifade eder. Çalışmamızda, feshe ilişkin kısa bir bilgi verildikten sonra geniş anlamda feshe karşı koruma normları incelenecektir. Bu kapsamda, iş güvencesine tabi olmayan iş sözleşmelerinin devamlılığını amaçlayan normlardan olan kısa çalışma, ücretsiz izin, mesleki amaçlı eğitim, çalışma koşullarında esaslı değişiklik, geçici süreli askerlik veya kanuni ödevin yerine getirilmesi, sağlık nedenleri, annelik izni, zorlayıcı nedenler, işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması ve grev ve lokavt gibi iş sözleşmelerini askıya alan haller, kıdem tazminatı ve kötüniyet tazminatı, bu müesseselerin uygulanma koşulları ve iş sözleşmelerine etkileri, feshin son çare olması ilkesi gözetilerek açıklanacaktır.

Anahtar Kelimeler

Fesih, Ultima ratio, Kısa çalışma, Ücretsiz izin, Askı

Hakemli Araştırma Makalesi / **Makale Geliş Tarihi:** 15.12.2024 – **Makale Kabul Tarihi:** 10.06.2025.

Atıf: Elif KESKİN ŞAHİN ‘İş Güvencesi Hükümleri Dışında Kalan Feshe Karşı Koruma Normları’ (2025) 3(2) TRÜHFD 260-297.

* Öğr. Gör., Avrasya Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Mahkeme ve Büro Hizmetleri Bölümü; Doktora Öğrencisi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı, keskine@ankara.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7361-1820.

Abstract

The principle of "termination as a last resort" (ultima ratio), which is one of the fundamental principles of labor law and aims to ensure the continuation of the employment contract, essentially requires the employer to resort to less severe measures that can prevent termination. If the goal intended to be achieved through termination can be attained by alternative means in accordance with the principle of proportionality, the termination will not be deemed valid. In order to maintain the continuity of employment contracts, problems should be addressed by other appropriate means before resorting to dismissal. Although this principle is not explicitly regulated under Law No. 4857, the rationale of Article 18 states that employers are expected to consider termination only as a last resort. The termination of an employment contract is an undesirable outcome both in terms of the protection of employees and the continuity of enterprises. Ensuring the continuation of the employment contract for employees who are economically dependent on the employer not only serves the fundamental labor law principle of protecting employees, but also supports the application of the principle of termination as a last resort.

Protection against dismissal is categorized into two forms: narrow and broad. In the narrow sense, protection against dismissal refers to the legal safeguards afforded to the employee when a fixed-term employment contract is terminated by the employer either through immediate dismissal for just cause or by observing the notice periods for a valid reason. In this context, the validity of such dismissals is subject to judicial review to ensure the protection of the employee. In the broad sense, protection against dismissal entails the implementation of measures aimed at preserving employment contracts to the greatest extent possible.

In this study, following a brief overview of termination, the legal norms constituting broad protection against dismissal will be examined. Within this scope, mechanisms that aim to maintain the continuity of employment contracts not covered by job security provisions—such as short-time work, unpaid leave, vocational training, substantial changes in working conditions, temporary military service or fulfillment of legal obligations, health-related reasons, maternity leave, force majeure, pretrial detention or imprisonment of the employee, and suspension of employment due to strikes and lockouts—will be analyzed. Additionally, the application conditions and impacts of legal institutions such as severance pay and bad faith compensation on employment contracts will be explained in light of the principle of termination as a last resort.

Keywords

Rescission, Ultima ratio, Short working, Non – Paid leave, Suspension

GİRİŞ

İş hukukunda kabul edilen prensiplerin başında, işçinin korunması ilkesi vardır. İşverene göre daha dezavantajlı bir konumda olduğu kabul edilen işçinin korunması için çeşitli prensipler ve normlar bu ilkenin bir sonucu olarak kabul edilmiştir. Feshe karşı koruma ilkesi, işçinin korunması ve iş sözleşmesinin devamının sağlanması amacıyla öngörölmüş ilkelerden birisidir. İş Kanununda açık bir düzenleme olmamasına karşın, hukukumuzda Alman ve Fransız hukuklarında olduğu gibi bu ilkenin uygulanması gerekliliği konusunda

görüş birliği vardır. Geniş anlamda feshe karşı koruma, işçinin korunması ve iş sözleşmelerinin devamlılığının sağlanması ilkelerinin yanı sıra sosyal devlet ilkesine ve istihdamın devamlılığı ilkelerine de dayanır. İş sözleşmesinin feshinin önlenmesi veya geciktirilmesi amacıyla çeşitli kanunlarda birtakım tedbirler öngörülmüştür. Bu önlemlerin başında, 4857 sayılı Kanunun 18. maddesi gelir. Feshin geçerli sebebe dayandırılması kenar başlığını taşıyan maddenin gerekçesinde, açıkça feshin son çare olması ilkesi telaffuz edilmemişse de, işverenden beklenenin feshi son çare olarak görmesinin beklendiği belirtilmiştir. Yine İş Kanununda çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması, ücretsiz izin, annelik izni, iş sözleşmesini askıya alan haller, kötüniyet tazminatı gibi müesseselerin öngörülmesi, tarafların uyuşmazlığı fesihten önce başka yöntemlerle çözmeleri amacıyla getirilmiş yöntemlerdir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Sağlık Sigortası Kanununun geçici madde 10 ve devamında düzenlenen kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği ile, ekonomik kriz ve genel salgın gibi sebeplerle işyerinde çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya tamamen durduğu durumlarda, devlet desteği ile iş sözleşmelerinin devamının sağlanması ve böylece fesih yoluna gidilmeden iş sözleşmelerinin ayakta tutulması amaçlanır. 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi ile kıdem tazminatı düzenlenmiştir. Kıdem tazminatı ile iş sözleşmelerinin feshinin işveren açısından maliyetli bir hale getirilmesi amaçlanmıştır. Böylece işveren düşünmeye sevk edilir ve maliyetli bir fesih yapmaktansa iş sözleşmesini ayakta tutmayı sağlayan bir çözüm yöntemi bulması arzu edilir. İşçinin çalışma hayatında kendini güvende hissetmesi, en ufak bir olayda iş sözleşmesine son verilemeyeceğini bilmesi, işçinin verimliliğini artırırken; işyerinde de üretimin devamlılığını sağlar.

Feshin son çare olması ilkesinin benimsenmesi ile işverenlerin keyfi uygulamalarla işçilerinin iş sözleşmelerini sona erdirmelerinin engellenmesi amaçlanırken, bir yandan da sosyal ve ekonomik dengenin bozulmamasının önüne geçilmeye çalışılır. Feshin son çare olarak uygulanması, hem işçinin hem de işverenin menfaatinde. Zira işçi açısından, çalışmasının karşılığı olarak aldığı ve hayatını idame ettirmesi için gerekli olan ücreti güvence altına alınırken; işveren açısından, işletmesinin devamlılığı sağlanmış olur. Böylece her iki taraf açısından da ölçülü ve yararlı bir durum ortaya çıkar.

Çalışmamızın konusunu, iş güvencesi hükümleri dışında kalan feshe karşı koruma normları oluşturmaktadır. Birinci bölümde, önce genel olarak fesih kavramı açıklanacaktır. Daha sonra feshe karşı koruma kavramı üzerinde durulacak ve dar anlamda feshe karşı koruma ve geniş anlamda feshe karşı koruma olarak ikili bir ayrıma gidilecektir. Sonrasında ise feshin son çare olması ilkesi irdelenecektir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde, iş akdinin feshini önleyici tedbirler, kısa çalışma kavramından başlayarak; tanım hukuki niteliği, uygulanma koşulları ve iş sözleşmesine etkisi perspektifinde açıklanacak ve çalışmanın devamında genel olarak bu sistematik takip edilerek açıklamalara devam edilecektir. Kısa çalışma kavramından sonra ücretsiz izin kavramı, mesleki amaçlı eğitim kavramı, çalışma koşullarında esaslı değişiklik kavramı, iş akdinin askıda kaldığı durumlar, kıdem tazminatı ve kötüniet tazminatı kavramları aynı sistematik çerçevesinde incelenecektir.

Çalışmamız sonuç bölümü ile sona erecektir.

I. İŞ HUKUKUNDA FESHE KARŞI KORUMA

A. Fesih Kavramı

Fesih, devam etmekte olan hukuksal bir ilişkiyi tek taraflı olarak, ileriye dönük olmak üzere sonuçlandıran bozucu yenilik doğuran irade beyanıdır.¹ İş sözleşmesinin feshi ise iş sözleşmesinin tek taraflı irade beyanı ile sona erdirilmesini mümkün kılan, bozucu² ve inşai nitelikte bir haktır.³

İş sözleşmeleri, süreli fesih ve haklı nedenle derhal fesih yollarına başvurularak sonlandırılabilir. Süreli fesih yolu, olağan fesih yoludur ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinde uygulama alanı bulur. Haklı nedenle derhal fesih yolu ise olağanüstü fesih yoludur ve hem belirsiz süreli sözleşmelerde hem de belirli süreli sözleşmelerde işlerlik kazanabilir.⁴

B. Feshe Karşı Koruma Kavramı

1. Genel Olarak

İş sözleşmelerinin devamlılığının sağlanması ve en ufak bir uyuşmazlıkta feshedilmeyip koruyucu tedbirlere başvurulması, işçi ve işveren açısından arzu edilen bir durumdur. İşçilerin

¹ Ejder Yılmaz, *Hukuk Sözlüğü* (Yenilenmiş 7. Baskı, Yetkin Yayınları 2017) 246; M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt – 1* (Gözden Geçirilmiş 16. Baskı, Vedat Kitapçılık 2018) 436 vd.

² Sarper Süzek, *İş Hukuku* (Yenilenmiş 18. Baskı, Beta Yayınları 2019) 503; Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (24. Baskı, Yetkin Yayınları 2019) 1410; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (24. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2019) 98; Aslı Sümer Önder, 'İşçinin İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi' (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi 2011) 11.

³ Fesih beyanının karşı tarafa varması gerekir ancak karşı tarafın kabulüne gerek yoktur. Sözleşme, geleceğe etkili olarak sona erer. Fesih, şarta bağlanamaz. Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (Güncellenmiş 2. Baskı, Lykeion Yayınları 2018) 221; E. Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (Yenilenmiş 10. Baskı, Yetkin Yayınları 2019) 262; Serkan Elmas, *Türk İş Hukukunda Haksız Fesih* (Lykeion Yayınları 2018) 7 vd.

⁴ Sarper Süzek, *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi* (Savaş Yayınları 1989) 9; Elmas (n 4) 8.

iş sözleşmelerinden kaynaklanan çeşitli rizikolar mevcuttur. Örneğin işçi, işverene karşı iş görme edimini yerine getirirken iş kazasına veya meslek hastalığına maruz kalabilir. Bu durum işçi açısından bedeni ve manevi zararların doğmasına neden olabilir. İş kazası ve meslek hastalığından sonra başlarına işçinin iş sözleşmesi ile alakalı olarak gelebilecek en olumsuz durum, iş sözleşmelerinin feshedilerek işsiz kalmalarıdır. Zira işçinin geçim kaynağı, iş görme edimi karşılığında aldığı ücrettir. İşverenin işletmesinin devamlılığı da üretimle sağlanır. Yani işverenin de işçinin iş gücüne ihtiyacı vardır. Her iki tarafın da çıkarlarına hizmet eden feshe karşı koruma müessesesi, feshin son çare olması ilkesinin bir gereğidir.⁵

Feshe karşı koruma kavramı, dar anlamda feshe karşı koruma ve geniş anlamda feshe karşı koruma olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

2. Dar Anlamda Feshe Karşı Koruma

Dar anlamda feshe karşı koruma, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin, işverence haklı nedenle derhal feshi yanında, bildirimli fesihte de geçerli bir neden gösterilmesi zorunluluğunun aranması ve feshin yargı denetimine tabi tutulması yoluyla iş sözleşmelerinin korunmasıdır. Haklı ya da geçerli nedene dayanmayan fesihlerde, işçinin feshe karşı korunması için; iş sözleşmesinin feshinin geçersiz sayılması, işçinin işe iadesinin gerçekleştirilmesi veya işverenin ağır tazminatlara mahkûm edilmesi gibi önleyici tedbirlere başvurulur.⁶

Dar anlamda feshe karşı koruma kavramı ile genellikle iş güvencesi hükümleri kastedilir.⁷

İş güvencesi, işverenin geçerli olmayan nedenlerle fesih yapmasını engelleyen; işverenin geçersiz nedenle fesih yapması durumunda ise işçi lehine özel bir tazminat öngören müessesedir.⁸

İş güvencesi kavramı, işçinin geleceğine güven duyması ve aynı zamanda iş sözleşmesinin aniden feshedileceği ve geçim kaynağı olan ücretinden yoksun kalacağı

⁵ Süleyman Başterzi, 'Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri' (2005) 54(3) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi 53, 64.

⁶ ibid 53.

⁷ İş güvencesi hükümleri, iş ilişkisinin devamının sağlanması için işçinin hem çalışma hakkını korur hem de işverenin fesih hakkını sınırlayarak işçiyi feshe karşı korur. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 278.

