

## KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANDIRAN BAZI FESİH HALLERİNDE FESİH TÜRÜ

Erdoğan ÇUBUKÇU (\*)

### I. GİRİŞ

1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre kıdem tazminatı hak kazanabilmek için öncelikle İş Kanununa tabi bir işçi olmak sonra da hizmet akdinin yasada öngörülen fesih hallerinden biri ile sona ermesi ve sona erme tarihinde en az bir tam yıl devam etmiş olma koşullarının gerçekleşmiş bulunması gerekmektedir. Hizmet akdinin sona erdirilmesinde işçinin ölümü sebebiyle son bulması hali ayırık, fesih türü de önem taşımaktadır. Kıdem tazminatına hak kazandırıcı fesih halleri 14. maddede sayılmıştır. Bunlardan birinci fıkranın bir numaralı bendi uyarınca hizmet akdinin işveren tarafından 17. maddenin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında, iki numaralı bendi uyarınca da işçi tarafından 16. maddedeki sebeplerle feshedilmesi halinde fesih türü ilişkin buldukları madde başlıklarından bellidir. Fakat diğer fesih hallerinde, yani işçinin hizmet akdinin, muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla veya bağlı bulunduğu kanunla kurulu sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla, feshedilmesi ile kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesinde, fesih türü hakkında yasada bir açıklık yoktur. Bu konuda uygulama ile doktrin arasında tam bir görüş birliği de bulunmamaktadır. Doktrinde bildirimli fesih, uygulamada ise bildirimsiz fesih görüşünün hakim olduğu gözlenmektedir (Bu görüşlerden bazılarında aşağıda ilgili yerlerde temas edilecektir). Bize göre de geçerli olan

(\*) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Onursal Başkanı.

bildirimsiz fesih'tir. Bu konudaki açıklamalarımıza fesih ve türleri hakkında kısaca bilgi vermekle başlamak istiyoruz.

## II. HİZMET AKDİNİN FESHİ VE TÜRLERİ

Uygulama ve doktrindeki tarif ve tanıma göre hizmet akdinin feshi, hizmet akdini belirli bir sürenin geçmesiyle veya derhal sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi gerekli tek taraflı bir irade beyanıdır (1). Bu tariften feshin iki türde gerçekleşebileceğini görmekteyiz. Birincisi, hizmet akdini, fesih hakkındaki irade beyanının karşı tarafa yöneltilmesinden sonra belirli bir sürenin geçmesiyle sona erdiren, süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitleri için geçerli olan fesih türüdür ki, BK. 340. maddesinde "feshin ihbarı" veya (ihbarlı fesih), İş Kanununun 13. maddesindeki deyimleriyle de "akdin feshinde bildirim" ya da (bildirimli fesih) olarak yer almaktadır. İkincisi, belirli olsun veya olmasın hizmet akitlerini, belirli bir sürenin geçmesine lüzum olmaksızın fesih hakkındaki irade beyanının karşı tarafa yöneltilmesiyle sona erdiren fesih türüdür. BK. 344. maddesinde "ihbarsız fesih", İş Kanununun 16 ve 17. maddelerinde "bildirimsiz fesih" deyimleriyle anılmaktadır. Bu fesih türüne uygulamada ve doktrinde "haklı nedenle fesih", "derhal fesih" de denilmektedir. Bildirimli fesih yolu ile gerek işçi, gerek işveren 13. maddedeki önellere riayet etmek şartıyla, herhangi bir sebep göstermeye gerek olmaksızın akdi feshetme hakkına sahiptirler. Bildirimsiz fesih ise ancak kanunda yazılı haklı nedenlerin varlığı halinde başvuruabileceği bir fesih türüdür. Her iki fesihte müşterek nokta, her ikisinde de hizmet aktinin sona ermesi için fesih hakkındaki irade beyanının karşı tarafa yöneltilmesinin şart oluşudur. Ayırıcı noktası ise, bildirimli fesihte, akdin sona ermesi için fesih yolundaki irade beyanının karşı tarafa yöneltilmesinden sonra belirli bir sürenin geçmesine karşılık, bildirimsiz fesihte, akdin sona ermesi için belirli bir sürenin geçmesine lüzum olmaksızın fesih hakkındaki irade beyanının karşı tarafa yöneltilmesinin yeterli olmasıdır. Fesih türleri, hizmet akdinin sona ermesinde doğacak hukuki sonuçlar bakımından riayet edilmesi gerekli önemi haizdir. Örneğin, 16. maddede yazılı haklı nedenlerden birine dayanarak hizmet

