

**T.C.**  
**İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK BİLİM DALI**

**Yüksek Lisans Tezi**

**İŞVERENİN HAKLI NEDENLE FESİH HAKKI**

**SEDA ARSLAN**  
**2501080595**




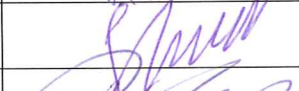

**Tez Danışmanı**  
**PROF. DR. ÖMER EKMEKÇİ**

**İstanbul, 2011**

T.C.  
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüz **ÖZEL HUKUK** Bilim Dalında **2501080595** numaralı **SEDA ARSLAN'IN** hazırladığı **“İŞVERENİN HAKLI NEDENLE FESİH HAKKI”** konulu **YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZİ** ile ilgili **TEZ SAVUNMA SINAVI**, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 15. Maddesi uyarınca **08/12/2011 PERŞEMBE** günü saat. **12:30'da** yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **Kabulü**”ne\* **OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA** karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI(*)	İMZA
PROF.DR. ÖMER EKMEKÇİ	KABUL	
PROF.DR. FEVZİ ŞAHLANAN	KABUL	
PROF.DR. HALUK NAMİ NOMER	KABUL	
DOÇ.DR. GÜLSEVİ ALPAGUT	DUŞELTME	
YRD.DOÇ.DR. FUAT BAYRAM	KABUL	

# İŞVERENİN HAKLI NEDENLE FESİH HAKKI

SEDA ARSLAN

## ÖZ

İşveren tarafından iş sözleşmesinin hangi hallerde haklı nedenle derhal feshedilebileceğinin incelendiği bu çalışmamızda üç ana bölüm yer almaktadır. Birinci bölümde, haklı nedenle derhal fesih kavramı üzerinde durularak, fesih hakkının özellikleri, hukuki niteliği, hangi tür sözleşmelerde bu hakkın kullanılabilceği, uygulama koşulları, ‘haklı neden’ kavramının neleri kapsadığı ve fesih hakkının şekli üzerinde durulmaktadır. Çalışmamızın asıl konusunu oluşturan ikinci bölümde, işverenin hangi sebeplere dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği belirtilmekte; bu sebepler, İş Kanunu madde 25 sistematığı içinde ‘sağlık sebepleri’, ‘ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri’, ‘zorlayıcı sebepler’ ile ‘işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlık yapması’ başlıkları altında incelenerek yargı kararları eşliğinde açıklanmaktadır. Son bölüm olan üçüncü bölümde ise, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanma süresi ve bu sürenin ne zaman başlayacağı incelenmektedir. İş Kanunu’nda yer almamakla birlikte son zamanlarda gerek doktrinde gerekse de Yargıtay kararlarında görmeye başladığımız ve son olarak 1 Temmuz 2012’de yürürlüğe girecek olan yeni Borçlar Kanunu m. 417’de düzenlenen psikolojik taciz (mobbing) kavramına ve bu kavrama dayanarak işverenin haklı nedenle fesih hakkının doğacağı durumlara da kısaca değinilmektedir. Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu gibi 4857 sayılı İş Kanunu dışında düzenlenen, işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı veren diğer hükümlere ise çalışmamızda yer verilmemiştir.

**RESCISSIION RIGHT OF EMPLOYER WITH A RIGHTFUL  
REASON  
SEDA ARSLAN**

**ABSTRACT**

This study, in which the conditions of the rescission right of the employer with a rightful reason were examined, consists of three parts. In the first part of the paper, the concept of ‘immediate rightful rescission’ will be emphasized and the features of the right of rescission, with which sorts of contracts this right could be exercised, the requisites of the application of this right, what the concept of ‘rightful reason’ covers, form and the procedure of the right of rescission will be mentioned. In the second part of the study, which constitutes the main part, the conditions of the right of the rightful immediate rescission of the employer are indicated, and these reasons will be explained within the scope of the subtitles which are ‘consideration of health’, ‘the circumstances which are against moral code and bone fide principle and so forth’, ‘acts of god’, ‘absenteeism of the employee due to detention or arrest’ of the Business Law Act Article 25. Besides, the jurisdictional decisions will be attached. In the last part of the study, the duration of the use of the employer’s rescission right and when that duration start are discussed in detail. The concept of psychological annoyance (mobbing) which we see in doctrin as well as in Supreme Court's decisions and finally will be inure in 1 July 2012 at new Code of Obligations to be arranged Article 417; but does not take part in Labor Law, was also mentioned briefly given the conditions of the rightful termination of the employer leaning back to this concept. On the other hand, the Acts other then 4857 numbered Labour Law like Press Business Law, Sea Labour Law, Collective Labour Agreement, Strike and Lock-out Law which have provisions about the immediate rightful rescission right of the employer, were not mentioned in this study.

## ÖNSÖZ

İş sözleşmesinin derhal haklı nedenle fesih hakkı, iş ilişkisinin çekilmez olduğu, artık sözleşmenin devamının iyiniyet kuralları çerçevesinde taraflardan beklenemediği ve işyeri düzeninin bozulduğu durumlarda, hem işçiye hem de işverene tanınmış bir haktır. İşveren tarafından sözleşmenin sona erdirilmesinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı, ortaya çıkardığı sonuçlar bakımından önem taşımaktadır. İşveren, özellikle ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine dayanarak sözleşmeye derhal haklı nedenle son verdiğinde, herhangi bir tazminat yükümlülüğüyle karşılaşmayacaktır. O halde ‘haklı neden’ kavramının kapsamının belirlenmesi, işverenin hangi durumlarda ve olayla karşılaştığında derhal sözleşmeye haklı nedenle son vereceğinin doğru tespit edilmesi önem taşımaktadır. Uygulamada da sıkça karşılaşılan bir durum olması ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin kararlarının önemli bir bölümünü oluşturması nedeniyle işverenin hangi hallerde fesih hakkının olduğu ve bu hakkın kullanılmasının usulü incelenmeye değer bulunmuştur.

Son olarak, öncelikle yüksek lisans başlarken beni cesaretlendiren ve teşvik eden, tez çalışmamın hazırlanmasında bana destek olan tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ’ye, yine lisans öğrenimim boyunca ve sonrasında yardımlarını esirgemeyerek bana her zaman destek olan hocam Sayın Prof. Dr. Ömer TEOMAN’a, eğitim ve öğretim hayatım boyunca benim yetişmemde katkıları olan tüm hocalarıma, tez yazım sürecinde bana her zaman yardımcı olan ve gereken tüm kolaylığı sağlayan İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kütüphanesi çalışanlarına, bana her konuda güç veren sevgili kız kardeşim Elif ARSLAN’a ve maddi manevi her zaman yanımda olan, büyük sabır ve özveri gösteren, hakkını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim canım annem Yıldız ARSLAN’a teşekkürü bir borç bilir; aramızdan çok erken ayrılan ama her adımımızda bizimle beraber olan ve her zaman kalbimizde yaşayan canım babam merhum Hüseyin ARSLAN’ı saygıyla ve rahmetle anarım.

## İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR.....	x
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH KAVRAMI, HUKUKİ NİTELİĞİ, KOŞULLARI, ŞEKLİ VE İSPATI

I. Genel Olarak.....	2
II. Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkının Hukuki Niteliği.....	5
A. ‘Haklı Neden’ Kavramı.....	6
B. İş Sözleşmesinin Belirli/Belirsiz Süreli Olması.....	9
C. Olağanüstü Fesih Türü.....	9
D. Fesih Beyanında Belirtilen Haklı Nedene Bağlılık.....	9
E. Derhal Fesih Hakkının Önceden Sınırlandırılması veya Kaldırılması.....	11
III. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılma Koşulları.....	13
A. İş Sözleşmesinin Sürekli Olması.....	14
B. Kanunda Sayılan Haklı Bir Nedenin Varlığı.....	14
C. Haklı Nedenle Fesih Beyanında Bulunma.....	15
1. Fesih Beyanının Karşı Tarafa Bildirilmesi Gerekir.....	15
2. Fesih Hakkını Kazanan Taraf Bu Hakkını Kullanmakta Serbesttir.....	17
3. Fesih İradesi Açık, Anlaşılır ve Kesin Olmalıdır.....	17
4. Haklı Nedenle Fesih Beyanında Bulunan Taraf Belirlenmelidir.....	17
IV. Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkının Şekli.....	18

A. Genel Olarak .....	18
B. Yeni Borçlar Kanunu Uygulaması .....	20
<b>V. Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkında İspat Yükü .....</b>	<b>21</b>

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞVERENİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH SEBEPLERİ

<b>I. Sağlık Sebepleri .....</b>	<b>24</b>
A. İşçinin Kendi Kusuruyla Hastalık veya Sakatlığa Uğraması.....	25
1. İşçi Bir Hastalık veya Sakatlığa Uğramalıdır .....	26
2. Hastalık veya Sakatlık, İşçinin Kastından yahut Derli Toplu Olmayan Yaşayışından veya İçkiye Düşkünlüğünden Doğmalıdır.....	26
a. İşçinin Kasdı.....	27
b. İşçinin Derli Toplu Olmayan Yaşayışı.....	29
c. İşçinin İçkiye Düşkünlüğü .....	30
d. İşçi Bu Sebeple Devamsızlıkta Bulunmalıdır .....	32
B. İşçinin Kusuru Olmaksızın Hastalık veya Kazaya Uğraması.....	33
C. İşçinin Doğum Nedeniyle Devamsızlıkta Bulunması (İşçinin Gebeliği) .....	39
D. İşçinin Hastalığının Tedavi Edilemeyecek Nitelikte Olması ve İşyerinde Çalışmasında Sakınca Bulunduğunun Sağlık Kurulunca Saptanması.....	41
1. İşçinin Hastalığı Tedavi Edilemeyecek Nitelikte Olmalıdır.....	42
2. İşçinin İşyerinde Çalışması Sakıncalı Olmalıdır.....	43
3. İşçinin Çalışmasının Sakıncalı Olduğunun Sağlık Kurulunca Saptanması Gerekmetedir.....	44
E. İş Sözleşmesi'nin Askıda Kalması Durumu .....	45
<b>II. Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri .....</b>	<b>46</b>
A. İşçinin İşvereni Yanıltması.....	48
1. Esaslı Nokta Kavramı .....	50
2. Kimlik İle İlgili Yanıltma .....	52
3. Sağlık Durumu İle İlgili Yanıltma .....	52
4. Önceki İş İle İlgili Yanıltma .....	53
5. Sabıka Kaydı İle İlgili Yanıltma .....	54
6. Hile İle Yanıltma.....	55
B. İşçinin, İşveren veya Aile Üyelerinden Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Sözler Sarfetmesi, Davranışlarda Bulunması veya İşveren Hakkında Şeref ve Haysiyet Kırıcı Asılsız İhbar ve İsnatlarda Bulunması .....	58
1. İşveren ve İşveren Vekili Kavramı .....	58
2. Aile Üyesi Kavramı .....	59
3. Şeref ve Namusa Dokunacak Söz veya Davranış Kavramları.....	60