⁸ Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 533.

endişesini yaşamaması amacıyla öngörülmüştür.⁹ Temelinde, işçilerin istihdamda sürekliliğinin sağlanması ve işverenin keyfi hareket etmesinin önlenmesi düşüncesi vardır.¹⁰

İş güvencesi hükümlerinin daha etkili bir şekilde uygulanması amacıyla, asıl işveren – alt işveren, belirli süreli iş sözleşmeleri, ödünç iş ilişkisi gibi kurumların iş güvencesi hükümleriyle uyumlu olarak düzenlenmesinin yanı sıra; kısa çalışma uygulaması gibi gelir güvencesi getiren kurumlar da düzenlenmiştir.¹¹

3. Geniş Anlamda Feshe Karşı Koruma

Geniş anlamda feshe karşı koruma kavramı, işverenin fesih hakkını sınırlayan ve iş sözleşmelerini olabildiğince ayakta tutmaya çalışan yasal veya sözleşmesel bütün önlemleri bünyesinde barındırır.¹² Geniş anlamdan feshe karşı korumanın teorik temelinde, işçinin korunması ilkesi, feshin son çare olması ilkesi, istihdamın devamlılığının sağlanması ilkesi, sosyal devlet ilkesi, ölçülük ilkesi ve iş sözleşmelerinin sürekliliği ilkesi gibi ilkeler yer alır.¹³

C. Feshin Son Çare Olması İlkesi

Feshin son çare olması (ultima ratio) ilkesi, işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilebilmesi için, işçinin daha kötü çalışma şartlarında dahi çalıştırılabilme olanağının kalmadığı durumlarda son çare olarak feshe başvurulmasını ifade eder.¹⁴ Bu ilkenin öngörülmesi, iş güvencesi müessesesinin temelinde yatan iş sözleşmesine bağlılığın esas, feshin ise istisna olduğu düşüncesinden kaynaklanır. Ultima ratio ilkesine göre işverenin, işçisinin iş sözleşmesini feshedebilmesi için bu sözleşmenin sürdürülebilmesinin kendisi için çekilmez hale gelmiş olması gerekir.¹⁵

Feshin son çare olması ilkesi, tüm fesihlerde uygulama alanı bulur¹⁶; ancak genellikle işverenin feshinde gündeme gelir. Çünkü işçiye göre daha avantajlı bir konumda olan işveren,

⁹ ibid 533.

¹⁰ Başterzi (n 6) 56.

¹¹ Süzek, *Askı* (n 5) 14; Başterzi (n 6) 54 vd.

¹² Başterzi (n 6) 53.

¹³ Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 601 vd.; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. Baskı, Beta Yayınları 2023) 648 vd.

¹⁴ Fesihten daha hafif tedbirlerin alınması mümkünse artık feshe başvurulmamalıdır. Fesihten kaçınma olanağı değerlendirilmelidir. Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 580 vd.; Kazım Yücel Dönmez, *İş Hukukunda Tazminatlar* (2. Baskı, Yetkin Yayınları 2008) 247.

¹⁵ Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 581; Başterzi (n 6) 58. Feshin son çare olduğunun işverence ispatlanması gerekir. Salt geçerli nedenin ispatlanması, feshin son çare olarak uygulandığını göstermez; işverenin fesihten başka çaresinin kalmadığını da ispatlaması gerekir. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 290.

¹⁶ Feshin son çare olması ilkesinin sadece işletmesel sebeplerle yapılacağına ilişkin görüş için bkz. Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku* (Güncellenmiş 6. Baskı, On İki Levha Yayınları 2024) 724 vd.

ekonomik menfaatlerle işçinin iş sözleşmesini keyfi bir şekilde sonlandırabilir veya şartlarını değiştirebilir. İşte bu ilke, işverenin iradesi üzerinde etkili olur ve işletme yönetimi ile liberal piyasa ekonomisi sistemine müdahale niteliği taşır. İşveren, ancak başka bir yolla amaçladığı sonuç gerçekleşmeyecekse fesih yoluna başvurabilir. Aksi halde geçersiz fesih yapmış sayılır.¹⁷

Feshin son çare olması ilkesinin haklı nedenle derhal fesihlerde uygulanıp uygulanamayacağı doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre kanun koyucu, taraflar açısından haklı nedenle derhal feshi iş sözleşmesinin, taraflardan birisi için çekilmez hale geldiği düşüncesi ile öngörmüştür. Sözleşmenin devamı, objektif iyiniyet kuralları gereği artık mümkün değildir; dolayısıyla tarafların iş sözleşmesini devam ettirmeleri için zorlanmaları güven esasına dayalı iş hukuku prensiplerine uygun düşmez. Zira İş Kanunu madde 25, önlem alınmasına gerek kalmadan, hatta belirli bir süre dahi beklenmeden iş sözleşmesinin sonlandırılabilmesine imkân tanır. Bu haliyle fesihten önce başka çözüm yolları aranması pratiğe, hakkaniyete ve hukuka uygun olmaz.¹⁸

Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göre ise haklı nedenle fesih sebepleri ciddi gerekçeler açısından öngörülmüşse de feshin son çare olması ilkesi öncelikli olarak uygulanmalıdır. Bu görüş taraftarları işçi lehine genişletici yorumu gerekçe gösterirler. İşverenin haklı nedenle derhal fesih nedeni mevcut olsa dahi daha hafif bir yaptırım öngörülmesi mümkünse bunun öngörülmesi gerektiği savunulur.¹⁹

Yargıtay, konuya ilişkin bir kararında “İşverenin 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/I-b maddesi uyarınca iş sözleşmesinin feshi kural olarak geçerli nedene dayanır. Ancak, bu halde dahi feshin son çare olması gerekir. İşyerinde davacının yapabileceği iş olup olmadığı araştırılmamıştır. Başka bir anlatımla davacının iş sözleşmesinin feshinden önce feshin son çare olduğu ilkesinin uygulanıp uygulanmadığı dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Davalıya ait işletmenin kapasitesi ve davacının nitelikleri dikkate alınarak, gerekirse işyerinde keşif yapılmak suretiyle durumuna uygun hafif bir işte değerlendirilme olanağının bulunup bulunmadığı araştırılarak sonucuna göre feshin geçerli nedene dayanıp

¹⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 289; Başterzi (n 6) 58.

¹⁸ Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 719 vd.; Sümer, *İş Hukuku* (n 3) 119 vd. Kandemir’e göre Alman doktrininde ve yargı uygulamasında olduğu gibi hukukumuzda da işçinin davranışlarından kaynaklanan fesihlerde de son çare ilkesi dikkate alınmalıdır ve güven ilişkisi zedelenmiş olsa dahi, son çare ilkesini dışlayan sınırlamalardan kaçınılmalıdır. Her somut olayın kendi özelinde değerlendirilmesi daha doğru olur. Bkz. Artür Karademir, *İş Güvencesinde Son Çare İlkesi* (1. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2021) 137 vd.

¹⁹ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (n 14) 648 vd.

dayanmadığı belirlenmelidir.” demek suretiyle haklı nedenle fesih halinde dahi, feshin son çare olması ilkesinin işlerlik kazanması gerektiğini hüküm altına almıştır²⁰.

Feshin son çare olması ilkesi uygulanırken bunun ölçülülük ilkesine uygun olması gerekir. Bu uygulamanın sınırı, işverenin işletmesel karar özgürlüğüdür. Her ne kadar işçinin korunması²¹ öncelikle gözetilse de, işverenden fazla masraflı fedakârlıklar göstermesi beklenemez. Taraflar arasındaki menfaat dengesi gözetilmelidir.²² Feshin son çare olması ilkesi uygulanırken ölçülülük ilkesine uygun olarak hareket edilmesi gerektiği Yargıtay’ca da, *“İşveren amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu işletmesel kararlar alabilir. Ancak, işletmesel karar sonucunda, tedbir olarak düşünülen feshin zorunlu hale gelmiş olması gerekir. Başka bir anlatımla işverenin fesih konusunda keyfi kararları yargı denetimine tabidir. İşletmesel kararın amacı, yargı denetimi dışındadır. Ancak, bu hakkın kötüye kullanıldığı iddia edildiğinde keyfilik denetimine ve ayrıca feshin son çare olması ilkesi ve işyeri gereğinin kaçınılmaz olup olmadığının denetimi kapsamında ölçülülük ve gereklilik denetimine tabi tutulabilir. Ölçülülük denetiminde feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil, teknik denetim kapsamında, bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde, kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır. Gereklilik denetimi de, işveren tarafından gerçekleştirilen yeniden yapılanma önlemlerinin yasa ve sözleşmelere uygun olup olmadığına indirgenmelidir.”* Denilmek suretiyle belirtilmiştir²³.

II. İŞ AKDİNİN FESHİNİ ÖNLEYİCİ TEDBİRLER

İş sözleşmelerinin geçerli olarak sona erdirilebilmesi için bu feshin geçerli veya haklı bir neden dayanması ve başka bir çarenin kalmamış olması gerektiği yukarıda belirtilmişti. İşverenin işçi ile aralarında bağitlanmış olan iş sözleşmesini geçerli bir şekilde feshedebilmesi için bu feshin son çare olması ilkesine uygun olması gerekir. Fesihten farklı bir önlem alınarak iş sözleşmesinin ayakta tutulması mümkün ise önce bu yol ve yöntemler denenmeli, yine çözüme ulaşılamazsa ancak o zaman fesih yoluna gidilmelidir. Ancak son çare ilkesinin uygulanabilir nitelikte ve elverişli olması gerekir. İşveren açısından aşırı külfet doğuran veya

²⁰ Yargıtay 9 HD, E 2006/3213 K 2006/5521, 6.3.2006, aksi yönde bir kararı için bkz. Yargıtay 9 HD, E 2017/10662 K 2019/20562, 25.11.2019.

²¹ Süzek, *Askı* (n 5) 16.

²² Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 582; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 4) 291; Başterzi (n 6) 59.

²³ Yargıtay 9 HD, E 2007/16151 K 2007/30228, 15.10.2007, Yargıtay 9 HD, E 2007/33518 K 2008/10645, 28.4.2008.

işletmenin izlediği amaca aykırı olan önlemlerin alınması veya işçiye yeni iş yaratılması beklenemez²⁴.

Feshin son çare olarak uygulanması ilkesi uyarınca, bizim de çalışmamızda değineceğimiz; kısa çalışma, ücretsiz izin, mesleki amaçlı eğitim, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması, iş sözleşmesinin askıya alınması, kıdem tazminatı ve kötüniyet tazminatı gibi tedbirlerin alınması gündeme gelebilir. Bu tedbirlerin yanı sıra, işçinin ücretinin düşürülmesi, yıllık ücretli izin kullandırılması, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı gibi tedbirlere başvurulması da mümkündür.

A. Kısa Çalışma

1. Tanımı

Kısa çalışma, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz, genel salgın ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı geçmemek üzere yapılan çalışmayı ifade eder.²⁵

Her ne kadar bir işletme bünyesinde gerçekleşen ekonomik risklerin muhatabı işverense de, kısa çalışma uygulaması ile bu risk işçi ve işveren arasında bölüştürülmeye çalışılmıştır. İşçinin menfaatlerinin korunması yanında, işverenin ve işletmenin menfaatlerinin de korunması gerekir. İşletmenin devamlılığının sağlanması, işçiyi de dolaylı olarak korur. Zira işletmenin ekonomik olarak sıkıntıda olması sonucu kapanması, işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesine ve işsiz kalmasına yol açar. Bu da hem iş sözleşmesinin korunmasını amaçlayan feshin son çare olması ilkesine uygun olmaz hem de istihdamın devamını zedeler. Yani işveren, önce kısa çalışma uygulamasına başvurmalıdır; yine de sorunu çözemiyorsa ancak bu durumda son çare olarak feshe başvurabilir.²⁶

Kısa çalışma uygulamasının öngörülmesindeki amaç, ekonomik, bölgesel veya sektörel krizler ile zorlayıcı sebeplerin işyerinde oluşturacağı olumsuz etkilerin azaltılmaya çalışılmasıdır. Bu uygulama aslında bir tedbir niteliğindedir ve geçicidir. Kriz zamanlarında

²⁴ Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 636.

²⁵ Bir başka tanıma göre kısa çalışma, kanunda sayılan nedenlerle ekonomik açıdan zor duruma düşen işletmelerde, işçi ve işverenlerin çıkarlarının sosyal sigorta sistemi içinde uzlaştırıldığı, işin kısmen veya tamamen durdurulduğu veyahut çalışma sürelerinin azaltıldığı bir durumdur. Yasemin Yücesoy, *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ile Salgın Hastalık Halinde Uygulanan Diğer Hukuki Kurumlar* (Adalet Yayınları 2020) 25.

²⁶ Başterzi (n 6) 64; Nurtaç Endes, *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma* (Adalet Yayınları 2017) 8; Yücesoy (n 19) 27; Artür Karademir, (n 17) 256 vd.

veya zorlayıcı sebeplerin mevcut olması halinde kısa çalışma uygulamasına geçilerek işçilerin ücretsiz izne çıkartılmasının veya iş sözleşmelerinin feshedilmesinin önüne geçilmeye çalışılır. Aynı şekilde kısa çalışma uygulamasına geçilerek işyerinin daha fazla zarara uğraması da engellenir. Böylece kriz dönemlerinde, hem işçinin ücretinin bir kısmını alabilmesi garanti altına alınmış olur hem de istihdamın devamı sağlanır ve işveren de işçilerini kaybetmemiş olur.²⁷

Kısa çalışma uygulaması, ilk olarak 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu²⁸ ile yürürlüğe girmiştir. Daha sonra çeşitli değişikliklere uğrayarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu²⁹ ile güncel halini almıştır.³⁰

2. Hukuki Niteliği

Kısa çalışmanın hukuki niteliğine ilişkin çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Bunlar: iş sözleşmesinde değişiklik olduğu görüşü, alacaklının temerrüdü niteliğinde olduğu görüşü ve kanunun imkân verdiği bir askı hali olduğu görüşüdür.³¹

İş sözleşmesinde değişiklik olduğu görüşüne göre, iş sözleşmeleri, işçi ve işveren arasında sürekli borç ilişkisi doğuran bir müessesedir.³² İşveren tarafından kısa çalışma uygulamasına geçilmesi, geçici bir süre de olsa çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması anlamına gelir. Zira işçinin temel borcu, işverenin işinde çalışmak iken; işverenin temel borcu ise işçiye çalışması karşılığı ücret ödemektir. İşçinin normal çalışma süresinin altında çalışması veya hiç çalışmaması, işverenin de ücret ödeme borcunun bu oranda azalması anlamına gelir. Bu da iş sözleşmelerinde esaslı değişiklik niteliği taşır. İşte kısa çalışma uygulaması ile hem işçi açısından hem de işveren açısından mevcut durum daha katlanabilir hale getirilmeye çalışılmış ve feshin son çare olması ilkesi korunmuştur.³³

Esasen çalışma koşullarında değişiklik yapılabilmesi için işverenin bunu işçiye yazılı olarak bildirmesi ve işçinin de altı işgünü içinde yazılı olarak bu değişiklik teklifini kabul

²⁷ Başterzi (n 6) 66; Endes (n 20) 11; Mustafa Baysal, *Covid – 19 Özel Bölümüyle Kısa Çalışma Rehberi* (Seçkin Yayınları 2020) 23.

