

INOX İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU SİRKÜLERİ

Fesih Süreçleri ve Hibrit Çalışmada Güncel Hukuki Gelişmeler

Özgün metin tarihi: 02.10.2026

Özgün sirküler numarası: 10202602

Revizyon tarihi: 13.10.2026

Dağıtım: İK Departmanı, Hukuk Birimi, Muhasebe Birimi, Üst Yönetim

Sayın İlgili,

Fesih süreçlerine ilişkin iki Anayasa Mahkemesi kararı ile hibrit çalışmanın sözleşmede düzenlenmesine ilişkin yönetmelik değişikliği aşağıda değerlendirilmiştir.

1. Çalışanın kamuoyuna yaptığı açıklamalar nedeniyle fesih: Mehmet Güven kararı

Anayasa Mahkemesi, Mehmet Güven başvurusunda (B. No: 2022/81264, 21.04.2026), belediye iştiraki bir şirkette çalışan işçinin yerel televizyon kanalındaki açıklamaları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesini incelemiştir. Karar, 02.10.2026 tarihli ve 33388 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. AYM, ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine ve ihlalin sonuçlarının giderilmesi için yeniden yargılama yapılmasına karar vermiştir. [1]

Somut olayda disiplin süreci belediyenin bildirimi üzerine başlatılmıştır. AYM, kamu gücünün doğrudan müdahalesini dikkate alarak incelemeyi devletin negatif yükümlülükleri kapsamında yapmıştır. Kararın bu özelliği, özel işveren uyuşmazlıklarına aktarılırken gözetilmelidir. [1, § 14]

AYM; açıklamaların içeriği, bağlamı ve muhtemel etkileri yeterince incelenmeden, hangi somut sözleşme yükümlülüğünün ihlal edildiği ve işverenin hangi menfaatinin zarar gördüğü açıklanmadan fesih sonucuna ulaşılmasını yeterli bulmamıştır. Mahkeme ayrıca bu tür temel hak kullanımıyla bağlantılı fesihlerde daha hafif tedbirlerin neden yeterli olmayacağının ve feshin son çare niteliğinin değerlendirilmesini gerekli görmüştür. [1, §§ 29–34]

INOX uygulama önerisi: Açıklamaya dayalı fesihlerden önce sözlerin tamamı ve bağlamı, çalışanın görevi, ilgili sözleşme yükümlülüğü, iş ilişkisine somut etkiler ve alternatif tedbirler dosyalanmalıdır. “Güven ilişkisi bozuldu” gibi genel ifadeler yerine olay ve delil bağlantısı kurulmalıdır. Meşru fesih nedenlerinin bulunup bulunmadığı ile uygulanacak usul, olayın özellikleri ve iş güvencesi kapsamı dikkate alınarak ayrıca değerlendirilmelidir. [1, §§ 29–32; 5, m. 18–19]

2. Altı aylık iş güvencesi kıdemi: Gülşah Kale kararı

Anayasa Mahkemesinin Gülşah Kale başvurusuna ilişkin 08.04.2026 tarihli kararı (B. No: 2022/90210), 29.09.2026 tarihli ve 33385 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. Uyuşmazlık, altı aylık kıdem koşulu değerlendirilirken sağlık raporu ve fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihin nasıl ele alındığına ilişkindir. [2]

İlk derece mahkemesi, işçinin sağlık raporu ile fesih bildiriminin kendisine ulaştığı tarihi dikkate alarak iş güvencesinden yararlandığını kabul etmiş ve işe iadeye karar vermiştir. Bölge Adliye Mahkemesi ise altı aylık kıdemin gerçekleşmediği gerekçesiyle davayı reddetmiştir. AYM, sonuca etkili bu hususların ve ilgili

içtihatların yeterli gerekçeyle karşılanmadığını belirleyerek gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine ve yeniden yargılama yapılmasına karar vermiştir. [2, §§ 31–39]

Karar, AYM tarafından altı aylık kıdemin kesin olarak gerçekleştiğinin saptandığı veya doğrudan işe iade hükmü kurulduğu anlamına gelmez. AYM, davanın kabulüne ya da reddine ilişkin sonuç çıkartılmaması gerektiğini açıkça belirtmiştir. [2, § 40]

INOX uygulama önerisi: Altı aylık süreye yakın fesihlerde işe giriş tarihi, bildirim düzenlenme ve işçiye ulaşma tarihleri, rapor dönemi, çalışma kayıtları ve ilgili sözleşme hükümleri birlikte kontrol edilmelidir. Şirket sistemindeki çıkış tarihi tek başına yeterli kabul edilmemelidir. Feshin zamanlamasının gerekçesi ve iş güvencesinin diğer koşulları ayrıca incelenmelidir. [2, §§ 29–40; 5, m. 18]

