

## DERLEME MAKALE

## KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANDIRAN İSTİSNAİ İSTİFA HÂLLERİNDE YAPILAN FESİH İŞLEMİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

### *THE LEGAL NATURE OF TERMINATION IN EXCEPTIONAL RESIGNATIONS THAT QUALIFY FOR SEVERANCE PAY*

Dr. Öğr. Üyesi Ender GÜLVER\*

#### ÖZ

İş sözleşmesinin işçi tarafından süreli fesih yoluyla sona erdirildiği, uygulamada daha yaygın olarak kullanılan ifadeyle, işçinin istifa ettiği durumlarda kural olarak kıdem tazminatı talep edilemez. Böyle olmakla birlikte, kanun koyucu kimi istifa hâllerinde istisna olarak işçinin işverenden kıdem tazminatı talep edebileceğini kabul etmiştir. Söz gelimi, kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde istifasında ya da erkek işçinin muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla istifasında durum böyledir.

Kıdem tazminatına hak kazandıracığı kabul edilen istisnai istifa hâllerinde, işçinin gerçekleştireceği fesih işleminin hukuki niteliği konusunda uygulama ve İş Hukuku Öğretisi arasında öteden beri süregelen bir görüş ayrılığı bulunmaktadır. Yargıtay'ın yerleşik kararlarına göre kıdem tazminatına hak kazandıran istisnai istifa hâllerinde iş sözleşmesi sona erdirilirken ihbar süresine uyulmasına gerek yoktur. İş Hukuku Öğretisinde Yargıtay'ın benimsediği görüşü kabul edenler olduğu gibi aksi yönde görüş ileri sürenler de bulunmaktadır.

Bu çalışmada, kıdem tazminatına hak kazandıran istisnai istifa hâllerinde işçinin yapacağı fesih işleminin hukuki niteliği, yargı kararları ve İş Hukuku Öğretisinde benimsenen görüşler çerçevesinde ele alınıp, incelenmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Süreli fesih, kıdem tazminatı, kıdem tazminatına hak kazandıran istisnai istifa hâlleri, ihbar süresi.

\* İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, ORCID: orcid.org/0000-0002-9017-06062, [endergulver@yahoo.com](mailto:endergulver@yahoo.com)

## ABSTRACT

As a rule, severance pay cannot be demanded in cases where the employment contract is terminated by the employee with a period of notice, in the more commonly used expression in practice, when the worker resigns. However, the legislator has accepted that in some cases of resignation, as an exception, the employee can demand severance pay from the employer. For example, this is the case in the resignation of the female worker within one year from the date of marriage or the resignation of the male worker due to active military service.

In cases of exceptional resignation, which is deemed to qualify for severance pay, there is a longstanding disagreement between the practice and the Labor Law Literature on the legal nature of the termination to be carried out by the employee. According to the established case-law of the Court of Cassation, there is no need to comply with the notice period while terminating the employment contract in cases of exceptional resignation that entitles the right to severance pay. In the Labor Law Literature, there are those who accept the opinion adopted by the Court of Cassation as well as those who claim the opposite view.

In this study, the legal nature of the termination procedure to be made by the employee in the event of exceptional resignation that entitles the severance pay is discussed and examined within the framework of judicial decisions and opinions adopted in the Labor Law Literature.

**Keywords:** Termination with a period of notice, severance pay, exceptional cases of resignation that entitles severance pay, period of notice.

## 1. GİRİŞ

İş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte ortaya çıkan hukuki sonuçlardan biri, öngörülen koşulların gerçekleşmesi kaydıyla işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğüdür.

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesi Kanun'da belirtilen sebeplerden biriyle sona eren ve Kanun'da kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için öngörülen asgari sürenin üzerinde çalışmış olan işçiye veya işçinin ölümü hâlinde kanuni mirasçılara, işveren tarafından işçinin kıdemi ve ücreti göz önünde bulundurularak ödenen bir miktar paradır (Narmanlıoğlu, 1973, s. 4; Akyiğit, 2010, s. 27; Süzek, 2019, s. 726; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2019, s. 307, 308; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019, s. 651).

1475 sayılı İş Kanunu'nun (T.C. Yasalar, 01.09.1971) 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazanma koşulları düzenlenmiştir.