²⁸ İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.5.2003, RG 10.6.2003/25134.

²⁹ İşsizlik Sigortası Kanunu, Kanun Numarası: 4447, Kabul Tarihi: 25.8.1999 RG, 8.9.1999/23810.

³⁰ 26/5/2008 tarihinde kısa çalışma, İş Kanunu bünyesinden çıkarılarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenmiştir. Böylece Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunundaki işçiler de bu kapsama dâhil edilmiştir. 25/2/2011 tarihinde ise kısa çalışmanın kapsamı genişletilmiş ve sektörel ve bölgesel kriz halleri de kısa çalışma yapılabilecek durumlara dâhil edilmiştir.

³¹ Yücesoy (n 19) 44; Endes (n 20) 14.

³² Endes (n 20) 14.

³³ Başterzi (n 6) 64; Endes (n 20) 17.

etmesi gerekir. Aksi halde söz konusu değişiklik işçiye bağlamayacaktır. Yani kural olarak, işverenin yönetim hakkı³⁴, çalışma koşullarında tek yanlı değişiklik yapmayı kapsamaz.³⁵ Ancak doktrindeki bir görüşe göre, kısa çalışma uygulaması, çalışma süresinin kısaltılması şeklinde uygulanıyorsa işçinin bu değişiklik önerisini kabul ettiği varsayılır. Eğer işçi, kısa çalışma uygulamasını reddederse işveren, gerekçesini yazılı olarak açıklamak ve bildirim sürelerine uymak suretiyle, İş Kanunu madde 22 kapsamında, işçinin iş sözleşmesini fesheder.³⁶

İlgili görüşe göre, işçinin iş sözleşmesi kapsamında çalışma süresinin ve çalışması karşılığı aldığı ücretin önemli ölçüde değişmesine rağmen, bu değişikliğin işçinin onayı ile değil, Türkiye İş Kurumunun kararı ile yapılması sebebiyle eleştirilmektedir. Yine esaslı değişikliğin, uzun vadeli değişiklikleri ifade etmesi, ancak kısa çalışma halinin geçici nitelikte bir tedbir olması da bu görüşün eleştirildiği noktalardan birisidir.³⁷

Alacaklının temerrüdü olduğu görüşü, TBK madde 408 hükmünden yola çıkar. Şöyle ki, işveren, iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. İş sözleşmesinden doğan bir borcun ifa edilmesi için işçi, ifa teklifinde bulunuyor, ancak bu teklif işverence haklı sebep gösterilmediği halde kabul edilmiyorsa, işveren temerrüde düşmüş olacaktır.³⁸ Bu görüş, kısa çalışmanın kabul edilebilmesi için genel ekonomik kriz, sektörel ve bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerin varlığının aranması ve işverenin bu durumların ortaya çıkmasında bir kusurunun olmaması sebebiyle eleştirilmektedir. Ayrıca işverenin işçiye ücret ödeme borcu, alacaklı temerrüdü süresince devam ederken; kısa çalışma uygulamasında işverenin ücret ödeme borcu devam etmez veya çalışma süresi temel alınarak işçiye orantılı bir ücret ödenir. Kısa çalışma durumunda işverenin ücret ödeme borcu askıdadır.³⁹

³⁴ İşverenin vereceği talimatlarla, yasa, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmelerine aykırı olmamak üzere, işin yürütümünü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına yönetim hakkı denir. İş sözleşmelerinde, iş görme borcunun konusu ve çalışma koşulları genel hatlarıyla belirtilir. Ancak bazı alanlarda ise boşluk olacağı muhakkaktır. İşte bu boşluklar, işverenin yönetim hakkını kullanması ile doldurulurlar. Sarper Süzek, *Askı* (n 5) 107.

³⁵ Yücesoy (n 19) 48.

³⁶ Başterzi (n 6) 69.

³⁷ Derya Akat, *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma* (Adalet Yayınevi 2017) 20.

³⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 371.

³⁹ Akat (n 31) 22.

Kanunun imkân verdiği bir askı hali olduğu görüşüne göre, iş sözleşmesi kurulduktan sonra⁴⁰, tarafların edimlerini ifa etmesine engel bir mücbir sebep veya umulmadık hal ortaya çıkarsa ve bu hal, geçici bir nitelikte ise bu durumda ifanın mümkün olmadığı süre için iş sözleşmesinin feshi değil, askıda kalması gündeme gelir.⁴¹ Kısa çalışma süresi sona erdiği zaman, iş sözleşmesinin askıda kalma hali de sona erecektir.⁴²

3. Uygulanma Koşulları

Kısa çalışma uygulamasına başvurulabilmesi için öncelikle kısa çalışma yapılacak iş yerinin İşsizlik Sigortası Kanununa tabi olması gerekir.⁴³ Bu kanuna tabi işçilerin iş sözleşmelerinin türlerinin bir önemi yoktur.⁴⁴

Kısa çalışma uygulamasına başvurulabilmesinin bir başka koşulu ise genel ekonomik⁴⁵, sektörel⁴⁶ veya bölgesel⁴⁷ bir krizin bulunması veya zorlayıcı bir nedenin⁴⁸ bulunmasıdır.⁴⁹

Bir diğer şart, işyerinde çalışmanın kısmen veya tamamen durması veya önemli ölçüde azalmasıdır. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesi uyarınca, bir işyerinde kısa çalışma uygulamasına üç ayı geçmemek üzere başvurulabilir ve bu süre kısa çalışma süresini geçemez. İşyerinde işin

⁴⁰ Süzek, *Askı* (n 5) 116. Tarafımızca da ilgili görüş daha doğru bulunmaktadır.

⁴¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 371; Akat (n 31) 22; Endes (n 20) 22; Yücesoy (n 19) 45.

⁴² Endes (n 20) 23.

⁴³ Bu Kanunun kapsamına, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının a bendi ve ikinci fıkrası kapsamındakilerden bir iş sözleşmesine dayalı sigortalılar; 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52. maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar, aynı Kanunun ek 6. maddesi kapsamındaki sigortalılar; 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20. maddesinde belirtilen sandıklara tabi sigortalılar dâhildir.

⁴⁴ Akat (n 31) 37.

⁴⁵ Genel ekonomik kriz, ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları ifade eder.

⁴⁶ Sektörel kriz, ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumları ifade eder.

⁴⁷ Bölgesel kriz, ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi anlamda etkilenip sarsıldığı durumları ifade eder.

⁴⁸ Zorlayıcı neden, işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık veya seferberlik gibi durumları ifade eder. Zorlayıcı nedenlerle kısa çalışma uygulamasına başvurulmuşsa, kısa çalışma ödeneğinin ödenmesi için 4857 sayılı Kanunun 24/3. maddesi ve 40. maddesinde öngörülen bir haftalık sürenin geçmesi beklenir.

⁴⁹ Görüleceği üzere kısa çalışmanın uygulanmasını gerektiren haller işverenden değil, işyeri dışından kaynaklanmalıdır. Aksi halde kısa çalışma uygulamasına başvurulabilmesi mümkün değildir. Endes (n 20) 53.

kısmen veya tamamen durması, en az dört hafta süreyle olabilir. İşyerinde yapılan çalışmanın önemli ölçüde azalmasındaki kıstas ise işyerinin tamamında veya bir bölümünde, geçici olarak, en az üçte bir oranında çalışma sürelerinin azaltılmasıdır. Aksi halde, kısa çalışmanın varlığından söz edilemez; bu durum ancak iş sözleşmesinde değişiklik anlamına gelir ve bu halde de işçinin geçerli rızasının varlığı gerekir.⁵⁰

Kısa çalışma uygulamasının, Türkiye İş Kurumuna ve toplu iş sözleşmesi tarafı sendika varsa bu sendikaya bildirilmesi şarttır.

Kısa çalışma uygulamasına işveren başvurur. Bu başvuruyu gerekli formları doldurarak Çalışma ve İş Kurumuna yapar. İşveren, yazılı ve elektronik ortamda doldurduğu başvuru formunu İşkur'a verir. İşkur'un olumlu değerlendirmesi sonrasında kısa çalışma uygulamasına geçilir.⁵¹

4. İş Sözleşmesine Etkisi

Kısa çalışma uygulaması, işçinin iş sözleşmesinin teorik olarak askıya alındığı durumlardan birisidir.⁵² İşyerinde haftalık çalışma süresi önemli ölçüde azalmışsa, iş sözleşmesinin kısmen askıya alındığından söz edilemez; yani iş sözleşmesinin kısmen askıya alınması gibi bir durum söz konusu değildir.⁵³

İş sözleşmesinin askıya alındığının kabulü için ortaya çıkan nedenin teknik anlamda zorlayıcı neden olması şart değildir. Eğer işverenin tüm çabasına rağmen ifayı kabul etmesi imkânsız hale gelmişse ve bu imkânsızlığı gidermesi mutlak olarak olanaksızsa yine iş sözleşmesinin askıya alındığının kabulü gerekir.⁵⁴

Kural olarak, kısa çalışma uygulamasının süresi üç ayı aşamaz. Ancak üç ay geçmesine rağmen kısa çalışma uygulamasına geçilmesine neden olan durum hala mevcut ise işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Eğer işçi, iş sözleşmesini feshetmiyorsa bu durumda

⁵⁰ Akat (n 31) 44.

⁵¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Baysal (n 21) 42 vd.

⁵² Başterzi (n 6) 67; Akat (n 31) 56.

⁵³ Başterzi (n 6) 67.

⁵⁴ Ancak işverenin ifayı kabul edememesinin sebebi, ekonomik zorluklarsa bu durumda, tabii ki iş sözleşmesinin askıya alındığından değil, işletme riskinden söz edilir. ibid 67.

askı halinin kabul ettiği varsayılır.⁵⁵ Kısa çalışma süresinin sona ermesi ile beraber iş sözleşmesi, kısa çalışma uygulaması öncesindeki hali ile yeniden işlerlik kazanır.⁵⁶

Kısa çalışma uygulamasına tabii işçinin, askı süresince de işverene bağlılığı ve sadakat yükümlülüğü devam eder. Dolayısıyla bu süre de işçinin kıdemine ve akabinde alacağı kıdem tazminatına dâhildir.⁵⁷

İşçi, kısa çalışma uygulamasına maruz kaldığından bahisle, normal çalışma koşullarında aldığından daha az ücret aldığını iddia ederek aradaki farkı işverenden talep edemez. Bu durum, Türkiye İş Kurumu tarafından, işverene, çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapabilme yetkisi verilmesinin bir sonucudur.⁵⁸

Kısa çalışma uygulamasında, işçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu kabul edilir. Dolayısıyla taraflar, askıda olan iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilirler.⁵⁹ Kısa çalışmanın, çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması şeklinde uygulanmasında da sonuç aynıdır. Taraflar, iş sözleşmesini haklı nedenle her zaman feshedebilirler.⁶⁰

İşçi, kısa çalışma uygulaması devam ederken gözüaltına alınır ve yahut tutuklanırsa ikili bir ayrıma gitmek gerekir. Şöyle ki, eğer kısa çalışma uygulaması sonucu işyerindeki faaliyetler tamamen durmuşsa, işçi hâlihazırda zaten işe gitmediğinden iş sözleşmesinin de feshi mümkün değildir. Çünkü bu halde işçi zaten işe gitmemektedir ve dolayısıyla devamsızlık gibi bir durum da söz konusu değildir. Kısa çalışma, çalışma sürelerinin azaltılması şeklinde uygulanıyorsa artık işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması, işçinin devamsızlığına yol açacağından iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir.⁶¹

Kısa çalışma süresince, işçi açısından iş sözleşmesinin feshedilebilir feshedilemeyeceği konusunda ise çeşitli görüşler mevcuttur.

Bir görüşe göre, kısa çalışma uygulamasına geçilmesi sebebiyle işçinin iş sözleşmesini feshedebileceğini kabul etmek, kısa çalışma uygulaması ile amaçlanan sonuca aykırı

⁵⁵ ibid 68. Üç ayı geçen durumların varlığı halinde, iş sözleşmesi feshedilmemişse, askı halinin mevcudiyetinden söz edilebilirse de artık bu, kısa çalışma olarak kabul edilemez. Akat (n 31) 56.

⁵⁶ ibid 57.

⁵⁷ Aynı husus ihbar tazminatı ve yıllık izin açısından da geçerlidir. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 370; Endes (n 20) 111 vd.

⁵⁸ Akat (n 31) 59.

⁵⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 370.

⁶⁰ Akat (n 31) 60.

