



İŞ SÖZLEŞMELERİNİN GEÇERLİ NEDENLE FESHİNDE OLUMSUZ ÖNGÖRÜ (TAHMİN) İLKESİ

NEGATIVE PROGNOSIS IN TERMINATION OF LABOUR CONTRACTS FOR VALID REASON

Kübra DEMİR, Serkan Taylan KARAÇ

Özet

İş sözleşmelerinin feshinde geçerli nedenin bulunup bulunmadığı denetlenirken mevzuatta bulunan veya mevzuatta yer almasa dahi içtihatlar ile geliştirilmiş bir dizi ilke göz önünde bulundurulmaktadır. Feshin geçerliliğinin denetlenmesinde yargı tarafından göz önünde bulundurulan ilkelerden birisi de Alman hukukunda içtihatlar ile geliştirilmiş olumsuz öngörü (tahmin) ilkesidir. Olumsuz öngörü ilkesi; Türk hukukunda yasal düzenlemeye konu edilmemiş ancak Yargıtay tarafından verilen kararlarda feshin geçerliliğinin denetlenmesi noktasında dikkate alınan ilkelerdendir. Bu ilke uyarınca işveren geçmişte gerçekleşmiş veya şu an gerçekleşmekte olan olayları geleceğe yönelik bir bakış açısıyla değerlendirir ve iş ilişkisinin gelecekte de zarar göreceği ihtimalini kuvvetli bir şekilde ortaya koyabilirse; işverenin feshinin geçerli nedenlere dayandığından bahsedilebilir. Bu ilke; iş sözleşmelerinin geçerli nedenle feshi sebeplerinden yalnızca işçinin davranışlarından veya yeterliliğinden/yetersizliğinden kaynaklanan geçerli sebeplerle feshinde değil aynı zamanda işletmesel sebeplerle yapılan fesihlerde de denetlenmesi gereken ölçütlerden birisi olarak kabul edilmektedir.

Anahtar Kelimeler

Olumsuz Öngörü İlkesi, Şüphe Feshi, Yargısal Denetim, Geçerli Nedenle Fesih, Son Çare İlkesi, İş Güvencesi

Abstract

While considering whether there is a valid reason for the termination of labour contracts, some principles in the legislation or even if they are not included in the legislation, developed by case law are considered. One of the principles taken into consideration by the judiciary in reviewing the validity of the termination is the negative prognosis/negative prognose as a principle developed by case law in German law. The negative prognosis/negative prognose as a principle is not included in the legal regulations in Turkish law however, it is one of the principles taken into consideration in the verdicts of Supreme Court at the point of assessing the validity of the termination. According to this principle, if the employer evaluates the cases that have taken place in the past or are currently taking place now from a predictable perspective and can potentially prove the possibility of the labour relations breakdown in the future, it can be said that the employer's termination is based on valid reasons. This principle is accepted as one of the criteria that should be evaluated not only in the termination of labour contracts for valid reasons arising from the employee's behaviour or productivity/unproductiveness but also in the termination of labour contracts for operational reasons.

Keywords

Negative Prognosis, Termination on the Ground of Suspicion, Judicial Review, Termination for Valid Reason, Ultima Ratio, Employment Security

References

[Tam metne ulaşmak ve tüm referansları görmek için tıklayın.](#)