Söz konusu düzenlemeye göre, işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için gerçekleşmesi gereken ilk koşul, işçinin en az bir yıllık kıdeminin bulunmasıdır (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2019, s. 263; Ekmekçi ve Yiğit, 2020, s. 620, 621, 638 – 646). Gerçi madde metninde bu husus açıklıkla belirtilmemiştir. Buna karşın, iş sözleşmesinin sona ermesi üzerine işçinin işveren nezdinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin sona erme tarihine kadar geçen devrede, her geçen tam yıl için otuz günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödeneceğini belirten düzenlemeden başka bir sonuca ulaşabilmek de mümkün değildir (1475 sK.m.14/2). Bir yıldan daha az çalışma süresi bulunan bir işçinin iş sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazandıracak bir sebeple sona erse dâhi kıdem tazminatı hakkı doğmaz ve bu işçiye çalıştığı süre gözetilerek bir oranlama yapılmak suretiyle kıdem tazminatı ödenmez. Bir yıllık kıdem süresi tamamlandıktan sonra ise, işçiye ödenecek kıdem tazminatı miktarı hesaplanırken, bir yıldan artan süreler için aynı oran üzerinden ödeme yapılır (1475 sK.m.14/2/c. 2). Söz gelimi, bir buçuk yıl çalışmış olan işçi için kıdem tazminatı miktarı hesaplanırken, bir yılı aşan altı aylık süre için de bu çalışma süresine denk gelen tutarda kıdem tazminatı ödenir.

Kıdem tazminatına esas kıdem, işçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarihte başlar; iş sözleşmesinin süreli fesih yoluyla sona erdirildiği hâllerde bildirim sürelerinin sona erdiği tarihte, süresiz fesihte fesih bildiriminde bulunulduğu tarihte, ölüm hâlinde ölüm tarihinde ve peşin ödeme suretiyle fesihte de peşin ödemenin yapıldığı tarihte sona erer. İşçilerin kıdemleri, iş sözleşmesinin devam etmiş veya aralıklarla yeniden yapılmış olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştığı süreler dikkate alınarak hesaplanır (1475 sK.m.14/3/c.1).

Basın İş Kanunu'na tabi gazetecilerin kıdem tazminatına hak kazabilmeleri için meslekte en az beş yıl çalışmış olmaları gerekir. Gazeteciler bakımından, her bir işverende geçecek kıdem süresi değil, meslekte geçecek kıdem dikkate alınır. Nitekim Basın İş Kanunu'nda kıdem hakkının gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanacağı öngörülmüştür (Basın İşK.m.6/2).

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için gerçekleşmesi gereken bir diğer koşul da işçinin iş sözleşmesinin Kanun'da kıdem tazminatına hak kazandıracak olduğu öngörülen sona erme biçimlerinden biriyle sona ermiş

olmasıdır (Narmanlıoğlu, 2014, s. 562 – 583; Süzek, 2019, s. 728 – 743; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019, s. 652 – 665; Ekmekçi ve Yiğit, 2020, s. 621 – 638). Bu sona erme hâllerinden biri gerçekleşmemişse, işçi ne kadar kıdeme sahip olursa olsun kıdem tazminatı talep etme hakkına sahip olamaz. İş sözleşmesinin işçi tarafından süreli fesih yoluyla sona erdirildiği, bir başka anlatımla işçinin istifa ettiği durumlarda kural olarak kıdem tazminatı hakkı doğmaz. Ancak, Kanun kimi istifa hâllerinde istisna olarak işçinin işvereninden kıdem tazminatı talep edebileceğini kabul etmiştir.

İşveren iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla sona erdirdiğinde yahut iş sözleşmesini; sağlık sebepleri, zorlayıcı nedenler, işçinin gözaltına alınması veya tutukluluğu nedenlerinden biriyle süresiz fesih yoluyla feshettiğinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak, ahlâk ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeniyle işverene iş sözleşmesini sona erdirebilmesi bakımından haklı bir fesih sebebi yaratan işçinin iş sözleşmesi işverence bu sebebe dayanılarak feshedildiğinde kıdem tazminatına hak kazanılamaz. Bu fesih biçimlerinin dışında, işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiği her durumda kıdem tazminatı hakkı doğar. İşçinin ölümü hâlinde de kanuni mirasçılara işveren kıdem tazminatı ödemek zorundadır. İşçinin ölümünün kendi kusurlu eylemleri neticesinde meydana gelmiş olması, kıdem tazminatı hakkının doğumunu engellemez.

