

4857 SAYILI İŐ KANUNU VE  
İLGİLİ MEVZUAT UYARINCA  
İŐ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ

DAB HUKUK  
BÜROSU



DİRİK ♦ AKOĞLU ♦ BUHAN

LAW FIRM

**E-mail:** [info@dablawfirm.com](mailto:info@dablawfirm.com)

**İnternet Sitesi:** [www.dablawfirm.com](http://www.dablawfirm.com)

**Telefon:** 0212 234 44 25

**Adres:** Şakayık Sok. Nişantaşı Plaza No.38/2

K.4 D.19 Nisantaşı Şişli/İstanbul

## İŞ SÖZLEŞMESİ

- İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.
- Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.
- İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.

## **Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi**

- İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır.
- Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.
- Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

## **Kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi**

- İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği uyarınca emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma olarak tanımlanmıştır.

## Deneme süreli iş sözleşmesi

- Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.
- Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

## SÜRELİ FESİH

- Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshedilmesinden önce, karşı tarafa durum önceden bildirilir.
- Bildirim yapıldığında:
  - İşi **6 aydan az** sürmüş işçinin sözleşmesi **iki hafta** sonra,
  - **6 ay–bir buçuk yıl** çalışmış işçinin sözleşmesi **dört hafta** sonra,
  - **bir buçuk-üç yıl** çalışmış işçinin sözleşmesi **altı hafta** sonra,
  - **üç yıldan fazla** çalışmış işçinin sözleşmesi **sekiz hafta** sonrafeshedilmiş sayılır.
- Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında bir “tazminat” ödeme yükümlülüğündedir.

## Kıdem Tazminatı:

- Bazı haller dışında, çalışanın işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence çalışana 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.
- 1475 sayılı eski İş Kanununun 14.maddesi yürürlüktedir.
- İşçinin kanunda öngörülen bir tam yıl kıdeminden sonra yine kanunda yer alan sebeplerle hizmet akdinin feshi ve sona ermesi hallerinde kıdem tazminatına hak kazanılacaktır.
- **Kıdem tazminatı hesaplamasında 01.01.2016** tarihi itibariyle **4.092,53** Türk Lirası esas alınacaktır.



## **Hak kazanılmış fakat kullanılmamış yıllık ücretli izinler:**

- İşyzerinde işe başladığı günden itibaren en az bir yıl çalışmış olan çalışanlara yıllık ücretli izin verilir.
- İř sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde çalışanın hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine ödenir.

## **Sözleşmeden kaynaklanan Tazminat ve İşyeri Uygulaması :**

- Çalışanın iş sözleşmesinden kaynaklanan diğer sair haklar çalışana ödenir.
- Çalışanın yasal haklarının yanı sıra işverenin uygun görmesi halinde başka meblağları da içerir takdirde bir paket ödemesi yapılması söz konusu olabilir.

## İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİ

- İş Kanunu'nun "Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması" başlıklı maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.
- İş güvencesi hükümleri, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında uygulanmaz.

## **Fesihte Şekil**

- İşverenin fesih bildirimini yazılı olur.
- Fesih bildiriminde, “fesih sebebi” açık ve kesin şekilde belirtilir.

## **İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından ve Yetersizliğinden Dolayı Feshedilmesi**

- İş Kanunu'nun 18inci maddesinde çalışanın yetersizliği veya davranışlarından kaynaklanan geçerli sebeplerin neler olduğu açıkça belirtilmemiştir.
- İşçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler 25. maddede belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları olarak tanımlanmıştır.

- Çalışanın performansının yetersiz olması sebebi ile iş sözleşmesinin feshedilmesine karar verilmesi durumunda, işverenin performans düşüklüğünü ispat edebilir nitelikte olması gerekmektedir.
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19uncu maddesi uyarınca iş sözleşmesinin feshinin çalışanın yetersizliğine veya davranışlarına dayandırılması söz konusu olduğunda çalışanın yazılı savunmasının alınması zorunludur. Ancak, işverenin 25. Maddede düzenlenen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri dolayısıyla haklı nedenle fesih hakkı saklıdır.
- Çalışanın iş sözleşmesinin performans yetersizliği sebebi ile sona erdirilmesine karar verilmesi durumunda işçilik alacaklarının ödenmesi gerekmektedir.

## **İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gerekleri Nedeniyle Fesih**

- İşletme, işyerinin ve işin gerekleri nedeniyle fesih, işçinin kişiliği ile ilgisi bulunmayan, ekonomik güçlüklerle veya reorganizasyon (yeniden yapılanma) gereklerine ya da teknolojik değişimlere bağlı olarak, işyerinde işçinin işinin ortadan kalkması ve nitelik değiştirmesi dolayısıyla çalışmaya devam olanağının kalmaması sonucunda ortaya çıkan işgücü fazlasının işçi ihtiyacına uyarlanmasıdır.
- Yasa, çok açık olmayan “geçerli sebep” kavramının uygulamada karışıklığa neden olmaması için, “fesih için geçerli sebep oluşturmayan” hususları 18 inci maddesinde belirlemiştir.

## Fesih bildirimine itiraz ve usulü

- İş Kanunu'nun 20. Maddesine göre iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir.
- Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.



## Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları

- Mahkemece veya özel hakem tarafından feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.
- İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

# İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE TARAFLARIN HAKLARI

## I) İşçinin Derhal Fesih Hakkı

- İşçi, iş akdi süreli olsun veya olmasın, İş Kanunu'nun 24 üncü maddesinde haklı sebep olarak sayılan sağlık sebepleri, ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerle sözleşmesini derhal feshetme hakkını haizdir.

