

# İş Sözleşmem Feshediliyor, Ne Yapmam Gerekir?

11.07.2011

Av. Alper YILMAZ



İş sözleşmesinin işveren tarafından feshi (işten çıkarma) kimi durumlarda işçi açısından son derece sıkıntılı olabilmekte, işten çıkış esnasında hak mahrumiyetlerine kadar varan uygulamaların olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, özellikle fesih süreci (işten çıkarma) içerisinde işçinin yasal haklarını iyi bilmesi hak mahrumiyetlerinin yaşanmaması anlamında son derece önemlidir. Fesih sürecinde dikkatli olunması, sonrasında yaşanabilecek sıkıntıların bertarafı konusunda yararlı olacaktır.

Bilhassa işveren tarafından verilen ihtar ve uyarı sürecinden başlamak üzere fesih sonuna kadarki dönemde dikkat edilmesi gereken hususları kısacası "iş sözleşmem feshediliyor, işten çıkarılıyorum ne yapmam gerekir" sorusunun cevabını bu yazımızda ayrıntılı bir şekilde irdelemeye çalışacağız.

## I- İŞVEREN TARAFINDAN UYARI VE İHTAR VERİLMESİ

İşveren yönetim hakkı kapsamında olumsuz olarak gördüğü fiil ve davranışlarını düzeltmesi veya tekrarlamaması için işçiye uyarı veya ihtar verebilir. İşçi, uyarıya neden olan olayın gerçekleri yansıtmadığı düşüncesinde ise, yazılı olarak savunmasını ve/veya beyanını işverene vermelidir. İşçi, kendisine verilen uyarıyı takiben makul bir süre içinde söz konusu yazılı beyanda bulunmalıdır. İşçi, böyle bir durumda herhangi bir savunma ve/veya beyanda bulunmaz ise, ileride yaşanacak yargı sürecinde kendisine verilen ihtar aleyhine delil teşkil edebilecektir.

## II- FESİH ÖNCESİ SAVUNMA ALINMASI

İş güvencesi kapsamına giren işyerlerinde, işçinin yetersizliği veya davranışı nedeniyle iş sözleşmesi sonlandırılacak ise öncelikle aleyhindeki iddialar için işçinin yazılı savunmasının alınması gerekmektedir. İşçinin yazılı savunması alınmadan davranış veya yetersizlik nedeniyle yapılan fesih işlemi, haklı nedenle derhal fesih sebepleri hariç, geçersiz kabul edilecektir. Bu çerçevede, işçi işverenden öncelikle savunma talep bildirimi ile aleyhindeki tüm iddiaları açık bir şekilde kendisine bildirilmesini talep etmelidir. Sonrasında da, kendisine savunma talep bildirimi ile tebliğ edilen iddialar hakkında, ayrıntılı olarak yazılı savunma hazırlamalı ve işverene hazırladığı yazılı savunmayı tebliğ etmelidir. İşveren işçiye yazılı savunmasını hazırlamasını için makul bir süre vermelidir. Kanunda savunma hazırlama konusunda herhangi bir süreye yer verilmemiş olup, iddia ve ithamların niteliği, karmaşıklığı vb konular hariç tutulmak üzere en az 24 saatlik bir sürenin makul olacağı kanaatindeyiz.

## III- FESİH BİLDİRİMİNİN TEBLİĞİ

İş güvencesi kapsamına giren işyerlerinde fesih bildirimini yazılı ve fesih sebebinin de açık bir şekilde belirtilerek yapılması gerekmektedir. İşten çıkış (fesih) sebebi olarak işçinin yetersizliği, davranışları veya işletmesel nedenlere dayanmak zorundadır. İşçi öncelikle, kendisine işveren tarafından tebliğ edilmek istenen fesih bildirimini (işten çıkış belgelerini) dikkatlice okumalı,

tebliğ tarihi olarak gösterilen tarihin doğru olup olmadığını kontrol etmelidir. İşe iade davası açma süresinin fesih bildirimini tebliğ tarihinden itibaren 1 ay sonra sona ereceği asla unutulmamalıdır. Bu nedenle işçi fesih bildirimindeki tebliğ tarihi olarak önceki bir tarihi gösteren kayıtların düzeltilmesini mutlak suretle talep etmeli, tebliğ tarihi olarak önceki bir tarihi yazmamalıdır. İşçi söz konusu fesih bildirimine (işten çıkış belgelerine) her türlü hakkının saklı olduğu vb ihtirazi kayıt ve beyanlar koyabilir.

İşçi, kendisine tebliğ edilmek istenen fesih evrakları tebellüğden imtina hakkına da sahiptir. Ancak böyle bir durumda fesih bildirimini tebellüğden imtina edildiğine dair işverence tutanak tutularak dava açma süresi başlayabilir. Bu riski bertaraf etmek için ise, tarih kontrol edilmek suretiyle ve yasal tüm haklar saklı tutulmak kaydı ile fesih bildirimini tebellüğ edilmesi yerinde olacaktır.