(1) Ekonomi M. İş Hukuku C. I.3. Bası 1984 sh. 166, Çelik N. İş Hukuku Dersleri 1992, sh. 148 ve orada yazılı müellifler.

akdini feshetme hakkına sahip olan bir işçi, hizmet akdini bu maddeye göre değil de, 13. madde uyarınca bildirimli feshederse, kıdem taminatından yoksun kalabilecektir. Ya da hizmet akdini 17/II. maddede yazılı sebeplerden birisi ile haklı olarak feshetme hakkına sahip olan bir işveren, akdi bu madde uyarınca değilde, 13. maddeye göre feshederse, işçi ihbar ve kıdem tazminatı isteyebilecektir.

### **III. KIDEM TAZMİNATI HAK KAZANDIRAN BAZI FESİH HALLERİNDE FESİH TÜRÜ**

Bazı fesih hallerinden amaç, yukarda belirtildiği gibi hizmet akdinin, muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla veya bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malüllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla, feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi halleridir.

Konuyu bu üç hal için ayrı ayrı ele almak suretiyle incelemek uygun olacaktır.

#### **1. İşçinin Hizmet Akdinin Muvazzaf Askerlik Hizmeti Dolayısıyla Feshedilmesi**

a- Muvazzaf askerlik hizmeti, her yükümlünün yasa gereği ve yine yasaca tayin edilen belirli bir yaşta yerine getirmek mecburiyetinde olduğu bir kamu hizmetidir (1111 sayılı Askerlik Kanunu, 1, 2 ve dv. Md.leri). İşçi çağırıldığında işini bırakarak askere gitmek zorundadır. Bu durum, hizmet akdinin yapıldığı sırada gerek işçi, gerekse işveren tarafından bilinmektedir. Onlar için sürpriz teşkil etmeyecektir. Hazırlıklarını ona göre yapacaklardır. Fesihten sonra işçi, iş arayacak da değildir. Bu nedenle feshin önceden bildirilmesine, yani, bildirimli feshé gerek yoktur. İşin bu özelliği ve niteliği her iki taraf için **bildirimsiz feshin**, uygulamada ve doktrinindeki ifadesiyle **derhal feshin** söz konusu olabileceğini ortaya koymaktadır. Ani olarak askere alınmalarda bu yön daha belirgin olarak ortaya çıkmaktadır.

b- Muvazzaf askerlik hizmetinin yasa gereği yerine getirilmesi mecburiyeti, hizmet akdinin feshine hem işçi, hem de işveren yönünden haklı bir neden teşkil eder. BK. 344. maddesinin son fik-

rasındaki, işçinin kısa müddetli bir askeri mükellefiyeti ifa etmesinin muhik sebep olarak kabul edilemeyeceğine dair olan hükmün karşıt kavramından da aynı sonuca varılır. İş Kanunundaki düzenlemeye göre ise haklı nedenle fesih, bildirimsiz feshi gerekli kılar.

c- Hizmet akdinin işçi tarafından bildirimli (önelli) feshinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı yasal düzenleme gereğidir. Kural budur. Bu kuralın yasada bir istisnası da yoktur. Muvazzaf askerlik hizmetinin bir istisna teşkil edeceğini söylemek de mümkün değildir. Az önce (1/a) da belirtilmeye çalışılan işin özelliği de böyle bir istisnanın kabulüne elverişli değildir. Öyleyse bu bakımdan da bildirimli (önelli) fesihten söz edilemeyecektir.

ç- Bu konuda Yargıtay'ın da bildirimsiz (önelsiz) fesih görüşünde olduğunu izleyebiliyoruz (2). Aksi yönde bir Yargıtay kararına biz rastlayamadık.