4. İşçinin Asılsız İhbar ve İsnatlarda Bulunması .....	63
C. İşçinin İşverenin Başka Bir İşçisine Cinsel Tacizde Bulunması .....	66
1. Cinsel Taciz Kavramı .....	66
2. İşverenin Başka Bir İşçisi Kavramı .....	69
3. Cinsel Tacizin Yapıldığı Yer ve Zaman .....	71
D. İşçinin Sataşması .....	71
1. Sataşma Kavramı .....	73
2. Sözlü Sataşma .....	74
3. Fiili (Eylemli) Sataşma .....	76
4. İşçinin, İşverene veya Bunların Aile Üyelerinden Birine Sataşması İle İşverenin Başka İşçisine Sataşması Durumu .....	77
5. İşyeri veya İş Süreleri Dışında Sataşma.....	78
6. İşçinin Bir Yakınının Sataşması.....	79
E. İşçinin İçki veya Uyuşturucu Madde Kullanma Yasağına Aykırı Davranması ...	81
1. Genel Olarak .....	81
2. İşyerine Sarhoş veya Uyuşturucu Madde Alarak Gelmek.....	82
3. İşyerinde Alkollü İçki veya Uyuşturucu Madde Kullanmak .....	83
4. İşyeri ve İş Saatleri Dışında Alkol Almak Fesih İçin Haklı Sebep Midir?.....	84
F. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması .....	87
1. İşçinin İşverenin Güvenini Kötüye Kullanması.....	89
2. İşçinin Hırsızlık Yapması .....	92
3. İşçinin İşverenin Meslek Sırlarını Ortaya Atması .....	93
4. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Diğer Davranışları .....	94
G. İşçinin İşyerinde Suç İşlemesi .....	95
1. İşçi Tarafından İşlenmiş Bir Suç Olmalıdır .....	96
2. Suç İşyerinde İşlenmelidir .....	96
3. Suç Yedi Günden Fazla Hapisle Cezalandırılan Bir Suç Olmalıdır .....	98
4. Cezası Ertelenmeyen Bir Suç Olmalıdır .....	99
H. İşçinin Devamsızlığı .....	100
1. Devamsızlık Halleri .....	101
a. Ardı Ardına İki İşgünü .....	102
b. Bir Ay İçinde İki Defa Herhangi Bir Tatil Gününden Sonraki İşgünü ....	103
c. Bir Ayda Üç İşgünü .....	104
2. İşçinin İşverenden İzin Almaksızın İşine Devam Etmemesi .....	105
3. İşçinin Haklı Bir Sebebe Dayanmaksızın İşine Devam Etmemesi .....	107
4. İşçinin Devamsızlık Nedenini İşverene Bildirme Gerekliliği.....	111
İ. İşçinin Görevini Yapmamakta İsrar Etmesi .....	112
1. İşçinin Yapmakla Ödevli Bulunduğu Bir Görevi Olmalıdır.....	113
2. Görevini Yapması İşçiye Hatırlatılmalıdır.....	120
3. İşçi Görevini Yapmamakta İsrar Etmelidir.....	123
J. İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması.....	125
1. İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi .....	127
a. İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi Gerekir .....	127
b. Tehlike İşçinin Kusurlu Bir Davranışının Sonucu Doğmalıdır.....	129



2. İşçinin İşyerindeki Malları Otuz Günlük Ücretiyle Ödenemeyecek Derecede Zarara Uğratması .....	130
a. İşyerinin Malı Olan veya Malı Olmayıp da Eli Altında Bulunan Makine, Tesisat veya Başka Eşya ve Madde Olması Gerekir.....	130
b. Bir Zararın Doğmuş Olması Gerekir.....	130
c. Zarar İşçinin Kusurlu Davranışının Sonucunda Doğmalıdır .....	131
d. Zarar Miktarının İşçinin Otuz Günlük Ücretinden Fazla Olması .....	133
e. Zararı İşveren, Kusursuzluğu İşçi İspatlamalıdır .....	134
K. Psikolojik Taciz/Saldırı (Mobbing) .....	135
<b>III. Zorlayıcı Sebepler.....</b>	<b>138</b>
A. Zorlayıcı Sebep Kavramı.....	139
B. Zorlayıcı Sebebin Bir Haftadan Fazla Sürmesi .....	142
C. Zorlayıcı Sebep Dolayısıyla Bekleme Süresi İçinde İşçiye Yarım Ücret Ödenmesi .....	143
<b>IV. İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması .....</b>	<b>143</b>

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ

<b>I. Fesih Süresinin Hukuki Niteliği .....</b>	<b>147</b>
A. Genel Olarak.....	147
B. Hak Düşürücü Süre.....	148
<b>II. Fesih Süresinin Uygulanma Şartları.....</b>	<b>149</b>
A. İş Sözleşmesinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Bir Nedenle Feshi ..	149
B. İş Kanunu'na Tabi ve Sürekli İşe Yönelik İş İlişkisi.....	150
C. Kanunda Belirtilen Süreler İçinde Kullanılması .....	150
1. Fesih Süresinin Hesabı.....	151
2. Feshin Tebliğ Anı .....	153
3. Feshe Yetkili Makam.....	153
4. Fesih Sürelerinin Geçirilmesi .....	154
<b>SONUÇ.....</b>	<b>156</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>158</b>

## KISALTMALAR

AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AY	: Anayasa
Bas. İş K.	: 5953 sayılı Basın İş Kanunu
BK	: Borçlar Kanunu
Bkz.	: bakınız
Bkz.: aş.	: bakınız aşağıda
Bkz.: yuk.	: bakınız yukarıda
Bs.	: bası
C.	: Cilt
Den. İş K.	: 854 sayılı Deniz İş Kanunu
dn.	: dipnot
E.	: Esas
f.	: fıkra
H.D.	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
İş K.	: 4857 sayılı İş Kanunu
İÜHFY	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları
K.	: Karar
Legal İşHSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	: madde
MK	: Türk Medeni Kanunu
MERCEK	: MESS TürkiyeMetalSanayicileriSendikası(3aylıkyayınorganı)
R.G.	: Resmi Gazete
s.	: sayfa
S.	: Sayı
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
T.	: Tarih

TCK	: Türk Ceza Kanunu
TSGLK	: 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
vb.	: ve benzeri
Yarg.	: Yargıtay

## GİRİŞ

Borçlar hukukundaki sözleşme serbestisi ilkesinin bir sonucu olarak tarafların diledikleri gibi sözleşme yapma ve sözleşmeyi ortadan kaldırma özgürlüklerinin aksine, iş hukukunda güçlü işveren karşısında işçinin güçsüz konumda olması ve iş sözleşmesinin taraflara sıkı borç ilişkisi yüklemesi sebebiyle, iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde bir takım kanuni sınırlamalar getirilmektedir. Böylece işveren, geçerli veya haklı bir sebebe dayanmadan iş sözleşmesini sona erdirirse, bunun sonuçlarına katlanmak zorunda kalacaktır. İş sözleşmesinin kurulmasında işveren nasıl daha aktif bir rol oynuyorsa iş sözleşmesinin sona ermesinde de işverenin ağırlığının daha fazla olduğunu görmekteyiz. İşverenin dilediği gibi işçi ile iş ilişkisine son vermesinin önüne geçmek için, 4857 sayılı İş Kanunu ile iş güvencesi hükümleri getirilerek hukuk sistemimize dahil edilmiştir. Böylece, işveren fesih hakkını kullanırken bunu gerekçelendirecek, belirli usul ve esas doğrultusunda hareket edecek, ekonomik nedenlerle toplu işçi çıkarmada ise idari prosedüre uyacaktır.