⁶¹ Sağlık nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi bakımından da, işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanmasına ilişkin açıklamalar geçerlidir. ibid 61.

olacaktır. İşverenin kanun tarafından kendisine tanınan bir hak sonucu işçilerini kaybetmesi, kısa çalışma uygulamasından beklenen yararı sağlamayacağı gibi bir de işverenin ve işyerinin zararına bir sonuç doğurur.⁶²

Diğer bir görüş ise işçinin kısa çalışma uygulamasına katlanmak zorunda bırakılmasını doğru bulmamaktadır. Zira kısa çalışma uygulamasına geçilmesine sebebiyet veren durumların ne zaman ortadan kalkacağı tam olarak kestirilemez. Dolayısıyla işçinin ne kadar süre ile eksik ücret alacağı da kesin olarak belirlenemez. Tek geçim kaynağı işverenden aldığı ücret olan işçinin böyle bir belirsizliğe ve eksik ücrete mecbur bırakılması işçinin korunması ilkesine aykırılık teşkil edecektir. Kaldı ki işçi, kısa çalışma üç ay sürecek bile olsa daha az ücrete katlanmak zorunda değildir ve iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir.⁶³

İşçi, kısa çalışma süresi boyunca İş Kanunu madde 24/II, e ve f hükümlerine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemez.⁶⁴ Zira burada işveren, kanunun öngördüğü bir hakkını kullanır. Kanundan kaynaklanan hakkını kullanan işverene karşı haklı nedenle fesih hakkının kullanılması mümkün değildir. İşçi, kısa çalışma süresince kısa çalışma ödeneği alır ve gelir kaybı bir nebze hafifletilmeye çalışılır. Ancak kısa çalışma ödeneği almayan işçiler açısından durum farklıdır. Bu işçilerin iş sözleşmelerini feshetmeleri dürüstlük kuralına aykırı olmaz; bu durum fesih hakkının özüne ve ölçülülük ilkesine de uygundur.⁶⁵ İşyerinde çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması yolu ile kısa çalışma uygulamasına başvurulduğu durumlarda süre, bildirim ile başlarken; işin tamamen durduğu durumlarda süre, askı süresinin sona ermesi ile başlar.⁶⁶

Kısa çalışma uygulamasının mevcut olduğu süre boyunca işçi, yeni işe girer ve başka bir işyerinde çalışırsa, kendisine ödenen kısa çalışma ödeneği kesilir.⁶⁷

5. Covid – 19 Pandemisi Açısından Kısa Çalışmanın Değerlendirilmesi

Tüm dünyayı etkisi altına alan Covid – 19 pandemisi, pek çok alanda yeni düzenlemeler yapılmasını gerektirmiştir. Salgın hastalığın bulaş riskinin çok yüksek olması sebebiyle toplumda izolasyona gidilmiş ve maske takılması, sokağa çıkma yasağı ilan edilmesi gibi pek

⁶² ibid 62.

⁶³ ibid 62; Endes (n 20) 110.

⁶⁴ Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku* (Beta Yayınları 2019) 331.

⁶⁵ Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 865 vd.

⁶⁶ Akat (n 31) 63.

⁶⁷ Ancak işçi, işyerinde kısa çalışma uygulamasına geçilmeden önce başka bir işte daha çalışıyorsa ve bu işyerinde çalışırken diğer işyerinde kısa çalışma uygulamasına geçilirse artık işçinin kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi gündeme gelmez. Zira işçi bu durumda yeni bir işe girmemiştir. ibid 64.

çok tedbir alınmıştır. Sokağa çıkma yasağı gibi çalışma hayatını doğrudan etkileyen kurumlar, iş hayatında da değişiklikler yapılmasına sebep olmuştur.⁶⁸

Pandemi nedeniyle alınan tedbirlerin amacı, salgın hastalığın istihdam piyasasında sebep olduğu olumsuz etkilerin ve külfetlerin, sosyal taraflar arasında denkleştirilmeye çalışılmasıdır. Hayatın normale dönmesi ile beraber, pandemi döneminde öngörülen tedbirlerin yerlerini, olağan dönemdeki uygulamalara bırakacağı öngörülmüştür.⁶⁹

Pandemi sebebiyle işyerinde normal sürelerle çalışma yapılabilmesi pek çok işyerinde mümkün olmamıştır. Dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durum olarak değerlendirilen Covid – 19 pandemisi ile kısa çalışma uygulamasına geçilmesi öngörülmüştür. Bu durum, taraf etkilerinden uzak olması, olağanüstü nitelikte olması, dıştan gelmesi, tarafların hâkimiyet alanı dışında gerçekleşmesi ve ani olması gibi ölçütler dikkate alınarak zorlayıcı neden olarak nitelendirilmiştir.⁷⁰

Kısa çalışma uygulamasına geçmek isteyen işverene fesih yasağı öngörülmüştür. Covid – 19 döneminde getirilen fesih yasağının amacı, işverenin fesih hakkının tamamen ortadan kaldırılması değildir; burada amaç işçiyi feshin son çare olması ilkesi uyarınca feshe karşı korumaktır.⁷¹ İşveren, İş Kanunu madde 25/2 haricinde fesih yoluna başvuramaz.⁷²

Kısa çalışma tedbirinin uygulanması için işçinin rızasına da gerek yoktur. Pandemi döneminde yapılan kısa çalışma, işçinin iş sözleşmesinde yapılan esaslı bir değişiklik olarak da değerlendirilemez.⁷³

Pandemi döneminde öngörülen kısa çalışma uygulamasının şartları, normal zamanda uygulanan kısa çalışma uygulamasının şartlarından daha hafiftir.⁷⁴

⁶⁸ Seçkin Nazlı, ‘Covid – 19 Salgının Ekonomik ve Sosyal Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanunun İş Hukukuna Yönelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi’ (2020) 7(1) İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 251, 251. İşyerinde çalışma süreleri, pandemi sebebiyle kısalabileceği gibi işin tamamen durması da gündeme gelebilir. Yücesoy (n 19) 178.

⁶⁹ Nazlı (n 60) 269; Yücesoy (n 19) 180.

⁷⁰ Talat Canbolat ve Hasan Kayırgan ‘Koronavirüs Salgının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları’ (2020) 5(1) Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 637, 643; Yücesoy (n 19) 178; Özgür Oğuz, *Ücretsiz İzin* (Legal Yayınları 2023) 113; Çiğdem Yorulmaz, ‘Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgının Değerlendirilmesi’ (2020) 28(3) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1343, 1359.

⁷¹ Yorulmaz (n 62) 1364. Düzenleme sebebiyle işçilerin fedakârlık yapmasının beklenmesi, işçi ve işveren arasındaki dengenin, işveren lehine bozulduğu gerekçesi ile eleştirilmiştir. Bkz. Oğuz (n 62) 105, 114; İzzet Otru, *İş Hukukunda Ücretsiz İzin* (Seçkin Yayınları 2012) 26; Nazlı (n 60) 269.

⁷² Ancak eğer işletme, koronavirüs salgınından etkilenmemişse bu durumda iş sözleşmesinin feshi yasak değildir, fesih mümkündür. Canbolat ve Kayırgan (n 62) 14.

⁷³ ibid 12-25.

B. Ücretsiz İzin

1. Tanımı

Ücretsiz izin, iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra ortaya çıkan, işçinin iş görme borcunu yerine getiremediği, işverenin de işçiye ücret ödemediği⁷⁵, tarafların anlaşmasından veya kanundan doğan ve iş sözleşmesinin askıya alınması sonucunu doğurarak iş sözleşmesinin devamlılığını sağlayan bir tedbirdir.⁷⁶ Ücretsiz izin, iş mevzuatında açık olarak öngörülmemişse de mevzuatın bazı hükümlerinde ücretsiz izin halleri düzenlenmiştir. Uygulamada, tarafların anlaşması ile veyahut toplu iş sözleşmesi hükümleri ile de ücretsiz izin müessesesinin kullanıldığı görülür.⁷⁷

Ücretsiz izin müessesesine, feshin son çare olması ilkesi kapsamında başvurulur. Bu uygulamanın amacı, işçi veya işverenin, iş sözleşmesinden kaynaklanan ve yerine getirmeleri aşırı güçleşen borçları sebebiyle hemen fesih haklarını kullanmalarını engellemek ve iş sözleşmesini mümkün olduğunca ayakta tutmaktır.⁷⁸ İşveren, işçilerine ücretsiz izin uygulamasına geçilmesini önererek aslında, işletmesinin içinde bulunduğu olumsuz koşulları hafifletmeye çalışır.⁷⁹

Ücretsiz izin teklifi, işçi tarafından da yapılabilir. İşçinin bu teklifinin işveren tarafından kabul edilmesi gerekir. Aksi takdirde iş görme borcunu yerine getirmeyen işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilir.⁸⁰

Taraflar, kendi aralarında anlaşarak ücretsiz izin uygulamasını hayata geçirebilecekleri gibi, kanundan kaynaklanan sebeplerle⁸¹ de bu uygulamaya başvurabilirler.

⁷⁴ Örneğin kısa çalışma uygulamasına geçilmesi başvuruları, altmış gün içerisinde sonuçlandırılır. Koşullar için bkz. Yorulmaz (n 62) 1371.

⁷⁵ İş sözleşmeleri karşılıklı borç ilişkisi doğurduğundan, işverenin de ücret ödeme borcu ortadan kalkar. Efe Yamakoğlu ve Eda Karaçöp 'İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 479, 480.

⁷⁶ Oğuz (n 62) 26; Karademir, *Son Çare* (n 26) 293 vd.

⁷⁷ Ekmekçi ve Yiğit, (n 16) 588 vd. Çalışmamızda sözleşmeden kaynaklanan ücretsiz izinler kapsamında bir inceleme yapılacaktır.

⁷⁸ ibid 5; Canbolat ve Kayırgan (n 62) 25; Yamakoğlu ve Karaçöp (n 67) 84. Kadın işçinin ücretsiz analık iznine ayrılmak istemesine burada ayrıca değinmekte fayda vardır. Kadın işçinin burada talep ettiği izin, her ne kadar ücretsiz izinse de; burada amaç, kadın işçinin feshe karşı korunması değildir. İşin özünde küçüğün menfaati vardır. Ücretsiz analık izninin amacının, iş sözleşmesinin feshe karşı korunması değil; küçüğün daha iyi bakılması ve menfaat önceliğinin ona verilmesi olduğunu düşünmekteyiz. Yamakoğlu ve Karaçöp (n 67) 486-491.

⁷⁹ Süzek, *Askı* (n 5) 12; Yamakoğlu ve Karaçöp (n 67) 491.

⁸⁰ Yamakoğlu ve Karaçöp (n 67) 493.

2. Hukuki Niteliği

Ücretsiz izin uygulamasının hukuki niteliği değerlendirilirken, ücretsiz izni işçinin teklif ettiği durumlar ve işverenin teklif ettiği durumlar açısından ikili bir ayırım yaparak değerlendirmek gerekir.

Ücretsiz izin teklifini işçinin yapması, çalışma koşullarında değişiklik niteliğinde olsa da, bu yine de İş Kanunu madde 22 anlamındaki esaslı değişikliklerden sayılmaz. Zira buradaki değişiklik, aleyhe bir değişiklik değildir. Çünkü talep işçiden gelmiştir. İşçi, ücretsiz iznin kendi menfaatine daha uygun olduğunu değerlendirmişse artık 22. madde uygulama alanı bulmaz.⁸²

İşveren tarafından bu teklifin yapılması durumunda ise çalışma koşullarında esaslı değişiklik olduğu kabul edilir. Zira işçinin çalışmasındaki temel amacı zaten ücret almaktır. İşveren tarafından ücretsiz izin uygulamasına geçilmesi halinde ise işçi ücretini alamamaktadır. Bu sebeple, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapıldığı kabul edilir; çünkü ücretsiz izin uygulamasına geçilmesi, işçinin aleyhinedir.⁸³

Ücretsiz izin uygulamasına geçilmesi ile işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesi askıda kalır.⁸⁴ Ücretsiz iznin ne kadar süre ile uygulanacağını belirlenmesi yasal bir zorunluluk olmasa da uygun olacaktır. Süre, makul olmalıdır.⁸⁵

3. Uygulanma Koşulları

Ücretsiz izne ayrılan işçiye ücret ödenmez. Dolayısıyla bu tedbire başvurulurken bazı koşulların varlığı aranır.

Öncelikle tarafların edimlerini yerine getirebilmelerinin aşırı derecede güçleşmiş olması gerekir. İş sözleşmelerinde, işçilerin asli edimi iş görme ve bağımlılık iken; işverenlerin asli edimi işçinin çalışması karşılığı ücret ödemektir.⁸⁶ Ücretsiz izin halinde ise işçi, iş görme

⁸¹ Örneğin yıllık ücretli izin hakkını kullanan işçiye, yol süreleri göz önüne alınarak, toplam dört güne kadar ücretsiz izin verilebilir.

⁸² Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 127; Otru (n 63) 89.

⁸³ Süzek, *Askı* (n 5) 127; Otru (n 63) 52 vd.; Yamakoğlu ve Karaçöp (n 67) 490.

⁸⁴ Süzek, *Askı* (n 5) 129; Oğuz (n 62) 9. Ücretsiz izin süresi, kıdem süresine eklenmez. Yamakoğlu ve Karaçöp (n 67) 491.

⁸⁵ Süzek, *Askı* (n 5) 128.

⁸⁶ ibid 223 vd.

borcunu yerine getirmez⁸⁷ ve işletmede herhangi bir çalışma yapmaz. İşçinin iş görme edimini yerine getirmemesi sonucunda işveren de işçiye ücret ödeme borcundan kurtulmuş olur.

İşçinin ücretsiz izin süresi boyunca işyerinde olmaması gerekir. Zira işçinin, iş görmeye hazır bir biçimde beklemesi ancak kendisine iş verilmemesi durumunda artık ücretsiz izin varlığından söz edilemez. Bu halde işçi ücrete hak kazanacaktır. Aksinin kabulü kanunu dolanarak dezavantajlı durumda olan işçinin durumunun daha da ağırlaştırılması gibi arzu edilmeyen durumlara sebebiyet verir.⁸⁸

Ücretsiz iznin uygulanması için aranan bir diğer koşul, meşru bir sebebin varlığıdır. Bu sebep, taraf iradelerinden⁸⁹ veya kanundan⁹⁰ kaynaklanabilir. Uygulamanın meşru bir sebebe dayanmaması keyfi uygulamalarla iş sözleşmesinin feshedilmesine yol açar. Bu da feshin son çare olması ilkesine aykırı olduğu gibi işverene bağımlı olarak çalışan işçinin korunması ilkesine de aykırı olacaktır.⁹¹

Ücretsiz izin uygulamasına geçerken tarafların irade beyanları karşılıklı ve birbirine uygun olmalı ve beyanlar arasında illiyet bağı mevcut olmalıdır.⁹²

4. İş Sözleşmesine Etkisi

Ücretsiz izin uygulamasına geçilmesi ile iş sözleşmesinin askıya alınmış olacağına yukarıdaki açıklamalarımızda değinmiştik. Dolayısıyla bu süreçte taraflar, iş sözleşmesini tek yanlı olarak feshedemezler.

