

# İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA GEÇERLİ NEDEN

● Dr. Muzaffer KOÇ\*

## I) GİRİŞ

İşini kaybetmek, çalışanlar açısından en önemli risklerinden biridir. Yarıncından emin olmadan çalışma ve her an iş akdinin feshiyle karşılaşma psikolojisi, işçinin işinde verimli çalışmasına engel olmaktadır. Amansız bir rekabetin yaşandığı günümüzde, verimlilik göz ardı edilemeyecek bir faktördür. Çalışma hayatında verimi artıracak ve işçiyi feshe karşı koruyacak uygulamalar, her zaman güncelliğini korumaktadır. Bu bağlamda iş güvencesi de çalışma hayatımızın son otuz yılında belli aralıklarla gündeme gelmiş ve çok fazla tartışılmıştır. Bu yazıda İş Kanunu'nda düzenlenen iş güvencesi kapsamında geçerli neden konusu ele alınacaktır.

## II) İŞ GÜVENCESİNİN KAPSAMI

İş Kanunu'nun 18 maddesi iş güvencesinin kapsamını belirlemektedir. İş güvencesinden yararlanmak için işçinin çalıştığı işyerine, işçinin hizmet süresine, iş sözleşmesinin çeşidine ve işçinin statüsüne bağlı şartlar bulunmaktadır.

- *Otuz veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerinin bulunması,*
- *İşçinin en az altı ay kıdemini bulunması,*
- *İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmış olması ve*
- *İşçinin, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yar-*

---

\* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi

*dımcıları veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekillerinin dışında olması hallerinde iş güvencesinden yararlanma söz konusudur.*

Türkiye’de 30 ve daha fazla işçi istihdam edilen işyerlerinin bilinmesi, iş güvencesinden yararlananların bilinmesine imkân tanır. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı kayıtlarına göre, Ocak 2009 dönemi için Kuruma bağlı 4/a sigortalı ve işyerlerine ilişkin rakamlar aşağıda gösterilmiştir.

*Tablo: SGK/a Kapsamındaki İşyeri ve Sigortalı Sayısı (Ocak/2009)*

Sigortalı Grupları	İŞYERİ		SİGORTALI	
	SAYI	PAY (%)	SAYI	PAY (%)
1-29	1.099.355	96,1	4.396.483	51,8
30 ve daha fazla	44.162	3,9	4.084.528	48,2
TOPLAM	1.143.517	100,0	8.181.011	100,0

Kaynak: [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr), (28.03.2009)

Buna göre, mevcut işyerlerinin yaklaşık %3,9’u; işçilerin %51,8’si kapsama girmektedirler. Unutulmamalıdır ki, işçinin en az 6 aylık kıdemi bulunması, belirsiz süreli iş akdiyle çalışması ve işletmenin veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden veya işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri ve yardımcıları dışında bulunması şartları, kapsamdaki işçi sayısını daha da azaltmaktadır. Ancak, işverene bağlı aynı işkolunda bulunan işyerlerindeki işçilerin toplamı esas alınacağından tek işyerinin büyüklüğünü esas alan tablo da mutlak sayıyı vermemektedir. Yukarıdaki tablo, fikir vermesi açısından önemlidir.

### III) GEÇERLİ NEDEN KAVRAMI

İş güvencesinin en önemli unsurlarından biri, feshin geçerli bir sebebe

dayandırılmasıdır. “Geçerli neden” kavramı, feshin keyfi nedenlerle yapıp yapılmadığının değerlendirildiği bir hukuksal sürecin temel kavramı olarak tanımlanmaktadır (Birleşik Metal-İş, 2003). Bu bağlamda iş güvencesi, “işveren hukuken geçerli bir neden olmadan, işçilerin işine son verememesi” olarak da tanımlanabilir (MOLLAMAHMUTOĞLU, 2000, 25).