Çalışmamızda iş sözleşmesinin sona erme hallerinden işverenin haklı nedenle derhal (bildirimsiz) sözleşmeyi fesih hakkı üzerinde durulmaktadır. İş Kanunu m. 25 çerçevesinde haklı bir nedenin varlığı halinde işverenin iş ilişkisinin devamına katlanması ve iş ilişkisini devam ettirmesi beklenemez. Haklı neden, iş sözleşmesine devamının taraflar için katlanılamaz olduğu, objektif iyiniyet kuralları gereğince sözleşmeyi derhal sona erdirme hakkı veren hukuki bir olaydır. Söz konusu haklı nedenler sadece kanunda belirtilenler ile sınırlı olmayıp, bunlara benzer durumlarda da işverenin fesih hakkının doğacağı kabul edilmektedir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH KAVRAMI, HUKUKİ NİTELİĞİ, KOŞULLARI, ŞEKLİ VE İSPATI

#### I. Genel Olarak

Türk hukukunda geçerli olan Sözleşme Serbestisi İlkesi<sup>1</sup> uyarınca taraflar, hukuk düzeninin sınırlarını aşmamak kaydıyla istedikleri konuda ve istedikleri şekilde sözleşme yapabilirler ve karşılıklı iradeleri ile sözleşmeyi sona erdirebilirler. Nitekim Anayasamızın 48'inci maddesinde de “*Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir*” denilerek kişilerin kendi sorumlulukları altında diledikleri gibi düzenleme yapabilecekleri ve sözleşmeye son verebilecekleri hüküm altına alınmıştır. İş sözleşmesi ise İş Kanunu m. 8’de “*Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme*” olarak tanımlanmıştır. Bu sözleşme ile her iki taraf da borç altına girdiğinden, sözleşmenin sağlıklı yürütülmesi tarafların iradelerine bağlıdır ve hizmet ilişkisi yoğun kişisel nitelikte sıkı borç ilişkisini de beraberinde getirir<sup>2</sup>. Bu sebeple taraflardan biri için katlanamayacak bir durumun ortaya çıkması halinde, aynı taraf için iş ilişkisinin devam ettirilmesi beklenmemelidir<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz., Necip Kocayusufpaşaoğlu/ Hüseyin Hatemi/ Rona Serozan/ Abdülkadir Arpacı, **Borçlar Hukuku Genel Bölüm**, 4. Bs., İstanbul, Filiz, 2008, s. 503, “*Sözleşme Serbestisi* ‘Sözleşmeyi yapıp yapmama özgürlüğü’, ‘Sözleşmenin karşı tarafını seçme, yani dilediği kimse ile sözleşme yapma özgürlüğü’, ‘Sözleşmenin konusunu istenen biçimde düzenleme ve buna bağlı olarak sözleşmenin tipini belirleme özgürlüğü’, ‘Şekil özgürlüğü’, ‘Sözleşmede değişiklik yapma ve sözleşmeyi ortadan kaldırma özgürlüğü’ olarak karşımıza çıkar.”; Haluk N. Nomer, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Gözden Geçirilmiş 9. Baskı, İstanbul, Beta, 2011, s. 42-44; M. Kemal Oğuzman/ M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 7. Bs., İstanbul, Vedat, 2009, s. 19; Mehmet Ayan, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 6. Bs., Konya, Mimoza, 2010, s. 6; Ayrıca ayrıntılı değerlendirme için bkz. Yarg. HGK, 10.12.2003 T., 2003/4-693E., 2003/740 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>2</sup> Cevdet İlhan Günay, **İş Kanunu Şerhi**, C.1, 2. Bs., Ankara, Yetkin, 2006, s. 321.

<sup>3</sup> Serkan Odaman, **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Ayrıkılık Nedeniyle Fesih Hakkı**, Ankara, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2003, s. 245.

İş sözleşmesinin sona ermesi fesih yoluyla olabileceği gibi, fesih olmaksızın bazı durumların ortaya çıkması halinde de söz konusu olabilir. Örneğin, tarafların anlaşması, taraflardan birinin ölümü, iş sözleşmesinin süresinin dolması, iş sözleşmesinin geçersizliği gibi hallerde iş sözleşmesi fesih olmaksızın, herhangi bir sebep gösterilmeksizin sona ermektedir<sup>4</sup>. Diğer taraftan iş sözleşmesi, sözleşmenin taraflarından birinin sözleşmeyi sona erdirmeye ilişkin irade açıklaması '*fesih*' bildirimini ile de sona erdirilebilir. Genel anlamda fesih, iş sözleşmesinin, tek taraflı bir irade beyanıyla sona erdirilmesidir<sup>5</sup>. Fesih hakkı, kullanılmasıyla sözleşmeyi sona erdirdiğinden bozucu yenilik doğuran bir haktır<sup>6</sup>. Bozucu yenilik doğuran hakların kullanılması ile birlikte bir hak veya hukuki ilişki ileriye etkili biçimde sona ermektedir<sup>7</sup>. Taraflar arasında yapılan iş sözleşmesi de taraflardan birisi tarafından açıklanan fesih iradesiyle diğer tarafın kabulüne bağlı olmaksızın ileriye dönük olarak son bulmaktadır<sup>8</sup>.

İş Kanunu'nda fesih kavramı süreli fesih ve derhal fesih olmak üzere iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. *Süreli fesih* söz konusu olduğunda, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir ve bu irade beyanıyla birlikte kanunda belirtilen bildirim sürelerinin bitiminde iş sözleşmesi feshedilmiş sayılır<sup>9</sup>. *Derhal fesih* hakkında ise, süresi belirli olsun veya olmasın kanunda sayılan haklı sebeplerin varlığı halinde iş sözleşmesi taraflardan biri

---

<sup>4</sup> İsmet Polatcan/Nejat Can Polatcan, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi Usulleri ve Sonuçları**, İstanbul, Bayrak, 2004, s. 12; Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, 14. Bs., Konya, Mimoza, 2008, s. 89-91.

<sup>5</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Bs., Ankara, Turhan, 2008, s. 586.

<sup>6</sup> Sarper Süzek, **İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması**, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Ankara, 1976, s. 14; Turhan Esener, **İş Hukuku**, 3. Bs., Ankara, 1978, s. 237.

<sup>7</sup> Vedat Buz, **Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar**, Ankara, Yetkin, 2005, s. 193; Harun Demirbaş, **Yenilik Doğuran Haklar**, İstanbul, Vedat, 2007, s. 68.

<sup>8</sup> Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, 8. Bs., Ankara, Seçkin, 2010, s. 142.

<sup>9</sup> Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 6. Bs., İstanbul, Beta, 2010, s. 456.

tarafından derhal feshedilebilir. Geçerli neden söz konusu olduğunda, işveren bildirim süresine uymak zorunda olsa da, haklı neden var ise işverenin herhangi bir bildirim süresine uyma yükümlülüğü yoktur, derhal iş sözleşmesine son verebilir. Daha ağır yaptırım uygulanmasına sebep olan haklı neden kavramı ile geçerli neden kavramının arasında son derece ince bir çizgi vardır<sup>10</sup>. Haklı neden, iş ilişkisinde hem işçi hem de işveren tarafından kullanılabilir olsa da, geçerli neden sadece işveren için söz konusu olabilen ve işverene fesih hakkı veren nedendir<sup>11</sup>. Haklı neden, iş sözleşmesinin sürdürülmesinin taraflardan beklenemeyecek derecede ağır ve çekilmez olduğu durumlarda söz konusu olmakta iken; geçerli neden, iş sözleşmesinin derhal sona erdirilmesini gerekli kılmamakta ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması ve iş ilişkisini olumsuz yönde etkilemesi sebebiyle söz konusu olmaktadır.

İşveren derhal fesih hakkını kullandığında, herhangi bir bildirim süresinin geçmesini beklemeksizin sözleşmeyi sona erdirebildiği için ihbar tazminatı ödemesi gerekmez. Kıdem tazminatı ise sadece İş K. m. 25'te sayılan 'ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller'e dayanarak sözleşmenin feshedilmesi halinde ödenmeyecek, diğer hallerde işveren tarafından ödenecektir<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Ömer Ekmekçi, "Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", **Legal İşHSGHD**, C. 1, S. 1, 2004, s. 171.

<sup>11</sup> Muhammed Levent Bülbül, **Türk İş Hukukunda Geçerli Neden-Haklı Neden**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2005, s. 1.

<sup>12</sup> 'İşverenin İş Kanunu madde 25 / bent II dışındaki sebeplerle haklı nedenle fesih hakkını kullanması halinde 1475 Sayılı Kanun'un hala yürürlükte olan 14. maddesi gereği işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Madde metninde " 17. maddenin II. bendi dışındaki haller" denilmektedir. Yeni kanun gereği bu ifade 25. madde olarak algılanmalıdır. 4857 Sayılı İş Kanunu madde 25'te ilk kez yer alan IV. bent nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen işçi de kıdem tazminatına hak kazanacaktır.' Şule Doruk, **Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Haksız Fesih**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2009, s. 32.

## II. Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkının Hukuki Niteliği

Hukukumuzda ‘olağanüstü fesih’, ‘bildirimsiz fesih’, ‘süresiz fesih’, ‘önelsiz fesih’, ‘derhal fesih’, ‘muhtemelen sebeple fesih’ gibi terimlerle<sup>13</sup> de ifade edilen haklı nedenle derhal fesih hakkı; iş sözleşmesinin taraflarından birinin, iş sözleşmesini haklı sebeplerle bildirim sürelerini beklemezsizin derhal sona erdirmesidir. Bu hak, hem işçiye hem de işverene verilmiş bir haktır. İş sözleşmelerinde diğer Borçlar Hukuku sözleşmelerinden farklı olarak tarafların kişilikleri ön plandadır ve çok sıkı şahsi bağlar gerektirir<sup>14</sup>. Tarafların iş sözleşmesini yürütmesi imkansız veya taraflardan biri için çekilmez bir durum yaratır ise, sözleşmenin devamına katlanamayacak olan tarafın sözleşmeye devam etmesi beklenemez ve sözleşmenin haklı nedenle feshi gündeme gelebilir. Sözleşmeyi feshetmek isteyen tarafın sözleşmeden kaynaklanan borçlarını yerine getirmesini beklemek iyiniyet kuralları ile bağdaşmaz<sup>15</sup>. Objektif iyiniyet kuralı gereğince kendisinden sözleşme ilişkisini sürdürmesi beklenemeyecek olan tarafın sözleşmeden kurtulmasına imkan sağlamak amacıyla fesih önellerine uyulmaksızın haklı nedenle derhal fesih hükmü düzenlenmiş ve hangi hallerin haklı neden sayılacağı İş K. m. 24 ve 25’te belirtilmiştir. Sözleşmenin her iki tarafına tanınan bu fesih hakkı, kanunda sayılan haklı nedenlerden birinin varlığı halinde geçerli olacaktır. Ancak hemen belirtelim ki, kanunda sayılan bu sebepler sınırlı sayıda olmayıp, özellikle ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde, kanunda sayılan durumlara benzer olayların ortaya çıkması halinde de sözleşme, haklı nedenle feshedilebilecektir.

