

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	: Aleyna Sude ERCAN
Üniversitesi	: İstanbul Kültür Üniversitesi
Enstitü	: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Anabilim Dalı	: Özel Hukuk
Tezin Niteliği	: Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	: 95
Tez Danışmanı	: Dr. Öğr. Üyesi Ender DEMİR

FESHİN SON ÇARE OLMA İLKESİ ULTIMA RATIO

Çalışmamızda temel olarak iş sözleşmelerinin feshinde keyfiligi önlemeyi amaçlayan fesihle son çare olma ilkesi (ultima ratio) gerek teorik gerek ise uygulama anlamında incelenmektedir. İlke, Türk İş Hukuk sisteminde açık yasal düzenlemeye sahip olmamasına karşın yargı kararları ile şekillenmiş, öğretici ve uygulamada da kabul görmüş durumda olup iş güvencesi sisteminin ayrılmaz bir parçası halinde gelmiştir.

Çalışmamızın ilk bölümünde feshin son çare olma ilkesi kavramı ve hukuki kaynakları ele alınmıştır. İlgili başlıklar altında, ilkenin Anayasal çalışma hakkı, dürüstlük ilkesi ve ölçülülük ilkesi ile olan ilişkisi değerlendirilmiş ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nda yer alan belirli madde hükümleri ile ILO'nun 158 Sayılı Sözleşmesi ilkenin dolaylı yazılı kaynakları kapsamında irdelenmiştir. Keza yine çalışmanın ilk bölümünde iş güvencesi kavramı ve ilkenin iş güvencesi kavramı ile arasındaki ilişki açıklanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise son çare ilkesinin fesih türleri ve sebepleri bakımından uygulanması hususu incelenmiş olup fesih türlerine ilişkin olarak alınması gereken tedbirler ele alınmıştır. İlgili bölümde başlıca; işletme gerekleri, işçinin davranış veya yetersizliği sebeplerine dayanan fesih hallerinde işverenin işçiyi farklı

pozisyonlarda istihdam etmesi, işçiye eğitim verilmesi, fazla çalışmaların kaldırılması ve benzeri feshi önleyici yöntemleri değerlendirme yükümlülüğü açıklanmıştır. Keza yine bu hususların akabinde işyerine ilişkin özel hallerde (işyerinin kapatılması, işyeri devri, şirket birleşmeleri ve toplu işçi çıkarma) ilkenin ne şekilde uygulanması gerektiği yargı kararları doğrultusunda açıklanmıştır.

İlkenin nasıl uygulanması gerektiğinin anlatımı akabinde üçüncü bölümde ise ilkenin uygulanmaması halinde ne gibi sonuçlar ile karşılaşılacağı ele alınmış olup bu kapsamda ispat yükü, işçinin hak arama yolları, işe iade davası süreci ve karar ile doğan haklar ayrıntılı şekilde değerlendirilmiş bulunmaktadır.

Çalışmanın son kısmında ise çalışma kapsamında ulaşılan sonuç ışığında ilkenin halihazırda yazılı bir dayanağının bulunmamasına yönelik tespit ve eleştirilerde bulunularak ilkenin uygulamada öngörülebilir ve belirli hale gelmesinin yasal düzenleme ile mümkün olduğu açıklanmıştır. Zira bu yönde yapılacak düzenleme ile ilkenin uygulanmasına hukuki güvence sağlanarak daha hakkaniyetli bir sistem yaratılması mümkün olacaktır.

Anahtar Sözcükler: Fesih, Son Çare, Geçerli Sebep, İş Güvencesi, Ölçülülük.

ABSTRACT

Author Name and Surname : Aleyna Sude ERCAN
University : Istanbul Kültür University
Institute : Institute of Graduate Studies
Department : Private Law
Type of Thesis : Master's Thesis
Number of Pages : 95
Thesis Advisor : Assist. Prof. Dr. Ender DEMİR

THE PRINCIPLE OF TERMINATION AS A LAST RESORT ULTIMA RATIO

This study examines the principle of *ultima ratio* (the requirement that termination of employment must be the last resort), which aims to prevent arbitrariness in the termination of employment contracts, both in theory and in practice. Although the principle does not have an explicit statutory regulation in the Turkish Labour Law system, it has been shaped through judicial decisions, widely accepted in doctrine and practice, and has become an integral component of the job security system.

The first part of the study addresses the concept of the last resort principle and its legal foundations. Within this framework, the relationship between the principle and the constitutional right to work, as well as the principles of good faith and proportionality, is examined. Moreover, specific provisions of the Labour Act No. 4857 and the ILO Convention No. 158 are analysed as indirect written sources of the principle. The concept of job security and the relationship between job security and the principle are also clarified in this section.

The second part focuses on the application of the last resort principle in terms of types and reasons for termination, and discusses the preventive measures to be taken before dismissal. In this context, the employer's obligation to assess alternative measures such as reassignment, training, reduction of overtime work, or other feasible methods to avoid termination is analysed, particularly in dismissals based on business requirements or the employee's conduct or incompetence. The application of the

principle in specific workplace situations—such as closure, transfer of workplace, corporate mergers, and collective redundancies—is also discussed with reference to judicial decisions.

Following the explanation of the implementation framework, the third part examines the consequences of non-compliance with the principle. Within this scope, the burden of proof, the employee's legal remedies, the reinstatement lawsuit process, and the rights arising from the court's decision are discussed in detail.

Finally, in light of the findings, the study concludes that the absence of an explicit legal provision for the last resort principle leads to ambiguity in practice. It is therefore argued that the predictability and consistency of its application can only be ensured through legislative regulation. Such a statutory framework would provide legal certainty and contribute to the creation of a fairer and more balanced employment protection system.

Keywords: Termination, Last Resort, Valid Reason, Job Security, Proportionality.