İşveren işçiye, meşru bir sebep ve rızası olmadan ücretsiz izne gönderirse, bu, işverenin eylemli feshi olarak değerlendirilir ve işçinin haklı nedenle fesih hakkı doğar.⁹³ Yargıtay bir kararında, “Fesih bildiriminde fesih sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya

⁸⁷ İşçinin iş görme edimini yerine getirmemesine rağmen işverenin işçiye ücret ödediği durumlar istisnaidir. Kural, işçinin iş görme edimini yerine getirmesi sonucu işverenin ücret ödemesidir. Otru (n 63) 37.

⁸⁸ ibid 38.

⁸⁹ Ücretsiz izin uygulamasına başvurulması talebi, işçiden de işveren de gelebileceği yukarıda açıklanmıştır. Bu talep, meşru bir sebebe dayanmalıdır ve her somut olayda ayrıca incelenmelidir. Aksi halde meşru sebep olmadığı halde ücretsiz izin uygulamasına geçen taraf sebebiyle zarara uğrayan işçi veya işveren, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesini isteyebilir. Oğuz (n 62) 7.

⁹⁰ Kanundan kaynaklanan sebeplere, kadın işçinin doğumdan sonra ücretsiz izne ayrılması, yıllık ücretli izin kullanılması için işçiye verilen 4 günlük ücretsiz yol izni gibi haller örnek olarak verilebilir.

⁹¹ Otru (n 63) 30.

⁹² İşçinin, iş görme borcunu yerine getirmediği için iş sözleşmesinin feshedilmeyeceğini bilmesi; işverenin ise işçiye ücret ödeme borcunun ücretsiz izin süresince askıda olduğunu bilmesi, uygulamanın başarılı olmasını sağlar ve taraf iradeleri arasında mevcudiyeti aranan illiyet bağının varlığını sağlar. ibid 41; Oğuz (n 62) 8; Yamakoğlu ve Karaçöp (n 67) 488.

⁹³ Süzek, *Askı* (n 5) 131 vd.; Oğuz (n 62) 50.

koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Bazen fesih işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden işverenin feshi olarak değerlendirilmektedir. Fesih bildiriminin yazılı olarak yapılması, İş Kanununun ilgili maddesinin bir sonucudur.” diyerek işverenin işçinin rızası olmaksızın ücretsiz izne çıkarmasını eylemli fesih olarak değerlendirmiştir.⁹⁴

İşveren tarafından ücretsiz izne gönderilen işçinin, işe ne zaman döneceği belli değilse işçi, makul süre⁹⁵ geçtikten sonra iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.⁹⁶ Yine işveren, askı süresi boyunca, işçiye karşı ücret ödeme borcunu yerine getirmek zorunda değildir. Ancak başka bir borcunu ihlal ederse, bu durumda işçi açısından haklı nedenle fesih sebebi oluşur.⁹⁷

Ücretsiz izin uygulaması boyunca işçi, iş görme edimi hariç, işverene borçlu olduğu diğer edimlerden birine aykırı davranırsa işveren açısından haklı nedenle fesih hakkı doğar.⁹⁸ Ücretsiz izin uygulamasının son erdiği durumlarda işveren, işçiyi işe başlatmıyorsa artık ücretsiz iznin varlığından değil, geçersiz fesihten söz edilir.⁹⁹

İşveren tarafından yapılan ve ücretsiz izin uygulamasının şartlarını taşıyan teklif, işçi tarafından haklı bir neden gösterilmeden reddedilirse, işveren iş sözleşmesini, İş Kanunu madde 22 uyarınca geçerli olarak feshedebilir.¹⁰⁰

5. Covid – 19 Açısından Ücretsiz İznin Değerlendirilmesi

Kısa çalışma uygulaması başlığında, Covid – 19 pandemisi süresince alınan tedbirlerden yukarıda bahsetmiştik.¹⁰¹

4857 sayılı İş Kanununa eklenen geçici 10. madde ile işverenlerin, işçilerinin iş sözleşmelerini feshetme hakkına geçici bir sınırlandırma¹⁰² getirilmiştir. Bu düzenleme ile

⁹⁴ Yargıtay 9 HD, E 2019/1981 K 2021/2355, 26.1.2021, benzer yönde bkz. Yargıtay 9 HD, E 2009/32059 K 2009/31083, 9.1.2009.

⁹⁵ İş Kanununda yer almasa da işçi ve işveren arasında yapılacak olan ücretsiz izin süresinin açıkça belirtilmesi gerekir. Ücretsiz iznin geçici sayılmayacak ölçüde uzun süre devam edecek olması durumunda askı hali gündeme gelmez. Dürüstlük kuralının gerektirdiği makul bir süre beklenmelidir. Süzek, *Askı* (n 5) 36 vd., Yargıtay 9 HD, E 2005/28701 K 2005/40137, 20.12.2005.

⁹⁶ Süzek, *Askı* (n 5) 129.

⁹⁷ Oğuz (n 62) 50.

⁹⁸ ibid 51.

⁹⁹ Süzek, *Askı* (n 5) 130; Oğuz (n 62) 51.

¹⁰⁰ Oğuz (n 62) 51.

¹⁰¹ Bkz. İkinci Bölüm II/E.

işverenlerin, işçilerini tek taraflı alacakları bir kararla izne çıkartabilecekleri de öngörülmüştür.¹⁰³ Bu düzenlemenin amacı, pandemi sebebiyle işyerinde çalışmanın durması sebebiyle zarara uğrayan işvereni korumaktır. Ancak bunun yanında tek geçim kaynağı ücreti olan işçiye koruyucu bazı tedbirlerin de alınması gerekmiştir. Bu dönemde ücretsiz izne çıkarılan işçiye nakdi destek sağlanması öngörülmüş ve bu husus kanuna da eklenmiştir.¹⁰⁴

Covid – 19 hastalığının piyasa üzerindeki etkileriyle sınırlı olarak ücretsiz izin uygulamasına gidilmiştir.¹⁰⁵ Feshe karşı koruma kapsamında fesih hakkı kısıtlanan işveren, işçisini, onayı olmaksızın, düzenlemenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süre ile ücretsiz izne ayırabilir.

Normal dönemlerde, işverenin ücretsiz izin teklifini kabul etmeyen işçi, iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshedebilirken; Covid – 19 döneminde bu sebeple iş sözleşmesini feshedebilmesi mümkün değildir.¹⁰⁶

C. Mesleki Amaçlı Eğitim

1. Tanımı

Feshin son çare olması ilkesi uyarınca, işverenin başvurması beklenen bir diğer tedbir de işçiye mesleki amaçlı eğitim verilmesidir. İşçinin, mevcut olarak çalıştığı işyerinde çalışma olanağı kalmamışsa; fakat işverenin işçiye eğitim aldırarak işyerinde başka bir pozisyonda

¹⁰² Nazlı (n 60) 254.

¹⁰³ Bu düzenleme, 01.07.2021 tarihine kadar uygulanmıştır. İşverenin bu hakkını kötüye kullanma ihtimalinin düzenlemeye konu edilmemesi, silahların eşitliği ilkesine aykırılık teşkil edeceği gerekçesi ile eleştirilmiştir. Yine ücretsiz izinde geçen askı sürelerinin çalışma sürelerine eklenip eklenmeyeceği hususunun düzenlenmemesi de eksiklik olarak değerlendirilerek eleştirilmiştir. Bkz. Oğuz (n 62) 103; Canbolat ve Kayırgan (n 63) 16 vd. Ayrıca işçi de bu dönemde ücretsiz izne ayrılmayı talep edebilir. Ancak işverenin işgücü ihtiyacı varsa işveren bu talebi kabul etmek zorunda değildir. Yücesoy (n 19) 202.

¹⁰⁴ Belirtmek gerekir ki, hem nakdi destek ödeneğinden hem de kısa çalışma uygulamasından aynı anda yararlanılamaz. Zira eğer bir işyerinde kısa çalışma yapılacağı kabul edilmişse artık işveren işçisinin çalışmış olduğu süre kadarki ücretini işçiye ödemek zorundadır. Nakdi destekten yararlanılabilmesi için işçinin işyerinde çalışma yapamıyor olması gerekir. Zira bu uygulama, işçinin temel geçim kaynağı olan ücretini hiç alamaması sebebiyle öngörülmüştür. İşçi, kısa çalışma uygulamasına geçilen işyerinde çalışıp işverenden ücret aldığından, kendisine ayrıca nakdi destek sağlanamaz. Oğuz (n 62) 107; Nazlı (n 60) 264 vd.; Yücesoy (n 19) 203; Yorulmaz (n 62) 1373.

¹⁰⁵ Oğuz (n 62) 107; Nazlı (n 60) 254.

¹⁰⁶ Nazlı (n 60) 256.

çalıştırması elverişli ve beklenebilir nitelikte ise artık işveren, işçinin iş sözleşmesini feshetmemelidir.¹⁰⁷

İşçinin yetersizliği, kendisinden kaynaklı olabileceği gibi işyerinde üretim yöntemlerinin değişmesinden, teknolojik gelişmelerden kaynaklı değişimlerden veya işletmenin faaliyet alanının değiştirilmesinden de kaynaklanabilir. Bu durumda da işçinin iş sözleşmesi hemen feshedilmemeli, eğitim tedbiri ile iş sözleşmesi ayakta tutulmaya çalışılmalıdır.¹⁰⁸

İşçiye mesleki amaçlı eğitim verilmesi, işverenin işçiyi gözetme borcunun bir gereğidir.¹⁰⁹

2. Uygulanma Koşulları

İşverenin, işçinin iş sözleşmesini feshetmeden önce mesleki amaçlı eğitim aldırması için söz konusu bu eğitimin makul ve kısa süreli olması, aynı zamanda işçinin işinin korunması çabasına hizmet etmesi gerekir.¹¹⁰

İşçiye eğitim aldırılması durumunda işçinin mevcut işine devam etmesi sağlanabilir. İşçiye eğitim verilmesi hali, işverenden beklenebilir olmalıdır.¹¹¹ Ancak bazı durumlarda işçiye eğitim aldırılrsa dahi işçinin mevcut işine devam etmesi mümkün olmayabilir. Yine de eğer işçiye eğitim verildiğinde, mevcut işini yapma olanağı kalmamış olsa dahi, eğitim aldırıldığında işyeri bünyesinde başka bir işte çalıştırılması mümkün ise işverenin işçiye eğitim aldırma yükümlülüğü devam eder.¹¹²

İşçiye mesleki amaçlı eğitim verilmesi işverenin de yararınaadır. Eğitim alan işçi kendisini geliştirir ve işinde uzmanlaşır, verimliliği artar. İşverenin de evvelden beri bildiği işçisi ile çalışması işletmesi açısından daha mantıklıdır. Mesleki amaçlı eğitim uygulaması, feshin son çare olması ilkesine uygun olduğu gibi aynı zamanda her iki tarafın da çıkarlarına hizmet eder.¹¹³

¹⁰⁷ Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 638; Artür Karademir, 'İş Güvencesinde Son Çare İlkesi Uyarınca İşçiye Eğitim Verilmesi Gerekliliğinin Alman Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi' (2020) 6(12) Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 263, 264 vd.

¹⁰⁸ Başterzi (n 6) 77.

¹⁰⁹ ibid.

¹¹⁰ ibid; Karademir (n 96) 6.

¹¹¹ Başterzi (n 6) 77; Karademir (n 96) 9; Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 638.

¹¹² Tabii ki işçinin eğitimi, işveren açısından ciddi mali sonuçlar doğuracaksa, artık işveren eğitim aldırmadan da iş sözleşmesini sona erdirebilecektir. Karademir (n 96) 6.

¹¹³ ibid 7.

Feshin son çare olması ilkesi uyarınca işverenin işçisine eğitim aldırması gerekliliğini kabul eden görüşler olduğu gibi eleştiren görüşler de vardır. Bir görüşe göre, işveren tarafından işçiye eğitim verilse dahi bunun pratikte işe yarayıp yaramayacağının tespit edilebilmesi mümkün değildir. Zira işveren işçiye eğitim aldırsa bile işçinin bu eğitim sonucunda kendi işine devam edebilmesi veyahut yeni bir işte çalıştırılabilmesi yine de mümkün olmayabilir. Bu da işveren açısından hem zaman kaybı olacaktır hem de ekonomik olarak işverene boşuna bir külfet yüklenecektir.¹¹⁴

Mesleki amaçlı eğitime eleştirel yaklaşan bir başka görüşe göre, feshin son çare olması ilkesi uygulanırken işletmesel gerekler gözetilmelidir. Bireysel olarak değerlendirme yapılması işverenin, işçinin yetersizliğinden dolayı iş sözleşmesini geçerli sebeple fesih hakkının elinden alınması şeklinde yorumlanabilir. Bu da işverenin kalifiye olmayan işçisinin iş sözleşmesine son verememesi durumunu ortaya çıkarır ki bu durum işletmenin de devamlılığı açısından arzu edilen bir durum değildir.¹¹⁵

İşverenin işçisine vermesi gereken eğitimin süresine ilişkin kesin bir kıstas olmamakla beraber, Yargıtayca bu süre, çok uzun ve masraflı olmamalı ve işverenden beklenebilir olmalıdır. Her somut olay kendi özelinde değerlendirilmelidir ve her iki tarafın menfaati de gözetilerek bir sonuca varılmalıdır.¹¹⁶ Yargıtay bir kararında “*Davalı işçiye eğitim gideri yapılmasına karşın, öngörülen asgari süre 7 yıldır. Bu azami bir süredir ve hakkaniyete uygun değildir. Bu sürenin asgari süre olduğundan söz edilemez. Davacı işverenin ilaç sektöründeki değişiklikler nedeni ile eğitimi sürekli verdiği ve bunun çalışmanın bir koşulu ve işçiden çok işveren lehine olduğu açıktır. Sözleşmedeki sürenin uzunluğu ve verilen eğitimin niteliği nedeni ile bu yöndeki hüküm geçerli değildir. Davacı işveren eğitim gideri de talep edemez. Bu isteğin de reddi gerekirken kabulü isabetsizdir.*” şeklinde hüküm kurmuş ve aşırı uzun kararlaştırılan süreyi hakkaniyete aykırı olarak nitelendirmiştir.¹¹⁷

¹¹⁴ ibid 6.