---

<sup>13</sup> Mollamahmutoglu, *İş Hukuku*, s. 586.

<sup>14</sup> Günay, *Şerh*, s. 1071; Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 245.

<sup>15</sup> Esener, *İş Hukuku*, s. 221.



## A. 'Haklı Neden' Kavramı

Haklı neden, haklı nedenle fesih hakkının doğumunu sağlayan hukuki bir olaydır<sup>16</sup>. Fesih hakkını doğuran bu olay veya durumun hukuksal unsurlarının ortaya konularak, hangi hallerin haklı neden olarak kabul edileceğinin saptanması, iş sözleşmesinin feshinin haklılığı açısından büyük önem taşımaktadır. İş sözleşmesinde tarafların kişilikleri ön planda olduğu için 'haklı sebep' in ortaya çıkması halinde, taraflar arasındaki sözleşmenin devam etmesi beklenemez ve taraflar derhal hizmet ilişkisine son verebilmelidirler.

İş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı, yürürlükte olan Borçlar Kanunu'nun 344'üncü maddesine dayanmakta olup, söz konusu maddede haklı nedenin esası belirtilmiş; İş Kanunu'nda ise haklı sebebin tanımı yapılmamıştır. BK'nın ilgili hükmüne göre; "*Muhik sebeplerden dolayı gerek işçi gerek iş sahibi, bir ihbara lüzum olmaksızın her vakit akdi feshedebilir. Ezcümle ahlaka müteallik sebeplerden dolayı yahut hüsnü niyet kaideleri noktasından iki taraftan birini artık akdi icra etmemekte haklı gösteren her hal, muhik bir sebep teşkil eder.*" Maddenin devam eden fıkrasında haklı neden sayılan hallerin takdirinin hakime bırakıldığı ifade edilmektedir. 1 Temmuz 2012'de yürürlüğe girecek yeni Borçlar Kanunu m. 435'te ise; '*Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar haklı sebep sayılır.*' şeklinde düzenleme yapılmıştır.

İş Kanunu'nda ise işçi ve işveren açısından m. 24 ve 25'te hangi hallerin haklı sebep olduğu bentler halinde sayılmıştır. O halde İş Kanunu'nda sayılan söz konusu haller ve benzerleri dışında bir olayın, İş K.'na tabi sözleşmelerde BK m. 344'e (yeni Borçlar Kanunu m. 435) dayanılarak haklı neden olarak feshi kabul

---

<sup>16</sup> M. Kemal Oğuzman, **Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi**, İstanbul, 1955, s. 42. Oğuzman'a göre; "Haklı neden, sözleşmeye devamı objektif hüsnüniyet gereğince talep edilemez hale koyan bir hukuki olaydır ve hangi olayların bu tanıma girdiği teker teker gösterilemez, zira bir sebep bir durumda sözleşmenin feshi için haklı sayılırken, bir başka olayda bu özellikte olmayabilir.;" Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 245, dn. 1160.

edilmemeli, haklı nedenin var olup olmadığı İş K. açısından değerlendirilmelidir<sup>17</sup>. Ayrıca sözleşmeyi derhal fesih hakkı veren nedenler İş K. ve BK dışında, Deniz İş Kanunu<sup>18</sup> m. 14, Basın İş Kanunu<sup>19</sup> m. 11-12 ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu<sup>20</sup> m. 45'te de özel olarak düzenlenmiştir. O halde haklı nedenle fesih hakkının, kanunla tanınmış bir hak olduğu açıktır.

İş Kanunu'nda sayılan bu haller, sınırlı sayıda olmayıp, özellikle ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı hallerde kanunda 've benzerleri' şeklinde bir ifade kullanılarak bu hallere benzer hallerin de haklı neden olabileceği kabul edilmelidir<sup>21</sup>. Zira kanunda açıkça 've benzerleri' ifadesi kullanılarak, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde sayılan dokuz bentteki duruma benzeyen başkaca olayların ortaya çıkması halinde de işverenin haklı nedenle fesih hakkı söz konusu olmaktadır. Ancak tekrar belirtmemiz gerekir ki, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılığın ortaya çıktığı her durum değil, ancak kanunda belirtilmiş olanlara benzer aykırılıklar derhal fesih sebebi kabul edilecektir<sup>22</sup>. Bu da her somut olaya göre farklılık göstereceğinden

---

<sup>17</sup> Emine Tuncay Kaplan, **İşverenin Fesih Hakkı**, Ankara, 1987, s. 129; Günay, **Şerh**, s. 1073; Ekonomi, **İş Hukuku**, s. 180; Esener, **İş Hukuku**, s. 238; Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, s. 588.

<sup>18</sup> 12586 sayı ve 20.04.1967 tarihli R.G.; Kanun No: 854.

<sup>19</sup> 8140 sayı ve 20.06.1952 tarihli R.G.; Kanun No: 5953.

<sup>20</sup> 18040 sayı ve 07.05.1983 tarihli R.G.; Kanun No: 2822.

<sup>21</sup> Ekonomi, **İş Hukuku**, s. 180; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 166; Kenan Tunçomağ/ Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 5. Bs., İstanbul, Beta, 2008, s. 205; Kaplan, **İşverenin Fesih Hakkı**, s. 128; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 85; Günay, **Şerh**, s. 1074; Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, s. 588; Kılıçoğlu, **Temel Kavramlar**, s. 459; Sümer, **İş Hukuku**, s. 107; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Bs., İzmir, 1998, s. 334; Gülsevil Alpagut, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, İstanbul, 1998, s. 175; Bununla birlikte, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de 1967 tarihli bir kararında sadece İş Kanunu'nda sayılan nedenlerin haklı fesih nedeni olacağını; işverenin, İş Kanunu'nda sınırlı olarak sayılan haller dışında, derhal ve tazminatsız olarak iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip olmadığını içtihat etmiştir. Yarg. 9. H.D. 04.05.1967 T., 2979 E., 3812 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; "İşveren, İş Kanununda sınırlı olarak gösterilen yönler dışında, önelsiz ve tazminatsız iş akdini bozmak hakkına sahip bulunmamaktadır. Bu cihet özellikle anılan maddenin ilk fıkrası hükmünden, açıklık ve seçiklikle anlaşılmaktadır. Verimli çalışmak, bu maddenin kapsamına girmemektedir. Bu nedenle verimli çalışmamak kanıtlanmış olsa dahi, 16. madde (şimdi 24) anlamında haklı fesih hakkının dayanağı olamaz. Esasen hükümde de bu yön öngörülmüş değildir.", Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, 6. Bs., Ankara, 1986, s. 530-531; Kaplan, **İşverenin Fesih Hakkı**, s. 128, dn. 8.

<sup>22</sup> Ekonomi, **İş Hukuku**, s. 180.

uyuşmazlık halinde hangi hallerin ‘benzer’ olduğunun çözümü yargı organlarının kararlarına göre şekil alacaktır. Çünkü haklı neden sayılabilecek olayları (davranışları) önceden ve tam olarak saptamak mümkün olmamaktadır. Bu nedenle haklı sebep olarak, ‘dürüstlük ilkesi’ gereğince iş sözleşmesini taraflar için devam ettiremeyecek kadar çekilmez hale getiren sebepler kabul edilecektir<sup>23</sup>. Bu sebepler tarafların (işçi-işveren) davranışlarından ileri gelebileceği gibi, taraflar dışında oluşan olaylardan da ortaya çıkabilir<sup>24</sup>. Şöyle ki, haklı sebepler, gerek iş ilişkisinin taraflara yüklediği ‘sadakat borcu’nun ihlali halinde, gerekse de dürüstlük ilkesi gereğince onlardan talep edilmesi imkansız hallerde ortaya çıkabilir<sup>25</sup>. Ancak hangi durumlarda haklı sebebin var olacağını belirleyen en önemli unsur, ortaya çıkan bu durumun taraflar bakımından ‘çekilmez’ olup olmadığıdır<sup>26</sup>. Bunun takdiri de MK<sup>27</sup> m. 4 ‘hakimin takdir yetkisi’ hükmü nazara alınarak hakime bırakılmaktadır.

Haklı nedenin ne olduğunun fesih bildirimının yapıldığı anda açıkça gösterilmesi ve açıklanması zorunlu olmamakla beraber, sözleşmeyi haklı nedene dayanarak derhal fesheden tarafa haklı nedeni sorulduğunda, bunu açıklamak zorundadır<sup>28</sup>. Olası bir uyuşmazlık halinde sözleşmeyi fesheden taraf, haklı sebebini ispat etmekle yükümlüdür. İspat edemezse fesih geçersiz değil, haksız fesih sayılır ve haksız feshe ilişkin sonuçlar uygulanır<sup>29</sup>.

---

<sup>23</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 326.

<sup>24</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 128.

<sup>25</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 128-129.

<sup>26</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 129; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 327; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 245.

<sup>27</sup> 24607 sayılı ve 08.12.2011 tarihli R.G.; Kanun No: 4721.

<sup>28</sup> Sümer, **İş Hukuku**, s. 106.

<sup>29</sup> Polatcan/Polatcan, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi**, s. 56; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 247.

## **B. İş Sözleşmesinin Belirli/Belirsiz Süreli Olması**

Haklı fesih ile belirli süreli iş sözleşmeleri feshedilebileceği gibi, süresi belirli olmayan iş sözleşmeleri de feshedilebilir. İş K. m.11'e göre; iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme *belirsiz süreli* sayılır. *Belirli süreli iş sözleşmesi* ise; belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesidir. Süreli fesih söz konusu olduğunda sözleşmenin belirsiz süreli olması gerekirken; haklı nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi bakımından sürenin belirli olup olmamasının bir önemi yoktur.

