

Av. Filiz ATAY

Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (Kamu-İş) Hukuk Müşaviri

Geçerli Neden ve Haklı Neden Ayrımında Yazılı Bildirim Şartı

T.C. YARGITAY **9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No : 2009/37139**Karar No** : 2010/41030**Tarihi** : 27.12.2010

DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davacı ve davalı ... Makine Kalıp San. Tic. Ltd. Şti. avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi B. Kar tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı vekili, davacı işçinin davalı ...

Makine Kalıp San. Tic. Ltd. Şti. işyerinde diğer davalı ... İnsan Kaynakları San. Tic. Ltd. Şti. işçisi olarak çalışmakta iken 24.04.2007 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucunda sağ dört parmağının koptuğunu, o tarihten bu yana sürekli olarak tedavilerini yaptırarak raporunun devam ettiğini, Manisa Devlet Hastanesi'nin 08.08.2007 tarihli muayenesi neticesinde iş göremezlik devam belgesinin düzenlendiğini, söz konusu belgede 15.08.2007 tarihinden sonra çalışabileceğinin belirtildiğini, ancak davacının bu tarihte işyerine gittiğinde hiçbir haklı sebep gösterilmeksizin çalıştırılmadığını, bunun üzerine Manisa 1. Noterliği'nin 22766 yevmiye numaralı ihtarnamesiyle işyerine ihtarname çekildiğini ve bu ihtara rağmen davacının işe başlatılmadığını, iş akdinin haksız olarak feshedildiğini belirterek 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve 21. maddeleri uyarınca feshin geçersizliğine

ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı ... Makine Şirketi vekili, davacının müvekkili şirket çalışanı olmadığını ve bu şirkette hizmet sözleşmesiyle çalışmadığını, asıl işverenin diğer davalı şirket olduğunu, müvekkil şirketin bu nedenle davacının iş akdini feshetmesinin söz konusu olmadığını ve çalıştığı süre boyunca ücretlerinin diğer davalı tarafından ödendiğini belirterek, davanın öncelikle taraf sıfatı yokluğu nedeniyle davanın reddi gerektiğini beyan ederken,

Diğer davalı ... İnsan Kaynakları Şirket vekili ise, şirketin ... Makine şirketine pres operatörü olan işçi temin ettiğini, dosya kapsamındaki ifadelerden de bu işçilerin, diğer davalı şirketin işçileri olduklarının anlaşıldığını, asıl işin bir bölümünü müvekkil şirkete vererek yürütmesi nedeniyle muvazaanın içerisinde olduğunu belirterek davanın husumet nedeniyle reddine karar verilmesini; ayrıca davacının iş akdinin feshinin, işe alınırken pres operatörü olduğunu bildirdiği halde, kazadan sonra verdiği ifadede olmadığını söyleyerek işvereni yanılttığı için İş Kanunu'nun 25/II-1 maddesi gereğince ve kazadan sonra aldığı raporlarla 4 haftalık süreyi 6 haftadan fazla süre aşacak şekilde işe gelmediği için aynı kanunun 25/I-a maddesi gereğince haklı nedene dayandığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, muvazaanın varlığının mahkemece kendiliğinden dikkate alınması gerektiği, davacıya ait işyeri dosyası içindeki işe giriş bildirgesinde ve SGK'dan gelen hizmet cetvelinde işyeri sicil numarasının davalı ... Makine şirketinin SGK işyeri dosya numarası olduğu, davacının davalı tarafca sunulan ücret bordrolarında da işveren bölümünde aynı işyeri numarasının bulunduğu, ... Makine şirketinin faaliyet alanı gereği işçilerinin asıl işi olan pres operatörlüğünü davacıya yaptırdığı ve diğer davalı şirketin birçok işçisinin ... Makine şirketine kağıt üzerinde de geçiş yaptığı, bu maddi olgulara göre da-

vacının gerçek işverenin ... Makine şirketi olduğu, davalı ... şirketi yönünden davanın pasif husumet yokluğu nedeniyle reddi gerektiği, davacının iş sözleşmesinin yazılı bildirim yapılmadan feshedildiği, feshin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca salt bu nedenle geçerli nedene dayanmadığı gerekçesi ile davanın ... İnsan Kaynakları San. Tic. Ltd. Şti. hakkında husumet nedeni ile reddine, diğer davalı ... Makine Kalıp San. Tic. Ltd. Şti. yönünden kabulüne karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca aynı yasanın 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Yazılı fesih bildiriminin de, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde içermesi zorunludur. Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Madde uyarınca, işveren fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini de yazılı olarak göstermek zorundadır. Buna karşılık Dairemiz uygulaması gereği, aynı Kanun'un 25. maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartı aranmamaktadır. Zira 25. maddesinin son fıkrasında işçinin feshin maddedeki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde feshin geçersizliği istemi ile dava açabileceği belirtilmiştir. Bu düzenlemede, geçerli fesih için getirilen yazılı bildirim zorunluluğu getiren 19. maddeye atf yapılmamıştır.

Kanunun 25/I-b maddesinde işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi nedenlerle rapor alıp devamsızlık yapması halinde işveren için iş sözleşmesinin bildirimsiz fesih hakkının, belirtilen hallerde işçinin devamsızlığının işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini 6 hafta aşmasından sonra doğacağı belirtilmiştir.

Doğum ve gebelik halinde bu sürenin 74. maddedeki sürenin bitiminde başlayacağı da madde hükmüdür.