Kanun’da belirtilen sona erme biçimlerinin dışında kıdem tazminatına ise hak kazanılamaz. İş sözleşmesinin tarafların anlaşması suretiyle sona erdiği durumlarda veya belirli süreli iş sözleşmesinde öngörülen sözleşme süresinin sona ermesi işçiye kıdem tazminatı talep etme hakkı vermez.

Kıdem tazminatına hak kazanma koşulları da dâhil olmak üzere İş Hukuku Öğretisinde ve yargı uygulamasında farklı görüşlerin ileri sürülmesine elverişli, hukuki tartışmaya açık pek çok konu bulunmaktadır. Bu tartışma alanlarından biri de işçinin kıdem tazminatı talebinde bulunabilmesini mümkün kılan istifa hâllerinde yapılacak fesih işleminin hukuki niteliğiyle ilgilidir. İş sözleşmesinin 1475 sayılı İşK.m.14’te sıralanan istifa sebeplerinden biriyle işçi tarafından sona erdirildiği durumlarda ihbar süresine uyma gerekliliğinin bulunup bulunmadığı ve ihbar süresine uyulmadığı takdirde kıdem tazminatına hak kazanılmasına karşın işçinin işverene ihbar tazminatı ödemekle yükümlü olup olmadığı konusunda İş Hukuku Öğretisinde farklı görüşler ileri sürülmektedir. Üzerinde tartışma olan bu konuyla ilgili Yargıtay kararları ise istikrarlıdır.

Çalışmada, önce “Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran İstisnai İstifa

Hâlleri” başlığı altında işçinin kıdem tazminatı talep edebileceği istisnai istifa hâlleri belirtilmiştir. Sonra, kıdem tazminatına hak kazandıran istisnai istifa hâllerinde başvurulacak feshin türü, “Soruna İlişkin Öğretide İleri Sürülen Görüşler” ve “Soruna İlişkin Yargıtay Görüşü” olmak üzere iki alt başlık çerçevesinde açıklanmıştır. Son olarak, konuyla ilgili görüşler değerlendirilmiştir.

## 2. KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANDIRAN İSTİSNAİ İSTİFA HÂLLERİ

Kıdem tazminatına hak kazanma koşulları, 1475 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenmiştir. Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için aranan bir yıllık çalışma süresi şartının yerine getirilmiş olması yeterli değildir. Kıdem şartını yerine getiren işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için iş sözleşmesinin Kanun’da kıdem tazminatına hak kazandıracığı öngörülen sona erme biçimlerinden biriyle sona ermiş olması da gerekmektedir. Bu sona erme hâllerinden biri gerçekleşmemişse, işçi kıdem süresi ne olursa olsun kıdem tazminatı talep etme hakkına sahip olamaz. Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için aranan bir yıllık kıdem şartını yerine getiren bir işçinin iş sözleşmesinin işçi tarafından süreli fesih yoluyla sona erdirildiği, başka bir anlatımla işçinin istifa ettiği durumlarda kural olarak kıdem tazminatı hakkı doğmaz. Söz gelimi, işçinin daha iyi çalışma koşulları olan yeni bir iş bulduğu gerekçesiyle istifa etmesi hâlinde kıdem tazminatı talep edilemez. Bunun gibi, eşinin tayinini gerekçe göstererek iş sözleşmesinin istifa suretiyle sona erdirilmesi hâlinde de kıdem tazminatı talebinde bulunulamaz (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2019, s. 311 – 316; Süzek, 2019, s. 734 – 738; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019, s. 653 – 662; Ekmekçi ve Yiğit, 2020, s. 623 – 633).

Ancak, Kanun kimi istifa hâllerinde istisna olarak işçinin işvereninden kıdem tazminatı talep edebileceğini kabul etmiştir. Buna göre; kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusuyla iş sözleşmesini sona erdirmesi, erkek işçinin muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla iş sözleşmesini sona erdirmesi, bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesinin istifa etmek suretiyle sona erdirilmesinde, 506 Sayılı Kanununun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde (ilk defa 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı olanlar açısından ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun (T.C. Yasalar,

16.06.2006) 28/2, a maddesinde) öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleriyle iş sözleşmesi sona erdirildiğinde kıdem tazminatına hak kazanılır. 1475 sayılı İşK.m.14 gereğince, sadece bu dört istisnai sebebe dayanılarak iş sözleşmesinin sona erdirildiği durumlarda kıdem tazminatı talebinde bulunulabilir.

### **3. KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANDIRAN İSTİSNAİ İSTİFA HÂLLERİNDE BAŞVURULACAK FESHİN TÜRÜ**

#### **3.1. Soruna İlişkin Öğretide İleri Sürülen Görüşler**

Belirtilen nedenlerden birine dayanılarak istifa edildiğinde, işçinin başvuracağı feshin türü, daha açık bir anlatımla, işçinin istifa işlemini gerçekleştirirken ihbar sürelerine uymak zorunda olup olmadığı ve uymadığı takdirde işverene ihbar tazminatı ödemekle yükümlü olup olmadığı hususunda İş Hukuku Öğretisinde görüş ayrılığı bulunmaktadır.

İleri sürülen bir görüşe göre, istisnaen kıdem tazminatına hak kazandıran sebeplerde iş mevzuatında öngörülen fesih yöntemlerinin dışında özel bir fesih hâli yaratılmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde öngörülen bu özel düzenlemeyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun (RG., 10/06/2003, 25134) 24. maddesinde belirtilen haklı fesih sebeplerinin haricinde, haklı fesih sebeplerine benzeyen bir grup sebep oluşturularak ihbar sürelerine uyulmasına gerek olmadan kıdem tazminatı talebini mümkün kılan bir fesih yöntemi kabul edilmiştir. Bu bakımdan iş sözleşmesi ister belirli süreli isterse de belirsiz süreli olsun her iki durumda da işçi ihbar sürelerine uymak zorunda kalmaksızın iş sözleşmesini feshedebilecek ve kıdem tazminatı talebinde bulunabilecektir (Narmanlıoğlu, 1998, s. 160 vd.; Alpagut, 1998, s. 193; Akyiğit, 2010, s. 178 vd., 187 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2014, s. 382; Astarlı, 2017, s. 358 – 360).

İş Hukuku Öğretisinde kabul edilen bir başka görüş, belirtilen sebeplere dayanılarak istifa edildiğinde işçinin ihbar sürelerine uyma yükümlülüğünün bulunması gerektiğini savunmaktadır. Bu görüş gereğince, ihbar süresine uymaksızın iş sözleşmesinin sona erdirilmesi durumunda işçi kıdem tazminatı talep edebilecek, ancak ihbar süresine uymadığı için işverene ihbar tazminatı ödemesi gerekecektir (Ekonomi, 1990, s. 3 vd.; Centel, 1994, s. 209; Sümer, 1999, s. 98, 99; Ertürk, 2006, s. 251; Taşkent, 2009, s. 171, 172; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 2013, s. 201; Demir, 2013, s. 368 – 370; Ocak, 2013, s.

597, 598; **Özkaraca**, 2013, s. 173; Senyen Kaplan, 2018, s. 343, 344; Alp, 2015, s. 254 – 256; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2016, s. 375; Doğan Yenisey, 2018, 397; Süzek, 2019, s. 741, 742; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2019, s. 266, 267; **Çelik**, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019, s. 662-663).

### 3.2. Soruna İlişkin Yargıtay Görüşü

Yargıtay'ın yerleşik kararları kıdem tazminatına hak kazandıran istisnai istifa hâllerinde işçinin ihbar süresine uymak zorunda olmadığı doğrultusunda gelişmiştir. Söz gelimi, bir kararında Yargıtay, “...*Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre kıdem tazminatını gerektirecek şekilde askerlik, kadın işçinin evlenmesi ve somut olayda söz konusu olduğu gibi emeklilik nedeniyle hizmet sözleşmesinin feshi hâlinde karşı tarafa önel verme zorunluluğu yoktur. Bu bakımdan emekliye ayrılan davacı işçinin davalı bankaya önel vermeksizin işyerinden ayrılması nedeni ile davalı ve karşı davacı banka yararına ihbar tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır...*” şeklinde hüküm oluşturmuştur (Y9HD., 12/11/1997, 1997/14623 E., 1997/18913 K., TÜHİS, Kasım 1997 – Şubat 1998, s. 72, 73; Aynı yönde, Y9HD., 22/01/1998, 1997/20320 E., 1998/420 K., *Tekstil İşveren Dergisi*, Mayıs – Haziran 1998, s. 13, 14; Y9HD., 19/02/1997, 1996/19763 E., 1997/2758 K.; Y9HD., 25/01/1989, 1989/2329 E., 1989/4831 K.; Y9HD., 23/09/2010, 2008/34888 E., 2010/25335 K.; Y9HD., 04/07/2006, 2005/35059 E., 2006/19707 K., *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2006/4, Sayı 11, s. 180, 181; Y9HD., 12/03/2009, 2007/41150 E., 2009/6661 K., *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2009/3, Sayı 22, s. 253 – 257; Y9HD., 08/02/2010, 2008/16587 E., 2010/2908 K., *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı 25, 2010, s. 204 – 208; Y7HD., 02/04/2014, 2013/27502 E., 2014/7297 K., *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2015/2, Sayı 45, s. 236, 237; Y22HD., 25/05/2015, 2014/8486 E., 2015/18216 K.; Y22HD., 24/12/2019, 2017/2891 E., 2019/24362 K.; Y9HD., 08/06/2020, 2016/16373 E., 2020/5009 K.).

### 4. DEĞERLENDİRME

Kıdem tazminatına hak kazandıracığı kabul edilen istisnai istifa hâllerinde uygulanması gereken feshin türü, *kanımca da* süreli fesih olmalıdır. İş sözleşmesi sona erdirilirken işçi belirtilen sebeplere dayalı olarak istifa ediyor olsa da ihbar sürelerine uymalı, uymazsa kıdem tazminatını talep edebilmeli, ancak işverene ihbar tazminatı ödemek zorunda kalmalıdır.

Belirtilen istifa hâllerinde de ihbar süresine uyulması gerektiğini kabul eden yazarların ileri sürdüğü ilk gerekçe, kıdem tazminatına hak kazandıran istisnai istifa sebeplerinin, 4857 sayılı İşK.m.24'te sıralanan haklı fesih sebepleriyle herhangi bir ilgisinin bulunmamasıdır (Süzek, 2019, s. 741 – 742). Gerçekten, iş sözleşmesinin devamını sözleşmenin diğer tarafı için dürüstlük kuralları gereğince çekilmez kılan bir sebep bulunmaktaysa, derhâl fesih mümkün olmalıdır. Oysa, belirtilen hâllerde, iş sözleşmesinin devamını çekilmez kılan bir durum bulunmadığı gibi istisnai istifa hâllerinin bu durumlara benzediği de kabul edilemez.

İş sözleşmesinin sona erdirilmesi bakımından esasen süreli ve süresiz fesih olmak üzere kabul edilen iki yöntem bulunmaktadır. Öngörülen fesih yöntemlerinin dışında, işçi ve işverene özel bir fesih imkânının tanındığından söz edilebilmesi için açık bir yasal düzenlemenin yapılmış olması gerekir. 1475 sayılı İş Kanunu'nda, uyulması gereken feshin türüyle hiç ilgilenilmeksizin bu durumlarda da istisnaen kıdem tazminatına hak kazanılabileceği düzenlenmiştir. Hükümün amacı, haklı nedene dayanılarak işçi tarafından iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde olduğu gibi herhangi bir ihbar süresi vermeye gerek olmaksızın iş sözleşmesinin sona erdirilebileceğinin düzenlenmesi değil, sadece kıdem tazminatı talebinde bulunulabileceğinin hüküm altına alınmasıdır. İleri sürülen ikinci gerekçe de budur (Süzek, 2019, s. 742). Kıdem tazminatına hak kazandıran istisnai istifa hâllerinde herhangi bir ihbar süresine uyulmaksızın fesih işleminin gerçekleştirileceğine dair, madde metninde küçük bir emare dâhi bulunmamaktadır. Bu yönde bir istisnai düzenleme getirilerek ihbar süresine uyulmaksızın iş sözleşmesinin sona erdirilebileceğine dair bir düzenlemenin bulunduğu durumlarda, hiç kuşkusuz düzenleme gereğince ihbar süresi verilmeksizin iş sözleşmesinin sona erdirilebileceğinin kabul edilmesi gerekmektedir. Söz gelimi, deneme süreli iş sözleşmelerinin deneme süresi içerisindeyken feshedilmesine ilişkin düzenlemede ihbar sürelerine uyulmasına gerek olmadığı açıkça hükme bağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 15/2. maddesi gereğince, deneme süresi içerisinde, taraflar iş sözleşmesini *bildirim süresine gerek olmaksızın* ve tazminatsız feshedebilir. Bunun gibi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (T.C. Yasalar, 07.11.2012) 23/1. maddesinde, işçi kuruluşu profesyonel yöneticilerinin güvencesi düzenlenirken yönetici ile işvereni arasındaki iş sözleşmesinin askıda kalacağı hükme bağlanmış, yöneticinin dilerse, işten ayrıldığı tarihte veya yöneticilik süresi içerisinde



iş sözleşmesini *bildirim süresine uymaksızın* veya sözleşme süresinin bitimini beklemaksızın feshedebileceği kabul edilmiştir. Bu fesih sebebiyle yöneticinin kıdem tazminatı talebinde de bulunabileceği kabul edilmiştir. Bu durum karşısında yönetici belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışıyorsa, madde metninde açıkça dile getirilen düzenleme gereğince, herhangi bir ihbar süresi vermesine gerek olmaksızın iş sözleşmesini feshedip, kıdem tazminatı talebinde bulunabilecektir. 1475 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen kıdem tazminatına hak kazandıran istisnai istifa hâllerinde ise buna dair herhangi bir açıklık bulunmamaktadır.

Öte yandan, işverenin ihbar sürelerine uyulmasını istemeye hakkı da bulunmaktadır. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin süreli feshinde ihbar süresi verme yükümlülüğünün düzenlenmesinin amacı, işçiye bu süre içerisinde yeni bir iş araması için imkân yaratabilmek, işverene de işten ayrılan işçinin yerine yeni işçi bulabilmesi için fırsat oluşturmaktır. Salt derhâl feshi mümkün kılan durumlarda, bu amaca ulaşılabilmesi için süre tanımaya gerek olmadığı kabul edilmiştir. Buna karşın, Yargıtay'ın da paylaştığı öğretide ileri sürülen görüş kabul edildiğinde, kıdem tazminatı alınabilmesi olanağı tanınan istisnai istifa hâllerinde iş ilişkisinin devamını dürüstlük kuralları gereğince çekilmez kılan bir durum olmamasına rağmen önceden haberdar edilme, başka bir anlatımla ihbar sürelerine uyulmasını isteme hakkı işverenin elinden alınmış olmaktadır.

Belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından durum böyle olmakla birlikte, belirli süreli iş sözleşmelerinde ne şekilde hareket edilmesi gerektiği hususunun üzerinde ayrıca durmak gerekir. Yasal esaslara uygun olarak kurulan belirli süreli iş sözleşmesinin süreli fesih yoluyla sona erdirilmesi mümkün olmaz. Bu nitelikteki bir belirli süreli iş sözleşmesi, ancak sözleşmenin devamını her iki taraf bakımından da çekilmez kılan haklı bir fesih sebebine dayanılarak süresiz fesih yoluyla sona erdirilebilir. Haklı bir fesih sebebi bulunmadıkça belirli süreli iş sözleşmesi sona erdirilemez, sözleşme süresinin bitimine kadar taraflar arasında hukuki varlığını sürdürür. Taraflar, belirli süreli iş sözleşmesi akdetmekle sözleşme süresinin bitimine kadar iş ilişkisini devam ettirme iradelerini ortaya koymuş olmaktadır. İşçi, sözleşme süresinin bitimine kadar çalışmaya devam etmeyi, işveren de sözleşme süresinin bitimine kadar işçiyi çalıştırmayı taahhüt etmektedir. Bu nedenle, haklı bir fesih nedeni niteliğinde olmayan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde belirtilen kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme sebeplerinden birine dayanarak işçinin belirli süreli iş sözleşmesini feshettiği durumlarda, bu taahhüde aykırı

davranılmış olmaktadır. Bu durum karşısında, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitiminden önce işçi tarafından 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde sıralanan kıdem tazminatına hak kazandıran sebeplerden biriyle feshedilmesi sebebiyle bir yıllık kıdem şartının da bulunması kaydıyla kıdem tazminatına hak kazanılacaktır. Sözleşmenin türünün belirli süreli olması, kıdem tazminatına hak kazandıran istisnai istifa hâllerinde kıdem tazminatı talebinde bulunmayı engellemez (Ekonomi, 1990, s. 7; Centel, 1994, s. 209; Narmanlıoğlu, 1998, s. 162; Süzek, 2019, s. 742). Fesih sebebi gözetildiğinde, işçinin yapmış olduğu fesih işlemi, haksız fesih niteliğindedir. İşçi, kıdem tazminatına hak kazanmakla birlikte, gerçekleşen haksız fesih işlemi nedeniyle haksız feshin hukuki sonuçlarından sorumlu olacaktır (Özkaraca, 2013, s. 174; Süzek, 2019, s. 743).

## 5. SONUÇ

Sonuç olarak, kıdem tazminatına hak kazandıran istisnai istifa hâllerinde Yargıtay'ın yerleşik görüşünün aksine, belirsiz süreli iş sözleşmesini işçi sona erdirirken ihbar sürelerine uymak zorundadır. İhbar sürelerine uymadan iş sözleşmesinin feshedildiği durumlarda, işçi kıdem tazminatı talebinde bulunabilmesine karşın ihbar tazminatı ödemek zorunda kalmalıdır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde ise her ne kadar kıdem tazminatına hak kazanılacak olsa da işçinin iş sözleşmesinin feshine yönelik hukuki işlem haksız fesih niteliğinde olacaktır. Bu sebeple, iş sözleşmesini haksız olarak fesheden işçi hakkında haksız feshin hukuki sonuçları uygulanacaktır.

## KAYNAKÇA

Aktay, N., Arıcı, K. ve Senyen Kaplan, E. T. (2013). **İş Hukuku**. Ankara: Gazi Kitabevi.

Akyiğit, E. (2010). *Kıdem Tazminatı*. Ankara: Seçkin.

Alp, M. (2015). İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı. *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi* 2013, 175 – 258.

Alpagut, G. (1998). *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*. Ankara: TÜHİS.

Astarlı, M. (2017). İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2015 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi*, 2015, 25-26.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2016). *Türk İş Hukuku'nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, İstanbul: Vedat Kitapçılık.

Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2019). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta.

Demir, F. (2013). *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*. İzmir: Albi Yayınları.

Doğan Yenisey, K. (2018). İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı. *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi* 2016, 385 – 561.

Ekmekçi, Ö., Yiğit, E. (2020). *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, İstanbul: On İki Levha.

Ekonomi, M. (1990). *Kıdem Tazminatına Hak Kazanılan Hallerde Fesih Kavramı ve Türleri*. Kamu-İş, Ocak 1990, 3 – 7.

Ertürk, Ş. (2006). 4857 sayılı Yasadan Sonra Süreli Fesih. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi* 30. Yıl Armağanı, 243 – 282.

Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2019). *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Beta.

Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2014). *İş Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi.

Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2019). *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku*. Ankara: LYKEION Yayınları.

Narmanlıoğlu, Ü. (1973). *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*. İstanbul: Fakülteler Matbaası.

Narmanlıoğlu, Ü. (1998). İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmesi İçin Belirli Sebeplere Dayalı Olarak Yapacağı Feshin Özellikleri. *Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan*, 145 – 166.

Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*. İstanbul: Beta.

Ocak, S. (2013). İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Evlilik, Askerlik ve Sosyal Güvenlik Hakları Nedeniyle Feshinde İhbar Tazminatı, Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5, (Özel Sayı), 573 – 608.

Özkaraca, E. (2013). Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebep ile Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 36, (1), 149 – 186.

Senyen Kaplan, E. T. (2018). *Bireysel İş Hukuku*, Ankara: Gazi Kitabevi.

Sümer, H. H. (1999). Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı. *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi* 1997, 91 – 153.

Süzek, S. (2019). İş Hukuku. İstanbul: Beta.

Taşkent, S. (2011). İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı. *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi* 2009, 161 – 203.