## **C. Olağanüstü Fesih Türü**

Belirsiz süreli iş sözleşmesi normal olarak feshi ihbar ile, belirli süreli iş sözleşmesi de sürenin dolması ile sona erdiğinden her iki sözleşme için de haklı sebeple sona erme olağanüstü bir durumdur ve o yüzden haklı nedenle feshe "olağanüstü fesih" de denilmektedir<sup>30</sup>. Olağan fesihte, kanunda belirtilen veya sözleşme ile belirlenmiş bildirim önelerine uyma zorunluluğu var iken; olağanüstü fesihte bildirim önelerine uyma zorunluluğu yoktur. İş sözleşmesi, bildirim öneline uyma zorunluluğu olmadan sona erdiği için de ihbar tazminatı, derhal fesih ile sona erme hallerinde istenememektedir.

## **D. Fesih Beyanında Belirtilen Haklı Nedene Bağlılık**

Sözleşmeyi fesheden taraf, ileri sürdüğü sebep ile bağlı olup; sonradan ortaya çıkan veya daha önce mevcut olan ve bilinen başka bir sebebe dayanarak sözleşmenin feshini ileri süremez<sup>31</sup>. Yargıtay, işverenin devamsızlık nedeniyle iş

---

<sup>30</sup> Esener, *İş Hukuku*, s. 237.

<sup>31</sup> Murat Demircioğlu/Tankut Centel, *İş Hukuku Bireysel İş Hukuku Toplu İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş Ondördüncü Bası, İstanbul, Beta, 2010, s. 182; Akyiğit, *Şerh*, s. 1127-1128; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 154; Sützek, *İş Hukuku*, s. 663.

sözleşmesini feshettiğini ve sonradan başka bir sebebe dayanamayacağını, işverenin belirttiği fesih nedeniyle bağlı olduğunu<sup>32</sup>, işverenin fesih bildiriminde gösterdiği nedenle bağlı olduğunu ve yargılama sırasında bu bildirim kapsamı dışında kalan başka bir nedene dayanamayacağını<sup>33</sup> belirtmiş; konu ile ilgili başka bir kararında da, işverenin fesih yazısında ileri sürdüğü fesih sebebi olan, işçinin hatırlatıldığı halde görevini yapmamakta ısrar etmesi hususunun ispat edilememiş olması dolayısıyla, işverenin daha sonra fesih yazısında belirtilmeyen işçinin amirine küfür ettiğini ileri sürmüş olmasının dayanılan fesih sebebinin değiştirilemeyeceği gerekçesiyle sözleşmeyi feshetmek isteyen tarafın, fesih nedeni ile bağlı kalacağını ifade etmiştir<sup>34</sup>. Ancak sözleşmeyi feshetmek isteyen taraf, sonradan ortaya çıkan haklı bir sebebe dayanarak yeniden fesih hakkını kullanabilir<sup>35</sup>.

Geçerli nedene dayanarak sözleşmenin feshedilmesinde, İş K. m. 19'un açık hükmü gereği, işveren fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Fesih sebebinin *açık* olması, fesih sebeplerinin somut olaya indirgenerek ferdileştirilmesi; fesih sebebinin *kesin* olması ise, ileri sürülen fesih sebebi ile bağlılık, yani kesin olarak bir sebebin bildirilmesi ve bu sebebin daha sonra değiştirilemeyeceği anlamına gelmektedir<sup>36</sup>. İş K. m. 25/son fıkrasında, işçinin feshin haklı nedene dayanmadığı iddiasıyla aynı kanunun 18, 20 ve 21'inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabileceği düzenlenmektedir. Anılan

---

<sup>32</sup> Yarg. 9. H.D., 12.06.1997 T., 1997/7706 E., 1997/12598 K., "...İddia, savunma ve dosya içeriğine göre davacı işçinin davalıya ait hurdalıktaki motosikleti alıp tamir ettirmek üzere tamirci dükkânına bıraktığı ancak, bu olaydan sonra davalı işverenin devamsızlıktan dolayı hizmet sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır. Davalı işveren fesih bildiriminde açıkladığı fesih nedeniyle bağlıdır. Bu durumda taraflar arasındaki uyumsuzluk motosiklet olayından sonra davacı işçinin işyerine gelip gelmediği ile ilgilidir. Şayet davacı olaydan sonra gelmiş ve işverenin talimatı uyarınca bekçi tarafından işyerine alınmamışsa devamsızlık olgusuna dayanılmaz. Bu konunun aydınlığa kavuşturulabilmesi için taraf tanıklarının tekrar çağırılarak bu hususun kendilerinden sorulması gerekir. Bunun sonucunda davacının işyerine gelmediği belirlendiği takdirde devamsızlık gerçekleşmiş olduğundan ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir..."; Yarg. 9. H.D., 19.11.2009 T., 2008/10684 E., 2009/32319 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>33</sup> Yarg. 9. H.D., 18.03.1998 T., 1998/2611 E., 1998/5145 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>34</sup> Yarg. 9 H.D., 19.11.2009 T., 2008/10684 E., 2009/32319 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>35</sup> Polatcan/Polatcan, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi*, s. 57.

<sup>36</sup> Gaye Baycık, "İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi", *AÜHFD*, C. 55, S. 1, 2006, s. 116.

hükümde 19'uncu maddeye atıf yapılmamış olsa da, 20 ve 21'inci maddelerin uygulama alanı bulacağı hüküm altına alınmıştır. Söz konusu maddelerin ilk fıkralarında geçerli nedenin bildirilmesi geçerlilik koşulu olarak kabul edildiği için, işveren ancak işçiye bildirmiş olduğu sebebe dayanarak fesih hakkını kullanmış olacak ve bildirmiş olduğu sebep ile bağlı kalacaktır<sup>37</sup>.

### **E. Derhal Fesih Hakkının Önceden Sınırlandırılması veya Kaldırılması**

İş K. m. 24 ve 25, taraflara haklı nedenle iş sözleşmesini sona erdirmeye hususunda takdir yetkisi tanımıştır. Taraflar, sözleşmeyi sona erdirmek için haklı bir neden ortaya çıktığını düşünse bile mutlaka sözleşmeyi feshetmek zorunda değildir. Fesih hakkına sahip olan taraf, bu hakkını kullanabileceği gibi, dilerse de bu hakkından vazgeçebilir. Ancak kanunda sayılan haklı fesih nedenlerinden önceden vazgeçilip vazgeçilemeyeceği tartışmalıdır. Doktrinde, 'kanunda haklı olarak gösterilen bazı nedenlerin haklı sayılmamasının söz konusu olamayacağı; ancak tarafların bazı haklı nedenlerin koşullarını ağırlaştırmalarının mümkün olduğu' görüşü yaygın olarak kabul edilmektedir<sup>38</sup>. O halde kanunda sayılan herhangi bir haklı nedeninin ortadan kaldırılması mümkün olmamakta, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile koşullarının daha da ağırlaştırılması söz konusu olabilmektedir.

Kanunda sayılan haklı nedenler, emredici kurallardan olup, ortadan kaldırılması veya sınırlandırılması da Medeni Hukuk İlkelerine göre mümkün olmamaktadır. TİSGLK'nun 5'inci maddesine göre de, toplu iş sözleşmelerine, kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz. Bununla birlikte iş hukukunda emredici kuralların işçi yararına değiştirilmesi geçerli kabul

---

<sup>37</sup> Baycık, *Fesih Sebebinin Değiştirilmesi*, s. 121.

<sup>38</sup> Oğuzman, *Fesih*, s. 38; Esener, *İş Hukuku*, s. 238; Süzek, *İş Hukuku*, s. 673; Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 229; Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, s. 283.

edilmektedir<sup>39</sup>. İş hukukundaki emredici kurallar, nispi emredici ve mutlak emredici hukuk kuralları olmak üzere ikiye ayrılır ve nispi emredici hukuk kurallarının işçi yararına değiştirilmesi mümkündür<sup>40</sup>. Mutlak emredici hukuk kuralları ise, işçi lehine dahi olsa toplu iş sözleşmesi ile aksinin kararlaştırılması mümkün olmayan kurallardan oluşmaktadır. İş hukukunda, kanun hükümlerinin büyük bir çoğunluğu, işçiyi korumak amacıyla getirildikleri için, nispi emredici kurallardan oluşmakta ve işçi lehine değiştirilmesi mümkün olmaktadır<sup>41</sup>. Böylece işçi için kanunda sayılan haklı nedenler, toplu iş sözleşmesi veya sözleşme ile kural olarak işçi yararına değiştirilebilecektir. Örneğin; Yarg. 9. H.D., vermiş olduğu bir kararında, toplu iş sözleşmesi ile tarafların ardi ardına 2 işgünü göreve gelmemesi halinde sözleşmeyi haklı nedenle feshetmek yerine, işçiye ücret kesme cezasını kararlaştırabileceklerini ve bunun uygulanabileceğini belirtmiştir<sup>42</sup>. Yine aynı yönde Yargıtay, işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması halinde işverenin derhal sözleşmeyi feshetmesi yerine, tarafların toplu iş sözleşmesi ile işçinin söz konusu zararını derhal ödemesi veya bunu taahhüt etmesi ve sendika tarafından da kefil olunması halinde işverenin fesih hakkını kullanamayacağını kararlaştırdığı durumlarda bunun geçerli olacağını ifade etmiştir<sup>43</sup>.

---

<sup>39</sup> Esener, **İş Hukuku**, s. 236; Ömer Ekmekçi, **Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi**, İstanbul, Yılmaz, 1996, s. 62; Süzek, **İş Hukuku**, s. 673.

<sup>40</sup> Ekmekçi, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 62.

<sup>41</sup> Ekmekçi, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 63.