Benzeri şekilde geçerli sebep, “İş Kanunu md. 25’de derhal fesih için belirtilenler kadar ağırlıklı ve önemli olmayan; ancak yine de işyerinde işin görülmesini ciddi biçimde olumsuz etkileyen bir sebeptir” (TAŞKENT, 2004,32). İş güvencesi, makul ve geçerli bir sebep olmadan işçinin sözleşmesine son verilememesi demektir (ŞAKAR, 2009, 240) .

Bundan önceki mevzuatta işverene geniş fesih serbestisi tanınmıştı. İşveren, genelde, belli bir süre önceden haber vermek şartıyla, istediği işçinin iş ahdini her zaman feshedebilmekteydi. Fakat İş Kanunu, iş güvencesinden yararlanacak vasıfları taşıyan işçilerin iş akitlerinin ancak geçerli nedenle feshedebileceğini düzenlemiştir. Buna göre, iş ahdinin feshi, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır (İşK/18).

Kanunu’nda geçerli nedenlerin örneklerine yer verilmemiş; ancak, hangi hususların fesih için geçerli olmayacağı belirtilmiştir. Buna göre, özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
- İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- Kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık sürelerde

işe gelmemek. (Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. İşK/74).

• Hastalık veya kaza nedeniyle 25. maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde (bildirim önelleri artı 6 hafta) işe geçici devamsızlık. (Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir: ...İşçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki (işçinin kıdemine göre 2 ve 8 hafta arasında değişen) bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74. maddedeki sürenin bitiminde başlar. İşK/25).

İş Kanunu md. 25/I b'ye göre, işçinin kendi kusuruna dayanmayan hastalık veya kaza nedeniyle işe gelememesi, bildirim süresini altı hafta aşarsa, işveren iş sözleşmesini bildirimsiz (derhal) fesih hakkına sahip olur. İşçinin işe geçici devamsızlığı belirtilen bekleme süresini aşmıyor ise, bu bir derhal fesih nedeni olamayacağı gibi, fesih için bir "geçerli neden" de sayılmayacaktır (Taşkent, 2004, 35,).

Kanun metninde yer almayan iş sözleşmesinin feshi için geçerli olan nedenler, Kanun'un gerekçelerinde örnekler gösterilmek suretiyle belirtilmiştir. Bu gerekçelerin, 158 sayılı İLO sözleşmesinden bağlantılı olarak belirlendiği gözden uzak tutulmamalıdır.

Ayrıca, belirtilmelidir ki, kanun gerekçesinde belirtilen söz konusu örnekler daha çok, yol göstericidirler. İş uyuşmazlıklarından doğacak sorunlar ancak Yargı kararlarıyla ve zamanla çözüme kavuşacaktır (BİNİR, 2004, 203). Başka bir ifadeyle, fesih için gösterilen nedenlerin neler olduğu hakkında yapılacak teorik tartışmalardan ziyade, uygulama, doktrin ve Yargıtay kararları yol gösterici olacaktır.

#### IV) GEÇERLİ NEDEN ÇEŞİTLERİ

Geçerli sebepler işçinin şahsından veya davranışından veyahut işyeri gereklerinden kaynaklanan durumlardır. Bu üç grup fesih nedeninde subjektif unsurlardan ziyade objektif unsurlar dikkate alınacak, iş görme borcunun yerine getirilmesini ciddi biçimde olumsuz etkileyen olay ve olguların varlığı aranacaktır (TOPAL, 2007, 19)

##### A. İşçinin Yetersizliğinden ve Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Nedenler

İşçinin yeterliliği veya davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, işçinin iş sözleşmesine veya işyeri kurallarına aykırı sebepler olarak belirtilebilir (ÖZPINAR, 2006, 43).

##### 1) İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Nedenler

İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli nedenler başlığıyla, kanun gerekçesinde aşağıdaki örneklere yer verilmiştir. Ancak bilinmelidir ki, söz konusu örnekler konunun netleşmesi için verilen sınırlı sayıda örneklerdir. Maddedeki “işçinin yeterliliği” sözünü, işçinin yeterli olmayışı, açıkça “yetersizliği” biçiminde anlamak lazımdır (GÜLER,2008, 34).