Dosya içeriğine göre davacının işyerindeki hizmet süresi fesih tarihine göre 6 aydan fazla, 1 yıldan azdır. İşçinin çalışma süresine göre ihbar öneli 4 haftadır. Bu süreye 6 hafta daha ilave edildiğinde, hastalık nedeni ile aralıksız devamsızlıkta işverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I.b maddesi uyarınca fesih hakkı 10 haftadan sonra doğmaktadır. Somut uyuşmazlıkta davacı işçi işyerinde 24.04.2008 tarihinde iş kazası geçirmiş olup, 15.08.2008 fesih tarihine kadar raporlu olduğu süre 10 haftadan fazladır. Rapor bitimi işverenin bildirimsiz fesih hakkı doğmuştur. Bildirimsiz fesih hakkında yazılı fesih bildirimi aranmayacağına göre 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I-b maddesine göre gerçekleştirilen ve haklı nedene dayanan fesihten dolayı davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalı bulunmuştur.

4857 sayılı İş Yasası'nın 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ortadan kaldırılmasına,
 2. Davanın REDDİNE,
 3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 89,-TL. yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
 5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.100,-TL. ücreti vekaletin davalıdan alınarak davalıya verilmesine,
 6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine
- kesin olarak 27.12.2010 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

ÖZET

İş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin olarak belirtmek zorundadır. Bu yazılı şekil geçerlilik şartıdır. Buna karşılık işverence iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde yazılı şekil şartı aranmadığından bu feshin geçersizliği istemiyle açılan davada yazılı bildirim yapılmadığı gerekçesiyle feshin geçersizliğine karar verilemez.

OLAY

Davacı işçi, asıl işveren konumundaki işverene ait bir işyerinde, alt işveren işçisi olarak çalışırken iş kazası geçirdiği, kaza sonrası rapor kullandığı, rapor bitiminde işe döndüğünde hiçbir sebep gösterilmeden çalıştırılmadığı için noter aracılığı ile işverene ihtarname çektiği, buna rağmen işe başlatılmadığı, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiği gerekçesiyle feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesi talebiyle her iki işvereni de davalı

göstererek dava açmıştır. Asıl işveren konumundaki davalı şirket, savunmasında, davacı işçinin kendi işçisi olmadığı, bu nedenle iş sözleşmesini feshetmesinin mümkün olmadığı, işçinin ücretinin diğer davalı şirket tarafından ödendiği iddiası ile davanın reddini istemiştir. Alt işveren konumunda bulunan diğer davalı ise asıl işverenin bir bölümünün kendi şirketleri tarafından yürütülmesinin muvazaaya dayandığını, davanın husumet yönünden reddine, ayrıca iş sözleşmesinin feshinin hem işvereni yanılttığı için İş Kanunu'nun 25/II maddesi gereğince, hem de rapor sürelerinin ihbar önelini altı hafta aşması nedeniyle 25/I-a maddesi gereğince haklı nedene dayandığı için davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur. Mahkeme, öncelikle muvazaaya iddiasını incelemiş ve ücret bordolarındaki işyeri numarasının asıl işverene ait olduğu ve asıl işveren konumundaki şirketin asli işi olan pres operatörlüğünü davacıya yaptırdığı gerekçesiyle davacı işçinin, asıl işverenin işçisi olduğuna ve iş sözleşmesinin yazılı bildirim

şartına uyulmadan feshedilmesi nedeniyle feshin geçersizliğine karar vermiştir.

Yargıtay, kararın temyizi üzerine; “yazılı şeklin 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18. maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak arandığını, buna karşılık aynı kanunun 25. maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartının aranmadığını zira, bu maddenin son fıkrasında yapılan feshin maddedeki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde feshin geçersizliği istemiyle dava açılabilirliğinin belirtildiğini, bu düzenlemede yazılı bildirim zorunluluğu getiren 19. maddeye atıf yapılmadığından bahisle, somut uyuşmazlıkta davacı işçinin devamsızlığının 25/I-b maddesi uyarınca haklı nedene dayandığı” gerekçesiyle mahkeme kararının ortadan kaldırılmasına ve davanın reddine karar vermiştir.

Yukarıda özetlediğimiz Yargıtay kararına konu olayda; işverence yapılan fesihlerde yazılı bildirim şartının hangi hallerde aranacağı hususunun mahkemece herhangi bir değerlendirmeye tabi tutulmadığı, Yargıtay’ın ise bu konuyu dikkate alarak karar verdiği görülmektedir. Bu nedenle, öncelikle işveren tarafından yapılan geçerli nedenle fesih ve haklı nedenle fesih arasındaki farklılıklar kanundaki düzenlemeler ve yargı kararları dikkate alınarak açıklanmaya çalışılacak ve daha sonra Yargıtay kararı değerlendirilecektir.

1- İŞVERENCE İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİ NEDENLE FESHİ

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 17. maddesinde süreli fesih düzenlenmiş olup, bu hükme göre belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekmektedir. Bu maddede düzenlenmiş olan fesih, bildirimli fesih olarak da tanımlanır ve gerek işçi gerekse işveren kanuni bildirim sürelerine uymak kaydıyla iş sözleşmelerini sona erdirebilirler. Buradaki süreler asgari olup sözleşmeler ile arttırılabilir. İşverenin bildirimli fesih hakkını kullanırken bu sürelere uymama-

sı veya bu sürelerle ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi bu Kanun’un 18, 19, 20 ve 21. maddelerinin uygulanmasına engel olmaz.

Şöyle ki, “Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması” başlıklı 18. maddede; işverenin otuz veya daha fazla işçi çalıştırdığı işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin, belirsiz süreli iş sözleşmesini işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandırmak suretiyle feshedebileceği düzenlenmiştir. Ayrıca bu maddede fesih için geçerli sebep oluşturmayacak hususlarda belirtilmiş olup, bunlar arasında işçinin hastalık veya kaza nedeniyle 25. maddenin 1 numaralı bendinin “b” alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlığı da yer almaktadır. Bu bekleme süresi içerisinde işverence yapılacak bir fesih haklı nedenle bir fesih olmadığı gibi geçerli fesih nedeni olarak da kabul edilemeyecektir.

