

INOX İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU SİRKÜLERİ

Fesih Süreçleri ve Hibrit Çalışmada Güncel Hukuki Gelişmeler

Özgün metin tarihi: 02.10.2026

Revizyon tarihi: 13.10.2026

1. Kamuoyuna yapılan çalışan açıklamaları ve fesih

Anayasa Mahkemesi, Mehmet Güven başvurusunda (B. No: 2022/81264, 21.04.2026), belediye iştiraki bir şirketin işçisinin yerel televizyon kanalındaki açıklamaları üzerine işten çıkarılmasını ifade özgürlüğü yönünden incelemiştir. 02.10.2026 tarihli ve 33388 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan kararda ihlal ve yeniden yargılama sonucuna ulaşılmıştır. [1]

Kararın önemli bir özelliği, disiplin sürecinin belediyenin bildirimi üzerine yürütülmesidir. AYM, kamu gücünün doğrudan müdahalesi nedeniyle devletin negatif yükümlülükleri çerçevesinde inceleme yapmıştır. Özel işveren uygulamalarına ilişkin değerlendirmede somut olayın bu niteliği göz ardı edilmemelidir. [1, § 14]

AYM’ye göre, işçinin açıklamalarının içeriği ve bağlamı ile muhtemel etkileri yeterince değerlendirilmemiş; ihlal edildiği ileri sürülen somut sözleşme yükümlülüğü, iş barışına etkiler ve işverenin zarar gören menfaatleri yeterince ortaya konulmamıştır. Daha hafif tedbirlerin neden yeterli olmayacağı ve feshin son çare niteliği de değerlendirilmeden doğrudan iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ölçülü bulunmamıştır. [1, §§ 29–34]

INOX önerisi: Basın, televizyon veya benzeri kanallarda yapılan açıklamaya dayalı fesihlerde açıklamanın tamamını, bağlamını ve iş ilişkisine etkisini dosyalayın. Genel nitelikteki güven veya itibar kaybı ifadelerinin hangi olgulara dayandığını gösterin. Alternatif tedbirleri inceleyin; fesih nedeni ve usulünü iş güvencesi kapsamı ile somut olayın özelliklerine göre değerlendirin. [1, §§ 29–32; 5, m. 18–19]

2. Altı aylık kıdem, sağlık raporu ve bildirimin işçiye ulaşması

Gülşah Kale başvurusuna ilişkin AYM kararı (B. No: 2022/90210, 08.04.2026), 29.09.2026 tarihli ve 33385 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. Kararda, işe iade uyuşmazlığındaki altı aylık kıdem koşuluna ilişkin esaslı iddiaların gerekçeli kararda karşılanması ele alınmıştır. [2]

İlk derece mahkemesi, sağlık raporunu ve fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihi dikkate alarak iş güvencesi koşulunun gerçekleştiğini kabul etmiştir. Bölge Adliye Mahkemesinin altı aylık kıdemin gerçekleşmediği sonucuna ulaşırken bu kabule, raporun etkisine ve ilgili içtihatlara yeterli yanıt vermemesi gerekçeli karar hakkının ihlali sayılmıştır. Yeniden yargılama yapılmasına karar verilmiştir. [2, §§ 31–39]

AYM, işçinin kesin olarak altı aylık kıdeme sahip olduğuna veya doğrudan işe iadesine hükmetmemiştir. Kararın 40. paragrafı, ihlal sonucunun davanın kabulü ya da reddi yönünde bir maddi hukuk hükmü olmadığını açıkça belirtmektedir. [2, § 40]

INOX önerisi: Altı aylık kıdem sınırındaki fesihlerde yalnızca bordro veya personel sisteminin çıkış tarihini esas almayın. İşe giriş, fesih belgesinin düzenlenmesi, bildirimin işçiye ulaşması ve varsa rapor dönemini

birlikte değerlendirin. Zamanlamanın gerekçesini, sözleşme hükümlerini ve iş güvencesinin diğer koşullarını da kontrol edin. [2, §§ 29–40; 5, m. 18]

3. Hibrit çalışmada yeni sözleşme hükmü

25.09.2026 tarihli ve 33381 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan değişiklik, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 9. maddesine ikinci fıkrayı eklemiştir. Buna göre işin bir bölümü işyerinde, bir bölümü uzaktan yapılacak şekilde kararlaştırılabilir. Bu modelde işyerinde ve uzaktan çalışılacak günler ile çalışma saatleri iş sözleşmesinde belirlenir. Değişiklik, kendi 2. maddesi gereğince yayım günü olan 25.09.2026 tarihinde yürürlüğe girmiştir. [3]

Önceki düzenlemede de işin tamamının veya bir kısmının uzaktan yapılması kapsam içindeydi. Bu nedenle hibrit çalışmanın ilk kez serbest bırakıldığı sonucuna varılmamalıdır. Değişikliğin belirgin sonucu, karma çalışma modelinde gün ve saatlerin sözleşmede düzenleneceğinin açıkça belirtilmesidir. [3; 4, m. 4]

İNÖX önerisi: Hibrit çalışanların yazılı sözleşmelerini ve ek protokollerini gözden geçirin. İşyeri ve uzaktan çalışma günleri ile saatlerini açıkça belirleyin. İşin yapılacağı yer, iletişim yöntemi ve zaman aralığı, ekipman kullanımı, zorunlu giderler ve korunacak verilerin kapsamını da düzenleyin. İSG bilgilendirmesi, eğitim ve sağlık gözetimi uygulamalarını takip edin. Fazla çalışmayı işverenin yazılı talebi, işçinin kabulü ve ilgili mevzuat çerçevesinde yönetin. [3; 4, m. 5 ve 7–12; 5, m. 14]

Yönetmelik değişikliği mevcut çalışma koşullarını tek taraflı değiştirmek için sınırsız yetki oluşturmaz. Uzaktan çalışmaya geçişte tarafların anlaşması kuralı ile mevzuattaki zorlayıcı neden istisnası devam eder. Çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapılacaksa 4857 sayılı Kanun’un 22. maddesindeki usul ayrıca uygulanmalıdır. [4, m. 14/1 ve 14/6; 5, m. 22]

İŞVERENLER İÇİN KISA AKSİYON PLANI

1. Açıklamaya dayalı fesihlerde olay, delil, sözleşme yükümlülüğü ve somut etkiyi ilişkilendirin.

2. Temel hak kullanımıyla bağlantılı fesihlerde alternatif önlemleri ve feshin son çare niteliğini inceleyin.

3. Altı aylık kıdem sınırında bildirimin işçiye ulaşmasını ve rapor dönemini ayrıca kontrol edin.

4. Hibrit çalışma günlerini ve saatlerini yazılı sözleşme veya ek protokolde belirleyin.

5. Esaslı çalışma koşulu değişikliklerinde ilgili yazılı bildirim ve kabul usullerini izleyin.

Bu sirküler genel bilgilendirme amacı taşır. Somut fesih ve çalışma düzeni değişiklikleri kendi koşulları içinde değerlendirilmelidir.

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>