İşçi kendisine sözlü olarak yapılan fesih bildirimlerini dikkate almamalı, bu beyanlara güvenerek işyerini terk etmemelidir. İşçi mutlaka iş sözleşmesinin sonlandırıldığına dair fesih yazısı talep etmelidir. Eğer bu yönde bir yazılı belge verilmesi mümkün olmuyorsa, işçi vakit kaybetmeden işveren aleyhine ihtar çekerek, sözleşmesinin sözlü olarak işverence feshedildiğini beyan etmeli ve yasal haklarının ödenmesini talep etmelidir.

Son olarak işten çıkış süreci içerisindeki belgelerde geçen ifadeleri işçi iyice okunmalı, işveren feshi yerine işçi feshi (istifa) anlamını taşıyan tüm ifadelerin metinden çıkarılması sağlanmalıdır. Bu aşamada, yargı sürecinde istifa dilekçesinde yer alan ifadelerin işçinin gerçek iradesi olup olmadığını, işveren tarafından işçinin baskı altında istifa ettirilip ettirilmediğinin denetiminin yapılmakta olduğunun da altının çizilmek isteriz.

#### **IV- İBRANAME VE TAZMİNAT TABLOSUNUN İMZALANMASI**

İşveren tarafından ibraname ve tazminat tablosu imzalatılmak istenmesi halinde, işçi söz konusu belge içeriklerini iyice okunmalıdır. Eğer yanlış bilgiler varsa veya tazminat hesapları eksik olarak yapılmışsa mutlaka bunların düzeltilmesini talep etmelidir. İbraname ve tazminat tablosu imzalanmadan tazminat verilmeyeceği, ödeme yapılmayacağı gibi işveren beyanları kesinlikle dikkate alınmamalıdır. Neticede kanun kapsamında tanınan hakkın geçerliliği ibraname imzalanmasına bağlı değildir. İşçi eğer söz konusu belgeleri imzalamak durumunda kalırsa, ibranameye veya tazminat tablosuna "her türlü hakkım saklıdır" gibi bir ihtirazi kayıt koyması son derece yerinde olacaktır.

#### **V- ÇALIŞMA BELGESİ İSTEME**

İş Kanunu 28. maddesine göre, "İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiye işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir."

Bu hüküm çerçevesinde işçi işten ayrılırken yasa kapsamında hazırlanmış çalışma belgesinin kendisine verilmesini talep etmelidir. Ancak bu konuda çalışma belgesi üzerinde yazan bilgilerin doğruluğunu mutlaka kontrol etmelidir.

#### **VI- İŞSİZLİK SİGORTASI MÜRACAATI**

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre, işsizlik sigortası kapsamında bir işyerinde çalışırken; çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenler; hizmet akdinin feshinden önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak kaydıyla son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak ve hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda [www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr) portalı üzerinden başvurarak iş almaya hazır olduğunu bildirmek koşulu ile işsizlik sigortası hizmetlerinden yararlandırılmaktadır.

Mücbir sebepler dışında 30 gün içerisinde başvurulmaması halinde, başvuruda gecikilen süre, toplam hak sahipliği süresinden düşülmektedir.

## **SONUÇ**

İş sözleşmesinin feshinde kimi zaman işçinin iradesinin fesada uğratıldığı, gerçek durumu yansıtmayan belgelerin imzalatıldığı, hak kaybına yol açacak işlem ve usullerin uygulandığı görülmektedir. Bu nedenle, işten çıkış sürecinde işçinin son derece dikkatli olması gerekmektedir. Doğruluğundan emin olmadığı evrakları imzalamamalı veya "her türlü hakkım saklıdır" şeklinde kayıt düşerek tebliğ almalıdır. İşçinin iradesini fesada uğratılarak işverence yapılan işlemlerin hukuken korunmayacağı aşikardır. Ancak iradenin fesada uğradığını ispat külfetinin işçiye ait olması ve kimi zaman bu konudaki ispat külfetinin tanık ve delil yetersizliği nedeniyle sağlanamadığı görülmektedir. Bu nedenle işçinin, işveren tarafından feshe dayanak olarak yapılacak tüm işlemlerde hak kaybına yol açacak beyanlarda bulunmaktan kaçınması ve son derece dikkatli olması gerekmektedir.

## **Dipnotlar:**

---

[1] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 21.04.2008 tarih 2007/ 30777 E. 2008/ 9219 K.

[2] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2005/7361 Esas, 2005/9084 Karar, 21.03.2005 tarihli karar

[3] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2008/40996 Esas, 2010/30125 Karar, 14.10.2010 tarihli karar

[4] Yargıtay 9 Hukuk Dairesi 2007/3154 Esas, 2007/13552 Karar, 30.04.2007 tarihli karar