18. maddenin gerekçesinde geçerli sebep geniş kapsamlı bir kavram olduğu için bu düzenleme ile söz konusu kavrama objektif ölçülere uygun bir içerik kazandırılmaya çalışılmış ve bazı örnekler verilmiştir. Özellikle Kanun’un 25. maddesinde ayrı bir düzenleme konusu olan haklı nedenlerle fesih olgusunu, geçerli sebeplerle fesih için aranan sebeplerden ayırmak ve aradaki farkları ortaya koymak, maddi olayları hukuk tekniği bakımından söz konusu iki farklı fesih türü açısından değerlendirmek gerekecektir. Bu alanda geçerli olacak ayırımları yapmak ve farklılıkları ortaya koymak yargı ve öğretinin katkıları ile sağlanacaktır. Bu madde bakımından geçerli sebepler 25. maddede belirtilenler kadar ağır olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen nedenlerdir. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içerisinde beklenemeyeceği durumlarda feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekmektedir.

İşçinin yeterliliğinden kaynaklanan sebepler, benzer işi görenlerden az verimli çalışma, düşük performansla sahip olma, öğrenme yetersizliği, sık hastalanma gibi hallerdir. İşçinin

davranışlarından doğan sebepler, haklı fesih nedeni niteliğinde olmamakla birlikte, arkadaşlarından borç para almak, işini eksik, kötü yapmak, işin akışını etkileyecek tartışma, telefon görüşmesi, geç gelme, geçimsizlik gibi haller olarak gösterilmiştir.

İşçiden kaynaklanmayan, işyeri, işletme ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebeplerde maddenin gerekçesinde sayılmıştır. Bunlar talep azalması, enerji sıkıntısı, dış pazar kaybı, yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, bazı bölümlerin ve bazı iş türlerinin kapatılması ve bunun gibi hallerdir.

Öğretide, 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde belirtilen geçerli nedenler, haklı nedenler kadar ağır olmamakla birlikte işverence iş ilişkisini sürdürmenin önemli ve makul ölçüler içerisinde beklenemeyeceği durumlar olarak kabul edilmektedir. İş Kanunu'nun 25. maddesinde yer alan fesih sebepleri iş ilişkisinin devamının işveren için dürüstlük kuralları gereği çekilemez hale getiren sebepler olarak, geçerli nedenler ise haklı neden ağırlığında olmayan fakat geçerli feshe imkan tanıyan sebepler olarak değerlendirilmektedir. Nitekim, madde gerekçesinde belirtilmiş olan ve uygulamada da kabul edilen "makul ve önemli ölçüler içerisinde" ifadeleri de objektif nitelik taşımamakta, bu nedenle geçerli sebeplerle haklı nedenler arasındaki farklılıklara öğreti ve yargı kararları çerçevesinde olayların özelliğine göre açıklık kazandırılmaya çalışılmaktadır.

Yargıtay, işçinin talimatlara uymamasının işverene duruma göre iş sözleşmesini haklı veya geçerli nedenle feshetme hakkı verdiğini; örneğin İş Kanunu'nun 25/II-h maddesine göre, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesini haklı fesih nedeni olarak, buna karşılık işçinin işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesini geçerli fesih nedeni olarak kabul etmekte, somut olayın incelenerek sonucuna göre karar verilmesi gerektiğini belirtmektedir.¹

Yargıtay benzer kararlarında, işverende oluşan şüphe objektif vakıa ve emarelere dayanarak güven ilişkisini zedeliyor ve olumsuzluğa yol açıyorsa bu durumun haklı fesih nedeni

olmamakla beraber geçerli fesih nedeni olarak değerlendirileceğini², işçinin davranışının iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içerisinde beklenemeyeceği bir durum olarak kabul edilmesi halinde yapılan feshi, haklı nedenle değil geçerli nedenle fesih olarak değerlendirmekte, kıdem ve ihbar tazminatının kabulüne karar vermektedir³.

Örneğin, Yargıtay bir kararında "geçerli neden olmadan yapılan feshin geçersizliğine ilişkin mahkeme kararında, davacının eylemi 4857 sayılı Yasanın 25/II-e madde kapsamında doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış oluşturma açısından, işverence yapılan feshin geçerli ve haklı nedene dayandığının belirtilmiş olduğu, her iki fesih sebebinin birbirinden farklı kavramlar olduğu göz önüne alındığında, hükümün kendi içinde çelişki içerdiğinin anlaşıldığı, mahkemece verilen kararın hangi fesih sebebinin kabulü ile kurulduğu hususunun açıklığa kavuşturulması gerektiği" gerekçesiyle mahkeme kararını bozmuştur.⁴ Bu Yargıtay kararına konu olan olayda, mahkeme "davacının eylemi 4857 sayılı Kanun'un 25/II-e maddesi kapsamında doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olduğundan işverence yapılan feshin geçerli ve haklı nedene dayandığı gerekçesiyle" davanın reddine karar vermiştir.

Kanunun 19. maddesinde, işverenin geçerli nedenle yapacağı feshin usulü düzenlenmiştir. Buna göre, işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Maddenin 2. fıkrasında işverenin işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle yapacağı bir fesihten önce, işçinin hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan iş sözleşmesini feshedemeyeceği, ancak 25. maddenin ilgili bendine ilişkin şartlara uygun fesih hakkının saklı olduğu belirtilmektedir. Fesih bildirimine itiraz ve usulü başlıklı 20. maddede ise işçinin fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde feshin geçersizliği iddiası ile iş mahkemesinde dava açabileceği hüküm altına alınmıştır.