Şüphesiz uygulamada belirtilen örneklerle karşılaşmak mümkün olduğu gibi, benzerleriyle de karşılaşmak mümkündür. Başka bir ifadeyle, işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli sebepler, sadece Kanunun gerekçesinde belirtilen durumlarla sınırlı değildir (KURT,2003, 907).

- Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma
- Gösterdiği niteliklerden beklenenden daha az performans ile çalışma
- İşe yoğunlaşmasının giderek azalması

- Sık sık hastalanma (işini gerektiği gibi yapmasına engel olacak şekilde)
- Kendini yetiştirme yetersizliği
- Uyum yeterliğinin azlığı.

Nitekim Yargıtay bir Kararı'nda, "istihdam fazlası personel olması nedeniyle emeklilik yaşına gelen personelin iş sözleşmesinin feshi; yeni personel alımı ve personele ihtiyaç duyulduğu bir durumda işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden bir nedene dayanmaması nedeni ile geçersizdir ve davacının işe iadesine karar verilmesi gerekir." (Yargıtay 9. HD K:2003/18920) demek suretiyle iş sözleşmesinin feshi için, ancak işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden bir nedene dayanması gerektiğini vurgulamaktadır. Başka bir ifadeyle, emeklilik şartlarına tabi olmak tek başına performans düşüklüğü için yeterli değildir (GÜNAY,2004,462). Performans eksikliğinde hâkim, işverenin belirlediği performans ölçme sistemini değil, onun şartlarının gerçekleşip gerçekleşmediğini, yani değişik işleri görenler yerine benzer işi yapanlarda daha az verimli çalışıp çalışmadığını araştıracaktır (CENTEL, 2003,10; GÜNAY, 2004,460).

Konuya ilişkin olarak Yargıtay kararlarından bazıları aşağıda özetlenmiştir (Yargıtay kararları, ağırlıklı olarak, <http://www.legalbank.net> sitesinden alınmıştır.).

- Davalı işverenin performans değerlendirmesinin objektif olmadığı, günlük üretim miktarı ve hedeflenen üretim miktarına göre değerlendirme yapılamayacağı, objektif değerlendirme içeren performans değerlendirilmesi ile ilgili önceden bu yönde işçilere bir tebliğ yapılamamış olduğu, kısa süreli değerlendirmenin yanlış sonuçlar vereceği, ayrıca davalı işverenin bu değerlendirmede eşit davranmadığı, arızı nitelikte ve kısa süreli değerlendirmelerin hakkaniyete uygun bulunmadığı anlaşıldığından iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmediği yönündeki yerel mahkemenin gerekçesi dosya içeriğine uygun bulunmuştur. Ancak, dosya içeriğine göre, gerek fesih tarihinde ve gerekse daha sonra işyerinde sendika üyesi birçok işçinin çalışmasına devam etmiş olması, sendika üyeliklerinin işverene tebliğ olunmaması nedeni ile fes-

hin sendikal nedene dayandığının kabul edilmesi hatalıdır (Yargıtay 9 HD K:2008/12004).

- Personel yönetmeliğinde veya toplu iş sözleşmesinde emekliliğe hak kazanmış personelin iş sözleşmesinin feshedileceğine ilişkin düzenlemeler objektif ve genel bir şekilde uygulandığı takdirde geçerlidir. Başka bir anlamıyla üst düzey yönetici konumundaki personelin emekliliğe hak kazanmış olmasına rağmen işten çıkarılmaması uygulamanın “objektif ve genel” olma özelliğini bertaraf edemez (Yargıtay 9 HD K:2008/16032).

- İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, haklı fesih nedenleri yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar (Yargıtay 9 HD K:2008/14426).

- İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir nedene dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. Performans ve verimlilik standartları işyerine özgü, gerçekçi ve makul olmalıdır. Objektiflik ölçütü o işyerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalıdır. Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir nedenin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Koşullara göre değişen, süreklilik göstermeyen sonuçlar geçerli neden için yeterli kabul edilmeyebilir (Yargıtay 9 HD K:2008/18079).