## *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Mobbing*

- 2012’de yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunumuzun 417. maddesi ile yeni bir düzenleme hayata geçmiştir. Buna göre: “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.”
- Böylece işverene açık bir şekilde işçinin kişiliğini koruma ve saygı gösterme, sağlığını gözetme, işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü getirilerek psikolojik taciz terimine açık bir şekilde yer verilmiştir.

## II) İşverenin Derhal Fesih Hakkı

- İster belirli süreli, ister belirsiz süreli olsun, işveren, işçinin iş sözleşmesini “sürenin bitiminden önce” veya “bildirim süresini beklemeksizin bazı sebeplerin var olması halinde derhal feshetme imkanına sahiptir.
- Bu sebepler Kanun’un 25 inci maddesinde gösterilen sağlık sebepleri, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller, işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması, ve işçinin bildirim sürelerini aşan şekilde gözaltına alınması veya (tutuklanması) hâlleridir.

## **Fesih Hakkının Kullanılma Süresi**

- 24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz.

## FESİH HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI VE EŞİT DAVRANMA İLKESİ

- Belirsiz süreli iş sözleşmeleri kanunun belirttiği hüküm ve şartlara uygun olarak feshedilebilir. Ancak, eğer bu fesih hakkı amacına aykırı olarak veya karşı tarafı zarara uğratmak amacı ile kullanılırsa, bu hak “kötüye kullanılmış” kabul edilir. “İş güvencesi” kapsamına girmeyen iş sözleşmeleri, ihbar sürelerine uyularak fakat geçerli bir fesih sebep belirtilmeden feshedilebilir.

- Diğer yandan, İş Kanunu'nun 5. Maddesine göre eşit davranma ilkesi uyarınca işverene çalışanlar arasında haklı ve objektif bir sebep olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir.
- İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranmasının yaptırımını yine 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 6. fıkrasında düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre iş ilişkisinde veya sona ermesinde bu ilkeye aykırı davranıldığında **işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını** da talep edebilir.

## TOPLU İŞTEN ÇIKARMA

- İş Kanunu md. 29 uyarınca, İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.
- İşyerinde çalışan işçi sayısı:
  - a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
  - b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
  - c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,İşine 17 nci madde uyarınca ve **bir aylık süre içinde** aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.



## BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ

- Borçlar Kanunu md. 408 maddesi doğrultusunda, belirli süreli iş sözleşmelerinin süreleri dolmadan ve haklı bir sebep bulunmadan sona erdirilmesi durumunda haksız fesihten dolayı işçinin bakiye süre için kazanmaktan yoksun bırakıldığı ücretini işverenden tazminat olarak isteyebilmesi mümkündür.
- Söz konusu maddeye göre işveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez.
- Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir.

## ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

- İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz.
- İşçinin çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmemesi halinde işveren ya bu değişikliği yapmamak ya da iş akdini feshetmek zorunda kalmaktadır. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

# İŞÇİNİN VEYA İŞVERENİN ÖLÜMÜ

## 1. İşçinin ölümü

Borçlar Kanunu'nun 440. maddesi, uyarınca sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer. İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür.

## 2. İşverenin ölümü

- İşverenin ölümü hâlinde, yerini mirasçuları alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır.
- Hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir.

## İKALE YOLUYLA FESİH

- İş Kanunu'nda işverenin ve çalışanın iş sözleşmesini karşılıklı olarak feshetmelerine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak Yargıtay kararlarında, sözleşme özgürlüğü nedeniyle sözleşmenin doğal yoldan sona ermesi dışında tarafların karşılıklı olarak iş sözleşmesini sona erdirebileceklerini açıklanmış ve bu işlemin adını ikale olarak belirtmiştir. Yine Yargıtay kararları uyarınca ikale sözleşmesinin geçerliliğinden söz edebilmek için makul bir yararının olması gerekmektedir.

## YENİ İŐ ARAMA İZNİ

- Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

## FESHİN GENEL SONUÇLARI

- Çalışanın sözleşmesine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17nci maddesi uyarınca kendisine imzası karşılığında iş sözleşmesinin feshinin dayandığı geçerli sebeplerin yer alacağı fesih ihbarnamesini tebliğ ederek ve aynı gün çalışana işçilik alacaklarını ödeyerek son verilebilir.
- Tüm ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.
- İşten ayrılan işçiye aynı zamanda çalışma belgesi verilir.

## Fesih Sonrası Yükümlülükler

### Rekabet yasağı

- Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir.
- Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz.
- Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür.



## Çalışanın Devri Halinde Fesih

- Borçlar Kanunu'nun "Sözleşmenin devri" başlıklı 429. Maddesi şu şekildedir: "Hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir. Devir işlemiyle, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır."
- İş sözleşmesinin devri halinde iş sözleşmesi sona ermemekte olup herhangi bir fesihden söz edilemeyecektir. Yeni işveren söz konusu iş sözleşmesini en başından itibaren tüm hak ve borçları ile birlikte devralmaktadır.

## İşyeri Devri halinde Fesih

- İşyeri devri İş Kanunu'nun 6. Maddesinde “İşyerinin veya bir bölümünün devri” başlığı ile düzenlenmiş olup şu şekildedir: “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.”
- “Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.”
- Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz.

- İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır.

## İletişim Bilgileri

**Irmak Dirik**  
Kurucu Ortak

**Sezin Akoğlu Düzenli**  
Kurucu Ortak

**Melis Buhan**  
Kurucu Ortak

**E-mail:**  
idirik@dablawfirm.com

**E-mail:**  
sakoglu@dablawfirm.com

**E-mail:**  
mbuhan@dablawfirm.com