Nihayet, geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları 21. maddede düzenlenmiş ve işverence sebep gösterilmediği ve gösterilen sebebin

geçerli olmadığı mahkemece tespit edildiğinde, feshin geçersizliğine karar verileceği ve işverenin işçiyi başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmak zorunda olduğu, işe başlatmaz ise kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücreti ve diğer hakları ile en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olacağı belirtilmiştir.

Bu düzenlemelere baktığımızda, işverence feshin geçerli sebebe dayandırılması halinde 19. maddeye göre fesih bildirimini yazılı olarak yapılmasının zorunlu olduğunu görmekteyiz. Kanunen getirilmiş bulunan bu usul, öğreti ve Yargıtay kararlarında da geçerlilik şartı olarak kabul edilmekte, feshin sadece yazılı yapılmamış olması halinde dahi fesih geçersiz sayılarak işçinin işe iadesine karar verilmektedir. Ancak 19. maddenin gerekçesine baktığımızda yazılı bildirim şartının, ileride işçi tarafından açılacak bir davada feshin İş Kanunu anlamında geçerli sayılıp sayılmayacağına belirlenmesi bakımından ispat kolaylığı sağlayacağı belirtilmektedir. Her ne kadar İş Kanunu'nun 109. maddesinde de "Bu kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir." hükmü yer almakta ise de bu hükümdeki yazılı bildiriminde ispat şartı olarak düzenlendiği, geçerlilik şartı olarak getirilmediği yargı kararları ile kabul edilmektedir.

Yargıtay'ın feshin şekli ile ilgili istikrarlı olarak vermiş olduğu kararlarında, 19. maddenin lafzından feshin yazılı yapılması şartının bir geçerlilik şartı olduğu, bu şartı taşımayan bir fesih işleminin sadece bu sebeple geçersizliğinin kabul edildiği⁵, işverence fesih için geçerli bir sebebe dayanılmasına rağmen fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirten yazılı bir fesih bildiriminde bulunulmadığından feshin geçersizliğine karar verildiği görülmektedir.⁶ İşveren, işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerden dolayı savunmasını talep ederken aynı tarihte işçilik alacaklarının ödendiğine dair ibraname tanzim etmiş ise bu işlemden sonraki yazılı fesih bildiriminde bulunması sonuca etkili olmamakta, işçiye ibraname ve çalışma belgesinin verildiği tarih iş sözleşmesinin fesih

tarihi olarak kabul edilmekte ancak, bu fesih yazılı yapılmadığı gerekçesi ile geçersiz kabul edilmektedir.⁷

Feshin yazılı olarak yapılmadığı gerekçesiyle geçersizliğine karar verilebilmesi için feshin 18. maddedeki nedenlerden birine dayanılarak yapılması gerekmektedir. Çünkü, 19. maddedeki düzenleme geçerli nedenle feshin usulüne ilişkin özel bir düzenleme getirmiş olup, 25. maddeye dayanılarak yapılan fesih hallerinde bu feshin haksız ve geçersiz olduğu iddiasıyla açılan davalarda, 19. maddenin uygulama alanı bulunmamaktadır. Bu husus aşağıda inceleyeceğimiz üzere Kanunun 25. maddesinde açıkça belirtilmiştir. Buna göre, yapılan feshin haklı nedenlerle olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurulabilecektir. Ancak yazılı bildirim şartını arayan 19. maddenin bu hükümde zikredilmemiş olması nedeniyle, işverence haklı nedenle dayanılarak yapılan ve dava konusu olan bu tür fesihlerde yazılı bildirim şartına uyulmamış olması, feshin sadece bu sebeple geçersiz sayılmasına neden olmayacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre, işverenin, iş sözleşmesini geçerli sebeple feshetmesi halinde kıdem ve ihbar tazminatı söz konusu olmaktadır. İşveren, geçerli sebebe dayanarak yaptığı fesihlerde işçiye ihbar öneli kullandırmak veya ihbar tazminatı ve koşulları varsa kıdem tazminatı ödemek zorundadır. Çünkü, yukarıda belirttiğimiz üzere geçerli nedenle fesih belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından bildirim öneli tanımak suretiyle feshedilmesinin vasıflı bir şekli olup, 17. maddede genel olarak işçi ve işveren tarafından yapılacak süreli fesih düzenlenmiş, 18. ve devamı maddelerde ise sadece işveren tarafından yapılan süreli feshin geçerli bir sebebe dayandırılması, bu feshin usulü ve bunun gibi diğer hususlara ilişkin düzenlemeler ayrıntılı olarak belirtilmiştir.

İşveren, Kanunun düzenlediği geçerli nedenle fesih şartlarına uyararak bir fesih işlemini gerçekleştirmesi durumunda herhangi bir yaptırımla karşılaşmayacaktır. Ancak işveren 18. maddede belirtilen nedenler somut olarak gerçekleşmeden ve bu maddede sayılan is-

tisnalara uymadan bir fesihle bulunursa fesih geçersiz sayılacaktır. Diğer taraftan işveren geçerli sebepler olsa dahi 19. maddede belirtilen usullere uymadan örneğin yazılı bildirimde bulunmadan veya işçinin savunmasını almadan iş sözleşmesini geçerli nedenle feshettiğinde, sadece bu usul şartlarına uymadığı için fesih işlemi geçersiz hale gelebilecektir. İşveren bu durumlarda 20. madde çerçevesinde açılacak feshin geçersizliği ve işe iade davalarına muhatap olabilecek ve 21. maddede belirtilen geçersiz feshin sonuçları ile karşı karşıya kalabilecektir.