Bütün bu nedenlerden dolayı işçinin hizmet akdinin muvazzaf askerlik nedeniyle feshinde, bildirimsiz feshin (önelsiz fesih - derhal fesih) söz konusu olabileceği, tarafların bildirimli (önelli) feshine zorlanamayacağı, görüş ve kanaatindeyiz. Doktrinde ise bazı yazarlar bu konuda bildirimli feshin söz konusu olabileceği görüşündedirler (Bu görüşlere aşağıda yaşlılık aylığı bahsinde temas edilecektir).

Ancak şunu da ilave etmek gerekir ki, işçi zorunlu olmadığı halde, fakat sırf bu maksatla bildirimli fesihte bulunmuşsa, bu durum onun aleyhine sonuç doğurmamalıdır. Tabii bu, olayına göre değerlendirilmelidir.

---

(2) "Davacının hizmet akdi muvazzaf askerlik nedeniyle sona ermiştir. Bu durumda ihbar tazminatı alamaz. İhbar tazminatına karar verilmiş olması bozmayı gerektirmiştir". Yargıtay 9. HD. 24.1.1989 tarih, E. 1988/10468, K. 1989/359, (özel kartondan).

## 2- İşçinin Hizmet Akdinin, Bağlı Bulunduğu Kanunla Kurulu Kurum veya Sandıklardan Yaşlılık, Emeklilik veya Malüllük Aylığı Yahut Toptan Ödeme Almak Amacıyla, Feshedilmesi

a- Her çalışan kişi için olduğu gibi işçinin de nihayet bir gün çalışma hayatına son vererek emekliliğini isteyeceği işveren tarafından da bilinen ve beklenen bir olaydır. Emekliliğini isteyen kişi genelde yaşlanmış, yorulmuş, çalışma gücü azalmış, bu nedenle çalışmayacak ya da çalışmasından bir yarar sağlanamayacak bir kişi olarak düşünülür. Ülkemizde geçmiş dönemde erken emeklilik hakkının geçerlik kazanmış olması bu genellemeyi bertaraf etmez. Yasalarımızda işçiler için zorunlu bir emeklilik yaşı öngörülmüş değildir. Emekli olmak işçinin kendi istek ve takdirine bırakılmıştır. Yeterki yasada yer alan koşullar gerçekleşmiş olsun. 506 sayılı S.S. Kanununun 60/H maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için işçinin çalıştığı işten ayrılması ve Kurum'dan yazılı istekte bulunması gerekmektedir. İşten ayrılma, hizmet akdinin sona ermesi ile mümkündür. Bildirimli fesihte hizmet akdinin sona ermesi, kanunda yazılı önellerin geçmesi ile oluşur. Yani, işçinin fesih hakkındaki irade beyanının karşı tarafa yöneltilmesinden sonra bir süre daha çalışması icâbetmektedir. Oysa yaşlanmış, yorulmuş, çalışma gücü azalmış ve çalışmasından artık yarar sağlanamayacak bir kimseden, ihbar öneli kadar da olsa bir süre daha çalışmasını istemenin gereksizliği ortadadır. Bu yön İş Hukukunun dinamik yapısına, insan sağlığına ve verimlilik esasına aykırı olabileceği gibi, işverenin de yararına değildir. Bu nedenle olayda ancak bildirimsiz fesih söz konusu olabilir. Bu hususu malüllük aylığı yönünden daha çarpıcı bir biçimde ortaya koymak mümkündür. 506 sayılı S.S. Kanununun 53. maddesine göre çalışma gücünden en az üçte ikisini, iş kazası ve meslek hastalığında % 60'ını kaybetmiş veya böyle olmamakla birlikte çalışabilir durumda olmadığı raporla saptanmış olan sigortalı, malüllük aylığına hak kazanabilecektir. Demek ki, malüllük aylığına hak kazanan sigortalı, çalışmayacak durumda olan bir kimsedir. Çalışabilir durumda olmayan bir kimseden bildirimli fesihte bulunmasını istemenin ise bir anlamı olmayacaktır. Çünkü uygulama olanağı yoktur. Öyleyse burada da geçerli olan fesih türü, bildirimsiz fesihtir. Yasa hükmünün özü ve bütünlüğü içinde toptan ödeme konusunda da aynı sonuca varmak icâbeder.

b- Hizmet akdinin işçi tarafından bildirimli feshinde yukarıda muvazzaf askerlik bahsinde (111/1-c) açıklamaya çalıştığımız hususlar burada da aynen geçerlidir.

c- İşçinin hizmet akdini, yaşlılık aylığı almak amacı ile feshetmesi en doğal ve yasal hakkıdır. Bu nitelikteki bir hakkın elde edilebilmesi, hizmet akdinin feshinde haklı nedeni oluşturur. Yasanın sistemine göre haklı neden, bildirimli feshi gerekli kılar.