- İşçinin verimsizliğinin iş sözleşmesinin geçerli fesih nedenini oluşturabilmesi için, iş sözleşmesi feshedilen işi ile aynı veya benzer işi gören işçinin verimi arasında bir karşılaştırma yapılır. Bu konuda işveren, işçinin verimindeki eksikliği tespit etmek için tam bir veri araştırmakla yükümlüdür. Ancak bu karşılaştırma yapılırken, her insanın farklı yapı ve farklı çalışma kabiliyetine sahip olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Kuşkusuz işçinin verim

düşüklüğünün yaşlanma gibi bünyedeki doğal bir gelişime dayanması hâlinde işveren, işçinin verim ve performans düşüklüğüne katlanmalıdır. İş sözleşmesinin geçerli feshi, ancak, işçinin ilgili işyerinde çalışabilmesi için aranan profile bütünüyle artık uymadığının kabul edilebildiği an mümkün olabilecektir (Yargıtay 9 HD K:2008/13801).

## 2) İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Nedenler

İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenler başlığıyla, kanun gerekçesinde aşağıdaki örnekler verilmiştir. Doğaldır ki, işçinin davranışlarından kaynaklanabilecek geçerli sebepler aşağıda belirtilenlerle sınırlı değildir.

- *İşverene zarar vermek veya bu tedirginliği yaratmak*
- *Rahatsızlık oluşturacak derecede çalışma arkadaşlarından borç para istemek*
- *Arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak*
- *Uyarılara rağmen işini eksik, kötü ve yetersiz yapmak*
- *İş akışını ve iş ortamını kötü etkileyecek şekilde diğer kişilerle ilişkiye girmek*
- *İşin akışını engelleyecek uzun telefon görüşmeleri yapmak.*

İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilirler. Nitekim, Yargıtay'ın bir kararında şöyle denilmektedir: İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir (Yargıtay 9 HD K:2007/15621).

İşçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle hizmet sözleşmesinin feshinden önce, hakkındaki iddialara karşı savunmasının alınmalıdır (İşK/19-2). Ancak Yasa, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan ge-

çerli bir sebebe dayanarak yapılan fesihlerden önce değil, sadece “işçinin davranışı, yetersizliği veya verimi ile ilgili nedenlerden” kaynaklanan sebeplerle feshi halinde “savunmasının alınması” şartını aramıştır.

Yazılı fesih bildiriminde işçinin davranışı, yetersizliği ve verimi ile ilgili bir neden belirtilmişse, belirtilen neden geçerli bir sebep olsa dahi, işçinin savunması alınmadan yapılan fesih, şekil şartı yerine getirilmediği için geçersiz sayılacaktır (Demir,2004).

Konuya ilişkin olarak Yargıtay kararlarından bazıları aşağıda özetlenmiştir.

- İşçinin sık sık rapor alması ve bu olgunun devam etmesi karşısında, iş görme ediminden işverenin yararlanamadığı ve işyerinde olumsuzlukların yaşandığı sabit olmuştur. Bu nedenle, 4857 sayılı Yasa'nın 18. maddesindeki işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedenleri mevcuttur (Yargıtay 9 HD K:2007/9896).

- İşçinin davranışlarına dayanan fesih, herşeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşturur. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmeli, işçinin isteseydi yükümlülüğünü ihlal etmekten kaçınabilip kaçınamayacağı belirlenmelidir. İşçinin bu ihlali nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır. İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kandan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlerin de dikkate alınması gerekir (Yargıtay 9 HD K:2008/15627).

- İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır ve haklı fesih sebebidir. İşçinin tıbbi anlamda hastalık olarak nitelendirilebilecek alkol bağımlılığı varsa, hastalığa dayalı işçinin yetersizliğinden kaynaklanan feshin ilkeleri uygulanmalıdır. Alkolizm, bireyin beden ve ruh sağlığını, aile, sosyal ve iş uyumunu bozacak derecede sık ve fazla alkol alma ve alkol alma isteği-

ni durduramama ile beliren bir bozukluktur. İşçinin davranışlarına dayalı fesih sebebi açısından ise işçinin alkol bağımlılığı söz konusu değildir(Yargıtay 9 HD K:2008/15720).

• İşçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle iş sözleşmesi feshedilmeden önce savunmasının alınması gerekir. Somut olayda, fesih bildirimine göre iş sözleşmesinin feshi, davacının performansının düşük olmasına dayandırılmasına rağmen, fesihten önce davacıdan savunması istenmemiştir. Davacının performans değerlendirme raporlarında imzasının bulunması, savunmasının istendiği anlamına gelmez. Bu durumda mahkemece, feshin geçersizliği ile davacının işe iadesine karar verilmesi gerekir (Yargıtay 9 HD K:2006/9358).

## **B. İşletmeyi Etkileyen İşyerinden veya İşyeri Dışından Kaynaklanan Geçerli Nedenler**

### **1) İşyerinden Kaynaklanan Geçerli Nedenler**

İşyerinden kaynaklanan geçerli nedenler başlığıyla, kanun gerekçesinde aşağıdaki örneklere yer verilmiştir.

- *Yeni üretim yöntemleri*
- *İşyerinin küçülmesi*
- *Yeni teknolojiler*
- *Departman kapatılması.*

Unutulmamalıdır ki, işyerinden kaynaklanan geçerli sebepler yukarıda belirtilenlerle sınırlı değildir.

### **2) İşletmeyi Etkileyen Ancak İşyeri Dışından Kaynaklanan Geçerli Nedenler**

İşletmeyi etkileyen ancak işyeri dışından kaynaklanan geçerli nedenler başlığıyla, Kanun gerekçesinde aşağıdaki örneklere yer verilmiştir.

- *Sürüm ve satış imkânlarında daralma*
- *Siparişlerde azalma*
- *Enerji sıkıntısı*
- *Ekonomik kriz*
- *Genel durgunluk*
- *Dış pazar kaybı*
- *Ham madde sıkıntısı.*

Yukarıda belirtilen işyerinden veya dışından kaynaklanan sebepler, işyerinin iktisadi amacına ulaşması amacıyla doğrudan ilgilidir. İşletmenin varlığını sürdürmesi, rekabet edebilirliğini geliştirmesi, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi, verimliliğin ve kârlılığın düşmesinin önlenmesi veya artırılması gibi tedbirlerin uygulanması, işyeri yönetiminin alacağı kararların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (DEMİR, 2004).

Benzer şekilde işyerinin sevk ve idaresi işverenin yetkisinde olduğuna göre, işçi azaltılmasını gerektiren işyeri içinden ve dışından kaynaklanan bu sebeplerin, işverenin kusuru sonucu doğmuş olmasının da hiçbir önemi bulunmamaktadır. Bununla birlikte, işyerinin içinden veya dışından kaynaklanan bütün bu sebeplerle işverenin fesih yoluna başvurması, Kanun'un gerekçesinde de belirtildiği gibi, en son çare olarak istenmektedir. Bu nedenle, geçerli sebep kavramına uygun değerlendirme yapılırken sürekli olarak fesihten kaçınma imkânının olup olmadığının araştırılması öngörülmektedir (DEMİR,2004).

Başka bir perspektifle, sebeplerin fesih için geçerli sayılabilmesi için, işverenin iş sözleşmesini sona erdirmeden önce, fazla çalışmaları kaldırması, çalışma sürelerini kısaltması, esnek çalışma şekillerini uygulaması beklenmektedir. Madde gerekçesinde ayrıca, geçerli bir sebep kavramının işverenin fesihten kaçınma imkânının bulunup bulunmamasına göre değerlendirilmesi gerektiği belirtilmekte, başka bir ifadeyle, işverenin feshe başvurmasını en son çare olarak görmektedir (Birleşik Metal-İş sendikası, 2002). Bu bağlamda geçerli sebep kavramına uygun yorum yapılırken, yukarıda da belirtildiği

gibi, sürekli olarak fesihden kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır (TAŞ,2004).

Konuya ilişkin olarak Yargıtay kararlarından bazıları aşağıda özetlenmiştir.