2- İŞVERENCE İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiş olan bu fesih, dört başlık altında toplanmıştır. Bunlar sırasıyla sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözüne alınması ve tutuklanması hallerinde yapılan fesihler olup, işverence iş sözleşmesi sürenin bitiminden önce veya bildirim süresi beklenmeksizin feshedilebilecektir. Bu fesih türü maddenin lafzından da anlaşıldığı üzere, belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde uygulanacaktır.

Bu madde, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde "İşverenin Bildirimsiz Fesih Hakkı" başlığı altında düzenlenmiş iken, 4857 sayılı İş Kanunu'nda "İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı" şeklinde düzenlemiştir. Madde içeriğinde ise belirli ekleme ve düzenlemeler dışında fazla değişiklik yapılmamıştır. Söz konusu madde, işveren için iş ilişkisinin devamını çekilmez hale getiren sebeplerin varlığı durumunda, işverene iş sözleşmesini derhal sona erdirmeye yetkisini tanımaktadır. Bu fesih hallerinde de fesih işleminin sonuç doğurabilmesi için fesih iradesinin işçiye yöneltilmesi gerekmektedir. Ayrıca işveren kanunen belirlenen bu haklı sebeplerden birinin varlığını uyumsuzluk anında ispat ile mükelleftir. Fesih bildirim yapılırken birden fazla sebep gösterilmişse bunlardan birinin olayda gerçekleşmiş olması yeterlidir.

İncelediğimiz Yargıtay kararında, dava konusu olan feshin sağlık sebepleri ile ilgili olarak işçinin iş kazası sonucu işe devamsızlığının bildirim süresini altı hafta aşmasından sonra yapıldığı, feshin haklı nedene dayandığı kabul edildiğinden, öncelikle 25. maddenin 1. bendinde yer alan sağlık sebeplerine ilişkin düzenlemeye bakmak gerekmektedir. Bilindiği üzere, 25. maddenin 1/b alt bendinin 2. fıkrasında "(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin iş yerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar..." denilmektedir.

Yargıtay benzer bir kararında "işçinin uzun süreli rapor kullanmasından kaynaklanan devamsızlığı nedeniyle iş sözleşmesinin feshi İş Kanununun 25/I-b alt bendi maddesi kapsamına girmektedir. Hukuki nitelendirme hakim görevi olduğundan, davalı işverenin fesih bildiriminde 25/I-a maddesi ibaresini kullanması sonuca etkili değildir" demek suretiyle feshin geçersizliği sebebiyle açılan davayı reddetmiştir.⁸

Haklı nedenle feshi düzenleyen 25. maddenin son fıkrasında "İşçi feshin, işverence yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun yapılmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir." hükmü yer almakta, böylelikle işçiye işverence haklı nedene dayanılarak yapılan fesihlerde de iş sözleşmesinin geçersizliğini ileri sürerek işe iade davası açma imkanı tanınmaktadır. Bu fıkrada 19. maddenin yer almadığı görülmektedir. Ancak 25. maddenin gerekçesinde 19. maddeye bu düzenlemede neden yer verilmediği konusunda herhangi bir açıklama bulunmamaktadır.

Yukarıda kısaca başlıklar halinde belirtmiş olduğumuz haklı fesih sebeplerinin kanunen sınırlandırıldığı ve belirlenmiş olduğu, işverenin bu maddede sayılan sebepler dışında iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesinin mümkün olmadığı görülmektedir. İşveren bu sebeplerden herhangi birine dayanmak suretiyle iş sözleşmesini feshederken, bu fesih

bildirimini yazılı yapmak zorunda değildir. İş Kanunu'nun 109. maddesinde "Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir." denilmesine rağmen öğreti ve yargı kararlarında bu düzenlemedeki şeklin geçerlilik şartı olmayıp ispat şartı olarak kabul edildiğini belirtmiştik. Genel olarak iş sözleşmesinin feshinde, fesih işleminin işçiye mutlaka bildirilmesi gerekmektedir. Çünkü fesih işlemi karşı tarafa ulaşması gereken ve sonuçlarını bu şekilde doğuran hukuki bir işlemdir. Bu bildirim yazılı şekilde yapılabileceği gibi sözlü veya işverenin eylem ve davranışları ile de olabilir. İşverenin eylem ve davranışlarından iş sözleşmesinin feshedildiği, iradenin bu yönde olduğu anlaşılıyorsa, iş sözleşmesinin feshinin işverence yapıldığı kabul edilmelidir.

Öğretide, işçinin rapor sonrası işe başlatılmaması, iş verilmemesi, ücretsiz izne çıkarılması halleri eylemli fesih olarak kabul edilmekte, yargı kararlarında da feshin hangi nedenlerle yapıldığı araştırılarak, geçerli veya haksız feshin tespiti halinde bu feshin sonuçlarına göre karar verildiği görülmektedir. Yargıtay bu hususla ilgili bir kararında "ücretsiz izne çıkarma işlemi, ekonomik sıkıntı ve parasal giderlerin bütçenin %30'unu aşması nedenlerine dayandığından geçerli bir fesih nedenidir" demektedir.⁹ Bu kararda ücretsiz izin işleminin işçilere yazılı olarak bildirilmiş olup olmadığı hususu açık olmamakla birlikte, bu işlemin geçerli fesih mahiyetinde kabul edildiği anlaşılmaktadır.