ç- İzleyebildiğimiz kadarıyla Yargıtay kararlarında da buradaki feshin, bildirimli fesih olarak kabul edildiğini görüyoruz (3). Yüksek mahkemenin aksi yöndeki bir kararına rastlayamadık.

Açıklanan nedenlerden dolayı işçinin hizmet akdinin yaşlılık, emeklilik veya malüllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshinde, bildirimli (önelsiz) fesih türünün geçerli olduğu, işçinin bildirimli feshi zorlanamayacağı, kanaatindeyiz. Doktrinde ise aksi görüşün savunulduğu görülmektedir (4).

(3) "Davacının İhtiyarlık Sigortası kanununa göre aylık ödemelere hak kazandığı, sırf bu maksatla ve işvereni haberdar ederek akdi bozduğu tahakkuk etmiş, bu suretle akdin feshi halinde 13. maddede yazılı önceden ihbar sürelerine riayet mecburiyeti bulunmadığına" (TD. 10.7.1956 E. 3840, K. 3892 Başarı, O., Türk İş Hukuku Mevzuatı, İstanbul, 1967, sh. 61-62). Bu dipnot Narmanhoğlu'nun "Emekli Olmak Amacıyla Hizmet Sözleşmesinin Feshi-Kıdem Tazminatı" başlıklı bir karar incelemesinden alınmıştır (İş Hukuku Dergisi, Cilt 1, sayı 3, sh. 430). Ancak Narmanhoğlu bu karardaki bildirimli fesih görüşüne iştirak etmemektedir. Aksi yöndeki görüşüne dipnot (4) de temas edilecektir.

Aynı doğrultuda, yaşlılık aylığı almak için işyerinden ayrılan bir işçinin kıdem tazminatından, ihbar öneli verilmemesi sebebiyle ihbar tazminatı kesmek isteyen işverenin bu isteğinin yerinde olmadığına ve işçinin ihbar öneli vermesine gerek bulunmadığına dair İzmir 2. İş Mah. 9.2.1990 T. E. 1989/1128, K. 1990/46 sayılı kararı Y. 9. HD. 21.5.1990 T., 1990/2772-6191 sayılı kararıyla onanmıştır (Çankaya, O.G., "Türk İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Bildirimli Feshi" sh. 32-33).

(4) Ekonomi M., "Kıdem Tazminatına Hak Kazanılan Hallerde Fesih Kavramı ve Türleri" adlı ve (Kamu-İş, C. 2, Ocak, 1990, S. 3, sh. 3 vd.) de yayımlanan bir makalesinde şu görüşü açıklamaktadır "... İşçinin yaşlılık aylığına hak kazanması veya muvazzaf askerliği yahut kadın işçinin evlenmesi, hizmet akdinin derhal feshi yönünden İş Kanununun 16. maddesinde öngörülen sebepler arasında sayılmamıştır. Eğer sayılmış olsaydı İş K. madde 14/1'de kıdem tazminatı ödenecek hallerden biri olarak "işçi tarafından bu kanunun 16. maddesi uyarınca" feshedilmesi hükmün konulduktan sonra ve ayrıca

Zorunlu olmadığı halde işçi sırf bu maksatla, fakat bildirimli fesih yolu ile akdi feshetmişse, bu durum onun aleyhine sonuç doğurmamalıdır.