- Alt işveren uygulaması bir işletmesel karardır. Alt işverene devrin işletme gereklerine dayanan geçerli fesih nedeni olması, geçerli ve muvazaaya dayanmayan asıl işveren - alt işveren ilişkisinin kurulması şartına bağlıdır (Yargıtay 9 HD K:2008/12521).

- Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında işgörme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi - feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır (Yargıtay 9 HD K:2008/17103,17979).

- Yasaya uygun kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkisi bir nevi yeniden yapılanma olup, işyeri içi sebeplerden kaynaklanan geçerli bir fesih nedeni kabul edilebilirse de, iş sözleşmesi feshedilmeden önce feshin son çare olduğu ilkesinin göz önüne alınmalıdır. Bununla birlikte, aynı topluluğa veya holdinge ait olsalar da her bir şirket ayrı bir tüzel kişilik ve bağımsız bir işveren olduğundan, işverene işçiyi başka bir işverene ait işyerinde değerlendirme yükümlülüğü yüklenemez. Feshin son çare olması ilkesi işverene ait işyeri veya işyerleri çerçevesinde ele alınmalıdır(Yargıtay 9 HD K:2008/16023).

- Dairemiz uygulamasına göre işyerinde ekonomik, teknolojik, yeniden yapılanma gibi işletme içi veya işletme dışı nedenlerle meydana gelen iş gücü fazlalığından dolayı işçi çıkarılmasında emekliliğe hak kazanmış olanların seçilmesi ve bu durumdaki personelin objektif ve genel bir uygulamaya tabi tutulması geçerli neden kabul edilmektedir. Öncelikle iş gücü fazlalığının

doğup doğmadığı, davalı işverence işgücü fazlalığı savunması ile çelişkili uygulamalarda bulunulup bulunulmadığı, fesihten önce ve sonra yeni işçi alınıp alınmadığının belirlenmesi gerekir. Eksik inceleme ile davanın kabulüne karar verilmiş olması hatalıdır (Yargıtay 9 HD K:2008/18002).

- Davalı işverenin ekonomik zorluklar yaşadığı sabittir. Salt vergi yükünün artışı ve zarar etme, işten işçi çıkarılması için yeterli değildir. Davalı işveren bölge sayısını ve kadro sayısını azaltırken, aynı bölgelerde aynı faaliyete devam etmiştir. Yapılacak işte bir azalma olmamıştır. Aksine daha önce 71 işçi ile yürütülen işin, 58 kişi ile yapılması kararı alınmıştır. Davacının yaptığı iş, diğer kalan işçilere dağıtıldığı için, çalışan işçilerin iş sürelerinde artış meydana gelmiştir. Böyle bir uygulamada istihdam fazlalığından, feshin kaçınılmaz olduğundan söz edilemez. Feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından, davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalı bulunmuştur (Yargıtay 9 HD K:2008/18053).

## V) SONUÇ

İş Kanunu'na göre, iş güvencesinde yararlanabilmek için aşağıda belirtilen şartların bulunması gereklidir.

- Otuz veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerinin bulunması,
- İşçinin en az altı ay kıdemini bulunması,
- İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmış olması ve
- İşçinin, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ve yardımcıları veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri dışında bulunması

Yukarıdaki şartları haiz işçilerin iş akitlerinin feshi, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

## KAYNAKÇA

Binbir, Sinan. (2004) BİN BİR, “İş Güvencesinde Geçerli Ve Geçersiz Sayılan Fesih Nedenleri,” **Yaklaşım Dergisi** 133 (2004)

Centel, Tankut (2003) “Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması, İspat Yükümlülüğü ve Sonuçları,” **Mercek Dergisi** (Nisan 2003)

Demir, Fevzi (2003). **İş Güvencesi ve 4857 sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri**. İzmir: Türkiye Haber İş Sendikası, (çevrimiçi erişim) <http://www.thaberis.org/belgeler/yayin24.html> (01.10.2004)

Güler, Şeref (2008). **Türk İş Hukukunda Geçerli Nedenle Fesih Ve Sonuçları** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul, Marmara Üniversitesi