Yargıtay, konuya ilişkin olarak, "iş sözleşmesinin işveren tarafından 25. madde gereğince feshi hallerinde aynı maddenin son fıkrası gereği yasanın 19. maddesindeki koşullara uyma zorunluluğu yoktur. Bir başka anlatımla işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği durumlarda, fesih bildirimini yazılı, fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi şekli koşulları aranmaz" demek suretiyle haklı nedenle fesihte yazılı bildirim şartına uyulmuş olmasının bu feshi geçersiz kılmayacağını açıkça belirtmekte¹⁰, iş şartlarında esaslı değişiklik niteliğinde olan ücretsiz izin uygulamasının yazılı olarak yapılmaması, eylemli fesih kabul edilse dahi feshin geçersizliği kararına

kadar işçinin iş görme edimi dışındaki borçlarının devam edeceği şeklinde vermiş olduğu bir kararında da görüleceği üzere işverenin fesih iradesinin eylem ve davranışlarıyla da açıklanabileceğini kabul etmektedir.¹¹ Yargıtay bu kararında iş şartlarında esaslı değişiklik niteliğinde olan ücretsiz izin uygulamasının işçiye yazılı olarak bildirilmemesi nedeniyle geçerli nedene dayanmadığına dair mahkemenin değerlendirmesinin de yerinde olduğunu belirtmektedir.

Burada belirtilmesi gereken ve yargı kararları ile de benimsenen önemli bir husus, işverence yapılan fesihlerin geçersizliği istemi ile açılan davalarda feshin geçersizliği kararına kadar davacı işçinin asli edimi olan iş görme edimi dışındaki diğer borçlarının devam ettiği, işçinin sadakat borcu kapsamında işverene karşı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. maddesinde belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlarda bulunmamaya dikkat etmesi gerektiğidir. Bu olgu, feshin geçersiz olduğu iddiasıyla açılan davalara özgü olup, feshin geçerli nedene dayandığının belirlenmesi halinde iş sözleşmesi sona ermekte ve tarafların tali yükümlülükleri de ortadan kalkmaktadır.

Feshin ispatıyla ilgili Yargıtay "işverence yazılı bir fesih belgesi bulunmamaktadır. İspat kurallarının zorlanan sınırları hukukumuzda tartışılmaktadır. Emare kavramı bu tür bir arayışın sonucunda ortaya çıkmıştır. Somut olayda davacı işçinin işveren vekilinin sözleri üzerine ağıladığı tartışmasıdır. İşverenin ücret ve fazla çalışma ücretini ödemediği açıktır. İşçilerin işveren yanında çalışırken tanık bulmakta güçlüğü, bazen karşılıklı konuşmayla iş sözleşmelerinin sona erdiği bilinmektedir. Yukarıda sözü edilen gerekçe ışığında iş sözleşmesini işverenin haksız feshettiği anlaşılmaktadır. Kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesi gerekir" şeklinde karar vermiştir.¹²

Gerek kanuni düzenleme, gerekse Yargıtay kararlarında da görüldüğü üzere haklı nedenle fesihlerde yazılı şekil şartı geçerlilik koşulu olarak aranmamakla beraber, işveren ister disiplin kurulu kararı sonrası isterse doğrudan haklı nedene dayanarak yapacağı fesihlerde ispat bakımından yazılı fesih bildiriminde bulunmalıdır. Buradaki yazılı fesih bildirimini, derhal

fesih sonucunu içermekte, işçiye bildirim öneli tanımak anlamını taşımamaktadır. Çünkü 4857 sayılı Kanunun 25. maddesindeki nedenlerden herhangi birine dayanılarak yapılan fesihler derhal fesih olup, süresi belirli veya belirsiz olan tüm iş sözleşmelerinde uygulanabilecek fesihlerdir. Bir başka anlatımla bu maddeye göre, belirli süreli iş sözleşmesi de haklı neden varsa işverence bildirim süresi verilmeden derhal feshedilebilecektir.

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, haklı nedene dayanılarak yapılan fesihlerde yazılı bildirim yapılması işverence feshin ispatı yönünden bir kolaylık sağlamak amacını taşımakta, yazılı yapılmamış olması feshin geçersizliğine sebep olmamaktadır. Haklı nedenle derhal fesih yapılırken, fesih nedeni olan fiilin disiplin kurulunca incelenmesi ve sonucuna göre karar verilmesi öngörülmüş ise, işverenin konuyu disiplin kuruluna götürmeden veya disiplin kuruluna götürmekle beraber, disiplin kurulu kararına uymadan bir fesihte bulunması durumunda, fesih bu yönüyle haksız fesih sayılabilecek ve işveren bu feshin sonuçlarıyla karşı karşıya kalabilecektir.

Ancak, işverenin disiplin kurulu şartına uymadan yapmış olduğu haksız feshin, her zaman geçersiz sayılması da mümkün değildir. Diğer bir ifade ile haksız fesih niteliğinde olan bir fesih işlemi şartları var ise geçerli fesih olarak değerlendirilecek ve bu feshin sonuçlarına tabii olacaktır. Örneğin, Yargıtay konu ile ilgili bir kararında “Disiplin kuruluna gidilmesi zorunluluğu bulunması durumunda, disiplin kuruluna gitmeden feshin gerçekleştirilmesi halinde fesih haksız hale geleceğinden işçi ihbar, kıdem tazminatını talep edebilecektir. Ancak, geçerli fesih nedenlerinin varlığı kanıtlanırsa disiplin kuruluna gidilmemiş olması feshi geçersiz hale getirmez. Çünkü söz konusu toplu iş sözleşmesi geçerli feshine ilişkin bir düzenlemede bulunmamıştır. Geçerli fesih nedenleri mevcuttur” demek suretiyle konuya açıklık getirmiştir.¹³

İşverenin haklı nedenlerle derhal feshinde, iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasının herhangi bir öneminin bulunmadığını belirtmiştik. İş sözleşmesinin belirli süreli

olup olmaması, geçerli nedenlerle yapılacak fesihlerde önem taşımaktadır. Çünkü geçerli nedenlerle yapılacak fesih, İş Kanunu’nun 17 ve devam maddelerindeki düzenlemeye göre, sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinde uygulanabilmektedir. Ancak işverence iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde işçinin yapılan bu feshin haklı nedene dayanmadığı iddiasıyla 18. 20. ve 21. madde hükümlerine göre feshin geçersizliği davası açması halinde, belirtilen bu maddelerdeki şartların dava konusu olayda da varlığı aranmalıdır. Örneğin işçinin çalıştığı işyerinde 30 veya daha fazla işçinin çalıştırılıyor olması, işçinin en az 6 ay kıdeminin bulunması, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması hususlarına dikkat edilerek, açılan davanın kabulü veya reddine karar verilecektir.