¹¹⁵ ibid 6; Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 638.

¹¹⁶ Başterzi (n 6) 77; Karademir (n 96) 8. Karademir’e göre hâkim, somut olayı incelerken; eğitimin süresini, maliyetini, içeriğini, işçinin eğitim esnasında çalışabilme olanağını, eğitimi işverenin başka bir işçisi verecek ise o işçinin çalışma sürelerini, eğitimi sonucu beklenen yeterlilik düzeyini ve işçinin başarı ihtimalini göz önüne almalıdır.

¹¹⁷ Yargıtay 9 HD, E 2015/7075 K 2017/51, 16.1.2017. Sadakat borcu kapsamında öngörülen süre, eğitim türü ve masrafları ile orantılı olmalıdır. Bkz. Yargıtay 9 HD, E 2007/27538 K 2008/25446, 6.10.2008.

3. İş Sözleşmesine Etkisi

İşçinin yetersizliği, işveren açısından geçerli nedenle fesih sebebini oluşturur. İşveren, işletmesine uygun olmayan veya işletmesi için gerekli nitelikleri haiz olmayan işçisinin iş sözleşmesini, İş Kanunu madde 18 uyarınca, geçerli nedenle feshedebilir. Ancak doktrinde, işverenin mümkünse işçiye eğitim aldırarak iş sözleşmesini ayakta tutması gerektiği görüşü savunulmaktadır.¹¹⁸ Yargıtay da “İşletmede veya işyerinde çalışanların performanslarının değerlendirilmesini yapmak, bu doğrultuda öncelikle doğrudan işten çıkarma yoluna gitmek tek başına anlam ifade etmez. Asıl amaç, öncelikle çalışanların performanslarını değerlendirerek düşük performans söz konusu ise bunun nedenlerini ve sonuçlarını analiz etmek, gerektiğinde eğitim vermek, düzeltilmesi için çalışana olanak vererek performans düşüklüğünü gidermek olmalıdır. Bu önlemler alınmadan, doğrudan ilk önlem olarak işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi doğru değildir. Feshin geçerli nedene dayanmadığı kabul edilmelidir.” diyerek, eğitim aldırılma olanağı varken sözleşmenin feshedilmesinin geçersiz fesih olarak değerlendirilmesi gerektiğini hüküm altına almıştır.¹¹⁹

İş sözleşmesinin devamı için işçiye verilen eğitimin sonucu, bir müddet işveren tarafından takip edilmelidir. Eğitim sonucunun etkisi görülmeden iş sözleşmesinin hemen feshedilmesi de geçerli bir fesih olmayacaktır.¹²⁰ İşveren eğitim sonucu işçinin belirli bir süre boyunca işten ayrılmayacağına ilişkin bir şart da öngörebilir.¹²¹

İşçinin işyerinde yaşadığı olumsuz durum nedeniyle mevcut işinde çalışması olanağı kalmamışsa veya işçinin mevcut işinde çalışması işçinin huzursuzluğuna sebep olacaksa bu durumda yerinin değiştirilmesi mümkündür. Ancak işçinin işyerinde çalışmaya devam etmesi için bir eğitim alması gerekiyorsa ve bu eğitimin verilmesi işverenden beklenebilir nitelikteyse artık iş sözleşmesi feshedilmeden önce işçiye bu eğitim verilerek iş sözleşmesi ayakta tutulmalıdır. İşçi, huzursuzluğuna sebep olan olaya kendisi de sebep olmuş olabilir. Bu durumda da feshin son çare olması ilkesi gözetilmeli ve işçiye eğitim verilerek iş sözleşmesi korunmalıdır.¹²² Ancak Yargıtay, söz konusu problemin işçinin kendisinden kaynaklanması

¹¹⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 108.

¹¹⁹ Yargıtay 9 HD, E 2016/25049 K 2017/16105, 18.10.2017.

¹²⁰ Karademir (n 96) 8.

¹²¹ Detaylı açıklama için bkz. Ekmekçi ve Yiğit (n 16) 476 vd.

¹²² ibid 9.

durumunda, işverenin işçiye mesleki amaçlı eğitim verme sorumluluğunun ortadan kalktığını kabul etmiştir.¹²³

İşçinin yetersizliği, işletmeden kaynaklanıyorsa; yani işletmesel sebepler sonucu artık işçinin istihdamına ihtiyaç duyulmuyorsa, diğer bir deyişle işçi, işgücü fazlalığı durumuna düşmüşse, işveren işçinin iş sözleşmesini feshetmek yerine işçiye eğitim aldırarak sözleşmenin devamını sağlamalıdır. İşçinin başka bir pozisyonda veya işyerinde çalıştırılabilme ihtimali de göz ardı edilmemelidir.¹²⁴

D. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik

1. Tanımı

Çalışma koşulları, genel olarak, iş ilişkisinden doğan ve işçinin iş görme edimini yerine getirmesi sırasında tabi olduğu hak ve borçların tümünü ifade eder.¹²⁵

İşveren, yönetim hakkı kapsamında işçisinin çalışma koşullarında makul değişiklikler yapabilir. Ancak bu değişiklikler, işverenin yönetim hakkının kapsamını aşıyorsa artık bu değişikliğin iş ilişkisindeki denge ve düzene müdahale ettiği kabul edilir. Bu da esaslı değişiklik olarak nitelendirilir.¹²⁶

İş kanunu madde 22’de¹²⁷ çalışma koşullarında değişiklik hususu düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, işveren, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmak istiyorsa bunu işçisine yazılı olarak bildirmelidir. İşçi de altı iş günü içinde işverenin değişiklik teklifini, yazılı olarak kabul etmelidir; aksi halde işçinin değişiklik teklifini reddettiği kabul edilir. Yani eğer işçi, altı iş günü içinde işverene olumsuz cevap verirse, herhangi bir cevap vermezse veya sözlü olarak kabul ederse değişiklik işçi için hüküm ifade etmez.¹²⁸ İşveren, bu koşulları ileriye etkili olarak değiştirebilir.

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik uygulaması, işletmede değişen koşullara uyum sağlanması için işveren tarafından teklif edilebilir. Bu uygulama, istihdamın devamlılığının

¹²³ Yargıtay 9 HD, E 2007/27584 K 2008/5327, 18.3.2008.

¹²⁴ Karademir (n 96) 9.

¹²⁵ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, (n 63) 232; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 108.

¹²⁶ Süzek (n 3) 648; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 108. Burada işverenin yönetim hakkının sınırları genişletilmiştir. Başterzi (n 6) 61; Karademir, *Son Çare* (n 26) 74 vd.

¹²⁷ İş Kanunu madde 22’de öngörülen bu müessese, Alman Hukukundaki değişiklik feshine benzer. Bkz. Süzek (n 3) 645.

¹²⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 110; Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 656; Senyen Kaplan (n 4) 309. Aksi görüş için bkz. Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, (n 63) 233.

sağlanması ve feshin son çare olması ilkesine¹²⁹ hizmet eder. Böylece işin gereklerinin değişmesi sebebiyle işçisinin çalışma koşullarını değiştiren işveren, fesih yoluna başvurmak zorunda kalmaz. İşveren, çalışma koşullarını değiştirmek istediği işçisinin en lehine olan seçeneği seçmelidir.¹³⁰

2. Esaslı Değişiklik Olarak Değerlendirilecek Durumlar

İşçinin, iş sözleşmesi uyarınca yerine getirmesi gereken borcu iş görmedir; işverenin borcu ise bu çalışmanın karşılığı olan ücretin ödenmesidir. Eğer işçinin aleyhine ücretinde bir değişiklik yapılacaksa bu her halde esaslı değişiklik niteliği taşır. İşçinin ücretinin yanında, ücret eklerinde değişiklik yapılması; örneğin prim ve ikramiyelerinin miktarının azaltılması veya hiç verilmemesi gibi durumlarda da çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılmış olduğu kabul edilir.¹³¹

İş görme edimini yerine getiren işçinin yaptığı işin niteliği iş sözleşmesi ile belirlenir. İşveren işçisini sözleşmede belirlenen nitelikte bir işte çalıştırmalıdır. Yönetim hakkına dayanarak işçiye daha düşük bir pozisyonda veya daha olumsuz koşullarda çalıştıramaz. Aksi davranışta bulunması halinde, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yaptığı kabul edilir.¹³²

Esaslı değişiklik olarak kabul edilebilecek bir diğer hal, işyeri değişikliğidir. Taraflar iş sözleşmesinde işçinin çalışma yerini belirlemiş olabilirler. Bu durumda işveren işçinin işyerini ancak onun onayıyla değiştirebilir. Ancak böyle bir belirleme yapılmamışsa ve işçinin aleyhine olmayacaksa işveren, yönetim hakkı kapsamında işçinin çalıştığı yeri aynı il sınırları içerisinde olmak şartıyla değiştirebilir. İşyeri değişikliği, işçinin durumunu ağırlaştıracaksa veya yeni işyeri il sınırları dışında ise bu artık esaslı değişiklik olarak değerlendirilir.¹³³

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edilebilecek diğer bir husus ise çalışma sürelerinde değişiklik yapılmasıdır. Kural olarak, çalışma saatlerini işveren, yönetim hakkı kapsamında ve işin gereğine uygun olarak belirler. Ancak bu belirleme, işçinin aleyhine olacak şekilde ücretini azaltıyorsa esaslı değişiklik gündeme gelir. Yine eğer işçi tarafından

¹²⁹ Başterzi (n 6) 60; Senyen Kaplan (n 4) 310.

¹³⁰ Başterzi (n 6) 60.

¹³¹ Nakdi ödemelerin yanı sıra aynı ödemeler de esaslı değişiklik kapsamında değerlendirilir. Süzek (n 3) 650.

¹³² Hatta işçiye görev tanımı dışında verilen iş, daha hafif bile olsa esaslı değişiklik olarak nitelendirilir. Bkz. ibid 652.

¹³³ ibid 652 vd.

yapılan çalışma uzun süreler alıyorsa ve işçinin çalışma süresi yasal sürelerin üstüne çıkıyorsa, esaslı değişiklik yapıldığı kabul edilir.¹³⁴

Sonuçta ücret ve ücret ekleri, işin niteliği, işyeri ve çalışma süreleri, çalışma koşullarındandır. Bu koşullarda yapılan değişiklikler, iş sözleşmesi ile oluşturulan denge ve düzeni bozuyorsa, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapıldığı kabul edilir.¹³⁵

3. İş Sözleşmesine Etkisi

İşçi, işverence yazılı olarak kendisine iletilen ve çalışma koşullarında esaslı değişikliğe yol açacak olan teklifi kabul etmek zorunda değildir. İşçinin altı iş günü¹³⁶ içinde yazılı onay vermemesi halinde zaten teklifi reddettiği kabul edilir. Bu durumda işveren, makul ve geçerli bir gerekçeyi yazılı olarak işçisine sunarak bildirimli fesih yoluna başvurabilir. İş sözleşmesi işverence feshedilen işçi, şartları mevcutsa kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanır.¹³⁷

İş Kanunu madde 24/II-f’de, çalışma şartlarının uygulanmaması durumunda işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabileceği düzenlenmiştir. İşçi, iş sözleşmesini derhal feshettiği için ihbar tazminatı alması gündeme gelmese de, kıdem tazminatına hak kazanır.

İş Kanunu madde 22’de, işçinin işe iade davası açma hakkından bahsetmiştir. İş güvencesine sahip işçiler, işe iade davası açabilirler ancak iş güvencesine sahip olmayan işçiler, işe iade davası açamazlar; ancak kıdem veya ihbar gibi tazminat haklarını isteyebilirler.¹³⁸

¹³⁴ ibid 653.

¹³⁵ Bu hallerde yapılan değişiklikler işverenin yönetim hakkı doğrultusunda yapılmışsa artık esaslı değişiklikten söz edilemeyeceği unutulmamalıdır. Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 63) 232.

¹³⁶ Altı iş günü içinde işçi, işverenin değişiklik teklifini reddettiğini yazıyla bildirebilir. Ancak altı iş günlük süre henüz dolmadan bu iradesinden vazgeçerse, bildirdiği red kararını geri alabilir. Çünkü çalışma koşullarında esaslı değişiklik müessesesinin öngörülmesindeki amaç zaten iş sözleşmesinin mümkün olduğunca ayakta tutulmasını sağlamaktır. İşçinin red iradesini geri alabilmesi, feshin son çare olması ilkesine hizmet eder. Altı iş günlük süre, nispi emredici niteliktedir. Yani sözleşme ile bu süre uzatılabilir ancak kısaltılamaz. Süzek (n 3) 660.

¹³⁷ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 63) 233.

¹³⁸ Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 646; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 63) 234. Bu konudaki çeşitli görüşler için bkz. Ekmekçi ve Yiğit (n 16) 105 vd.; Çelik, Canikoğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (n 14) 288 vd.; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 63) 232 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 109 vd.; Senyen Kaplan (n 4) 309 vd.