<sup>42</sup> Yarg. 9. H.D. 30.01.1996 T., 1995/26136 E., 1996/1031 K. sayılı kararı, “..İşyerinde uygulanmakta olan Toplu İş Sözleşmesinin ek ceza cetvelinde işçinin 2 gün göreve gelmemesi halinde yevmiye kesme cezası verileceği öngörülmüştür. Bu durumda Toplu İş Sözleşmesi metni dikkate alınarak fesih işleminin haksız olduğunun kabulü ile ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması gerekir. Toplu İş Sözleşmesi hükmü yokmuş gibi 1475 Sayılı İş Kanununun 17/II-f maddesi (şimdi 25/2) uyarınca bu tazminatların reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>43</sup> Yarg. 9. H.D. 11.09.1991 T. 1991/6724 E., 1991/11946 K. sayılı kararı, “.. toplu iş sözleşmesinin 64. maddesinin son paragrafında aynen "komite zarar miktarını ve bunda kusur derecesine göre ne miktarının işçi tarafından tazmini gerektiğini bir zabıt varakası ile tesbit eder. Yaptığı zarar 15 günlük ücretini aştığı bu şekilde tesbit edilen işçinin hizmet aktini işveren derhal feshedebilir. İşçi bu zararı derhal öder veya ödemeyi taahhüt eder ve sendika buna kefil olursa işveren fesih hakkını kullanamaz. (İşçinin ağır ihmali ve bağışlanmaz kusurlu halleri hariçtir.) denilmektedir. O halde davalının zarara

Bununla birlikte toplu iş sözleşmesinin tarafları iş sözleşmesinin feshinin sınırlandırılmasına ilişkin hükümler kararlaştırılseler de, bu hükümler haklı nedenle fesih hakkının kullanılmasını aşırı derecede sınırlayıcı, hakkın özünü ortadan kaldıracı bir nitelik taşımamalıdır<sup>44</sup>.

Diğer taraftan uygulamada sıkça karşılaşılan bir durum da, işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih hakkının kullanılmasının, toplu iş sözleşmesinde öngörülen ve tarafların temsilcilerinden oluşan bir disiplin kurulu kararının varlığına bağlı tutulmasıdır. İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesinden önce, disiplin kurulunun karar vermesine ilişkin yasal bir zorunluluk yoktur, ancak toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılabilir. Sözleşmenin haklı nedenle feshedilebilmesi için, haklı bir neden bulunsa bile, toplu iş sözleşmesi ile disiplin kurulunu kararının alınmasının kararlaştırıldığı durumlarda, disiplin kurulu kararı alınmadan yapılan fesihler haksız fesih hükümlerine tabi olacaktır<sup>45</sup>.

### **III. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılma Koşulları**

Haklı nedenle derhal fesih hakkının kullanılabilmesi için, 3 ayrı koşulun bulunması gerekmektedir. Bunlardan ilki, işçi ve işveren arasında yapılan iş sözleşmesinin sürekli olmasıdır. İkincisi, İş Kanunu'nda sayılan haklı nedenlerden en az birine dayanma zorunluluğudur. Son olarak da haklı nedenle sözleşmeyi feshedecek olan tarafın bu yöndeki fesih beyanında bulunma koşuludur.

---

uğratan kumaşlardan yararlanabileceği kısmın tenzili ile gerçek zararının ve bu zarardan davacıya isabet eden miktarın tesbiti yukarıda anılan toplu iş sözleşmesinin 64. maddesi hükmü de dikkate alınmak suretiyle yapılacak inceleme sonucuna göre bir karar verilmesi gerekir...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>44</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 674.

<sup>45</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 674; Sümer, *İş Hukuku*, s. 107; Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 238; Kaplan, *Fesih Hakkı*, s. 177.



## **A. İş Sözleşmesinin Sürekli Olması**

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebilmesi için, ilk önce taraflar arasında '*sürekli bir iş sözleşmesi*'nin olması gerekmektedir. Sürekli ve süreksiz iş tanımı İş K. m. 10'da belirtilmektedir. Buna göre, nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren işlere *süreksiz iş*, bundan daha fazla devam edenlere ise *sürekli iş* denilmektedir. Maddenin devam eden fıkrasında da İş Kanunu'nda yer alan hangi maddelerin süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerine uygulanamayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu maddeler arasında işçinin ve işverenin haklı nedenle derhal iş sözleşmesini fesih hakkını düzenleyen 24 ve 25'inci maddeleri de yer almaktadır. O halde haklı nedenle fesih hakkının kullanılmasının ilk koşulu olarak sözleşmenin 30 işgününden fazla süren bir iş için yapılmış olması koşulu aranmaktadır. Süreksiz işler için yapılmış bir iş sözleşmesi feshedilmek isteniyorsa, İş Kanunu'nun ilgili maddelerine değil de, Borçlar Kanunu'nun 'haklı sebep ile akdin feshini düzenleyen' 344'üncü maddesi (yeni Borçlar Kanunu m. 435) hükümlerine bakılmalıdır. Burada iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur. Her iki sözleşme de haklı bir nedene dayanarak derhal fesih yoluyla sona erdirilebilir.

## **B. Kanunda Sayılan Haklı Bir Nedenin Varlığı**

Daha önce de ifade edildiği üzere, İş Kanunu'nda haklı neden kavramını tanımlayan bir hüküm yoktur. Bununla birlikte İş K. m. 24'te işçi açısından hangi hallerin haklı neden sayılacağı 'sağlık sebepleri' 'ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri' ve 'zorlayıcı sebepler' olmak üzere 3 grup halinde; m. 25'te de işveren yönünden hangi hallerin haklı neden sayılacağı 'sağlık sebepleri' 'ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri' 'zorlayıcı sebepler' ve 'işçinin gözüne alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim süresini aşması' olmak üzere 4 grup halinde sayılmıştır. Bu maddelerde belirtilen haller sınırlı sayıda sayılmamakta, haklı neden sayılabilecek davranışları önceden ve kesin olarak saptamak mümkün olmamaktadır. Özellikle 'ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri' şeklindeki başlık ile de

bu sayımın sınırlı olmadığı açık olarak görülmektedir<sup>46</sup>. Haklı nedenle sözleşmeyi feshetmek isteyen taraf ise, mutlaka kanunda sayılan veya kanunda sayılan hallere benzer olan haklı nedene dayanmak zorundadır. Yargıtay, verdiği bir kararında işçinin eyleminin yapmış olduğu görev ve işyerindeki sıfatı dikkate alındığında İş K. m. 25/II kapsamına tam olarak girdiğini kabul etmese bile, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan benzer davranışlardan sayılması gerekeceğini içtihat etmiştir<sup>47</sup>.

Sözleşmeyi sona erdirmek isteyen tarafın, kanunda belirtilen haklı nedenlerden birine dayanması yeterlidir; ancak birden fazla nedene de dayanabilir<sup>48</sup>.

### **C. Haklı Nedenle Fesih Beyanında Bulunma**

Taraflar arasında iş sözleşmesi devam ederken, kanunda belirtilen haklı sebeplerden birinin ortaya çıkması halinde, iş sözleşmesi 'kendiliğinden' sona ermemektedir<sup>49</sup>. İş sözleşmesini sona erdiren, haklı sebebi bulunan tarafın bu yöndeki irade beyanıdır<sup>50</sup>. Sözleşme, fesih beyanının (açıklamasının) karşı tarafa vardığı (ulaştığı) anda son bulur. Ayrıca herhangi bir sürenin geçmesi beklenmez. Haklı nedenle fesih hakkını kazanan taraf, bu hakkını kullanmak ve sözleşmeyi sona erdirmek zorunda değildir.

#### **1. Fesih Beyanının Karşı Tarafa Bildirilmesi Gerekir**

Haklı nedenin doğması, sadece sözleşmeyi sona erdirebilme hakkını ve olanağını sağlar, yani fesih hakkını verir. Fesih beyanı ise, bu hakkın kullanılmasıdır

---

<sup>46</sup> Çenberci, *Şerh*, s. 531; Esener, *İş Hukuku*, s. 238; Tunçomağ/Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 205; Kaplan, *İşverenin Fesih Hakkı*, s. 128.

<sup>47</sup> Yarg. 9. H.D., 28.04.1998 T., 1998/2414 E., 1998/7815 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>48</sup> Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 248.

<sup>49</sup> Oğuzman, *Fesih*, s. 36; Esener, *İş Hukuku*, s. 237; Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 247; Dönmez, *Tazminatlar*, s. 381; Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, s. 257.

<sup>50</sup> Sümer, *İş Hukuku*, s. 106.

ve kullanılmasıyla iş sözleşmesi sona ermektedir<sup>51</sup>. Sözleşmenin sona ermesi için, sözleşmeyi feshetmek isteyen tarafın bu yöndeki irade beyanını karşı tarafa bildirmesi veya bu anlamı taşıyan bir davranışta bulunması gerekir<sup>52</sup>. Fesih beyanının karşı tarafa ulaşmasıyla sözleşme sona ermektedir. Karşı tarafa ulaşma (varma) ise; fesih bildiriminin söz konusu tarafın hakimiyet alanına ulaşması anlamına gelir. Örneğin, fesih bildiriminin karşı tarafın ikametgahına götürülüp postaya bırakılması halinde, onun hakimiyet alanına ulaştığı (vardığı) kabul edilir<sup>53</sup>. Sözleşmeye son verme iradesinin karşı tarafa ulaşması yeterli olup, karşı tarafın fesih iradesini öğrenmesi gerekmez. Sözleşme, bu fesih beyanının ulaşma anında son bulacaktır<sup>54</sup>. Yargıtay, işverenin iş sözleşmesini feshettiğine dair fesih yazısını tebellüğ etmekten kaçınan işçinin, fesih beyanını öğrendiği ve bu beyanın karşı tarafa ulaşmasıyla iş sözleşmesinin derhal feshedileceği gerekçesiyle feshin hukuki sonuçlarının aynı gün doğduğunu belirtmiştir<sup>55</sup>. Bununla birlikte Yargıtay, işten çıkarma irade beyanının işçiye tebliğ edilmediği sürece bunun hukuki bir sonuç meydana getirmeyeceğini görüşündedir<sup>56</sup>.