Haklı nedenle iş sözleşmesi feshedilen işçi, feshin haksız yapıldığı iddiasında bulunmuş, feshin geçersizliği ve işe iade davası açmamış ise, açılan bu davada feshin haksız yapıldığı sonucuna varılırsa, şartları mevcutsa işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanacaktır. Ancak, haklı nedene dayanılarak yapılan bir fesihte, işçi feshin geçersizliği iddiası ile dava açmış ise dava sonunda feshin geçersizliğine karar verildiği takdirde işe iade müessesesine ilişkin kanuni düzenlemeler devreye girecek, işçi işverence işe başlatılmaz ise iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı olan hakların işçiye ödenmesi söz konusu olacaktır.

Bu bağlamda, “iş güvencesi” kavramı çerçevesinde 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18, 20 ve 21. maddelerinde getirilmiş olan düzenlemelerin, işverence haklı neden olmadan yapılan belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin feshi bakımından uygulama imkanının, aynı Kanunun 25. maddesinin son fıkrası hükmü ile getirildiği görülmektedir.

3- YARGITAY KARARININ İNCELENMESİ

Yukarıda açıklamaya çalıştığımız kanuni düzenlemeler ve yargı kararları çerçevesinde inceleme konusu Yargıtay kararına baktığımızda; işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği gerekçesiyle mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırıldığı ve haklı nedene dayanan

fesihden dolayı davanın reddine karar verildiği görülmektedir. Yargıtay kararında; 19. maddede fesih bildirimının yazılı olarak yapılması şartının İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak arandığını, işverenin fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini de yazılı olarak göstermek zorunda olduğunu, buna karşılık Daire uygulamaları gereği, aynı Kanunun 25. maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekli şartının aranmadığını, zira 25. maddenin son fıkrasında feshin bu maddede öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiasıyla 18, 20 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde feshin geçersizliği istemiyle dava açılabilirliğinin belirtildiğini, bu düzenlemede yazılı bildirim zorunluluğu getirilen 19. maddeye atıf yapılmadığını belirtmektedir.

Davacı işçi, iş akdinin haksız olarak feshedildiğini belirterek feshin geçersizliği ve işe iade talebini içeren davasını hem alt işvereni-ne hem de asıl işverene karşı açmış, böylelikle dava sonucundan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenmiş olan asıl işveren-alt işveren ilişkisindeki müteselsil sorumluluk kuralı gereğince her iki işvereni de sorumlu tutmak istemiştir.

Asıl işveren konumunda bulunduğu anlaşıl-dan davalı şirket savunmasında, işçi ile aralarında iş sözleşmesi bulunmadığını, davanın taraf sıfatı yokluğuyla reddini istemiştir. Alt işveren konumundaki davalı şirket ise diğer davalı şirkete işçi temin ettiğini, bu şirketle muvazaalı ilişki içerisinde olduğunu belirterek davanın husumet yönünden reddini, davacı işçinin iş sözleşmesi feshinin İş Kanunu'nun 25/II-1 ve 25/I-a maddeleri gereğince haklı nedene dayandığı gerekçesiyle reddini talep etmiştir. Bu savunmada alt işveren konumundaki şirketin, asıl işverenle kurmuş olduğu ilişkinin muvazaalı olduğunu belirterek davanın reddini istemesi, Medeni Kanunu'nun doğruluk ve dürüstlük kuralları ile Borçlar Kanunu'nun ahlak ve iyi niyet kuralları çerçevesinde değerlendirilmesi gereken bir olgu olmakla beraber, mahkemece muvazaa ilişkisi kabul edilerek hüküm kurulmuş olmasına rağmen, Yargıtay tarafından mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırıl-

ması ve davanın reddedilmiş olmasından dolayı bu konu irdelenmemiştir.

Mahkemenin; davacı işçinin dava dilekçesindeki "kullanmış olduğu raporlar nedeniyle uzun süre devamsızlığı sonucu işe başlatılmadığı gerekçesiyle yapılan feshin haksız olduğuna ilişkin" talebini ve işçinin asıl işvereni konumunda olduğu anlaşıl-dan davalının savunmasında belirtmiş olduğu "iş kazası sonrası alınmış olan raporların dört haftalık süreyi altı hafta aşması nedeniyle iş sözleşmesinin 25/I-b maddesi gereğince feshedilmiş olduğu" iddiasını ve bu maddenin son fıkrasındaki istisnai düzenlemeyi dikkate almadığı, olayı "muvazaa" ve "geçerli fesih" kavramı çerçevesinde inceleyerek karar verdiği anlaşılmaktadır.