### **3- Hizmet Akdinin, Kadın İşçinin Evlendiği Tarihten İtibaren Bir Yıl İçinde Kendi Arzusu İle Sona Erdirmesi**

a- Yasa hükmüne göre kadın işçi evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde hizmet akdini kendi arzusu ile sona erdirdiğinde kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Görüldüğü gibi bunun için kadın işçiye bir yıllık bir süre verilmiştir. Bu süre, kuşkusuz aynı zamanda kadın işçiye tanınmış düşünme ve karar verme süresidir. Gerçekten evlenen kadının hayatında bazı değişiklikler olabilir; çocuğuna daha iyi bakmak ve yetiştirmek amacıyla işini bırakmak isteyebilir. Ya da evlilik birliğinin sürdürülmesinde işinden ayrılmasını gerekli kılan başkaca önemli sebepler ortaya çıkabilir. Bu durumlarda kadının elbette düşünmek ve bir karar vermek için zamana ihtiyacı olacaktır. Yasa koyucu bu süreyi bir yıl olarak kararlaştırmıştır. Hizmet akdini feshe sevkeden sebepler yılın son

---

yaşlılık veya malüllük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdinin feshedilmesine ilişkin hükümler getirilmezdi. Bu itibarla İş Kanununun 14. maddesinin birinci fıkrasında yer alan işçiler tarafından hizmet akitlerinin "bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malüllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi" halinde kıdem tazminatı ödeneceği belirtilen hükümdeki "feshedilmesi" sözcüğü ancak belirsiz süreli hizmet akitlerinin İş Kanununun 13. maddesine göre bildirim sürelerine göre feshedilmesi anlamında kullanılmış olabilir, başka bir fesih türü olarak yorumlanamaz. Aynı durum kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde hizmet akdini feshetmesi yahut hizmet akdinin muvazzaf askerlik dolayısıyla feshi için de geçerlidir".

Narmanlıoğlu'nda dipnot (3) de bahsi geçen karar incelemesinde (sh. 430-431), aynı doğrultuda şu görüşlere yer vermektedir. "Her ne kadar kanunda feshin türü açıklanmamışsa da, konuya ilişkin hükmün düzenleniş biçiminden ve fesih müessesesine hakim olan esaslardan buradaki feshin İş Kanununun 13. maddesindeki türden, "fesih bildirim" türünden bir fesih olduğu; bildirimsiz feshin sözkonusu olmadığı sonucuna varılmalıdır. Bu nedenle bildirim sürelerine uymaksızın iş sözleşmesini fesheden işçi, kanundaki amaçla hareket etmiş olsa bile kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. .... Ekonomi'nin de isabetli olarak kaydettiği gibi, yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesinin feshini haklı sebeple, derhal fesih olarak nitелеmek mümkün değildir..."

gününde de meydana gelmiş olabilir. Örneğin, kadın işçi yılın son gününde sağlıklı bir doğum yapmış ve bu nedenle hizmet akdini feshetmeye karar vermiş olabilir. Ancak kadının kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için feshin en geç yılın son gününe kadar gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Öyleyse kadın işçi böyle bir olayda hizmet akdini aynı gün, yani yılın son gününde dahi sona erdirebilmelidir ki, kıdem tazminatına hak kazanabilsin. Bunu bildirimli fesih yolu ile gerçekleştiremeyeceği açıktır. Böyle olunca ancak bildirimsiz fesih yolu ile gerçekleştirebileceği gerçeği ortaya çıkar. Bu suretle fesih hakkındaki irade beyanının karşı tarafa yöneltilmesiyle (ulaştırılmasıyla) hizmet akdi, bildirim süresi beklenmeksizin o anda sona ermiş olacak ve sona erme olayı bir yıllık süre geçmeden gerçekleşmiş bulunacak ve kadın işçi kıdem tazminatından yoksun kalmayacaktır.

Bildirimli fesih görüşünde olan müelliflere göre (5) kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için hizmet akdini, bildirim süresi bir yıllık süreyi aşmayacak şekilde sona erdirmesi gerekmektedir. Ancak böyle bir durum, yasada öngörülen bir yıllık sürenin, aynı zamanda işçinin düşünmesi ve bir karar verme süresi olduğu gerçeğini işçi aleyhine değiştirerek fesih süresinin bildirim süresi kadar kısaltılması sonucunu doğuracağından benimsenemez. Bundan başka, bildirim süreleri hizmet sürelerine göre değişeceğinden fesih hakkının kullanılması yönünden ortaya farklı süreler çıkacaktır. Bu farklılık, kıdemsiz işçinin yararına, kıdemli işçinin aleyhine oluşacaktır. Hizmeti üç yıldan fazla sürmüş kadın işçi için bir yıllık süre sekiz hafta hizmeti bir yıl olan kadın işçi için ise bir yıllık süre dört hafta kısaltılmış olacaktır. Kuşkusuz yasanın bu şekilde eşitlik ilkesine aykırı ve çelişkili bir düzenleme öngöreceği düşünülemez. Bütün bu hususlar bildirimli feshi dayanaksız kılmaktadır.