Çalışma koşullarında esaslı değişikliği işçinin kabul etmemesine rağmen, işverenin bunda ısrarcı olması durumunda işçi, fesih hakkını kullanabilir. Eğer işçi, fesih hakkını kullanmaz ise işveren duruma göre borçlu veyahut alacaklı temerrüdüne düşmüş olur.¹³⁹

İşveren ve işçi arasında yapılan iş sözleşmesine çalışma koşullarının genel olarak değiştirilebileceği şeklinde bir hüküm konulmuş olsa bile, bu hükmün bir geçerliliği yoktur. Zira zaten işveren karşısında dezavantajlı olan işçi, işe girebilmek için gerçek iradesini yansıtmadığı halde işverenin her dediğini kabul edebilir. Yine kapsamını bilmediği bir değişikliği de önceden kabul ettiğinin kabulü, hakkaniyete aykırı olacaktır.¹⁴⁰

E. İşçinin İş Sözleşmesinin Askıda Kaldığı Durumlar

1. Genel Olarak

İş sözleşmelerinin askıya alınması müessesesinin kabul edilmesindeki temel amaç, iş güvencesinin sağlanarak işçinin feshe karşı korunmasıdır. Zira işçi, işveren karşısında daha zayıf konumdadır ve dolayısıyla daha çok korumalıdır.¹⁴¹

Normal şartlarda, işçinin işe devamsızlığı fesih nedeni iken; iş sözleşmesinin askıda kalması sonucunu doğuran haller, işçinin işe devamsızlığını meşru hale getirir. Askı süresi boyunca işveren, salt bu sebeple, işçinin iş sözleşmesini feshedemez. Bu durum, hem işçinin işyeri ile bağlantısının korunması açısından hem de işletmesinin devamlılığı sağlanan işveren açısından lehe bir durumdur.¹⁴²

Askı halinde taraflar, iş görme ve ücret borçlarını birbirlerinden talep edemezler. Ancak bu iki borç dışında kalan ve iş sözleşmesinden doğan borçları devam eder.¹⁴³

İş sözleşmesi askıya alınan işçiye işverence ücreti ve ücret ekleri ödenmez. Zira ücret işçiye, iş görme borcunu yerine getirmesi karşılığında¹⁴⁴ ödenir. İş görme borcu ifa edilmeden

¹³⁹ Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 658 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 111. İşveren değişiklik teklifini kabul etmeyen işçisini istifaya zorlarsa, bu işveren feshi olarak değerlendirilir. Bkz. Yargıtay 9 HD, E 2007/41015 K 2008/17093, 23.6.2008.

¹⁴⁰ Senyen Kaplan (n 4) 310. Aksi görüş için bkz. Süzek (n 3) 654. Süzek'e göre işveren değişiklik yapma hakkını saklı tutabilir. Değişiklik yapma hakkının geçerli olabilmesi için her işçinin kendi özelinde belirlemenin yapılması gerekir. Yani tüm işçilere sıradan, tek tip değişiklik yapma hakkının saklı tutulması durumunda bunlar genel işlem koşulu sayılacaktır.

¹⁴¹ Süzek, *Askı* (n 5) 3, 13.

¹⁴² ibid 14.

¹⁴³ Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 476.

¹⁴⁴ Süzek, *Askı* (n 5) 100.

işverenin işçiye ücret ödemesi, karşılıklı sözleşmelerden olan iş sözleşmesinin niteliğine uygun olmaz.¹⁴⁵

İş sözleşmelerinin askıya alınabilmesi için bazı koşulların varlığı aranmaktadır. Bunlar: bir ifa imkânsızlığının ortaya çıkmış olması, imkânsızlığın geçici olması, imkânsızlığın borçluya yüklenememesi, ifa zamanının esaslı olmamasıdır.¹⁴⁶

İş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı rızası ile askıya alınabilir.¹⁴⁷

2. Askı Nedeni Kabul Edilen Haller

a. Geçici Süreli Askerlik veya Kanuni Bir Ödevin Yerine Getirilmesi

İş Kanununun 31. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, muvazzaf askerlik ödevi¹⁴⁸ dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi, işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır. İşçinin bu haktan yararlanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması gerekir. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir; ancak bu sürenin tamamı 90 günü geçemez. Bu süreçte iş sözleşmesi askıda olduğundan işçiye ücret ödenmez.

b. Sağlık Nedenleri

İş Kanununun 25. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, işçinin uğradığı hastalık veya kaza gibi hallerde işe devam etmesi o an için mümkün değilse, işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğar. Ancak bu hakkın doğması için İş Kanunu madde 17’de belirtilen sürelerle eklenen altı haftanın geçmesi gerekir. Bu süreler geçene kadar iş sözleşmesi askıdadır.

c. Analık İzni

İş Kanununun 6663 sayılı yasayla değişik 74. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, kadın işçiler, doğumdan önce sekiz hafta, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplamda on altı hafta boyunca çalıştırılmazlar. İşçinin gebeliği nedeniyle işverenin haklı nedenle fesih yapabilmesi için önce on altı haftalık sürenin geçmesi beklenmeli, ardından da İş Kanunı madde 17’de düzenlenen bildirim sürelerinin geçmesi gerekmektedir. Bu süreler boyunca

¹⁴⁵ İşverenin ödemezlik def’i yoluna başvurarak işçinin ücretini ödemeyeceğine ilişkin bkz. Süzek, *Askı* (n 5) 98 vd.

¹⁴⁶ ibid 25. Ayrıntılı açıklama için bkz. Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 480 vd.

¹⁴⁷ Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 484.

¹⁴⁸ Muvazzaf askerlik ödevini yerine getiren işçiler, iş sözleşmelerini feshederler; askı durumu söz konusu olmaz.

işçinin iş sözleşmesi askıdadır ve işverenden ücret isteyemez. Bu süreler geçmeden işveren işçisinin iş sözleşmesini feshedemez.

d. Zorlayıcı Nedenler

İş Kanununun 24/III ve 25/III. maddelerinde yer alan düzenlemeye göre, bir haftadan fazla süreyle işyerinde işin durmasını gerektiren veyahut bir haftadan fazla süreyle işçinin çalışmasına engel olan zorlayıcı nedenlerin var olması halinde, iş sözleşmesi bir hafta süreyle askıya alınır.

e. İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması

İş Kanununun 25/VI. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması nedeniyle devamsızlığının ortaya çıkması durumunda, İş Kanunu madde 17’de öngörülen bildirim süreleri kadar iş sözleşmesi askıya alınır.

f. Grev ve Lokavt

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 67. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, yasal bir grev veya lokavtın uygulanması sırasında iş sözleşmeleri, grev ve lokavt boyunca askıda kalır.

g. Ailevi Nedenler

İş Kanununun 46. maddesinde ve ek 2. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, işçiye evlenmesi, evlat edinmesi, annesi veya babasının, eşinin, kardeşinin veya çocuklarının ölümünde üç gün; eşinin doğum yapmasında ise beş gün ücretli mazeret izni verilir. Bu izin sürelerinde iş sözleşmesi askıda kalır.

3. Askı Halinin İş Sözleşmesine Etkisi

İş sözleşmesinin askıya alındığı durumlarda taraflar, askı haline dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yoluna başvuramazlar.¹⁴⁹ Ancak pekâlâ askı nedenleri dışında haklı bir sebebin ortaya çıkması durumunda iş sözleşmesi feshedilebilir.

Askı süresi boyunca, iş görme ve ücret ödeme borçları ifa edilmese de; iş sözleşmesi varlığını sürdürmeye devam eder.¹⁵⁰

¹⁴⁹ Ancak askı süresi sona ermişse veyahut bu sürenin uzaması dürüstlük kuralına aykırı ise artık iş sözleşmesi haklı nedene dayanılarak feshedilebilir. Süzek, *Askı* (n 5) 88; Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 494.

¹⁵⁰ Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 490.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde, kusura dayanmayan geçici ifayı kabul imkânsızlığı ortaya çıktığı zaman temerrüt halinden değil, askı halinden söz edilir. Belirli süreli iş sözleşmeleri askıda kaldığı zaman, sözleşmede öngörülen süre kesilmez ve işlemeye devam eder. Çünkü taraflar sözleşmenin süresini öngörerek sona erme zamanını kesin olarak belirlemişlerdir. Yani askı hali devam ederken belirli süreli iş sözleşmesi için öngörülen sürenin sona ermesiyle birlikte iş sözleşmesi de sona erer.¹⁵¹

Belirsiz süreli iş sözleşmeleri, süreli fesih yoluyla sona erdirilirler. İş sözleşmelerinin askıya alındığı durumlarda, fesih bildirim süreleri işlemez. Askı dönemi içinde fesih hakkı kullanılsa da sürenin işlemeye başlaması için askı halinin sona ermesi gerekir.

İş sözleşmesinin askıya alınmasına sebep olan durum ortadan kalktığı anda askı hali de ortadan kalkar ve iş sözleşmesi, bütün hükümleri ile kaldığı yerden devam eder.¹⁵²

Askı halinin sona ermesine karşın işçi işine dönmezse, işveren iş sözleşmesini devamsızlık gerekçesine dayanarak haklı nedenle feshedebilir. Eğer işçi, askı döneminde başka bir iş bulduğu için işe dönmüyorsa, bu durumda işçinin haksız fesih yapmış olduğu kabul edilir.¹⁵³

Benzer şekilde, askı halinin ortadan kalkması ile birlikte işçi işine dönmek istiyor fakat işverence buna izin verilmiyorsa, işveren temerrüde düşmüş olur ve iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiği kabul edilir.

İşçinin iş sözleşmesinin askıya alınmasının nedeni, sağlık problemleri veyahut iş kazası gibi hallerden kaynaklanıyorsa ve askı hali sona erdikten sonra işçinin eski işinde çalışması mümkün değilse işveren işçisine uygun bir iş vermelidir.¹⁵⁴

F. Kıdem Tazminatı

1. Genel Olarak

Kıdem tazminatı, kanunda¹⁵⁵ belirtilen asgari çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin, kanunda sayılan sebeplerden biriyle sona ermesi halinde, işçiye (veya

¹⁵¹ ibid 493.

¹⁵² Süzek, *Askı* (n 5) 116.

¹⁵³ Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 495.

¹⁵⁴ ibid 496.

¹⁵⁵ 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 120. maddesinde, 25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi hariç diğer hükümlerinin yürürlükten kaldırıldığı düzenlenmiştir.

mirasçılarına) çalışma süresi ve ücreti dikkate alınarak işverence ödenmesi gereken bir miktar paradır.¹⁵⁶

İş sözleşmesi feshedilirken işçiye kıdem tazminatı ödeyeceğini bilen işveren, işçisinin iş sözleşmesini feshederken keyfi hareket etmekten kaçınır ve haklı bir nedeni olmadan fesih yoluna gitmez. Bu durum, feshin son çare olması ilkesinin amacına uygundur ve işçinin korunması açısından önem arz eder. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için gereken bazı koşulların hafifletilmesi veya ödenecek tazminat miktarının artırılması, feshe karşı koruma tedbirlerine örnek olarak verilebilir.¹⁵⁷

2. Hukuki Niteliği

Kıdem tazminatının hukuki niteliğine ilişkin pek çok görüş ileri sürülmüştür. İşsizlik sigortasının henüz kurulmadığı dönemde, bu sigortanın fonksiyonunu gören müessese görüşü¹⁵⁸, işin devamlılığına doğan itimattan doğan tazminat görüşü¹⁵⁹, kıdem esasına kurulu özel bir tazminat olduğu görüşü¹⁶⁰, kendine özgü hukuki bir kurum olduğu görüşü¹⁶¹, yıpranma ikramiyesi olduğu görüşü¹⁶², işverenin keyfi surette iş sözleşmesini sona erdirmekten alıkoyan caydırıcı bir teminat olduğu görüşü¹⁶³, iş güvencesi sağlayan onarıcı bir kurum olduğu görüşü¹⁶⁴, işçinin işyerine bağlılığının karşılığı olduğu görüşü¹⁶⁵, bu görüşlerden bazılarıdır.¹⁶⁶

3. Uygulanma Koşulları

Kıdem tazminatının ödenmesi için gereken koşullar, Kanunda sınırlı olarak sayılmıştır.^{167,168} İşçinin bu işyerinde en az bir yıllık kıdeminin bulunması zorunludur. İşçinin

¹⁵⁶ ibid 726; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 63) 147; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 195.

¹⁵⁷ Başterzi (n 6) 54.

¹⁵⁸ Turgut Sızmazoğlu, *İş Akdinin Feshi ve Kıdem Tazminatı* (Halk Basımevi 1953) 110.

¹⁵⁹ Halid Kemal Elbir, *İş Hukuku* (Yenilenmiş 9. Baskı, Filiz Kitabevi 1987) 127.

¹⁶⁰ Ünal Narmanlıoğlu, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı* (Fakülteler Matbaası 1973) 337.

¹⁶¹ Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 727.

¹⁶² M. Kemal Oğuzman, *Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre 'İş' Akdinin Feshi* (İsmail Akgün Matbaası 1955) 256.

¹⁶³ Elbir (n 158) 102.

¹⁶⁴ Fevzi Demir, *İş Güvencesi Hukuku* (2. Baskı, Barış Yayınları 1999) 157 vd.

¹⁶⁵ Münir Ekonomi, *İş Hukuku Cilt 1 – Ferdi İş Hukuku* (İstanbul Teknik Üniversitesi 1984) 230; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 310; Senyen Kaplan (n 4) 351; Elmas (n 4) 251.

¹⁶⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 310; Dönmez (n 14) 508.

¹⁶⁷ Elmas (n 4) 196.

¹⁶⁸ Deniz İş Kanununun 20. maddesinde, İş Kanununa paralel bir düzenleme öngörülmüştür; ancak Basın İş Kanunu madde 6'da tamamen farklı bir düzenleme öngörülmüştür ve kıdem hakkının mesleğe ilk girişten

kıdemi, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil, işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih temel alınarak hesaplanır.¹⁶⁹ İşçi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışmışsa bu süreler, değişik zamanlarda olmuş olsa dahi, bütün olarak göz önüne alınır ve kıdem tazminatı tüm çalışma üzerinden hesaplanır.¹⁷⁰

İşçinin iş sözleşmesini askıya hallerde geçen süreler de kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır.¹⁷¹ Süre bütün olarak değerlendirilir.