Mahkeme kararının temyizi üzerine, Yargıtay vermiş olduğu bu kararda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesini esas almıştır. Bu maddenin "Sağlık Sebepleri" başlıklı 1. bendinin (b) alt bendinin 2. fıkrasında "(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesinin bildirimsiz fesih hakkı belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini alt hafta aşmasından sonra doğar." denilmektedir. Nitekim, davacı işçinin iş kazası sonucu almış olduğu süreklilik arz eden raporlar nedeniyle devamsızlığının, dosya içeriğine göre işçinin hizmet süresi dikkate alınarak tespit edilen ihbar öneli olan dört haftalık süreye altı hafta eklenmesi suretiyle bulunan sürenin üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda Kanunda belirtilen "işverenin fesih hakkı 17 nci maddesindeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar." düzenlemesi çerçevesinde işverence yapılan feshin haklı nedene dayandığı görülmektedir. Bu maddeye dayanılarak yapılan fesihlerde de yazılı bildirim şartı, 25. maddenin son fıkrası gereğince geçerlilik şartı olarak aranmayacağından, işverence yapılan feshin kanuni düzenlemelere uygun olduğu sonucuna varılmaktadır.

Böylece bu kararla, Yargıtay aynı konudaki benzer diğer kararlarında olduğu gibi ilgili kanuni düzenlemeler çerçevesinde isabetli bir sonuca ulaşmış bulunmaktadır.

4- SONUÇ

İnceleme konusu Yargıtay kararı, kanunun bu açık düzenlemesi gereği doğru bulunmaktadır. Bununla beraber, geçerli nedenle feshe göre daha ağır bir fesih sebebi olarak kabul edilen ve sonuçları da geçerli feshe göre daha ağır olan haklı nedenle fesihlerde yazılı bildirim şartının, geçerlilik şartı olarak aranmayacağı sonucunu doğuran düzenleme, bir çelişki olarak karşımıza çıkmaktadır. Elbette İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan bu iki fesih türü esas ve usul bakımından bir takım farklılıklar göstermektedir. Bunlar, sözleşmenin türü, feshin işçi ve işveren tarafından yapılması, feshin nedenleri, işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmaması, feshin sonucuna göre kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanılıp kazanılmaması, hak düşürücü süre olarak sayılabilir. Bu farklılıklara rağmen, işveren tarafından yapılan haklı nedenle fesihlerde 25. maddedeki düzenleme gereği iş güvencesine ilişkin hükümlerin çoğunun uygulanacağı görülmektedir. Sadece, yazılı bildirim ve işçinin savunmasının alınmasına ilişkin 19. maddenin bu tür fesihlerde uygulanması zorunlu bulunmamaktadır. Ancak, 25. maddenin gerekçesine bakıldığında 19. maddenin bu tür fesihlerde aranmamasının hiçbir gerekçesinin olmadığı, bu hususa değinilmediği görülmektedir.

Uygulamada ise geçerli sebeple fesihlerde olduğu gibi haklı nedenle fesih hallerinin genellikle toplu iş sözleşmeleri ile disiplin kurulu kararı sonucuna bağlandığı, böylelikle işçilerin kanuni düzenlemelere rağmen savunmalarının alındığı ve derhal fesih işlemlerinin yazılı şekilde yapıldığı bilinmektedir.

Bu nedenle, her iki fesih türü arasında usul bakımından getirilmiş olan şekle ilişkin farklı uygulamanın kaldırılması, yukarıda belirttiğimiz çelişkili durumu gidermiş olacağı gibi feshin ispatı bakımından ortaya çıkan uyumsuzlukları da azaltacaktır.

DİPNOTLAR

- 1 Yarg. 9HD., 17.03.2008, E2007/27565-K2008/5286 KAMU-İŞ YARGITAY KARARLARI 2008-2009, s 627.vd.
- 2 Yarg. 9HD., 28.04.2008, E2007/31288-K2008/10450 KAMU-İŞ YARGITAY KARARLARI 2008-2009, s 633.vd.

- 3 Yarg. 9HD., 02.05.2008, E2007/17448-K2008/11049 KAMU-İŞ YARGITAY KARARLARI 2008-2009, s 635.vd.
- 4 Yarg. 9HD., 14.07.2008, E2007/24490-K2008/20203 KAMU-İŞ YARGITAY KARARLARI 2008-2009, s 224.
- 5 Yarg. 9 HD., 04.12.2006, E2006/23730-K31649 M. KILIÇOĞLU - K. ŞENOCAK İŞ KANUNU ŞERHİ, CİLT I, s 1373.
- 6 Yarg. 9HD., 29.06.2005, E2005/19407-K2005/23047 M. KILIÇOĞLU - K. ŞENOCAK İŞ KANUNU ŞERHİ, CİLT I, s 1381.
- 7 Yarg. 9HD., 16.11.2009, E2009/8348-K2009/32051 KAMU-İŞ YARGITAY KARARLARI 2008-2009, s 666.
- 8 Yarg. 9HD., 25.12.2006, E2006/27434- K2006/34580 M. KILIÇOĞLU - K.ŞENOCAK, İŞ KANUNU ŞERHİ, CİLT II, s 413.
- 9 Yarg. 9HD., 13.10.2003, E2003/22915-K2003/22947 TÜHİS DERGİSİ CİLT 19 S. 1-2, s 133vd.
- 10 Yarg. 9HD., 17.04.2006, E2006/5460-K2006/994 M. KILIÇOĞLU - K. ŞENOCAK, İŞ KANUNU ŞERHİ, CİLT II, s 399.
- 11 Yarg. 9HD., 09.11.2009, E2009/32059-K2009/31083 KAMU-İŞ YARGITAY KARARLARI 2008-2009, s 662.
- 12 Yarg. 9HD., 27.02.2008, E2007/9789-K2008/2644 KAMU-İŞ YARGITAY KARARLARI 2008-2009, s 625.vd.
- 13 Yarg. 9HD., 29.06.2009, E2008/36286-K2009/18338 F. ŞAHLANAN, KARAR İNCELEMELERİ, TEKSTİL İŞVERENLERİ SENDİKASI, s 297 vd.