b- Hizmet akdinin işçi tarafından bildirimli feshinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı kuralı ve yasada bu ku-

---

(5) Ekonomi, M., dipnot (4) de sözü edilen makaleden: "İş K. m. 14/1'e göre hizmet akdini "kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi" (bildirimli feshetmesi) durumunda kıdem tazminatı ödeneceği için, hizmet akdinin bildirim süreleri sonunda ortadan kalkacağı dikkate alınmalı ve bildirim süresi bir yıllık süreyi aşar şekilde kullanılmamalıdır; aksi halde kıdem tazminatı talep edilemez".



ralın istisnasının bulunmadığına ilişkin önceki bahislerdeki açıklamalarımızı, burada da tekrar etmek isteriz.

Bu nedenlerden dolayı bize göre, evlenen kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıllık süre içinde hizmet akdini feshinde de bildirimsiz fesih türü geçerli olmak gerekir.

İnceleme konusu bu üç fesih halinin İş Kanununun 16. maddesinde yazılı sebepler arasında sayılmamış olması, soyut olarak bu hallerin haklı neden teşkil etmeyeceğini göstermez. Bu fesih hallerinin 16. maddede sayılmamış olması, niteliklerinin ve doğuş sebeplerinin farklı olmasından ileri gelmektedir. 16. maddede gösterilen sebepler doğrudan İş Kanununun konusunu teşkil eden olay ve olgulardan kaynaklanmaktadır. 17. madde için de böyledir. Örneğin, işçinin hizmet akti uyarınca kendisine verilen işi yapması, işverenin de kararlaştırılan ücreti ödemekle yükümlü olması veya bunun aksine hareket edilmiş bulunulması İş Kanununun uğraşı içinde yer alır. İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti, yaşlılık aylığına hak kazanması veya kadın işçinin evlenmesi olayları ise, İş Kanununun dışında, ilişkin buldukları kanunların uygulanmasından doğmaktadırlar. Muvazzaf askerlik; Askerlik kanununun, yaşlılık aylığına hak kazanma; 506 sayılı SSK.nun, kadının evlenmesi; Medeni Kanunun konusunu teşkil eder.

Bundan başka 16. maddede yazılı sebepler hayatta karşılaşılan istisnai, olağandışı olaylara dayanmaktadır. Örneğin, işçinin sağlıklı bir ortamda çalıştırılması asıldır. Sağlıksız bir ortamda çalıştırılması ise kural dışıdır. İşverenin işini gören işçiye ücretini zamanında ödemesi asıldır. Aksine hareket etmesi olağan dışı bir davranıştır. İnceleme konusunu teşkil eden fesih halleri ise nitelikçe farklıdır. Her erkeğin askerlik görevini ifa etmesi, her çalışanın bir sosyal güvenliğe kavuşması, kadının evlenmesi asıldır. Bunlar normal ve sosyal içerikli müsbet yönlü olaylardır.

Bu nedenlerden dolayı inceleme konusu yapılan fesih hallerinin 16. maddede yer almaları bizce zaten isabetli olmazdı.

#### IV. SONUÇ

1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde sayılan ve kıdem tazminatına hak kazandıran fesih hallerinden, işçinin hizmet ak-

dinin muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla veya yaşlılık veya malüllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla, feshedilmesi veya kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi hallerinde geçerli olan fesih türünün **BİLDİRİMSİZ FESİH** (derhal fesih) türü olacağı, feshe- denin bildirimli feshe zorlanamayacağı, bildirimli feshte bulunmuş ise, bunun işçi aleyhine sonuç doğurmaması gerektiği, ancak bu hususun olayına göre değerlendirilebileceği, görüş ve kanaatindeyiz.