Günay, Cevdet İlhan (2004). **İş Hukuku Yeni İş Yasaları**. Ankara : Yetkin Yayınları

İş Güvencesi Yasası Ve İş Yasası Tasarısı(2002). İstanbul : Birleşik Metal-İş Sendikası

İşçiler Ve Sendika Temsilcileri İçin Kılavuz Kitap İş Güvencesi-Performans Değerlendirmesi (2004), İstanbul : Birleşik Metal-İş Sendikası (çevrimiçi erişim) [http://www.birlesikmetal.org/kitap\\_03/2003-5.pdf](http://www.birlesikmetal.org/kitap_03/2003-5.pdf) (08.10.2004)

Kurt, Resul (2003) **İş Hukuk ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar** İstanbul : İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası

Mollamahmutoğlu, Hamdi (2000) **İş Güvencesi : Panel Notları**. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri Derneği

Özpınar, Murat (2006). **4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi ve İş İade Düzenlenmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir, Anadolu Üniversitesi

Şakar, Müjdat (2009). **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**. Yıllık 4. bs. Ankara: Yaklaşım

Taş, Suat (2004) **4773 Sayılı Kanunla 1475 Sayılı İş Kanununda Ve Diğer Kanunlarda Yapılan Değişiklikler (İş Güvencesi Yasası)** (çevrimiçi erişim) [http://www.hukukcu.com/bilimsel/kitaplar/isguvencesi\\_yasasi.htm](http://www.hukukcu.com/bilimsel/kitaplar/isguvencesi_yasasi.htm) (15.09.2004)

Taşkent, Savaş (2004) **İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme**. İstanbul : Belediye-İş Sendikası <http://www.belediyeis.org.tr/belediyeis/online-kutuphane/sendika/23/23.zip> (08.10.2004)

Topal, Güneş (2007), **Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih Ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması**. (yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (03.06.2008) **Esas No:2007/37515 ve Karar No:2008/13801 Sayılı Kararı**. Ankara : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (09.06.2008) **Esas No:2007/40948 ve Karar No:2008/14426 Sayılı Kararı**. Ankara : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (10.04.2006) **Esas No:2006/5880 ve Karar No:2006/9358 Sayılı Kararı**. Ankara : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (10.11.2003) **Esas No:2003/18926 ve Karar No:2003/18920 Sayılı Kararı**. Ankara : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (12.05.2008) **Esas No:2007/35905 ve Karar No:2008/12004 Sayılı Kararı**. Ankara : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (16.06.2008) **Esas No:2007/39450 ve Karar No:2008/15720 Sayılı Kararı**. Ankara : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (16.06.2008) **Esas No:2008/18724 ve Karar No:2008/16032 Sayılı Kararı**. Ankara : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (16.06.2008) **Esas No:2008/19899 ve Karar No:2008/16023 Sayılı Kararı**. Ankara : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (16.06.2008) **Esas No:2008/2918 ve Karar No:2008/15627 Sayılı Kararı**. Ankara : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (21.05.2007) **Esas No:2007/6450 ve Karar No:2007/15621 Sayılı Kararı**. Ankara : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (23.06.2008) **Esas No:2007/40979 ve Karar No:2008/17103 Sayılı Kararı**. Ankara : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (26.05.2008) **Esas No:2008/15486 ve Karar No:2008/12521 Sayılı Kararı**. Ankara : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (30.06.2008) **Esas No:2007/41054 ve Karar No:2008/18053 Sayılı Kararı.** Ankara : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (30.06.2008) **Esas No:2007/42768 ve Karar No:2008/18079 Sayılı Kararı.** Ankara : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (30.06.2008) **Esas No:2008/1816 ve Karar No:2008/17979 Sayılı Kararı.** Ankara : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (30.06.2008) **Esas No:2008/1848 ve Karar No:2008/18002 Sayılı Kararı.** Ankara : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (09.04.2007) **Esas No:2006/35881 ve Karar No:2007/9896 Sayılı Kararı.** Ankara : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi