

## **<sup>H</sup>İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞÇİ TARAFINDAN EVLİLİK, ASKERLİK VE SOSYAL GÜVENLİK HAKLARI NEDENİYLE FESHİNDE İHBAR TAZMİNATI**

*Yrd. Doç. Dr. Saim OCAK\**

### **I. GİRİŞ**

Çalışmamız, iş sözleşmesinin işçi tarafından, evlilik, askerlik ve sosyal güvenlik hakları<sup>1</sup> nedeniyle feshedilmesi halinde ihbar tazminatının ödenmesinin gerekip gerekmediği hususuna ilişkin olup, ihbar tazminatı ile ilgili diğer konular ayrıntılı olarak değerlendirilmeyecek, bunlara yeri geldikçe gerekli olduğu ölçüde değinilecektir.

4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesine göre, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir (m. 17/I). Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim (ihbar) süresine ilişkin ücret tutarında tazminat (ihbar tazminatı) ödemek zorundadır (m. 17/IV). İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir (m. 17/V).

Kanuna göre, belirsiz süreli iş sözleşmeleri; işi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, işi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim

---

<sup>H</sup> Hakem incelemesinden geçmiştir.

\* Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

<sup>1</sup> Çalışmamızda işçinin iş sözleşmesini, yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı ve toptan ödeme nedeniyle feshine ilişkin olarak bazı yerlerde “sosyal güvenlik hakları” şeklinde tek bir ifade kullanmayı tercih etmiş bulunuyoruz.

diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, işi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır (m. 17/II). Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir (m. 17/III).

## II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERME HALLERİ-KIDEM TAZMİNATI

### 1. Genel Olarak

Bilindiği gibi 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi hariç diğer maddeleri 4857 sayılı Kanunun 120. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde ise kıdem tazminatı düzenlenmektedir. 4857 sayılı Kanun hazırlanırken kıdem tazminatına ilişkin hususlara yer verilmemiştir.

Konumuzla ilgisi bakımından, 1475 sayılı Kanunun sözü edilen 14. maddesinde “Kıdem Tazminatı” başlığı altında<sup>2</sup>, bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin (iş sözleşmelerinin) sona erme şekillerine göre kıdem tazminatına hak kazanacakları ifade edilmektedir. Kanun hükmünde, iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanılacak şekilde sona ereceği haller sayılarak, işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin (iş sözleşmesinin) devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği, bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılacağı ifade edilmiştir.

### 2. 1475 Sayılı İş Kanunu-4857 Sayılı İş Kanunu İlişkisi

1475 sayılı Kanunda kapsama ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmayıp, tüm hükümler 4857 sayılı Kanunda düzenlenmiştir. 4857 sayılı Kanunun geçici 1. maddesinde, “Diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır” denilmektedir (Geçici m. 1/I)<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Kanunun 14. maddesindeki yer alan inceleme konumuzu oluşturan düzenleme, 29.7.1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunun 3. maddesiyle değiştirilerek getirilmiştir (30.7.1983,18120).

<sup>3</sup> Ayrıca 4857 sayılı Kanunun Geçici 1. maddesinin devamındaki düzenleme uyarınca, “Bu Kanunun 120 nci maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanununun 14

Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun, 1475 sayılı Kanunun yerini almıştır denilebilir. Bu yönüyle, 1475 sayılı Kanunun kapsamı, 4857 sayılı Kanunun kapsamı ile aynı olduğu anlamı çıkmaktadır. Dolayısıyla, 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde, 4857 sayılı Kanuna tabi çalışan işçilerin, iş sözleşmelerinin madde belirtilen sona erme hallerine göre kıdem tazminatı alabileceği hallerin düzenlendiği söylenebilecektir.

### **3. İş Sözleşmesinin Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Sona Erme Halleri**

#### ***a. Haklı Nedenle Fesih-Geçerli Nedenle Fesih***

1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde, iş sözleşmesinin, işveren tarafından Kanunun 17. maddesinin ikinci bendinde (4857 s.K. m. 24/II) gösterilen sebepler dışında feshedilmesi ve işçi tarafından 16. maddesi uyarınca (4857 s.K. m.25) feshedilmesi halinde işçiye kıdem tazminatı verileceği düzenlenmektedir (m. 14/I,1). Bilindiği gibi belirtilen hallerde, iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedildiğinden, bildirim süresi verilmesi ve dolayısıyla ihbar tazminatı gibi bir uygulama bulunmamaktadır. Kanunda kıdem tazminatı ödenmesi gereken hallerden birisi olarak da işçinin ölümü sayılmıştır (m. 14/I,5). Bilindiği gibi bu durumda kıdem tazminatı işçinin hak sahiplerine verilmektedir. Burada vurgulamak gerekir ki, bilindiği gibi belirsiz süreli iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanununun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen geçerli nedenle fesih halinde işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir.

#### ***b. 1475 sayılı İş Kanununun 14. Maddesindeki Fesih Nedenleri***

Kanunun 14. maddesinde çalışma konumuzun esasını oluşturan ve işçinin kıdem tazminatı almaya hak kazanmasını sağlayan diğer fesih hallerine yer verilmiştir. Buradaki sayılan nedenler, iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshedilmesini sağlayan nedenler arasında sayılmamaktadır. Kanun koyucu menfaat dengesini gözeterek, iş sözleşmesinin işçi

---

üncü maddesinin birinci fıkrasının 1 inci ve 2 nci bendi ile onbirinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26 ncı maddelerine yapılan atıflar, bu Kanunun 24, 25 ve 32 nci maddelerine yapılmış sayılır” (Geçici m. 1/II).

tarafından haklı neden dışında bazı hallerde iş sözleşmesini feshedebileceği ve kıdem tazminatına hak kazanacağı bazı hallere yer vermiştir. Burada vurgulamak gerekir ki, Kanunun belirtilen hükmünde, işçinin herhangi bir sebep olmadan istifa ederek işten ayrılmasından farklı durumlar söz konusudur. Zira, burada işçiler işten, askerlik, evlilik, yaşlılık, emeklilik veya malullük veya toptan ödeme almak amacıyla ayrılmaktadır.

Kanunun 14. maddesinde ilk olarak, işçinin iş sözleşmesini, muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı ifade edilmektedir (m. 14/I,3).

Maddenin devamında, işçinin iş sözleşmesini, bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshetmesi halinde kıdem tazminatı alabileceği düzenlenmektedir (m. 14/I,4).

4447 sayılı Kanunla emeklilikte yaş hadlerinin yukarı çekilmesi sonucunda, işçilerin çoğunun emekliliğe hak kazanmaları ertelenmiş olduğundan, 4447 sayılı Kanunun 45. maddesiyle 1475 sayılı Kanunun 14. maddesine eklenen düzenlemeyle, adaletli bir yaklaşımla, 4447 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte henüz emeklilik hakkını kazanamamış işçilere ilişkin yeni hüküm getirmiştir. Belirtilen hükme göre işçiler, iş sözleşmesini, “506 Sayılı Kanunun 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle” feshederek sona erdirmeleri halinde kıdem tazminatına hak kazanacaklardır (m. 14/I,4)<sup>4</sup>.

Kanunda son olarak iş sözleşmesini “...kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi...” halinde kıdem tazminatı alabileceği ifade edilmektedir (m. 14/I).

---

<sup>4</sup> Sözü edilen düzenleme, 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunun 45. maddesiyle getirilmiştir (RG.08.09.1999, 23810).

### **III. 1475 SAYILI İŞ KANUNUNUN 14. MADDESİNDEKİ FESİH NEDENLERİ- BİLDİRİM SÜRESİ/İHBAR TAZMİNATI İLİŞKİSİ**

Uygulamada işçinin iş sözleşmesini 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde sayılan özel hallerden olan; askerlik, emeklilik, malullük, yaşlılık veya toptan ödeme ya da evlilik nedeniyle feshederken bildirim süresine uymak zorunda olmadığı ve dolayısıyla işverene ihbar tazminatı ödemesi gerekkip gerekmediği tartışılmaktadır.

#### **1. Yargı Kararları**

Bilindiği üzere, Yüksek Mahkeme tarafından, iş sözleşmesinin işçi tarafından 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde sayılan özel haller nedeniyle feshedilmesi sırasında bildirim süresine ilişkin esaslara uymak zorunda olmadığı ve dolayısıyla işverene ihbar tazminatı vermesi gerekmediği yönüne kararlar vermektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 25.1.2012 tarihli kararında<sup>5</sup>, diğer hususların yanı sıra, "...İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olması nedeniyle, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. İşçinin 1475 sayılı Yasanın 14. maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez" denilmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 12.3.2009 tarihli kararında<sup>6</sup>, şu hususlara vurgu yapıldığı görülmektedir: "...İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanunun 24 ve 25. maddelerinde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve Kanunun 17. maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı söz konusu olacaktır. Yine haklı fesih nedenine

<sup>5</sup> Yargıtay 9. HD., T. 25.1.2012, E. 2009/36097, K. 2012/1761, Kazancı İçtihat Bankası.

<sup>6</sup> Yargıtay 9. HD., T. 12.3.2009, E. 2007/41150, K. 2009/6661, Kazancı İçtihat Bankası.

rağmen işçi ya da işverenin 26. maddede öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih yoluna gitmemeleri halinde sonraki fesihlerde karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğacaktır.

İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. Yine, işçinin 1475 sayılı yasanın 14. maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez...”.

#### **a. Askerlik İle İlgili Karar Örnekleri**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 10.3.1992 tarihli kararında<sup>7</sup>, “Hizmet akti zorunlu askerlik nedeniyle bozulan işçi, kıdem tazminatından yararlanır, ihbar tazminatından yararlanamaz...Davacının hizmet aktinin askerlik nedeniyle feshedildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda ihbar tazminatı isteyemez. Bu isteğin reddi gerekir” denilmiştir<sup>8</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 18.1.2006 tarihli kararında<sup>9</sup>, “Her iki taraf tanıkları, davacının askerlik hizmetini yerine getirmek için işyerinden ayrıldığını beyan etmiş olup, ayrılma sebebi hakkında, başka delil de ibraz edilmemiştir. Davacının askerlik hizmeti nedeniyle hizmet aktini feshettiğinden ihbar tazminatı talebinin reddi gerekir” yönünde karar verildiği görülmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 24.06.2008 tarihli kararında<sup>10</sup> şu hususlara yer verilmiştir: “...İşçinin muvazzaf askerlik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için feshin gerçekten askerlik nedenine dayanması

<sup>7</sup> Yargıtay 9. HD., T. 10.3.1992, E. 1991/14900, K. 1992/2960, Kazancı İçtihat Bankası.

<sup>8</sup> Ayrıca bkz, Yargıtay 9. HD., T.28.9.1992, E.1992/3183, K.1992/10488, “Zorunlu askerlik hizmeti nedeniyle işten ayrılacağını bildiren ancak daha sonra bir ay daha çalışmak isteyen işçinin işveren tarafından bu son bir ayda çalıştırılmaması işveren tarafından işten çıkarıldığı anlamına gelmez. Zorunlu askerlik nedeniyle işten ayrılan işçiye de ihbar tazminatı ödenmez” Kazancı İçtihat Bankası.

<sup>9</sup> Yargıtay 9. HD., T. 18.1.2006, E. 2005/16376, K. 2006/475, Kazancı İçtihat Bankası.

<sup>10</sup> Yargıtay 9. HD.,T.24.06.2008, E.2007/22459, K.2008/17534, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

gerekir. Ayrıldıktan sonra bir başka işyerinde çalışan işçinin muvazzaf askerlik sebebiyle ayrıldığı düşünülemez. İşçinin muvazzaf askerlik celp döneminden makul bir süre önce ayrılması da mümkün görülmelidir.

İşçinin muvazzaf askerlik sebebiyle iş sözleşmesini feshinde ihbar öneli tanınmasına da gerek yoktur.

Somut olayda davacı işçinin 07.09.2005 tarihinde rahatsızlığı nedeni ile vizite kağıdı alıp gittikten sonra 18.09.2005 tarihinde askere alındığı anlaşıl- maktadır. Öte yandan davalı işveren tarafından çekilen 19.09.2005 tarihli ihtarname ile davacının bir gün içinde işe başlaması istenmiştir. Oysa davacı işçi bir gün öncesinde askerlik görevine başlamıştır. Bu durumda davacı işçi tarafından iş akdinin muvazzaf askerlik nedeni ile feshedildiği hususunda kuşku bulunmamaktadır...”.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 28.9.1992 kararında<sup>11</sup> farklı bir durum söz konusudur. Belirtilen kararın özet kısmında şu hususlara yer verilmiştir. “Zorunlu askerlik hizmeti nedeniyle işten ayrılacağını bildiren ancak daha sonra bir ay daha çalışmak isteyen işçinin işveren tarafından bu son bir ayda çalıştırılmaması işveren tarafından işten çıkarıldığı anlamına gelmez. Zo- runlu askerlik nedeniyle işten ayrılan işçiye de ihbar tazminatı ödenmez”<sup>12</sup>.

### **b. Evlilik İle İlgili Karar Örnekleri**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 29.11.2007 tarihli kararında<sup>13</sup>, “...Dosya içeriğinden ve özellikle işyerindeki çalışma düzenini bilen tanıkların anla-

<sup>11</sup> Yargıtay 9. HD., T. 28.9.1992, E. 1992/3183, K. 1992/10488, Kazancı İçtihat Bankası.

<sup>12</sup> Sözü edilen kararda ayrıca şu hususlara yer verilmiştir: “...Davacı, takriben beş yıl süre ile gündüzleri okula devam etmiş, geceleri de davalıya ait otelde resepsiyon memuru olarak çalışmıştır. Askere gideceğinden bahisle 1.11.1990 tarihine kadar çalışmasını sürdürmek üzere işverenle anlaşmıştır. Ancak Kasım ayı geldiğinde askerliğine kadar bir ay daha çalıştırılmasını istemiştir. Fakat işveren bu teklifini kabul etmeyerek iş aktini feshetmiştir. Davacının bir ay sonra, yani Aralık 1990 tarihinde askere gittiği de dilekçe- sindeki kendi beyanından anlaşılmaktadır. Olayın bu cereyan şekli itibarıyla davacının iş aktinin muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle feshedildiği anlaşılmaktadır. Öte yandan hizmet süresine göre 8 haftalık ihbar öneli askere gidinceye kadar geçecek süreyi aşacağından, böyle bir önelin verilmesi de söz konusu edilemez. Bu durumda davacı ihbar tazminatına hak kazanamayacağından davanın reddine karar vermek gerekir”.

<sup>13</sup> Yargıtay 9. HD., T. 29.11.2007, E. 2007/8381, K. 2007/36152, Kazancı İçtihat Bankası.

tımlarından 6.7.2003 tarihinde evlenerek evlilik iznine ayrılan davacının evlilik izni sonucu işyerine dönmeyerek 14.7.2003 tarihinde hizmet akdini evlilik nedeniyle feshettiği anlaşıldığından, kıdem tazminatının hüküm altına alınması yerinde ise de ihbar tazminatı talebinin reddedilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” denilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 3.6.2008 tarihli kararında<sup>14</sup> aşağıdaki hususlara yer verilmiştir: “Kadın işçinin yasanın tanıdığı fesih hakkı kullanması halinde kıdem tazminatı talep hakkı doğar yasal bir hakkın kullanılması nedeniyle işçinin işverene ihbar öneli tanınması zorunluluğu bulunmamaktadır.

Somut olayda davacı işçi 24.08.2003 tarihinde evlenmiş, 26.08.2003 tarihinde izne ayrılmıştır. İzin belgesinde iznin bitim tarihi 07.09.2003 olarak gösterilmiştir. Bu tarihten sonra davacının işe devam etmediğine dair tutanaklar tutularak, devamsızlık nedeni ile iş akdinin davalı işveren tarafından feshedildiğine dair disiplin kurulu kararı alındığı anlaşılmaktadır.

Davacının 07.09.2003 tarihinden sonra işe gelmemiş olması işçinin evlenme tarihine göre fiilen evlilik nedeni ile iş akdini feshetmiş olduğunu gösterir. Bu durumda davacının iş akdini evlilik nedeni ile bir yıl içinde feshetmiş olduğundan kıdem tazminatına hakkı bulunmaktadır. Kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup, kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir”.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 20.06.2006 tarihli kararında<sup>15</sup> şu hususlara değinilmiştir: “Davacı işveren davalının iş akdini evlilik nedeni ile feshettiğini, başka işyerinde çalışmaya başladığını, bu nedenle haksız yere ödenen kıdem tazminatının iadesi ve ayrıca ihbar tazminatının ödenmesi için icraya başvurduğunu ancak davalının itiraz ettiğini belirterek icra takibine itirazın iptaline ve inkar tazminatına karar verilmesini talep etmiştir. Davalı işçi ise karşı dava açarak bir kısım işçilik alacaklarını talep ederek açılan davanın reddini savunmuştur. Mahkemece ihbar tazminatı ile ve işlemiş faizi alacağı hakkında itirazın iptaline, kıdem tazminatının iadesi talebinin reddine karar verilmiştir.

<sup>14</sup> Yargıtay 9. HD., T. 3.6.2008, E. 2007/18608, K. 2008/14177, Kazancı İçtihat Bankası.

<sup>15</sup> Yargıtay 9.HD., T.20.06.2006, E.2005/38639, K.2006/18186, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.



Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının süresinde evlilik nedeniyle iş akdini feshettiği anlaşılmaktadır. Bu husus mahkemenin de kabulündedir. Davalı yasadan doğan hakkını kullandığından işveren ihbar öneli vermek zorunda değildir. Bu nedenle mahkemenin davacı işverenin ihbar tazminatı talebini kabulü hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir”.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 10.5.2012 tarihli kararının özet kısmında aşağıdaki hususlara yer verildiği görülmüştür<sup>16</sup>: “...Evlilik sebebiyle hizmet sözleşmesini kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde fesheden kadının işyerinden ayrılmasından sonra başka bir işe girmesi onun kötüniyetli olduğu anlamına gelmez. Evlilik sebebiyle hizmet sözleşmesini fesheden kadından işveren ihbar tazminatı isteyemez. Davalı işyerinde müdür yardımcısı olarak çalışan davacı, yeni işyerinde daha yüksek bir ücretle ve müdür konumunda çalışmaya başlamış olup artık davacının yasal hakkını kullanarak evlilik sebebiyle davalı işyerinden ayrıldığı ve hakkın kötüye kullanılması söz konusu olmadan anayasal hakkını kullanarak yeni bir işte çalışmaya başladığının kabulü dosya içeriğine uygundur. Bu sebeple Mahkemece davanın esasına girilerek kıdem tazminatı isteği yönünden inceleme yapılması gerekir”<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> Yargıtay 9. HD., T. 10.5.2012, E. 2010/10705, K. 2012/16586, Kazancı İçtihat Bankası.

<sup>17</sup> Kararda ayrıca aşağıdaki hususlara yer verilmiştir; “...4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi yollamasıyla, halen yürürlükte olan 1475 Sayılı Yasa'nın 14. maddesinin birinci fıkrasında, kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde evlilik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanabilecek şekilde feshedebileceği hükme bağlanmıştır. Kadın işçinin evlilik sebebiyle fesih hakkı, evlilik tarihinden itibaren başlar. Bu hak, sadece kadın eşe tanınmış olup, resmi evlilik işleminin tamamlanmasından itibaren bir yıl içinde kullanılmalıdır.

Kadın işçinin evlilik öncesinde bu hakkını kullanması da olanaksızdır. Yine evlilik öncesi çeşitli işlemlerin yapılmasının işe devamsızlık noktasında geçerli mazereti oluşturup oluşturmayacağı her bir olay yönünden değerlendirilmelidir. Kadın işçinin yasanın tanıdığı fesih hakkını kullanması halinde, kıdem tazminatı talep hakkı doğar. Feshin işverence kabul edilmesi gerekmez. Aynı zamanda işçinin işverene ihbar öneli tanınması zorunluluğu da bulunmamaktadır. Kadın işçinin, iş sözleşmesini evlilik nedenine dayalı olarak feshine rağmen başka bir işte çalışmaya başlamasının yasal hakkın kötüye kullanımı olup olmadığı her bir somut olay yönünden ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Evliliğin kadına yüklediği toplumsal sorumluluğun bir gereği olarak yasada belirtilen fesih hakkı tanınmıştır.

**c. Yaşlılık, Malullük, Emeklilik ve Toptan Ödeme İlgili Karar Örnekleri**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 7.10.2010 tarihli kararının özet kısmında şu hususlara yer verilmiştir<sup>18</sup>: “Davacı, davalı şirkette çalıştığını, iş akdi davalı tarafından kötünietli olarak haksız ve sebepsiz feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinde bulunmuştur. Davanın kabulüne karar verilmiştir. Davacının yaşlılık aylığı için talepte bulunduğu sabittir. Mahkemenin yıllar boyunca çalışanın kendi isteğiyle ayrılmasının hayatın olağan akışına uygun düşmeyeceği kabulü geçersiz olmaktadır. İş sözleşmesinin davacının ayrılma talebinde bulunduğu tarihte sonlandığı kabul edilerek kıdem tazminatı bu süreye göre hesaplanmalı, kıdem tazminatı faizi yaşlılık aylığına hak kazanıldığına işverene bildirildiği tarihten, eğer bildirim yapılmamışsa dava tarihinden itibaren işletilmeli ve iş sözleşmesinin davacı tarafından yaşlılık aylığı almak üzere sonlandırıldığı için ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir”<sup>19</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun<sup>20</sup> 26.9.2007 tarihli kararında şu hususlara değinilmiştir: “...Davacı, işverene verdiği 12.07.2004 günlü dilekçesinde “emekliliği hak ettiğini” belirterek, iş akdini 01.09.2004 tarihinden geçerli olmak üzere feshettiğini açıklamaktadır. Kısa bir dönem farklı bir işyerinde çalışmasının ardından, 01.02.2005 günlü tahsis talebi üzerine SSK. tarafından kendisine yaşlılık aylığı bağlandığı, iş akdinin feshine dair dilekçe ekinde bulunan 08.07.2004 günlü SSK. yazısı ile yaşlılık aylığı için 506

---

Çalışma hayatının evlilikle birlikte gereği gibi yürütülemeyeceği düşüncesi, aile birliğinin korunması ve kadının aile ile ilgili görevleri, yasakoyucu bu doğrultuda bir düzenlemeye yöneltmiştir. Bununla birlikte Anayasal temeli olan çalışma hak ve hürriyetinin ortadan kaldırılması düşünülemez. Kadın işçinin evlilik nedenine bağlı feshinin ardından kısa bir süre sonra yeniden çalışmasının gerekleri ortaya çıkmış olabilir. Hatta kadın işçi evlilik nedenine dayalı feshin ardından ara vermeksizin başka bir işyerinde çalışmaya başlayabilir ve bu durum evliliğin kadına yüklediği görevlerin yerine getirilmesi noktasında daha olumlu sonuçlar doğurabilir...”

<sup>18</sup> Yargıtay 9. HD., T. 7.10.2010, E. 2008/35098, K. 2010/27924, Kazancı İçtihat Bankası.

<sup>19</sup> Ayrıca bkz., Yargıtay 9. HD., T. 28.9.2010, E. 2008/34779, K. 2010/26096, Kazancı İçtihat Bankası.

<sup>20</sup> Yargıtay HGK., T. 26.9.2007, E. 2007/9-615, K. 2007/627, Kazancı İçtihat Bankası.

sayılı Kanunun 60 ve Geçici 81. maddelerinde aranan koşulları sağladığı da anlaşılmaktadır.

Davacının, iş akdinin feshi beyanını içerir dilekçesine ek olarak yaşlılık aylığı koşullarını gerçekleştirdiğine ilişkin belgeyi işverene verdiği, kısa bir çalışma devresinin ardından, makul bir süre içerisinde ilgili sosyal güvenlik kurumuna başvurarak yaşlılık aylığı tahsisine hak kazandığının anlaşılmış olması karşısında, iş akdinin “emeklilik” amacıyla feshedildiğinin kabulü gerekir.

İş akdinin feshinden sonra farklı bir işyerinde kısa bir süre çalışılmış olması, iş akdinin fesih amacını ortadan kaldırmayacaktır.

Kaldı ki, yaşlılık aylığı koşulları yönünden düzenleme içeren, 4447 sayılı Kanun ile ek, 4759 sayılı Kanunla değişik 506 sayılı Kanunun Geçici 81. maddesi, sigortalılık süresi, prim gün sayısı yanında yaşlılık aylığına hak kazanabilme yönünden kademeli olarak değişen yaş koşulunu aramaktadır.

1475 sayılı Kanunun 14. maddesinin birinci fıkrasına 4447 sayılı Kanunun 45. maddesi ile eklenen 5. bent uyarınca, Sosyal Sigortalar Kanununda öngörülen yaş koşulu dışında kalan ve yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını tamamlayanlara, kendi istekleriyle işten ayrılmaları halinde kıdem tazminatlarının ödeneceği belirtilmektedir.

Davacının yaşlılık aylığı için aranan; yaş, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı koşullarını sağladığı Sosyal Güvenlik Kurumu yazısıyla uyumsuzluk konusu değildir.

Anılan bentte, kıdem tazminatına hak kazanabilme yönünde, yaşlılık aylığı için yaş koşulunu yerine getirmeyenler için öngörülen bu düzenlemeden, tüm koşulları sağlamış olan davacının yararlandırılmaması, iş hukukuna egemen “işçi lehine yorum” ilkesine de aykırılık oluşturacaktır”.

Karara konu uyumsuzluğun konusu kıdem tazminatı olduğundan ihbar tazminatı hakkında bir ifade bulunmamaktadır. Ancak karar metni ve Yüksek Mahkemenin yerleşik içtihatları dikkate alındığında böyle bir olayda işveren işçiden ihbar tazminatı talep edememektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 23.11.2005 tarihli kararında<sup>21</sup>, iş sözleşmesinin işveren tarafından bildirim süresi tanınarak feshedilmesi ve işçinin bildirim süresi içinde emeklilik başvurusunda bulunması halinde, işçinin ihbar tazminatına hak kazanamayacağı yönünde hüküm kurmuştur. Kararda, "...davacı, iş akdinin feshedildiği 27.8.2001 tarihinden sonra, 4.9.2001 günü, sekiz haftalık ihbar öneli içerisinde Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığından yaşlılık aylığı bağlanması için tahsis talebinde bulunmuştur. Bu durumda, davacının iş akdinin emeklilik nedeniyle sona erdirildiği anlaşıldığından, ihbar tazminatı isteme hakkına sahip değildir..." denilmektedir<sup>22, 23</sup>.

Bununla birlikte Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 25.1.2012 tarihli kararında<sup>24</sup>, belirtilen hususla ilgili olarak farklı açıklamalarda bulunulduğu görülmektedir. "...Fesih bildirimini karşı tarafa ulaşması ile sonuçlarını doğurur ve bundan tek taraflı olarak dönülemez. Dairemizce, daha önce verilen kararlarda, derhal yapılan fesihlerde henüz ihbar tazminatı ödenmemişken ve yine ihbar öneli içinde işçinin emeklilik başvurusu hali, işçinin emeklilik

<sup>21</sup> Yargıtay HGK., T.23.11.2005, E. 2005/9-631, K. 2005/643 <http://www.turkhukuk sitesi.com/showthread.php?t=27159>.

<sup>22</sup> Karar çoğunlukla verilmiş, iki tane karşı oy yazısı bulunmaktadır, <http://www.turkhukuk sitesi.com/showthread.php?t=27159>.

<sup>23</sup> Kararda ayrıca şu hususlara vurgu yapılmıştır: "...506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun "Yaşlılık aylığından yararlanma şartları" başlığı altında düzenlenen 60. maddesinin (H) bendinde, yaşlılık aylığından yararlanmaya hak kazanmış sigortalının bu haktan yararlanabilmesi için, çalıştığı işten ayrılması ve yazılı istekte bulunması zorunluluğu öngörülmüştür.

Bu açık hüküm karşısında emeklilik isteğe bağlı bir tasarruf olup, yaşlılık aylığı bağlanması için işçinin işyerinden ayrılması gerektiğinde kuşku ve duraksama bulunmamaktadır.

O halde, ihbar öneli içerisinde yaşlılık aylığı bağlanması için talepte bulunan işçinin; önel sonuna kadar yürüyecek olan iş akdinin, bu başvuru ile, eş söyleyişle emeklilik nedeniyle sona erdirildiğinin kabulü zorunludur. Böyle bir durumda işverenin, ihbar tazminatıyla sorumlu tutulması olanaklı değildir.

Öte yandan, ihbar tazminatı yeni bir iş arama olanağı sağlama amacına yönelik olup; emekliye ayrılan bir işçi için ihbar tazminatı verilmesi, tazminatın mahiyeti ile bağdaşmaz...".

<sup>24</sup> Yargıtay 9. HD., T. 25.1.2012, E. 2009/36097, K. 2012/1761, Kazancı İçtihat Bankası.

suretiyle feshi olarak değerlendirilmekteydi. Bu halde işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz ise de, kamu kurumları bakımından kıdem tazminatı hesabında daha önce borçlanmış olduğu askerlik süresinin dikkate alınması gerekmekteydi. Kamu kurumu işyerleri bakımından askerlik borçlanmasının kıdem tazminatına yansıtılması noktasında işçi lehine olarak değerlendirilebilecek bu husus, işçinin ihbar tazminatına hak kazanamaması yönüyle de işçinin aleyhinedir. Dairemizin, derhal feshin ardından önel içinde işçinin emeklilik için dilekçe vermesi halinde feshin işçi tarafından gerçekleştirildiği görüşü, işe iadeyle ilgili iş güvencesi hükümleri de dikkate alındığında, 4857 sayılı İş Kanununun sistematığına uygun düşmemektedir. Gerçekten açıklanan çözüm tarzında, işveren feshi yerine emeklilik sebebiyle işçinin feshine değer verildiğinden, işçi iş güvencesinden de mahrum kalmaktadır. Bu nedenle, işverenin derhal feshinin ardından, işçinin ihbar tazminatı ödenmediği bir anda yaşlılık aylığı için tahsiste bulunmasının, işveren feshini ortadan kaldırmayacağı düşünülmektedir. Dairemizce, konunun bütün yönleriyle ve yeniden değerlendirilmesi sonucu, işverence yapılan feshin ardından ve henüz ihbar tazminatı ödenmediği bir sırada işçinin emeklilik için başvurusunun işçinin emeklilik sebebiyle feshi anlamına gelmeyeceği sonucuna varılmıştır. Dairemizin 2008 yılı ve sonrasında vermiş olduğu kararlar bu doğrultudadır (Yargıtay 9.HD.26.06.2008 gün 2007/24004 E, 2008/17671 K.)<sup>25</sup>.

<sup>25</sup> Ayrıca bkz, Yargıtay 9. HD., T.18.01.2010, E.2009/32276, K.2010/216, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası; “Emeklilik işlemi tek taraflı bir irade beyanıdır. İş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçinin yaşlılık aylığına hak kazanmış ise, bu hakkı elde etmek için kurumuna başvurması doğaldır. Bu başvuru işverenin tek taraflı fesih irade beyanını ortadan kaldırmadığı gibi, davacının bu feshe karşı 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesi uyarınca iş güvencesi hükümlerinden de yararlanmasını engellemez. Yasa da bu yönde bir açık düzenlemede yoktur. İşçinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumuna yaşlılık aylığı almak için başvurusu, ücretsiz kalan işçinin sosyal güvenliğini sağlamaya ilişkin bir hukuki işlem olarak kabulü gerekir. Emeklilik olgusu davacı işçi ile bağlı bulunduğu kurumu ilgilendiren bir Sosyal Güvenlik Hukuku işlemidir. Sosyal Güvenlik Hukukuna ilişkin, hukuki bir sonucun bireysel iş ilişkilerini doğrudan etkilemesinin kabulü uygun değildir. Birbirlerinden bağımsız hukuk dallarından olan Sosyal Güvenlik Hukukuna ait olgunun yasada açık hüküm olmadıkça diğer bir hukuk dalı olan iş hukukunu, kısaca bireysel iş hukukunu etkilemesi mümkün değildir. İş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinden önce, önel içinde ihbar tazminatı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin tarihli kararına göre<sup>26</sup>, "...Davalı işçinin iş sözleşmesi, davacı işveren tarafından feshedilmiş ve kendisine ihbar tazminatı ödenmiştir. Davalı işçinin, ihbar tazminatı ödenmeden önce emeklilik başvurusunda bulunmuş olması, feshin işçi tarafından gerçekleştirildiği anlamına gelmediği gibi, ödenmiş olan ihbar tazminatının geri verilmesini de gerektirmez..."

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 20.06.2011 tarihli kararında<sup>27</sup> aşağıdaki hususlara vurgu yapılmıştır: "Somut olayda davacı Bölge Çalışma Müdürlüğüne verdiği dilekçesinde davalı işyerinden 25.05.2006 tarihinde malulen emekli olmak için ayrıldığını belirtmiştir. Davalı işverence imzalanan iş müfettişi tutanağında aynı tarihte emeklilik nedeniyle ayrıldığını, bu tarih itibarıyla hesap fişi düzenlenerek SSK çıkışının yapıldığını, ancak emekli olup olmadığı bilinmediğinden kıdem tazminatı ödenmediğini belirtmiştir. Davalı işveren cevap dilekçesinde ise 1.000.00 TL ödendiğini kabul etmiştir.

Mahkemece SSK prim günü dolmadığından emekli olamadığı, emekli olabilmek için yeni işyerine girdiği gerekçesiyle kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmiştir.

Dosyada davacının prim gün sayısı yetmediğinden emekli olamayacağına ilişkin bir SSK yazısı bulunmamakta, emeklilik talebinin yeni işe girdiğinden işlemde kaldırıldığına ilişkin bir SSK evrakı bulunmaktadır. Bunun dışında ilk işe girişinin 01.05.1988 olduğuna ilişkin işe giriş bildir-

---

ödenmeden işçinin emekliye ayrılması halinde, işçi lehine yorumla, işçinin bu önel içindeki haklardan yararlanması için bu yönde bir içtihat geliştirilmiştir. Ancak iş güvencesi hükümlerinden soma bu yorumun işçi lehine olmadığı, bu durumda işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamama durumunun ortaya çıktığı gibi, somut uyuşmazlıkta olduğu gibi işçinin askerlik süresine tekabül eden fark kıdem tazminatından daha fazla miktarda aldığı ihbar tazminatını geri iade riski ile karşı karşıya kaldığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle önceki içtihattan vazgeçilmiştir. Somut uyuşmazlıkta davacının iş sözleşmesi davalı işveren tarafından feshedilmiştir. Davacıya ihbar tazminatı ödenmiştir. Davacının ihbar tazminatı ödenmeden emeklilik için kuruma başvurması, işverenin gerçekleşen feshini ortadan kaldırmaz."

<sup>26</sup> Yargıtay 9. HD., T. 12.04.2010, E.2008/24533, K. 2010/10223, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

<sup>27</sup> Yargıtay 9.HD., T.20.06.2011, E.2009/17494, K.2011/18376, <http://hukukavukat.com/guncel/page/18/>.

gesi ve % 50 özürlü olduğuna ilişkin sağlık kurulu raporu bulunmakta, buna rağmen kaç gün prim yattığına ilişkin bir kayıt bulunmamaktadır. Davacı ancak 31.12.2006 tarihinde yeni bir işyerine girmiştir.

Böyle olunca 25.05.2006 tarihinde davacının prim gün sayısı ve maluliyetine göre yürürlükteki SSK mevzuatına uygun olarak emekliliği hak kazanıp kazanmadığı kesin olarak tesbit edilmeden yürürlükteki mevzuata göre emekli olma hakkını kazanıp kazanmadığı kesin olarak saptanmadan eksik inceleme ile kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi hatalıdır”.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 11.5.2004 tarihli kararında ise farklı bir durum söz konusudur<sup>28</sup>, “...Davacının işverene verdiği dilekçesi ile 31.5.2001 tarihinde emekli olmak üzere işten ayrılmak talebinde bulunduğu ve 31.5.2001 tarihinde ihbar tazminatı ödenmeden Sosyal Sigortalar Kurumu'na başvurarak emekli olduğu ve yaşlılık aylığı bağlandığı uyuşmazlık konusu değildir. Bu durumda hizmet akdi emeklilik nedeni ile son bulunduğu ihbar tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmesi olanağı yoktur. Bu talebin reddi yerine yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” yönünde hüküm kurulmuştur.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 04.04.2006 tarihli kararında<sup>29</sup> 1475 sayılı Kanunun 14. maddesindeki düzenlemeden söz edildikten sonra, aşağıdaki hususlara yer verilmiştir. “...Düzenlemenin amacı, pirim ödeme ve sigortalılık süresi yönünden emeklilik hakkını kazanmış olsa da, diğer bir ölçüt olan emeklilik yaşını beklemek zorunda olan işçilerin, bundan böyle çalışma olmaksızın işyerinden ayrılmaları halinde kıdem tazminatı alabilmelerini sağlamaktır. Şüphesiz işçinin bu ayrılmasından sonra yeniden çalışması gündeme gelebilir ve Anayasal temeli olan çalışma hakkının ortadan kaldırılması beklenmemelidir. Bu itibarla işçinin ilk ayrıldığı anda iradesinin tespiti önem kazanmaktadır. İşçinin başka bir işyerinde çalışmak için işyerinden ayrıldığı anlaşıldığı takdirde 1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile

<sup>28</sup> Yargıtay 9. HD., T.11.5.2004, E. 2004/678, K. 2004/11556, <http://forum.alomaliye.com/kanunu-mevzuati/33108-emeklilik-nedeni-ile-isten-ayrilan-personele-ihbar-tazminatı-verilirmi.html>.

<sup>29</sup> Yargıtay 9. HD., T. 04.04.2006, E. 2006/2716, K. 2006/8549, Kazancı İçtihat Bankası.

eklenen 5. bent hükmü uyarınca kıdem tazminatına hak kazanılması söz konusu olmaz<sup>30</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin tarihli farklı konuya ilişkin 14.5.2009 bir kararında<sup>31</sup>, konuyla ilgisi bakımından açıklamalar ve örneklemeler verilirken aşağıdaki hususa değinildiği görülmüştür. "...1475 sayılı yasanın 14. maddesine 25.08.1999 gün ve 4447 sayılı yasanın 45 maddesi ile 5. bent eklenmiştir. Anılan hükme göre, işçinin emeklilik konusunda yaş hariç diğer kriterleri yerine getirmesi halinde kendi isteği ile işten ayrılması imkânı tanınmıştır. Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş koşulu sebebiyle emeklilik hakkını kazan-

<sup>30</sup> Ayrıca kararda şu hususlara vurgu yapılmıştır: "...Davacı işçi, 24.1.2003 tarihinde işverene vermiş olduğu yazılı dilekçesinde özel nedenlerle aynı tarihte işyerinden ayrılmak istediğini bildirmiştir. Davalı işveren yetkilisi dilekçe altına, davacının 21.2.2003 tarihinde ayrılabilceğine dair bir açıklama eklemiş ve tarafların bu yönde anlaşmaları üzerine davacı işçi bir süre daha çalışmıştır. Davacı 23.2.2003 tarihine kadar çalışmasını sürdürmüş, bu tarihte işyerinden ayrılmış ve bir gün sonra başka bir işverene ait işyerinde çalışmak üzere işe başlamıştır. Somut olayda davacı işçi iş sözleşmesini 1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bent hükmü uyarınca feshetmiş değildir. Başka bir işyerinde çalışmaya başladıktan çok sonra Sosyal Sigortalar Kurumuna bu yönde bir yazı almak için başvuruda bulunmuştur. Bu durumda yasa ile korunan hukuki menfaatin teminine yönelik bir davranış içine girilmemiş ve davacı işçi olayların gelişimine göre başka bir işyerinde çalışmak için işyerinden ayrılmıştır. Davacı tanıkları da davacının 1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bent hükmü uyarınca iş sözleşmesini feshettiğinden söz etmemişlerdir.

Daha sonra davacı işçi, işverence kıdem tazminatı ödemesine esas olmak üzere Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından yazı verilmediğinden bahisle bir dava açmış ve bu davada davacının prim ödeme süresi ile sigorta primi yönünden emeklilik hakkını kazandığını tespit olunmuştur. Aynı kararda davacı işçiye 1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bent hükmü uyarınca kıdem tazminatı yazısı verilmesi gerektiğinin tespitine dair hüküm kurulmuştur. Belirtmek gerekir ki bu dava, işçiye Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından yazı verilmesi ile ilgilidir. Davacı işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı noktasında bir sonucu içermemektedir.

Yapılan bu açıklamalara göre davacı işçi, 1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bent hükmü uyarınca iş sözleşmesini feshettiği kanıtlayamadığından kıdem tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur. Mahkemece anılan isteğin reddine karar verilmek üzere hükmün bozulması gerekmiştir...".

<sup>31</sup> Yargıtay 9. HD., T. 14.5.2009, E. 2008/1760, K. 2009/13519, <http://www.turkhukuk sitesi.com/showthread.php?t=30877>.



mamış olsa da, işyerinden anılan bent gerekçe gösterilmek suretiyle ayrılabilir ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Ancak işçinin işyerinden ayrılmasının yaş hariç emekliliğe dair diğer kriterleri tamamlaması üzerine çalışmasını sonlandırması şeklinde gelişmesi ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir. Aksi halde işçinin başka bir işyerinde çalışmak için 1475 sayılı yasanın 14. maddesinin 5. bendi hükmüne dayanması yasal hakkın kötüye kullanımı niteliğindedir. Dairemiz konuyla ilgili bir kararında, işçinin bir gün sonra başka bir işveren ait işyerinde çalışmasının, feshin anılan 5. bent hükmüne uygun olmadığını gösterdiği sonucuna varmıştır (Yargıtay 9.HD. 4.4.2006 gün 2006/2716 E, 2006/8547 K.)”. Yüksek Mahkemenin sözü edilen kararına göre, yaşanan uyuşmazlık sonucunda işveren işçiye kıdem tazminatı ödemeyecektir. Burada vurgulamak gerekir ki, bu tür durumlarda sözleşme feshedilirken bildirim süresi tanımayan işçinin işverene ihbar tazminatı ödemesi gerekecektir.

Yargıtay, belirtilen kararında işçinin bir anlamda kötüniyetli olarak hareket ettiğini, aslında emeklilik nedeniyle değil de başka bir işe girmek için işten ayrılmak için gerekçe oluşturmak için bu yola başvurduğunu kabul etmiş olmaktadır. Emeklilik gerekçesiyle kıdem tazminatına hak kazanabilmesi<sup>32</sup> bakımından önemli olan husus işçinin SGK’dan emeklilik koşulları ile ilgili belgeyi aldıktan sonra işverene başvurması ve işten bu gerekçeye dayanarak ayrılmasıdır. İşten ayrıldıktan kısa ya da uzun süre sonra mı işe girip girmediği işçinin kötüniyeti bakımından değerlendirme konusu yapılabilmeyeceği hususu böylece tartışmalı hale gelmektedir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 25.01.2013 tarihli kararında, işçinin iş sözleşmesini emeklilik nedeniyle fesihten sonra yeni bir işte çalışmaya başlaması bakımından farklı yönde karar vermiş bulunmaktadır. Sözü edilen kararın özet kısmında<sup>33</sup> “Davalı onbeş yıl sigortalılık ve 3600 gün prim günü

<sup>32</sup> Emekliliğe dayalı fesihler bakımından ayrıca bkz, **Keser**, Hakan; İş Sözleşmesinin Emekliliğe Hak Kazanma Sebebiyle Feshinde İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı, MESS, Sicil Dergisi, Mart 2011, Y. 6, S. 21, 48 vd; **Özkaraca**, 150 vd.

<sup>33</sup> Yargıtay 22. HD., T. 25.01.2013, E. 2012/10954, K. 2013/909, <http://www.turkhukuk sitesi.com/showthread.php?t=83850>. Kararın gerekçesinde şu hususlara yer verilmiştir “...4447 sayılı Kanun’un 45. maddesi ile 1475 sayılı Kanun’un 14. maddesinin birinci fıkrasına (5) numaralı bent eklenmiştir. Anılan hükme göre, işçinin emeklilik konusunda yaş hariç diğer kriterleri yerine getirmesi halinde kendi

şartlarını sağladığı için istifa dilekçesi ile kıdem tazminatını alarak işyerinden ayrılmıştır. Davacının işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir firmada çalışması hakkın kötüniyetli kullanılması olarak değerlendirilemez. Davalı kanunun kendisine verdiği emeklilik hakkını kullanmıştır. Kanunda tanınan bu hakkın amacı, işyerinde çalışarak yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ait yükümlülükleri tamamlamış olan işçinin, emeklilik için bir yaşı beklemesine gerek olmadan iş sözleşmesini aktif<sup>34</sup> sonlandırabilmesine imkan tanımaktır. Davacının ödenen kıdem tazminatının iadesine ilişkin talebinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hukuka aykırıdır” denilmektedir.

## 2. Öğreti Görüşleri

### a. Azınlık Görüşü

Öğretide azınlık görüşü, Kanunun 14. maddesindeki hallerde bildirim sürelerinin tanınmasının zorunlu olmadığı yönündedir. Çenberci<sup>35</sup>, Kanunun

isteği ile işten ayrılması imkânı tanınmıştır. Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş koşulu sebebiyle emeklilik hakkını kazanamamış olsa da, anılan bent gerekçe gösterilmek suretiyle işyerinden ayrılacak ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Ancak, işçinin işyerinden ayrılmasının yaş hariç emekliliğe dair diğer kriterleri tamamlaması üzerine çalışmasını sonlandırması şeklinde gelişmesi ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir. Somut olayda hat sorumlusu olarak çalışan davalı 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin birinci fıkrası (5) numaralı bendi uyarınca onbeş yıl sigortalılık ve 3600 gün prim günü şartlarını sağladığı için 04.07.2011 tarihli istifa dilekçesi ile kıdem tazminatını alarak işyerinden ayrılmıştır. Davalı 15.07.2011 tarihine kadar çalışmasını sürdürmüş, bu tarihte işyerinden ayrılmış ve üç gün sonra başka bir işverene ait işyerinde çalışmak üzere işe başlamıştır. Davacının işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir firmada çalışması hakkın kötüniyetli kullanılması olarak değerlendirilemez. Davalı kanunun kendisine verdiği emeklilik hakkını kullanmıştır. Kanunda tanınan bu hakkın amacı, işyerinde çalışarak yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ait yükümlülükleri tamamlamış olan işçinin, emeklilik için bir yaşı beklemesine gerek olmadan iş sözleşmesini aktif sonlandırabilmesine imkan tanımaktır. Davacının ödenen kıdem tazminatının iadesine ilişkin talebinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”.

<sup>34</sup> Kararda, “aktif” ibarenin feshin usulü ve esası yönünden hangi anlamda kullanıldığına açıklık kazandırılmamıştır.

<sup>35</sup> Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 6. Bası, Ankara 1986, 419.

14. maddesinde yer alan kadın işçinin evliliğe dayalı fesih hakkına değindikten sonra, bu olanağın Kanununun 16. maddesine (4857 s.K. m. 24) ek olarak işçiye tanınmış bildirimsiz fesih durumu olduğunu beyan etmektedir.

Mollamahmutoğlu<sup>36</sup>, 14. maddedeki nedenlere bağlı olarak kullanılan ve sözleşmeyi derhal sona erdiren özel bir fesih türünün öngörüldüğünü, bu nedenle belirli ve belirsiz süreli sözleşme olmasından etkilenmeksizin hüküm ifade edeceğini, bu nedenle belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi için tazminatı, belirli süreli iş sözleşmelerinde de vadeden önce fesih nedeniyle işçinin tazminat ödenmesini gerektirmeyeceğini ileri sürmektedir.

Akyiğit<sup>37</sup>, Kanunun m. 14/I hükmü incelendiğinde bu amaçla feshin yalnızca belirsiz süreli hizmet akitlerine özgü olduğu ve bir önelli fesih olarak düzenlendiğine dair bir emarenin bulunmadığını, hizmet akdinin türüyle belirli süreli olup olmadığıyla ilgilenmeksizin anılan nedenlerle akdin işçi tarafından feshinde kıdem tazminatı ödeneceğini düzenlediğini ve bu nedenlerin, İş Kanununun 24. maddesi dışında ayrıca 1475 sayılı Kanununun 14. maddesiyle getirilmiş birer haklı nedenle (derhal) fesih hali olduğunu beyan etmektedir.

Narmanlıoğlu, İş Kanununun 14. maddesindeki hallere yer verildikten sonra, Kanunun bu düzenleme biçimi itibarıyla, 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesindeki (4857 s.K. m. 17) fesih bildirimine müessesesine egemen olan prensibe, esaslara birkaç ayrık durum getirdiğini, özellikle işçinin çalışmasını dayandırdığı iş sözleşmesinin türünü de önemsemediğini, böylece kıdem tazminatını düzenleyen hükmün, tazminata hak kazanma konusunda fesih bildiriminin bir sebebe dayalı olarak kullanılmasını genel kurala ayrık biçimde öngördüğünü<sup>38</sup>, bunların kıdem tazminatı bakımından istisnaen ve

<sup>36</sup> **Mollamahmutoğlu**, Hamdi/Astarlı, Muhittin; İş Hukuku, Ankara 2012, 986.

<sup>37</sup> **Akyiğit**, Ercan; İş Hukuku, 9. Bası, 2013, 236 vd; aynı yazar, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, 3. Basım, Ankara 2008, 2511.

<sup>38</sup> **Narmanlıoğlu**, Ünal; İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2012, 4. Bası, 567 vd; Aynı Yazar, İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmesi İçin Belirli Sebeplere (Muvazzaf Askerlik-Aylık ya da Toptan Ödeme Almak-Kadın İşçi İçin Evlenmek Sebeplerinden Birine) Dayalı Olarak Yapacağı Feshin Özellikleri (Feshin Özellikleri), Prof.Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, 160 vd; Aynı yazar, İş Sözleşmesini Kanunda Ayrıca Tasrih Edilen Özel Sebep ya da Amaçla Fesheden İşçinin Kıdem Tazminatı Talep Edebilmesi İçin Önel Verilmesi Gerekmeyeceğine İlişkin Bir Yargıtay

özel olarak sayılan bu durumlar olduğunu ve her birine dayanarak herhangi bir bildirim süresine gerek olmaksızın işçinin sözleşmeyi fesih bildiriyle feshedebileceğinin kabul edildiğini, İş Kanununun sınırlı olarak öngördüğü ayrık durumun sadece sözleşmenin türü ve fesih bildirimının belirli bir sebebe dayalı olarak veya belirli bir amaca yönelik ya da dayalı olarak yapılmasından ibaret olmadığını, bu çerçevede yapılacak fesih bildiriminin bildirim süresi (ihbar öneli) verilmesine gerek bulunmaksızın yapılabileceğini savunmaktadır<sup>39</sup>.

Alpagut<sup>40</sup>, Kanunun 14. maddesinde belirtilen nedenler kıdem tazminatına hak kazandıran haller olarak belirlenirken maddede feshin türünün belirlenmemiş olduğunu, madde hükmünün salt kıdem tazminatına hak kazandıran nedenleri belirlemeye yönelik olduğunu, feshin türünün bilinmediğini, belirli-belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ayırımı da yapılmadığını, kadın işçinin evlenme nedeniyle hizmet sözleşmesini feshinin İş K. m. 16 dışında özel bir önelsiz fesih hali olarak kabul edilebileceğini beyan etmektedir.

Kılıçoğlu/Şenocak<sup>41</sup>, muvazzaf askerlik nedeniyle fesihle bulunan tarafın önel vermesine gerek olmadığını, aksine düşünce için kanunda hüküm olmadığını ileri sürmektedir.

### **b. Çoğunluk Görüşü**

Öğretide çoğunluk görüşü, Kanunun 14. maddesindeki hallerde bildirim sürelerinin tanınmasının zorunlu olmadığı yönündedir<sup>42</sup>. Süzek<sup>43</sup>, İş Kanununun sistemi ve emredici hükümler gereği belirsiz süreli iş akitlerinde sözleşmenin derhal feshini haklı kılan bir neden ortaya çıkmadıkça, karşı tarafın

Kararının Değerlendirilmesi (Karar Değerlendirmesi), TÜHİS, C. 14, S. 6, Mayıs 1998, 4 vd.

<sup>39</sup> **Narmanhoğlu**, Feshin Özellikleri 160, 165-166; Karar Değerlendirmesi, 4, 7-8.

<sup>40</sup> **Alpagut**, Gülsevil; Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Ankara 1998, 193.

<sup>41</sup> **Kılıçoğlu**, Mustafa/Şenocak, Kemal; İş Kanunu Şerhi, C. 2, 2. Bası, İstanbul 2008, 935.

<sup>42</sup> Öğretide Güzel'in çoğunluk görüşüne katıldığı anlaşılmaktadır; **Güzel**, Ali; Ferdi İş İlişkisinin Sona ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul 1995, 94; ayrıca bkz, aynı yazar, İş Hukuku Uygulamaları "İHU" Kararlar ve İncelemeler, İş K. II, İşK. m.14 (No:48), 1-5.

<sup>43</sup> **Süzek**, Sarper; İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul 2012, 762.

(işverenin) m. 14/I'de sayılan hallerde de olsa, fesihden önceden haberdar edilmeye, bildirim sürelerine uyulmasını istemeye hakkı olduğunu, Kanunun m. 14/I hükmünde sayılan hallerin İş Kanununun m. 24 hükmünde sayılan haklı nedenler arasında yer almadığını ve işçiye derhal fesih hakkını tanımadığını, bu nedenle işçinin başvurması gereken fesih türünün süreli fesih olduğunu, belirsiz süreli iş akitlerinde bildirim sürelerine uyarak sözleşmeyi feshetmek zorunda olduğunu, aksi takdirde m. 17/IV uyarınca ihbar tazminatı ödemek zorunda kalacağını, ancak m. 14/I hükmünde yer alan nedenlerden biriyle iş sözleşmesini feshetmiş olduğu için işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağını ifade etmektedir<sup>44</sup>.

Çelik<sup>45</sup>, evlilik, yaşlılık, emeklilik veya malullük yahut toptan ödeme almak amacıyla sözleşmenin sona erdirilmesinde işçi tarafından bilirim sürelerine uyularak sözleşmenin feshinin söz konusu olduğunu, işçinin bildirim süresine uymadan sözleşmeyi feshetmesi halinde işverene ihbar tazminatı ödemekle yükümlü olacağını beyan etmektedir.

Elbir<sup>46</sup>, evlilik nedeniyle Kanununun 14. maddesine dayanarak yapılan fesihte, bu hükmün 13. maddenin özel bir uygulama türü (kıdem tazminatlı) olduğu ve burada ihbar önellerine uyulması gerektiği sonucuna varmak gerektiğini savunmaktadır.

Ekonomi<sup>47</sup>, İş Kanununun 14. maddesinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı fesih halleri belirlenirken fesih kavramı ve türleri yönünden ayrıca ve yeni bir düzenleme getirilmediğini, 14. maddede yer alan "bağlı buldukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya

<sup>44</sup> Ayrıca bkz, Süzek, Sarper; Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1998, İstanbul 2000, 123-124.

<sup>45</sup> Çelik, Nuri; İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2012, 25. Bası, 316-317.

<sup>46</sup> Elbir, Halit Kemal; İş Hukuku, İstanbul 1982, 9. Baskı, 104.

<sup>47</sup> Ekonomi, Münir; Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Hallerde Fesih Kavramı ve Türleri, C. 2, S.3, KAMU-İŞ, Ocak 1990, 3. Yazar ayrıca, İş Kanununun 14. maddesinde, 16. maddesinin dışında hizmet akdinin bazı haklı sebeplere dayanarak derhal feshedilmesine yönelik hükümler getirilmediğini, sözü edilen hallere yine belirsiz süreli hizmet akitlerinin İş Kanununun 1. maddesi uyarınca feshedilmesinin esas alındığını, ancak işçiye istisnai durumlar için tanınan kıdem tazminatı talebi yönünden feshin belirli amaçla belirli bir sebebe (nedene) bağlı olması arandığını ifade etmiştir (Ekonomi, 5).

malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi” halinde kıdem tazminatı ödeneceğini belirten hükümdeki “feshedilmesi sözcüğünün ancak belirsiz süreli hizmet akitlerinin İş Kanununun 13. maddesine göre bildirim sürelerine göre feshedilmesi anlamında kullanılmış olabileceğini, başka bir fesih türü olarak yorumlanamayacağını beyan etmektedir.

Tunçomağ<sup>48</sup> ve Centel<sup>49</sup>, işçinin iş sözleşmesini Kanunun 14. maddesindeki nedenlere dayanılarak feshi halinde, fesih bildirim sürelerine uyması gerektiğini savunmaktadır.

Tuncay<sup>50</sup>, yasada açıklık yok ise de gerek kadının evlenme nedeniyle hizmet akdini feshetmesinde, yaşlılık, malullük aylığı veya toptan ödeme almak, muvazzaf askerlik nedeniyle işçinin kedisinin hizmet akdini feshetmesi halinde dahi bildirimli fesih söz konusu olduğunu, ancak işçi tarafından feshi ihbar sürelerine uyulmaması işverene ihbar tazminatı ödeme yükümünü doğurmasına rağmen kıdem tazminatı hakkının kaybedilmesi sonu yaratmayacağını beyan etmektedir.

Aktay/Arıcı/Kaplan Senyen<sup>51</sup>, iş sözleşmesinin evlilik, askerlik, yaşlılık ve malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla işçi tarafından sona erdirilmesinde, bildirim sürelerine uyularak iş sözleşmesinin feshi gerektiğini, iş sözleşmesinin bildirimsiz (haklı) nedenle sona erdirilebilme nedenlerinin kanunda belirtildiğini, İş Kanununun m.14/I hükmünde getirilen nedenlerin, işçi açısından bildirimsiz (haklı nedenle) feshe ilişkin nedenlerin dışında, işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasını sağlamak amacıyla kanun koyucu tarafından istisnaen öngörüldüğünü beyan etmektedir.

<sup>48</sup> Tunçomağ, askerlik, ihtiyarlık sigortasından aylık veya toptan ödeme almak amacı ile feshinde ihbar süresine de uyulmuş olması gerektiğini ileri sürmüştür, **Tunçomağ**, Kenan; Türk İş Hukuku, C.I, İstanbul 1975, 462.

<sup>49</sup> **Centel**, Tankut; İş Hukuku, C.I; Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, 209.

<sup>50</sup> **Tuncay**, A. Can; Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, İstanbul 1996, 46.

<sup>51</sup> **Aktay**, A. Nizamettin/**Arıcı**, Kadir/**Senyen Kaplan**, E. Tuncay, İş Hukuku, Ankara 2011, 4. Bası, 201.

Eyrenci/Taşkent/Ulucan<sup>52</sup>, İş Kanununda haklı fesih sebeplerinin sayıldığı (m. 24), askerlik, emeklilik ve evlilik olgusunun işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışlarına benzer hallerle bir ilgisi olmadığını, işçinin belirtilen nedenlerle ancak önel vermeksizin iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatına hak kazanacağını, bu durumda ise bildirim sürelerine uyulmadığı için ihbar tazminatı ödemesi gerektiğini ileri sürmektedir.

Günay<sup>53</sup>, 4857 sayılı Kanunun 24. ve 25. maddelerinde bildirim süreleri hakkı düzenlendiğinden bu durumlar dışında kadın işçinin evlilik, erkek işçinin de askerlik sebebiyle de olsa hizmet sözleşmesini yasadan doğan yetkiyle feshetmesi durumunda da ihbar önellerini tanıması gerektiğini savunmaktadır.

Demir<sup>54</sup>, Kanunun 14. maddesine değinerek, işçinin, muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle sözleşmesini ihbar sürelerine uygun olarak feshedeceğini, askere gidecek işçinin ihbar önellerine uygun olarak işverene önceden haber vermesi gerektiğini, yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak üzere işten ayrılırken de ihbar önellerine uygun olarak işvereni önceden haberdar etmek zorunda olduğunu beyan etmektedir.

Şakar<sup>55</sup>, Kanunun 14. maddesinde sayılan hallerden söz ettikten sonra, işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerektiren bu sebeplerin, sözleşmenin işçi tarafından derhal feshedilebileceği anlamına gelmeyeceğini, işçinin fesih bildirim sürelerine uyması gerektiğini, aksi halde bir taraftan kıdem tazminatına hak kazanırken, diğer taraftan işverene ihbar tazminatı ödemek durumunda kalacağı ileri sürmektedir.

Güven/Aydın<sup>56</sup>, emeklilik, askerlik ve evlilik sebebiyle iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi durumunda başvuru fesih türünün süreli fesih olması

<sup>52</sup> **Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan**, Devrim; Bireysel İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2010, 204.

<sup>53</sup> **Günay**, Cevdet İlhan; İş Kanunu Şerhi, C.I, 2. Baskı, Ankara 2006, 444. Ancak aynı yazar, kadın işçinin evlilik nedeniyle hizmet sözleşmesini feshetmesine ilişkin olarak farklı yöndeki bir yargı kararının yerinde olduğuna da vurgu yapmıştır, **Günay**, 444.

<sup>54</sup> **Demir**, Fevzi; İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2009, 5. Baskı, 364-366.

<sup>55</sup> **Şakar**, Müjdat; Meslek Yüksek Okulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2009, 111.

<sup>56</sup> **Güven**, Ercan/Aydın, Ufuk; Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2010, 3. Baskı, 247.

gerektiğini, burada haklı feshi gerektiren bir durumun söz konusu olmadığını, bu hallerin hiçbirinde beklenmezlik durumu bulunmadığından, sözleşmeyi feshedecek tarafından önceden bildirimde bulunmasının dürüstlük kuralının bir gereği olduğunu savunmaktadır.

Sümer<sup>57</sup>, kıdem tazminatına hak kazandıran fesih halleri arasında, “Bildirimli Feshi” iş sözleşmesinin işçi tarafından bildirimli feshinde kural olarak işçinin kıdem tazminatı almaya hak kazanamayacağını, ancak İş Kanununun m. 14/I hükmünde bu kuralın istisnalarına yer verildiğini beyan etmiştir. Yazar, belirtilen hallerde işçi tarafından yapılan feshin bildirimli fesih olduğunu<sup>58</sup>, kadın işçinin evlenmesinin İş Kanununun 16. maddesinde sayılan haklı nedenlerden birisi olmadığını, bu nedenle böyle bir gerekçe ile hizmet sözleşmesinin feshinin bildirimli fesih hükümlerine tabi olduğunu beyan etmektedir<sup>59</sup>.

Reisoğlu<sup>60</sup>, işçinin hizmet sözleşmesini muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle feshi ihbar önelerine uyararak feshedeceğini belirtmektedir.

Ertürk<sup>61</sup>, Kanunun 14. maddesindeki belirlenen hallerin haklı nedenle fesih sebepleri arasında sayılmadığını ve Kanunda bunun dışında sadece süreli fesih kurumuna ilişkin hukuku düzenlemenin yer aldığını, bu haller bakımından da süreli feshin varlığını kabul etmek gerektiğini savunmaktadır.

Özkaraca<sup>62</sup>, Kanunun 14. maddesinde belirtilen nedenlerle işten ayrılmak isteyen işçinin, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyorsa, bildirim süresi vermek zorunda olduğunu, ancak işçinin bildirim süresine uymamasının kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmadığını, sadece onu işverene

<sup>57</sup> Sümer, Haluk Hadi; İş Hukuku, Konya 2011, 16. Baskı, 118-119.

<sup>58</sup> Sümer, Haluk Hadi; Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999, 98-99; Ayrıca bkz, aynı yazar, İş Hukuku Uygulamaları, 2. Baskı, Konya 2000, 68-69.

<sup>59</sup> Sümer, Haluk Hadi; İş Hukuku Dergisi, C. III, 1993, İşK. M. 14, 573.

<sup>60</sup> Reisoğlu, Safa; 1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı, Ankara 1976, 33.

<sup>61</sup> Ertürk, Şükran; 4857 sayılı Yasadan Sonra Süreli Fesih, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağan, Ankara 2006, 251.

<sup>62</sup> Özkaraca, Ercüment; Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebep ile Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2013/I, S. 36, 173.



ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü altına soktuğunu, Kanunda belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin fesih bildirim süresi verilmeksizin feshedilebileceği hallerin, m.24 ve m.25 hükmünde açıkça düzenlendiğini, Kanunun 14. maddesinde belirtilen hallerin İşK.m.24 kapsamına girmediğini ileri sürmektedir.

Bozkurt Gümrükçüoğlu<sup>63</sup>, Kanunun 14. maddesinde düzenlenen hallerde iş ilişkisinin devamını çekilmez hale getiren, süreli feshe ilişkin ihbar sürelerinin dahi beklenemeyeceği bir durum söz konusu olmadığı için, başvurulabilecek fesih usulünün süreli fesih olmasının daha isabetli olacağını savunmaktadır.

#### IV. DEĞERLENDİRMELER

1. Hukuk sistemimizde haklı nedenle (derhal) fesih ve süreli (bildirimli) fesih şeklinde iki fesih türü bulunmaktadır. Bunların dışında Kanunda düzenlenmiş başka herhangi bir fesih türü bulunmamaktadır. Dolayısıyla konu hakkında değerlendirme yaparken bu hususun dikkate alınması yerinde olacaktır. Kanun koyucu İş Kanununun 24. maddesinde işçi bakımından, 25. maddesinde ise işveren bakımından iş sözleşmesinin bildirim süresi tanınmaksızın haklı nedenle (derhal) feshedilebileceği halleri açık bir şekilde düzenlemiştir. 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde belirtilen, evlilik, askerlik ve sosyal güvenlik hakları nedeniyle yapılan fesih işleminin, 4857 sayılı Kanunun 24. maddesinde belirtilen ve işçiye iş sözleşmesini derhal haklı nedenle fesih olanağı tanıyan fesih nedenleri arasında sayılmamıştır. Bilindiği üzere, haklı nedenle fesih hakkının temelinde iş ilişkisinin karşı taraf için çekilemez hale gelmesi yatmaktadır. Oysa, evlilik, askerlik ve sosyal güvenlik hakları nedeniyle yapılacak fesihlerde, işçinin fesih nedeni karşı taraftan (işverenden) kaynaklanmamaktadır. Belirtilen nedenlerle, 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde belirtilen hallerin hukuk sistematığına aykırılık oluşturacak biçimde dolaylı olarak haklı fesih nedeni şeklinde kullanılması isabetli olmayacaktır.

Hukuk sistemimizde haklı nedenle (derhal) fesih ve süreli (bildirimli) fesih halleri dışında, fesih türü olarak başka farklı ve istisnai bir fesih türü

---

<sup>63</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz; Türk İş Hukuku'nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 2011, 375.

düzenlenmemiştir. 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazandıran fesih nedenleri ve diğer hususlar düzenlenmiştir. Anılan düzenlemede, fesih yöntemine ilişkin bir hüküm bulunmayıp, hangi fesih türünün uygulanacağına değinilmemiştir. Dolayısıyla, belirtilen hallerde yapılacak fesihlere ilişkin olarak ise, hukuk sistematığı içerisinde mevzuatta yer alan feshe ilişkin hükümler uygulanacaktır. Bu bağlamda, sözü edilen haller haklı nedenle fesih nedenleri arasında sayılmadığından, süreli (bildirimli) feshe ilişkin hükümlerde yer alan esasların uygulanması gerekecektir. Zira, mevzuatta açık bir düzenleme olmadığı sürece Kanunun 14. maddede sayılan haller özel fesih nedeni olarak kabul edilemeyecektir. İş sözleşmesinin, Kanunda açık bir şekilde sayılan haklı nedenler dışındaki bir nedenle feshedilmek istenmesi halinde, fesih işleminin bildirimli feshe ilişkin esasların uygulanması ve dolayısıyla Kanunun 17. maddesindeki hükümlere uyularak karşı tarafa bildirim süresi tanımak suretiyle yapılması zorunlu olacaktır. Aksi halde, bildirim süresine ilişkin hükümlere, bildirim şartına uymayan taraf (işçi) karşı tarafa (işverene) bildirim süresine ilişkin ücret tutarında ihbar tazminatı ödemek zorunda kalacaktır. Bu husus, hem işçi hem de işveren bakımından geçerlidir. İş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi sırasında bildirim süresi tanınmamasına gerek olmamasının nedeni, iş ilişkisinin devamının karşı taraf için çekilemeyecek hale gelmiş olmasıdır. Oysa, Kanunun 14. maddesinde sayılan fesih nedenleri, sadece kıdem tazminatına hak kazanılması bakımından düzenlenmiştir. Bu nedenle, Kanunun 14. maddesindeki hallerin, fesih yöntemi bakımından özel ve istisnai fesih halleri olarak düzenlenmediği kanaatindeyiz. Dolayısıyla, 14. maddedeki haller haklı neden dışında kaldığından, bu hallerde iş sözleşmesinin bildirim süresine uyularak feshedilmesi zorunlu olacaktır. Belirtilen nedenlerle, işçinin, emeklilik, askerlik, malullük, yaşlılık (emeklilik) aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek istemesi halinde, bildirim süresine uyması gerekecektir<sup>64</sup>.

<sup>64</sup> **Süzek**, 761- 762; **Çelik**, 316-317; **Elbir**, 104; **Ekonomi**, 3,5-6; **Tunçomağ** 462; **Centel**, 209; **Aktay/Arıcı/Kaplan Senyen**, 201; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 204; **Demir**, 364-366; **Şakar**, 111; **Günay**, 444; **Reisoğlu**, 33; **Güven/Aydın**, 247; **Sümer**, 118-119; Aynı yazar, Değerlendirme, 98-99; **Ertürk**, 251; **Özkaraca**, 173; **Bozkurt Gümrukçüoğlu**, 375.

Bilindiği gibi, belirli süreli iş sözleşmesinin haklı neden olmadan feshedilmesi mümkün olmadığı gibi, belirli süreli iş sözleşmelerinin süreli (bildirimli) fesih yöntemiyle sona erdirilmesi de mümkün değildir. Bu yönüyle mevcut düzenlemeler, 1475 sayılı Kanununun 14. maddesinde sayılan hallerin haklı nedenle fesih ya da özel fesih nedeni olarak kabul edilmeyeceği sonucuna götürmektedir. Burada vurgulamak gerekir ki, işçinin 1475 sayılı Kanunun m. 14/I hükmünde sayılan nedenlere dayalı olarak iş sözleşmesini bildirim süresine uyararak feshetmeyeceği için bildirim süresinden ve dolayısıyla da ihbar tazminatından söz edilmeyecektir. Öğretide, işçinin Kanunun 14. maddesinde sayılan nedenlere dayalı olarak belirli süreli iş sözleşmesini feshetmesi halinde, sözleşmeyi süresinden önce feshedilmiş olunacağından, böyle bir durumda işverenin zarara uğraması halinde işçi işverenin zararını genel hükümlere göre tazmin etmek durumunda kalabileceği ifade edilmektedir<sup>65</sup>.

2. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararlarında<sup>66</sup> şu hususlara yer verildiği görülmektedir: “İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanunun 24 ve 25. madde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve Kanunun 17. maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı

<sup>65</sup> Öğretide Süzek, belirli süreli sözleşmeler bakımından, yaşlılık aylığı kazanan işçinin emekliye ayrılmasının kural olarak kendi özgür iradesine bağlı olduğu gibi kadın işçinin de evlenme halinde çalışmamak konusunda kural olarak özgür seçim hakkının bulunduğu, bir süre sonra askere gideceğini bilen ya da emekli olma kararında olan işçinin işverene belirli süreli iş sözleşmesiyle bağlanmaktan kaçınması gerektiğini, işçilerin m. 14/I nedeniyle fesih halinde kıdem tazminatı alabileceğini ancak işçi tarafından belirli süreli iş sözleşmesinin belirtilen nedenlere dayanılarak da olsa sürenin bitiminden önce feshedilmesi halinde, bu nedenlerin m. 24/II hükmünde yer almadığı için sözleşmenin haksız feshedilmiş olacağını, belirli süreli sözleşmelerde ihbar tazminatı söz konusu olmadığından işverenin genel hükümlere göre zararını ödemek zorunda kalabileceğini ifade etmektedir (Süzek, 762-763). Ayrıca bkz, **Güven/Aydın**, 247; **Özkaraca**, 174; **Gümrükçüoğlu**, 374.

<sup>66</sup> Yargıtay 9. HD., T.12.04.2010, E.2008/24533, K.2010/10223; Yargıtay 9. HD., T.19.09.2008, E.2007/27490, K.2008/24163, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası; Yargıtay 9. HD., T.12.3.2009, E.2007/41150, K.2009/6661, Kazancı İçtihat Bankası.

söz konusu olacaktır. Yine haklı fesih nedenine rağmen işçi ya da işverenin 26. maddede öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih yoluna gitmemeleri halinde sonraki fesihlerde karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğacaktır” denilmektedir.

Bununla birlikte Yüksek Mahkeme aynı kararında “İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. Yine, işçinin 1475 sayılı yasanın 14. maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi<sup>67</sup> nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez” yönünde hüküm kurmaktadır.

Yüksek Mahkemenin kararında, ihbar tazminatının, 4857 sayılı İş Kanununun 24 ve 25. maddelerinde yazılı olan hallerde (haklı nedenlere) dayanılmaksızın ve Kanunun 17. maddesindeki usule uygun olmayacak şekilde (bildirim/ihbar öneli tanımadan) yapılan fesihlerde söz konusu olacağı belirtilmekle birlikte, kendi içinde tutarlı olmayacak biçimde, iş sözleşmesinin işçi tarafından 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde belirtilen nedenlere dayanılarak feshedildiği hallerde de işverenin ihbar tazminatı talep edemeyeceği ifade edilmektedir<sup>68</sup>. Oysa, 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde sayılan haller, 4857 sayılı Kanunun 24 ve 25. maddelerinde sayılan hallerden değildir.

Kanaatimizce, mevcut hükümler birlikte değerlendirildiğinde, iş sözleşmesinin işçi tarafından 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde sayılan nedenlerle feshedilmesi sırasında, fesih usulüne uygun olarak sözleşmenin karşı tarafı olan işveren bildirim süresi tanınması gerekir. Esas itibarıyla, mevcut hükümler karşısında, iş sözleşmesinin 14. maddede sayılan nedenlere dayalı olarak yapılan fesihlerde dürüstlük kuralına uyup uymadığına bakmaya gerek bulunmamaktadır. Bununla birlikte, mevcut hükümlerin

<sup>67</sup> Öğretide belirtildiği gibi, Yüksek Mahkemenin kararında yer alan “gibi nedenlerle” ibaresiyle, emeklilik, evlilik ve askerlik hallerinin yanı sıra, 1475 sayılı Kanunda yer alan ve işçiye kıdem tazminatı alma hakkı tanıyan, malullük, yaşlılık veya toptan ödemedir söz edilmektedir (Bkz, **Özkaraca**, 173)

<sup>68</sup> Yargıtayın bu yöndeki kararlarının eleştirisi için bkz, **Özkaraca**, 172-173.

farklı yorumlanması karşısında, dürüstlük kuralının uygulanması ihtimaline de değinilmesi yerinde olacaktır.

3. Bilindiği gibi, dürüstlük kuralı gereği herkes haklarını kullanırken iyiniyet kuralına uygun hareket etmek zorundadır<sup>69</sup>. 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun “Dürüst davranma” başlıklı 2.maddesinde, “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz” denilmektedir.

Burada vurgulamak gerekir ki, işçi tarafından iş sözleşmesinin Kanununun 14. maddesindeki fesih nedenlerine dayanılarak feshetmesi sırasında dürüstlük kuralı uyarınca işçinin işverene bildirim süresi tanınması gerekecektir. Bilindiği gibi bildirim süresine ilişkin düzenlemeler, sözleşmenin karşı tarafının önceden bilgilendirilerek (işçiler bakımından yeni iş aranması, işverenler bakımından da yeni işçi alımı için gerekli hazırlıkların yapılması bakımından) fesih işleminden dolayı zarar görmesinin önlenmesi amacıyla getirilmiştir. Oysa uygulamada, işçiler sözü edilen nedenlere dayanarak iş sözleşmesini sürpriz denilebilecek şekilde derhal feshetmektedir. Bu gibi durumlarda ise uygulamada işverenler, bildirim süresi tanınmadığından yeni işçi arama, işçi bulma, işçiyi eğitime süreçlerinden mahrum kalmakta ve gerekli hazırlıkları yapamadıkları için ciddi sorunlar yaşamaktadır. Zira işverenler bu tür durumlarda, yeni işçi arama, ilan verme, yeni işçiyi eğitime süreci gibi birçok bakımdan emek, para ve en önemlisi de zaman yönünden zarara uğramaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 03.12.2010 tarihli kararında<sup>70</sup> davacı işçinin davranışı dürüstlük kuralına aykırı bulunmuştur: “...Somut olayda, davacının 14.11.2005 tarihinde emeklilik talebinde bulunduğu, 27.1.2006 tarihinde emekliye ayrıldığı gibi davalı tarafından da 01.11.2005 tarihinde meydana gelen kasa açığı sebebiyle 29.3.2006 tarihinde iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır.

<sup>69</sup> **Akyol**, Şener; Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, Nisan 1995, 1 vd.

<sup>70</sup> Yargıtay 9. HD., T.03.12.2010, E.2009/409, K.2010/35946, Legalbank Elektronik Hukuk.Bankası.

Mahkemece, iş sözleşmesinin emeklilik sebebiyle son bulunduğu, ikinci kez sözleşmenin sona erdirilmesinin hukuken mümkün olmadığı gerekçesiyle kıdem tazminatı ve işlemiş faizine ilişkin itirazın iptaline karar verilmiştir.

Fesih sebebi olayın, emeklilik tarihinden önce gerçekleştiği, olayın soruşturulması sırasında emeklilik talebinde bulunduğu anlaşılmaktadır.

Soruşturma sırasında, soruşturma sonucunun olası kötü etkilerinden kurtulmak için emeklilik hakkının kullanması ve buna dayalı olarak kıdem tazminatı talebi dürüstlük kurallarına aykırıdır.

Ancak fesih haklarını altı günlük süre içinde kullanılıp kullanılmadığı araştırılmamıştır.

Yukarda açıklanan ilkeler gereğince, altı günlük hak düşürücü süre yönünden yapılacak araştırma sonucuna göre karar verilmelidir. Bu nedenle kararın bozulması gerekmiştir...”

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 24.03.2008 tarihli kararının özet kısmında şu hususlara yer verilmiştir<sup>71</sup>: “İşverenin vereceği talimatlarla, Anayasa ve kanunların emredici hükümleri ile toplu ve bireysel iş sözleşmeleri hükümlerine aykırı olmamak üzere, işin yürütümü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına yönetim hakkı denir. İş koşullarındaki değişiklikler geçerli nedene dayandığı takdirde, ayrıca iş şartlarında esaslı değişiklik yoksa veya işçi aleyhine bir durum oluşmuyor ise, işverenin yönetim hakkının sınırlandırılması gerekmez. İşveren, dürüstlük kuralı uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işyeri değişikliği ile ilgili işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır.

İşyerinde iş şartlarında değişikliği gerektirmeyen çalıştırılma imkânı, değiştirilmiş iş şartları altında çalıştırılabileceği başka bir çalışma yerine nakilden önce uygulanması gereken tedbirdir. İşçinin iş şartlarının değiştirilmesi gerekmeden çalıştırılabileceği birden fazla çalışma yeri varsa, işveren bunlar arasından birini seçme hakkına sahiptir. İşverenin talimat verme hakkı kapsamında, alternatif tedbirler arasında iş şartlarında ve sözleşme değişikliğine neden olmayacak şekilde bir tedbir olanağı var ise ve bu

<sup>71</sup> Yargıtay 9. HD., T.24.03.2008, E.2007/27683, K.2008/5996, Legalbank Elektronik Hukuk.Bankası.

kapsamda bir çalışma yerinde çalıştırabilecekse değişiklik feshine başvurulmaması gerekir”.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 04.04.1986 tarihli kararında<sup>72</sup>, “...İlke olarak işçi istifa halinde kıdem tazminatı olamaz; ancak işçinin geçersiz de olsa Toplu İş Sözleşmesindeki hükme ve işverenin bu yoldaki davranışının kendisinde uyandırdığı güven duygusuna dayanarak istifa etmesi halinde, Medeni Kanunun 2. maddesi uyarınca istekte bulunmakta haklıdır. Diğer taraftan Toplu İş Sözleşmesi uyarınca 30 gün önce haber vererek istifa durumunda hizmet sözleşmesinin bozulması ihbar tarihinde değil 30 günlük sürenin dolduğu tarihte gerçekleşir. Tarafların karşılıklı davranışları ve olayın gerçekleşme biçimi dikkate alındığında mahkemenin direnmesi sonucu itibariyle isabetli bulunduğu onanmalıdır...” denilmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 10.02.2010 tarihli kararında<sup>73</sup> aşağıdaki hususlara vurgu yapıldığı görülmektedir; “...Davacı işçinin, davalı işverene ait işyerinden ayrılmak istememesine rağmen, gelecekte işsiz kalma korkusu ve işverenin sözleşmeyi fesih tehdidi altında önceki çalışmalarının karşılığı olan kıdem tazminatının ödeneceği konusunda verdiği güvene dayalı olarak istifa suretiyle, davalı işyerinden ayrılmıştır.

Görüldüğü üzere, davalı işverenin beyan ve davranışları, davacı işçide istifa ettiği takdirde kendisine kıdem tazminatının ödeneceği konusunda haklı bir güven oluşturmuştur. Davacı işçi, kendisinde uyandırılan bu haklı güven dolayısıyla işsiz kalmamak amacıyla, davalı işyerinden istifa suretiyle ayrılmak zorunda kalmış; ancak, beklemediği şekilde, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde, on bir yıl çalışmasının karşılığı olarak alacağı kıdem tazminatından mahrum edilmiş; zarara uğratılmıştır.

Dolayısıyla, davalı işverenin kıdem tazminatını davacı işçiye ödeme yükümlülüğünün kaynağı güven sorumluluğudur. Bu şekilde ortaya çıkan güven sorumluluğu ise, dürüstlük ilkesinin bir gereğidir.

---

<sup>72</sup> YHGK.,T.04.04.1986, E.1986/9164, K. 1986/367, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

<sup>73</sup> YHGK., T.10.02.2010, E.2010/9-39, K.2010/71, Legalbank Elektronik Hukuk.Bankası.

Öte yandan, on bir yıl çalışan bir işçinin işyerinden ayrılmasını gerektirecek herhangi bir neden yokken, beklenmedik şekilde iş sözleşmesini feshetmesi ve bu feshin tazminatlarından vazgeçecek şekilde işten kendi isteği ile ayrılma (istifa) şeklinde gerçekleşmesi de, hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir.

Daha da önemlisi, işverenin beyan ve davranışları ile işçide yarattığı güvenle çelişki oluşturacak şekilde tazminat ödeme yükümünden kaçınması çelişkili davranış yasağını oluşturur ki, böyle bir davranışın hukuken korunması beklenemez.

Nitekim aynı ilkeler, Hukuk Genel Kurulu'nun 17.10.2006 gün ve 2006/9-612 E. 662 K.; 3.05.2007 gün ve 2007/9-288 E. 286 K. sayılı kararlarında da benimsenmiştir.

O halde, yerel mahkemece, yukarıda belirtilen maddi ve hukuki olgular gözetilmeden, yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi isabetsizdir...<sup>74</sup>.

<sup>74</sup> Yüksek Mahkemenin sözü edilen kararının özet kısmında şu hususlara yer verilmiştir: Davalı işverenin beyan ve davranışları, davacı işçide istifa ettiği takdirde kendisine kıdem tazminatının ödeneceği konusunda haklı bir güven oluşturmuştur. Davacı işçi, kendisinde uyandırılan bu haklı güven dolayısıyla işsiz kalmamak amacıyla, davalı işyerinden istifa suretiyle ayrılmak zorunda kalmış; ancak, beklemediği şekilde, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde, on bir yıl çalışmasının karşılığı olarak alacağı kıdem tazminatından mahrum edilmiş; zarara uğratılmıştır.

Dolayısıyla, davalı işverenin kıdem tazminatını davacı işçiye ödeme yükümlülüğünün kaynağı güven sorumluluğudur. Bu şekilde ortaya çıkan güven sorumluluğu ise, dürüstlük ilkesinin bir gereğidir.

Öte yandan, on bir yıl çalışan bir işçinin işyerinden ayrılmasını gerektirecek herhangi bir neden yokken, beklenmedik şekilde iş sözleşmesini feshetmesi ve bu feshin tazminatlarından vazgeçecek şekilde işten kendi isteği ile ayrılma (istifa) şeklinde gerçekleşmesi de, hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir.

Daha da önemlisi, işverenin beyan ve davranışları ile işçide yarattığı güvenle çelişki oluşturacak şekilde tazminat ödeme yükümünden kaçınması çelişkili davranış yasağını oluşturur ki, böyle bir davranışın hukuken korunması beklenemez. "İŞHUKUKU: İşverenin İşçide Yarattığı Güven- işverenin beyan ve davranışları ile işçide yarattığı güvenle çelişki oluşturacak şekilde tazminat ödeme yükümünden kaçınması çelişkili davranış yasağını oluşturur ki, böyle bir davranışın hukuken korunması beklenemez...".



4. İşçi, askere gidip gitmeyeceğini<sup>75</sup>, evlilik ya da sosyal güvenlik haklarından yararlanma nedeniyle iş sözleşmesini sona erdirip erdirmeyeceğini fesihden önceki dönemde kendisi bilecek durumdadır. Kanunda özel olarak kıdem tazminatı alınabilmesi için getirilen bu haller haklı neden gibi sözleşmenin diğer tarafının neden olduğu karşı taraf için iş ilişkisinin devamını çekilmez hale getiren bir durum olmadığından derhal fesih yapılması yerinde olmayacaktır. Dürüstlük kuralı uyarınca işçinin iş sözleşmesini kanunda belirtilen özel nedenlere dayanarak feshetmek istemesi halinde işverene bildirim süresi tanınması gerekir.

İşverenlerden, işçilerin evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshedip feshetmeyeceğini, işçinin askere gitme zamanını, emeklilik, malullük, yaşlılık veya toptan ödeme alma zamanının ve bu sebeplerle iş sözleşmesini feshedip feshetmeyeceğini araştırması beklenemez. İşverene işçinin kararını araştırma yükü gibi bir yük yüklenemez. Öte yandan, işçinin bu yöndeki kararlarını işverenle, diğer işçilerle ya da başka kişilerle paylaşmaması, işçinin kararını diğer işçilerle veya başka kişilerle paylaşmasına rağmen işveren tarafından sorulması halinde bu konuda bilgi alınmaması gibi nedenlerle işverenin araştırmasına rağmen işçinin kararlarını öğrenmesi mümkün olmayacaktır. Öte yandan vurgulamak gerekir ki, böyle bir araştırma yapmasında menfaatinin bulunmasına rağmen, işverenin böyle bir araştırma yapmak zorunda bırakılmasının yerinde olduğu tartışılabilir. Zira, böyle bir durumda menfaat dengesine aykırı olarak, işverene gereğinden fazla yük yüklenmiş olacaktır. İşçinin, askerlik, evlilik ya da sosyal güvenlik hakları ile ilgili resmi kuruluşlarla yaptığı işlemlere ilişkin belgeleri işverene sunarak fesih beyanında bulunması feshe ilişkin esas ve usul bakımından yeterli görülmez<sup>76</sup>.

Burada ayrıca belirtmek gerekir ki, işverenin, işçinin askere gitme zamanını, emeklilik, malullük, yaşlılık veya toptan ödeme alma zamanının ve bu sebeplerle iş sözleşmesini feshedip feshetmeyeceğini araştırmaya gitmesinin yerinde olup olmadığı dahi tartışılabilir. Zira, işverenin bu tür bir araştırmaya girmesi işyerinde huzursuzluklara, farklı tartışma ve

<sup>75</sup> Burada istisnai olarak, işçinin iradesi dışında bir nedenle askere (silah altına) alınması halinde, bildirim süresinin tanınmasının zorunlu olmayacağı söylenebilecektir.

<sup>76</sup> Bkz, aksi yönde, **Narmanhoğlu**, Feshin Özellikleri, 165-166.

sorunlara neden olabilecek, çalışma düzeninin ve çalışma barışının bozulmasına neden olabilecektir. İşte böyle bir durumda ise, hakkında araştırma yapılan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip feshedemeyeceği tartışılabilir hale gelecektir. Kanaatimizce, mevcut hükümler karşısında, çalışma düzeninin ve barışının bozulmaması, menfaat dengelerinin korunması (ve dürüstlük ilkesi) bakımından, iş sözleşmesinin işçi tarafından Kanunun 14. maddesindeki nedenlere dayanılarak feshedilmek istenmesi halinde, işverene bildirim süresi tanınması gerekmektedir.

5. Yukarıda belirtildiği gibi, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi işçinin başka bir işyerinde çalışmak amacıyla iş sözleşmesini Kanunun m. 14 hükmündeki emeklilik gerekçesini kullanarak kötüniyetle feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanamayacağı yönünde kararlar vermiştir. İşte bu tür durumlarda, iş sözleşmesini bildirim süresine uymadan feshetmiş olan işçinin işverene ihbar tazminatı ödemesi gerekecektir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise, işçinin, iş sözleşmesini Kanunun m. 14 hükmündeki emeklilik gerekçesiyle feshettikten sonra yeni bir işte çalışmaya başlamasının iş sözleşmesini kötüniyetli olarak feshettiği anlamına gelmeyeceği, işçiye ödenmiş olan kıdem tazminatının işverene iade edilmeyeceği yönünde karar vermiştir.

Sözü edilen yargı kararlarından, 15 yıllık sigortalılık süresini ve 3600 gün prim koşulunu yerine getiren ve iş sözleşmesini Kanunun 14. maddesine dayanak emeklilik (emekliliğe hazırlık) gerekçesiyle fesheden işçinin, daha sonra çalışmaya başlayacağı işyeri ya da işyerlerinden, Kanunun 14. maddesine dayanarak, bildirim süresine uymaksızın ve dolayısıyla ihbar tazminatı ödemeksizin iş sözleşmesini feshederek ayrılabilmesi anlaşılmaktadır. Öte yandan, belirtilen yargı kararlarından, işçilerin bu hakkı sayı sınırlaması olmadan kullanabileceği gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Kanunun 14. maddesinde belirtilen fesih hakkının kullanılması bakımından herhangi bir sayı sınırının olup olmadığı ya da sayı sınırının bulunmasının gerekip gerekmediği ayrı bir tartışma ve çalışma konusu yapılabilecektir. Konumuz bakımından önemli olan husus, belirtilen hallerde bildirim süresi tanınmasının zorunlu olup olmadığıdır. Bununla bağlantılı olarak, askere gitme gerekçesiyle işten ayrılan işçinin askere gitmeden önce başka bir işyerinde çalışmaya başlaması ve işyerinden ayrılmak istemesi halinde, anılan yargı kararları karşısında fesih nasıl bir yol izleneceği tartışılabilir. Oysa görü-

şümüz dikkate alınacak olursa, kaç kez olursa olsun, 14. maddede belirtilen hallerde bildirim süresine uyulması gerekeceğinden herhangi bir sorun yaşanmayacaktır. Aksi halde, bu tür fesihler uygulamada birçok sorun ve tartışmaya neden olacaktır. Zira, işverenler 15 yıllık sigortalılık süresini ve 3600 gün prim koşulunu yerine getirmiş kişileri işe almakta tereddüt edebilecek ve uygulamada bu konularda farklı sorunlarla karşılaşılabilir. Bilindiği gibi, benzer bir sorun uygulamada askere gitmemiş işçiler bakımından yaşanmakta, bazı işverenler askerliğini yapmamış işçileri işe almaktan kaçınmaktadır.

Burada ayrıca vurgulamak gerekir ki, yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini feshettikten sonra, aynı işyerinde ya da farklı işyerinde sosyal güvenlik destek priminin ödenmesi suretiyle aylığı kesilmeksizin çalışmaya başlayan işçi, iş sözleşmesini bildirim süresine uyararak feshetmek zorundadır. Bunun gibi, yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini feshettikten sonra, aynı işyerinde ya da farklı işyerinde aylığı kesilerek sigorta primlerinin tamamının ödenmesi suretiyle çalışmaya başlayan işçi de iş sözleşmesini bildirim süresine uyararak feshedecektir. Bu tür durumlar karşısında gerçekten emekli olmuş kişiler dahi emeklilik sonrasında çalışmaya başladıkları işten ayrılırken işverene bildirim süresi tanımak zorunda iken, henüz emekliliğe hak kazanmamış olup, Kanununun 14. maddesindeki düzenleme nedeniyle emekliliğe hazırlık gerekçesiyle işten ayrılan kişilerin yeni bir işte çalışmaya başlaması ve iş sözleşmesini tekrar aynı gerekçe ile (m. 14) bildirim süresine uymadan feshetmesi yerinde olmayacaktır. Uygulamada yaşanacak tüm sorun ve uyuşmazlıkların önlenmesi bakımından, işçinin iş sözleşmesini Kanununun 14. maddesinde düzenlenen, evlilik, askerlik ve sosyal güvenlik haklarından yararlanamaya yönelik fesih nedenlerine dayanarak feshetmek istemesi halinde bildirim süresine uymak zorunlu olduğu kabul edilmelidir<sup>77</sup>.

---

<sup>77</sup> Burada ayrıca vurgulamak gerekir ki, Kanununun 14. maddesinde sayılan haller haklı nedenle fesih halleri olarak kabul edilmediği için, bunlara dayalı olarak yapılan fesihlerde, 4857 sayılı İş Kanununun 26. maddesinde (1475 s.K. m. 18) düzenlenen ve bazı haklı fesih sebepleri bakımından getirilmiş olan süre sınırlaması da uygulanmamaktadır. Dolayısıyla bu husus, 14. maddede sayılan hallerde yapılacak fesihler bakımından bildirim süresine uyma zorunluluğu bakımından değerlendirme yapılırken dikkate alınabilecektir. Ayrıca bkz, (**Ekonomi**, 6).

## V. SONUÇ

Yukarıda da vurguladığımız üzere, 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde işçiye kıdem tazminatı almaya hak kazandıracak şekilde iş sözleşmesini sona erdirme hakkı sağlayan fesih nedenleri, 4857 sayılı Kanunun 24. maddesinde (1475 s.K. 16) işçiye ve 25. maddesinde (1475 s.K. m. 17) işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı tanıyan nedenler arasında sayılmamıştır. Dolayısıyla Kanunda sayılan bu fesih hallerinin, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi hakkı tanıyan nedenler gibi nitelendirilmesi ve işçiye derhal fesih hakkı tanıdığı söylenemez. Kanun koyucu 14. maddede, menfaat dengesi uyarınca başka fesih nedenleri getirecek, işçilere bu hallerde kıdem tazminatına hak kazanma hakkı tanımıştır. Kıdem tazminatına hak kazanılması fesih işleminin usulüne ilişkin kuralların uygulanmasını engellemez. Dolayısıyla, iş sözleşmesini haklı neden dışında 14. maddede belirtilen hallere dayanarak feshedecek olan işçilerin, iş sözleşmesini feshederken 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesindeki (1475 s.K. m. 13) kurallara uyması gerekir. Bu bağlamda işçinin, iş sözleşmesini askerlik, evlilik veya sosyal güvenlik haklarından yararlanma nedeniyle feshetmek istemesi halinde, bildirim süresine uyması gerekecektir. Aksi halde bildirim süresine uymayan işçi işverene bildirim süresine ilişkin ücreti ihbar tazminatı olarak ödemek zorunda kalacaktır. Belirtilen nedenlerle, işçinin, emeklilik, askerlik, malullük, yaşlılık (emeklilik) aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek istemesi halinde, bildirim süresine uyması gerekecektir.