---

<sup>51</sup> Esener, **İş Hukuku**, s. 237; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 257.

<sup>52</sup> Demircioğlu/Centel, **İş Hukuku**, s. 181; Alpagut, **Sözleşme**, s. 176; Dönmez, **Tazminatlar**, s. 382.

<sup>53</sup> Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 154.

<sup>54</sup> Polatcan/Polatcan, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi**, s. 59.

<sup>55</sup> Yarg. 9. H.D. 22.01.1991 T., 1990/12877 E., 1991/402 K., "... İşveren, 2.11.1989'da tazminatını vermek suretiyle işçinin iş ahdini feshetmek istemiş, fakat işçi fesih yazısını tebellüğ etmekten imtina etmiştir. Böylece fesih beyanı 2.11.1989 tarihinde davacıya ulaşmış ve feshin hukuki sonuçları aynı gün hasıl olmuştur. Davacının içeriğini bildiği halde fesih yazısını tebellüğden imtina etmesi iyiniyet kurallarıyla bağdaşmaz..." (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>56</sup> Yarg. 9. H.D., 5.06.1964 T., 3330 E., 3682 K. Polatcan/Polatcan, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi**, s. 60.

## **2. Fesih Hakkını Kazanan Taraf Bu Hakkını Kullanmakta Serbesttir**

İş sözleşmesinin feshi, lehine haklı neden doğan tarafın takdirine bırakılmıştır<sup>57</sup>. Kanun koyucu, 24 ve 25'inci maddelerde '*iş sözleşmesini feshedebilir*' ifadesini kullanarak taraflara isterlerse bu haklarını kullanabileceklerini, kullanmak zorunda olmadıklarını ifade etmiştir. O halde haklı nedenle sözleşmeyi fesih hakkına sahip olan kişi bu hakkını kullanıp kullanmamakta serbest olup sözleşmeyi feshetme iradesi karşı tarafa ulaştıkça, sözleşme derhal sona erecektir.

## **3. Fesih İradesi Açık, Anlaşılır ve Kesin Olmalıdır.**

İş sözleşmesini feshetmek isteyen taraf, bu iradesini açık, anlaşılır ve kesin bir şekilde ortaya koymalıdır. Koşullu, soru şeklinde ya da herhangi bir isteğe dayanak, iş sözleşmesine son verileceğine ilişkin beyanlar geçerli olmaz<sup>58</sup>. Örneğin, ücretin artırılmazsa, iş sözleşmesinin feshedileceğini belirten bir irade beyanı geçerli olmayacaktır. Ayrıca fesih beyanında bulunurken, gerçekleşmemiş bir haklı nedene dayanmak da fesih beyanını geçersiz kılmaktadır.

## **4. Haklı Nedenle Fesih Beyanında Bulunan Taraf Belirlenmelidir**

İş Kanunu'nda, haklı nedenle derhal feshin işçi veya işveren tarafından yapılmasına bağlanan hukuki sonuçlar farklı olduğundan fesih bildirimimin kimin tarafından gerçekleştirildiğinin belirlenmesi önem taşır. İş sözleşmesinin kimin tarafından feshedildiği belirlendikten sonra, sözleşmeyi sona erdiren fesih hakkı da onun tarafından kullanılmış olacak ve buna bağlanan hukuki sonuçlar doğacaktır<sup>59</sup>.

---

<sup>57</sup> Dönmez, *Tazminatlar*, s. 381; Fevzi Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, C.1, Ankara, Şen, 2006, s. 461.

<sup>58</sup> Polatcan/Polatcan, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi*, s. 59.

<sup>59</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 660.

Karşılıklı olarak iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi halinde, feshin hukuki sonucunun tespit edilebilmesi için, karşılıklı bildirilen irade beyanlarından hangisinin daha önce gerçekleştiğinin ve haklı olduğunun belirlenmesi gerekir. Zira, söz konusu sebep, haklı bir sebep değilse veya haklı bir sebebe dayandığı ispat edilememişse, haksız fesih sayılır ve karşı tarafın haklı nedenle sözleşmeyi derhal feshetmesi gündeme gelebilir; böylece tüm hukuki sonuçlar da bu feshe göre tespit edilecektir<sup>60</sup>.

İş sözleşmesinin; haklı neden ortaya çıkmadan önce, süreli fesih bildirim ile feshedilmiş olması, bildirim süreleri içinde haklı sebebin ortaya çıkması halinde derhal fesih bildirim ile sözleşmenin feshi yoluna gidilmesine engel değildir<sup>61</sup>. Yargıtay, bu yönde vermiş olduğu bir kararında, bildirim süresinin sonuna kadar iş sözleşmesinin devam edeceğinden, bu süre içinde işçi veya işverenin haklı nedenle fesih hakkı ortaya çıkarsa, sözleşmeyi derhal feshedebileceklerini belirtmiştir<sup>62</sup>.

#### **IV. Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkının Şekli**

##### **A. Genel Olarak**

Türk hukukunda kanunda aksine bir hüküm yoksa, taraflar istedikleri şekilde sözleşme yapabilirler ve o sözleşmeye son verebilirler. İş Kanunu'nun 25'inci maddesinde işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanmasının şekliyle ilgili açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Genel bir hüküm olarak İş K. m. 109'da "*Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması*

---

<sup>60</sup> Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 248.

<sup>61</sup> Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 248.

<sup>62</sup> Yarg. 9. H.D., 1.03.2004 T., 2003/13738 E., 2004/3488 K., "...Dairemizin yerleşik ve kararlılık kazanan uygulamasına göre, işverence önel verilmeksizin ve ihbar tazminatı peşin ödenmeksizin yapılan fesihlerde, önel süresi içinde işçi lehine oluşacak artışlardan işçinin yararlanması gerekir. Bir başka anlatımla bu tür fesihler önelli fesih gibi kabul edilmektedir. Böyle olunca da ihbar tazminatı ödenmediği sürece iş sözleşmesi önel bitimine kadar devam edecektir. Ayrıca önel süresi içinde taraflarca başka nedenlerle gerçekleştirilecek fesih işlemleri geçerli sayılacaktır...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir...” denilerek kanunda öngörülen bildirimlerin, ilgiliye yazılı olarak yapılması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Ancak bu maddede öngörülen şekil, bir geçerlilik şartı değil, ispat şartıdır<sup>63</sup>. Bu nedenle fesih beyanının geçerli olabilmesi için, yazılı yapılması şart değildir; sözlü, görüntülü yapılan beyanlar da geçerli kabul edilmektedir. Hatta feshin varlığı, ulaştığı kişinin kimi tavır ve davranışlarından örtülü bir şekilde anlaşılıyorsa dahi sözleşmenin feshi geçerli kabul edilmelidir<sup>64</sup>. Ancak hangi şekilde olursa olsun, fesih beyanının herhangi bir şüpheye yer bırakmayacak şekilde belirli ve açık olması gerekir<sup>65</sup>.

Geçerliliğini etkilememekle birlikte, uyuşmazlık halinde herhangi bir ihtilafa yol açmamak için, ispat kolaylığı açısından, beyanın yazılı olarak, fesih iradesi ve dayanılan haklı sebep açıkça gösterilerek yapılması daha uygun olacaktır<sup>66</sup>.

Diğer taraftan, İş K. m. 25 son fıkrasında “İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21’inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.” denilerek iş güvencesinden yararlanan işçiler bakımından 18, 20 ve 21’inci maddeye gidilebileceğini, sözleşmenin feshinde usulü düzenleyen 19’uncu maddeye ise dayanılamayacağı hüküm altına alınmıştır. 19’uncu maddeye göre; “İşveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.” O halde işçi, iş sözleşmesinin feshinde, işverenin fesih bildirimini yazılı yapmadığı gerekçesiyle yukarıda anılan maddeye dayanarak dava açamayacaktır<sup>67</sup>. İşveren haklı nedenle fesih beyanında bulunmak istiyorsa, bunu yazılı yapabileceği gibi sözlü de yapabilecektir. Ancak, işçi feshin geçersizliğini öne sürdüğünde, işveren fesih nedeni

<sup>63</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 662-663; Dönmez, *Tazminatlar*, s. 382; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 154.

<sup>64</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 318; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 154.

<sup>65</sup> Süzek, *Fesih*, s. 14.

<sup>66</sup> Dönmez, *Tazminatlar*, s. 382; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 154.

<sup>67</sup> Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, Yenilenmiş 3. Bs., İstanbul, Legal, 2006, s. 191; Dönmez, *Tazminatlar*, s. 382.

olan haklı nedeni bildirmek ve bunu ispat etmek zorunda kalacaktır<sup>68</sup>. İşveren birden fazla haklı nedene dayansa da, uyuşmazlık söz konusu olduğunda bunlardan birini ispat etmesi yeterli olacaktır. Süzek'e göre, iş sözleşmesinin geçerli nedenle sona erdirilmesinde işverenin açık ve kesin bir şekilde fesih bildirimini yazılı olarak yapılacağını belirten İş K. m. 19, haklı fesih bildiriminde de uygulanmalıdır<sup>69</sup>.