Kısmi süreli çalışan işçilerin kıdemi hesaplanırken, iş sözleşmesinin devam ettiği süre göz önünde tutulur. Yani işçinin işverenin işyerinde işe başladığı tarih ile işten çıkış tarihi arasında geçen tüm süre, işçinin kıdeme esas çalışma süresini oluşturur.¹⁷²

İşverenin esasen işçisini işten çıkarma iradesi olmamasına rağmen, bazı dönemler işçisine çıkış vererek kendisine tazminat ödemesi, ancak bu süreçte işçisini çalıştırmaya devam etmesi durumunda görünüşte fesih olduğu kabul edilir ve görünüşteki fesih dikkate alınmaz; işçinin aralıksız olarak çalışmaya devam ettiği kabul edilir. İşverenin iş sözleşmesi devam ederken işçiye kıdem tazminatı yerine yaptığı ödemelerin avans niteliğinde olduğu kabul edilir.¹⁷³

İşçinin iş sözleşmesi kanunda belirtilen sebeplerden biriyle sona ermiş olmalıdır. Bu hallere örnek olarak: işverenin işçisinin iş sözleşmesini, İş Kanunu madde 25/2¹⁷⁴ dışında bir

itibaren öngörüleceği düzenlenmiştir. Yani İş Kanununa, Deniz İş Kanununa ve Basın İş Kanununa tabi işçilerin de kıdem tazminatı hakkı vardır.

¹⁶⁹ İşçi lehine olacak şekilde bu bir yıllık sürenin kısaltılmasında herhangi bir engel yoktur. Bkz. Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 728; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 320; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 63) 573; Senyen Kaplan (n 4) 357.

¹⁷⁰ Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 748; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 63) 268; Sümer (n 3) 130. Bu çalışmaların aynı iş kolunda olması şart değildir. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 322.

¹⁷¹ Grev ve lokavt süresince de iş sözleşmesi askıda kalır. Ancak grev ve lokavtta geçirilen süreler, kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz. Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 745. Birbirini izleyen mevsimlik iş sözleşmeleri, mevsim sonunda sona ermez; bir sonraki döneme kadar askıda kalır. İki mevsim arasında geçen süre, kıdeme dâhildir. Bkz. Süzek (n 3) 746; Senyen Kaplan (n 4) 359; Sümer (n 3) 131; Sami Narter, *İş Güvencesi, İşe İade Davaları ve Tazminatlar* (Adalet Yayınları 2022) 575. Aksi görüş için bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 322.

¹⁷² Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 746; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 323; Senyen Kaplan (n 4) 360; Sümer (n 3) 132; Narter (n 148) 574.

¹⁷³ Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 750; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 330; Senyen Kaplan (n 4) 358; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 63) 274.

¹⁷⁴ Yani işçinin iş sözleşmesi, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller veya benzerleri sebebiyle feshedilmişse işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. İşveren, İş Kanunu madde 25/2'deki koşulların gerçekleştiğini ispat etmelidir.

sebeple sonlandırması; işçinin ise iş sözleşmesini İş Kanunu madde 24/2 uyarınca sonlandırması¹⁷⁵ ve işçinin ölümü¹⁷⁶ verilebilir.

G. Kötüniyet Tazminatı

1. Genel Olarak

İş sözleşmesi kötüniyetle feshedilen işçiye, bildirim süresinin üç katı tutarında kötüniyet tazminatı ödeneceği İş Kanunu madde 17’de öngörülmüştür.

İşverenin, işçisinin iş sözleşmesini feshederken bir daha düşünmesini sağlamak amacıyla öngörülen kötüniyet tazminatı, bu açıdan feshin son çare olması ilkesine hizmet eder. Zira kötüniyetle fesih yaptığında tazminat ödeyeceğini bilen işveren, muhtemelen tazminat ödememek için bu kararından dönecektir. Yani işverenin fesih hakkını kötüye kullanması, tazminat yaptırımına bağlanarak engellenmeye çalışılır.¹⁷⁷

2. Hukuki Niteliği

Kötüniyet tazminatı, işçi zarara uğramasa dahi ödenen maktu ve götürü nitelikte bir tazminattır.¹⁷⁸ Kötüniyet tazminatı, ihbar tazminatının vasıflı bir şeklidir.¹⁷⁹ İhbar tazminatında olduğu gibi kötüniyet tazminatında da işçinin herhangi bir zarara uğramış olması şart değildir. Dolayısıyla herhangi bir zararın ispatlanmasına da gerek yoktur. Kötüniyetli feshin ispat edilmesi yeterlidir.¹⁸⁰

3. Uygulanma Koşulları

İş sözleşmesi kötüniyetle feshedilen işçinin, kötüniyet tazminatına hak kazanması için iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaması ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması gerekir.

İşçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanıyorsa artık kötüniyet tazminatı talep edemez. Aynı şekilde süresi içinde işe iade davası açmayan iş güvencesi hükümlerine tabi işçi de işe iade davası açmadığı gerekçesiyle kötüniyet tazminatı talep edemez.¹⁸¹

¹⁷⁵ İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabildiği hallerdir.

¹⁷⁶ İşçinin kusurlu olup olmadığına bakılmaz, işçi kıdem tazminatına hak kazanır. İşçinin ölümü halinde kıdem tazminatı mirasçılara ödenir. Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 738; Senyen Kaplan (n 4) 356.

¹⁷⁷ Başterzi (n 6) 54.

¹⁷⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 274; Sümer (n 3) 112; Narter (n 148) 668.

¹⁷⁹ Dönmez (n 14) 138.

¹⁸⁰ Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 564.

¹⁸¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 275.

Kötüniyet tazminatı, belirli süreli iş sözleşmelerinde de gündeme gelmez. Çünkü burada, süreli fesih hakkını kötüye kullanan işverenin kötüniyet tazminatına mahkûm edilmesi öngörülmüştür; belirli süreli iş sözleşmelerinde ise süreli fesih söz konusu olmaz.¹⁸²

İşverenin iş sözleşmesini feshederken kötüniyetli davrandığının ispat yükü, işçinin üzerindedir. İşveren, işçisinin iş sözleşmesini feshederken haklı nedeni olmadan bu feshi gerçekleştirmiş olabilir. Ancak salt haklı neden olmaması kötüniyet tazminatının ödenmesi için yeterli değildir, ayrıca kötüniyetin ispatı da gerekir.¹⁸³

4. Kötüniyetli Feshin Sonuçları

İş sözleşmesi işveren tarafından kötüniyetle feshedilen işçiye bildirim sürelerinin üç katı tutarında kötüniyet tazminatı ödenir. İş sözleşmesinin işçi tarafından kötüniyetle feshedilmesi halinde işçinin tazminat ödeyip ödemeyeceği konusunda İş Kanunumuzda bir hüküm yoktur. İş sözleşmesinin kötüniyetle feshedildiğini iddia eden işveren, ancak TMK madde 2'de düzenlenen dürüstlük kuralına dayanarak tazminat isteminde bulunabilir.¹⁸⁴

SONUÇ

İş hayatının ve istihdamın devamlılığının sağlanması, modern iş hukukunun temel ilkelerinden birisidir. İşçinin iş sözleşmesinin feshe karşı korunması amacıyla pek çok tedbir öngörülmüştür. Bu tedbirler, feshin son çare olması ilkesi göz önüne alınarak uygulanır ve böylece iş sözleşmelerinin devamlılığı sağlanır.

İş sözleşmeleri, iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerdendir. İşçinin asli edimi, iş görme iken; işverenin asli edimi ise işçinin çalışması karşılığı olan ücretini ödemektir. İş sözleşmesinin feshedilmesi, işçinin temel geçim kaynağı olan ücretinden mahrum kalmasına yol açar ve bu da işçinin hayatını idame ettirmede zorlanmasına neden olur. Bu durum, sosyal hayatın devamı açısından arzu edilmeyen bir durumdur. Aynı zamanda işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi işverenin de zararınadır. Zira işverenin temel arzusu da işinin ve işletmesinin devamlılığının sağlanmasıdır. İşte bu sebeple, feshe en son çare olarak başvurulmalı ve iş sözleşmeleri mümkün olduğunca ayakta tutulmaya çalışılmalıdır.

¹⁸² Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 524; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 275. Kötüniyet tazminatı, kendisi ile benzer sebeplerle öngörülmüş olan sendikal tazminat ve ayrımcılık tazminatı ile de birlikte öngörülemmez. Bkz. Senyen Kaplan (n 4) 277.

¹⁸³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 275; Senyen Kaplan (n 4) 276.

¹⁸⁴ Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 530; Senyen Kaplan (n 4) 275; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 63) 196.

Feshe karşı koruma kapsamında pek çok tedbir öngörülmüştür. İş güvencesi hükümleri, kısa çalışma uygulaması, ücretsiz izin, mesleki amaçlı eğitim, çalışma koşullarında esaslı değişiklik, iş sözleşmesinin askıya alınması, kıdem tazminatı ve kötüniyet tazminatı bu tedbirlerden bazılarıdır.

Şartların zamanla değişmesi ile bu tedbirler de değişir. Örneğin tüm dünyada ve ülkemizde yaşanan Covid – 19 pandemisi döneminde iş sözleşmelerinin bazı sebepler haricinde feshedilmesi yasaklanmıştır. Feshe karşı koruma kapsamında değişen koşullar göz önüne alınmış ve mevcut düzenlemelere yeni hükümlerin eklenmesi gündeme gelmiştir.

Feshe karşı öngörülen koruyucu tedbirlere başvurulurken, her somut olay kendi özelinde değerlendirilmeli ve işçi ve işveren arasındaki menfaat dengesi gözetilerek en lehe olan hüküm uygulanmalıdır.

KAYNAKÇA

Akat D, *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma* (Adalet Yayınevi 2017).

Başterzi S ‘Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri’ (2005) 54(3) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 53-94.

Baysal M, *Covid – 19 Özel Bölümüyle Kısa Çalışma Rehberi* (Yetkin Yayınları 2020).

Canbolat T ve Kayırgan H, ‘Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları’ (2020) 5(1) Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 637-688.

Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Baskı, Beta Yayınları 2023).

Demir F, *İş Güvencesi Hukuku* (2. Baskı, Barış Yayınları 1999).

Dönmez KY, *İş Hukukunda Tazminatlar* (2. Baskı, Yetkin Yayınları 2008).

Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku* (Güncellenmiş 6. Baskı, On İki Levha Yayınları 2024).

Ekonomi M, *İş Hukuku Cilt 1 – Ferdi İş Hukuku* (İstanbul Teknik Üniversitesi 1984).

Elbir HK, *İş Hukuku* (Yenilenmiş 9. Baskı, Filiz Kitabevi 1987).

Elmas S, *Türk İş Hukukunda Haksız Fesih* (Lykeion Yayınları 2018).

- Endes N, *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma* (Adalet Yayınları 2017).
- Eren F, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (24. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2019).
- Eyrenci Ö, Taşkent S ve Ulucan D, *Bireysel İş Hukuku* (9. Baskı, Beta Yayınları 2019).
- Karademir A, ‘İş Güvencesinde Son Çare İlkesi Uyarınca İşçiye Eğitim Verilmesi Gerekliliğinin Alman Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi’ (2020) 6(12) Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 263-288.
- Karademir A, *İş Güvencesinde Son Çare İlkesi* (1. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2021) (*Son Çare*).
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (Güncellenmiş 2. Baskı, Lykeion Yayınları 2018).
- Narmanlıoğlu Ü, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı* (Fakülteler Matbaası 1973).
- Narter S, *İş güvencesi, İşe İade Davaları ve Tazminatlar* (Adalet Yayınları 2018).
- Nazlı S, ‘Covid – 19 Salgınının Ekonomik ve Sosyal Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanunun İş Hukukuna Yönelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi’ (2020) 7(1) İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 251-271.
- Oğuz Ö, *Ücretsiz İzin* (Legal Yayınları 2023).
- Oğuzman MK, *Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre ‘İş’ Akdinin Feshi* (İsmail Akgün Matbaası 1955).
- Oğuzman MK ve Öz MT, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt – 1* (Gözden Geçirilmiş 16. Baskı, Vedat Kitapçılık 2018).
- Otru İ, *İş Hukukunda Ücretsiz İzin* (Seçkin Yayınları 2012).
- Senyen Kaplan ET, *Bireysel İş Hukuku* (Yenilenmiş 10. Baskı, Yetkin Yayınları 2019).
- Sızmaçoğlu T, *İş Akdinin Feshi ve Kıdem Tazminatı* (Halk Basımevi 1953).
- Sümer HH, *İş Hukuku* (24. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2019).
- Sümer Önder A, ‘İşçinin İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi’ (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi 2011).

Süzek S, *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi* (Savaş Yayıncılık 1989) (*Askı*).

Süzek S, *İş Hukuku* (Yenilenmiş 18. Baskı, Beta Yayınları 2019).

Ulucan D, ‘Alman Hukukunda Feshe Karşı Koruma Esasları ve Bu Konuda Yapılan Son Değişiklikler’ (1997) 4(2) *İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 231-249.

Yamakoğlu E ve Karaçöp E, ‘İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları’ (2014) 20(1) *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 479-506.

Yılmaz E, *Hukuk Sözlüğü* (Yenilenmiş 7. Baskı, Yetkin Yayınları 2017).

Yorulmaz Ç, ‘Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi’ (2020) 28(3) *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1343-1382.

Yücesoy Y, *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ile Salgın Hastalık Halinde Uygulanan Diğer Hukuki Kurumlar* (Adalet Yayınları 2020).

Yazar Beyanı	
Yazarların Katkıları	Bu çalışma tek yazarlıdır.
Mali Destek	Yazar, bu çalışmanın araştırılması, yazarlığı veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.
Çıkar Çatışması/Ortak Çıkar Beyanı	Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması veya ortak çıkar beyan edilmemiştir.
Etik Kurul Onayı Beyanı	Çalışmanın herhangi bir etik kurul onayı veya özel bir izne ihtiyacı yoktur.
Araştırma ve Yayın Etiği Bildirgesi	Yazar, makalenin tüm süreçlerinde TRÜHFD’nin bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulduğunu ve verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde TRÜHFD’nin, yayın ve editör kurullarının hiçbir sorumluluğunun olmadığını beyan etmektedir.