3. Hibrit çalışmada işyeri ve uzaktan çalışma günlerinin sözleşmede belirlenmesi

25.09.2026 tarihli ve 33381 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan değişiklikle Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 9. maddesine ikinci fıkra eklenmiştir. Yeni hüküm, işin bir bölümünün işyerinde, diğer bölümünün uzaktan yapılmasının kararlaştırılabileceğini; bu durumda işyerinde ve uzaktan çalışılacak günlerle çalışma saatlerinin iş sözleşmesinde belirleneceğini düzenlemektedir. Değişiklik, 2. maddesi uyarınca 25.09.2026 tarihinde yürürlüğe girmiştir. [3]

Yönetmeliğin önceki 4. maddesi de işin tamamını veya bir kısmını uzaktan yerine getiren işçiyi kapsamaktaydı. Bu nedenle değişiklik, hibrit çalışmayı ilk kez hukuken mümkün kılan bir düzenleme olarak sunulmamalıdır. Yeni 9/2. fıkra, karma çalışma düzeninde gün ve saatlerin sözleşmede belirlenmesini açıkça düzenlemektedir. [3; 4, m. 4]

Mevcut hibrit çalışanların sözleşmeleri ve ek protokolleri yeni hükme göre gözden geçirilmelidir. Uzaktan çalışma ilişkisinin yazılı kurulması, sözleşmenin içeriği, iletişim düzeni, ekipman, zorunlu giderler, verilerin korunması ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükler de uygulanmaya devam eder. [4, m. 5 ve 7–12; 5, m. 14]

INOX uygulama önerisi: İşyerinde ve uzaktan çalışılacak günler ile saatler, çalışma yeri, iletişim yöntemi ve zaman aralığı, ekipmanın kullanımı, zorunlu giderlerin karşılanması ve korunacak verinin kapsamı yazılı sözleşme veya ek protokolde açıklanmalıdır. Gerekli İSG bilgilendirmesi, eğitim ve sağlık gözetimi uygulamaları ayrıca izlenmelidir. İşverenin yazılı fazla çalışma talebi ve işçinin kabulü de ilgili mevzuata uygun olarak ele alınmalıdır. [3; 4, m. 5 ve 7–12]

Yeni hüküm, işverene mevcut çalışma koşullarını sınırsız ve tek taraflı değiştirme yetkisi vermez. Uzaktan çalışmaya geçişte anlaşma kuralı ve mevzuattaki zorlayıcı neden istisnası; çalışma koşullarında esaslı değişiklik söz konusu olduğunda ise 4857 sayılı Kanun’un 22. maddesindeki usul gözetilmelidir. [4, m. 14/1 ve 14/6; 5, m. 22]

İŞVERENLER İÇİN KISA AKSİYON PLANI

1. Açıklamaya dayalı fesih dosyalarında somut olay, sözleşme yükümlülüğü, delil ve iş ilişkisine etki bağlantısını kurun.

2. Temel hak kullanımıyla bağlantılı fesihlerde daha hafif önlemleri ve feshin son çare niteliğini değerlendirin.

3. Altı aylık kıdem sınırındaki dosyalarda bildirim, ulaşma ve rapor tarihlerini birlikte kontrol edin.

4. Hibrit çalışma sözleşmelerinde işyeri/uzaktan çalışma günleri ve saatlerini belirleyin; diğer uzaktan çalışma yükümlülüklerini gözden geçirin.

5. Çalışma düzenindeki esaslı değişiklikleri ilgili yazılı bildirim ve kabul usullerine göre yönetin.

Bu sirküler genel bilgilendirme amacı taşır. Her fesih veya çalışma düzeni değişikliği, somut olayın özellikleri ve uygulanacak mevzuat çerçevesinde değerlendirilmelidir.

Bilgilerinize sunarız.

KAYNAKLAR

[1] Anayasa Mahkemesi, Mehmet Güven, B. No: 2022/81264, 21.04.2026; Resmî Gazete: 02.10.2026, sayı 33388. Özellikle §§ 14, 29–36.

<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2022/81264>

[2] Anayasa Mahkemesi, Gülşah Kale, B. No: 2022/90210, 08.04.2026; Resmî Gazete: 29.09.2026, sayı 33385. Özellikle §§ 29–40.

<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2022/90210>

[3] Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmelik; Resmî Gazete: 25.09.2026, sayı 33381; m. 1–3.

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2026/09/20260925-2.htm>

[4] Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının temel metin nüshası; m. 4–5, 7–12 ve 14. Yeni m. 9/2 için ayrıca [3] numaralı kaynak dikkate alınmalıdır.

<https://www.csqb.gov.tr/Media/cyxd4g3n/uzaktan-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-y%C3%B6netmeli%C4%9Fi.pdf>

[5] 4857 sayılı İş Kanunu; m. 14, 18–19 ve 22; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı resmî metni.

<https://www.csqb.gov.tr/Media/crldhi51/4857-say%C4%B1%C4%B1-i%C5%9F-kanunu.pdf>