## **B. Yeni Borçlar Kanunu Uygulaması**

Yeni Borçlar Kanunu m. 435/T'e<sup>70</sup> göre ise, taraflardan her biri haklı sebeple sözleşmeyi derhal sona erdirebilir. Bu fıkra düzenlenirken feshin yazılı yapılacağına dair bir ifadeye yer verilmemekle birlikte, fıkranın devam eden cümlesinde sözleşmeyi fesheden tarafın, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorunda olduğu ifade edilmektedir. Yeni Borçlar Kanunu'na göre, fesih sebebi yazılı olarak bildirilmek zorunda olsa da, fesih beyanı yazılı yapılmak zorunda değildir. Dolayısıyla genel hüküm olan Borçlar Kanunu'na baktığımızda, haklı nedenle derhal fesih hakkının şeklinin yazılı yapılmasının geçerlilik koşulu olduğunu söylemek mümkün değildir<sup>71</sup>. O halde gerek m. 25'in, sözleşmenin feshinde işverenin fesih bildirimini yazılı yapmasını düzenleyen m. 19'a atıf yapmaması, gerekse de genel hüküm olan Borçlar Kanunu düzenlemesi karşısında, haklı nedenle derhal fesih bildirimini yazılı yapılması zorunluluğunun olmadığını ifade edebiliriz.

---

<sup>68</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **İş Hukuku**, s. 191.

<sup>69</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 662-663.

<sup>70</sup> Bu maddede yer alan sözleşmeyi fesheden tarafın fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorunda olması ifadesi yeni bir ifade olup, yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda karşılığı yoktur.

<sup>71</sup> Nurşen Caniklioğlu, İstanbul Barosu&Galatasaray Üniversitesi tarafından 3-4 Haziran 2011 tarihinde düzenlenen '**İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**' Konulu Seminer, İstanbul, 2011.

## V. Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkında İspat Yükü

İş Kanunu'nda açıkça iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi halinde ispat yükünün hangi tarafa ait olacağı belirtilmemiştir. Ancak doktrinde kabul edilen yaygın görüşe göre; ispat yükü, haklı nedenle sözleşmeyi fesheden tarafa aittir<sup>72</sup>. Genel olarak İş K. m. 25'te sayılan durumların var olması halinde, kendisinden sözleşmeyi sürdürmesi beklenmeyen taraf, dayandığı haklı sebebini ve varlığını ispat etmek zorundadır. Yargıtay, davacı işçinin, haklı sebep olmaksızın işten çıkarıldığını ileri sürdüğü durumlarda, ispat yükünün iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini iddia eden davalı işverene ait olduğunu belirtmekte<sup>73</sup> ve yine aynı şekilde diğer kararlarında iş sözleşmesinin haklı olarak feshedildiği ve fesih sebeplerini ortaya koyarak kanıtlamak yükünün işverene ait olduğunu ifade etmektedir<sup>74</sup>.

Diğer taraftan, bir davada taraflar ispat yükünü dikkate almadan delil gösterebilirler. Bu delillerle davayı sonuçlandırabilmek mümkünse, artık ispat yükü söz konusu olmayacaktır; ancak taraflarca getirilen deliller, mahkemede bir kanaat oluşturmuyorsa ispatı gereken hususlar hakkında ispat yükü gündeme gelecektir<sup>75</sup>. Dayanılan haklı sebebin var olup olmadığının ispatlanamaması halinde ise, fesih geçersiz değil, haksız olacaktır<sup>76</sup>. Yargıtay, işçinin işverenin diğer işçilerine sataşması durumunda, işçinin şeref ve namusa yönelik sözler söylemesi ve iş arkadaşları ile işyerinin disiplin ve ahengini bozacak davranışlarda bulunması,

---

<sup>72</sup> Sümer, **İş Hukuku**, s. 107; Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 170; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 261; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 154; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 382.

<sup>73</sup> Yarg. 9. H.D. 14.12.2004 T. 2004/3152 E., 2004/27742 K.; Yarg. 9. H.D. 13.03.1996 T., 1996/11376 E., 1996/13766 K., "... Hizmet aktinin haklı nedenlerle feshedildiğinin ispat külfeti davalı işverene düşmekte..."; Yarg. 9. H.D., 21.03.2000 T., 1999/20240 E., 2000/3148 K., "...İş akdini haklı nedenle feshettiğini kanıtlama yükü işverene aittir...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>74</sup> Yarg. 9. H.D. 14.12.2004 T. 2004/3152 E., 2004/27742 K., "...Öncelikle belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin ispatı, davalı işverene aittir. Davalı işverenin bu yöndeki savunmaları üzerinde durulmaksızın davacının davasını ispatlayamadığı gerekçesiyle davaya konu ihbar ve kıdem tazminatlarının reddine karar verilmesi hatalı olmuştur..."; Yarg. 9. H.D. 22.06.1993 T., 1993/15079 E., 1993/1083 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>75</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 382-383; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 261.

<sup>76</sup> Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 262.



amirlerine ve çalışma arkadaşlarına zorluk çıkarması sebebiyle, işveren iş sözleşmesinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışlar nedeniyle haklı sebeple feshedildiği savunmasında bulunmasına rağmen feshin haklı ve geçerli nedenle yapıldığı hususunu ispat edememesi karşısında, işçinin işe iade talebinin kabulüne karar verilmiştir<sup>77</sup>.

---

<sup>77</sup> Yarg. 9. H.D. 06.02.2006 T., 2005/39001 E., 2006/2268 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞVERENİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH SEBEPLERİ

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshi İş Kanunu'nda işçi ve işveren açısından ayrı ayrı düzenlenmiştir. İş K. m. 24'te işçinin, m. 25'te de işverenin haklı fesih nedenleri sayılmıştır. Buna göre işçinin haklı fesih sebepleri 'sağlık sebepleri' 'ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri' ve 'zorlayıcı sebepler' olarak 3 başlık altında toplanmış; işverenin haklı nedenle fesih sebepleri ise bu 3 gruba ek olarak 'işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim süresini aşması' hali eklenmiş ve 4 başlık altında düzenlenmiştir. Kanunda haklı neden olarak nitelendirilen söz konusu bu haller ortaya çıktığında, fesih hakkına sahip olan taraftan sözleşmeye bağlılığı (ahde vefa – pacta sunt servanda) beklenemez<sup>1</sup>. Sayılan bu sebeplerden sadece birinin gerçekleşmiş olması haklı nedenle fesih hakkının kullanımı açısından yeterlidir ve taraflardan birinin haklı sebeple iş sözleşmesini feshedebilmesi için bu maddede sayılan sebeplerden birine dayanması zorunludur.

Ancak taraflara iş sözleşmesini derhal fesih hakkı veren sebepler yalnız İş K.'nda gösterilenlerle sınırlı değildir<sup>2</sup>. Örneğin, kanun dışı grev yapılması halinde, işveren, böyle bir grevin yapılması kararına katılan veya böyle bir greve katılmaya veyahut devamı teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini derhal, herhangi bir ihbara gerek bulunmadan ve herhangi bir tazminat ödemeye mecbur olmadan feshedebilir. Yine aynı şekilde işçiler de işverenin kanun dışı lokavtta bulunması halinde haklı nedenle iş sözleşmelerini derhal sona erdirebilirler. İşveren bakımından iş sözleşmesinin feshini haklı kılan nedenler, TİSGLK m. 45'in yanında Den. İş K. m. 14, Bas. İş K. m. 11-12 ve BK m. 344'te de (yeni BK m. 435) düzenlenmiştir.

---

<sup>1</sup> Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 587.

<sup>2</sup> Sümer, *İş Hukuku*, s. 107.

Anılan kuralların nisbi emredici kurallar olduğunu ve bu kurallarda işçi lehine değişiklik yapılabileceğini; ancak tarafların derhal fesih hakkını sözleşmeler ile bütünüyle ortadan kaldırmasının mümkün olmadığını bir kez daha vurgulayalım. Taraflar iş sözleşmesinin feshinde, fesih yerine başka bir disiplin yaptırımının uygulanmasını da kararlaştırabilirler<sup>3</sup>.

Son olarak belirtmemiz gerekir ki, işveren fesih hakkını, MK m. 2'ye göre 'dürüstlük kuralına' uygun bir şekilde kullanmalıdır<sup>4</sup>.

## I. Sağlık Sebepleri

İş Kanunu m. 25'te, işverenin haklı nedenle derhal fesih nedenlerinden ilk grubunu 'sağlık sebepleri' oluşturmaktadır. Bunlar, işçinin kendi kusuruyla hastalanması veya sakatlanması halinde devamsızlıkta bulunması, kendi kusuru olmaksızın hastalık veya sakatlığa uğraması ile işçinin hastalığının tedavi edilemeyecek nitelikte olması ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu sağlık kurulunca saptanması halleridir. İşverenin sağlık sebeplerine dayanarak iş sözleşmesini derhal haklı nedenle feshetmesi hallerinde işçi, koşulları sağlaması halinde kıdem tazminatına hak kazanabilecek ancak ihbar tazminatı söz konusu olmayacaktır<sup>5</sup>. İşverenin sağlık sebebine dayanarak işçinin sözleşmesine son vermesinin temelinde işçinin hasta olması değil, iş görme borcunu ifa edememesi yani devamsızlığı yatmaktadır. Ancak işçinin işyerinde çalışmasında sakınca olan hallerde bu durumun sağlık kurulunca saptanması durumunda işçinin devamsızlığı aranmayacak, alınan rapor fesih için haklı sebep teşkil edecektir.

<sup>3</sup> Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 164; Sümer, **İş Hukuku**, s. 107.

<sup>4</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 137; Kılıçoğlu, **İş Kanunu Yorumu**, s. 284.

<sup>5</sup> Yarg. 9. H.D. 26.06.1996 T., 36591/14418, “..Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçinin işçiye düşkünlüğü nedeniyle sık sık rahatsız olup rapor aldığı bir gerçek olup, davalı işverenin 1995 havale tarihli cevap dilekçesinde de bu eylemin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/I-a (şimdi 25) maddesi kapsamına girdiği kabul edilmiş bulunmaktadır. Bu halin 14. madde uyarınca kıdem tazminatına hak kazandıracak bir fesih nedeni olduğu açıktır. Böyle olunca gerçekleşen kıdem tazminatı isteğinin hüküm altına alınması gerekirken reddine karar verilmiş olması hatalıdır..”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

Sağlık sebepleri düzenlenirken hastalığın veya sakatlığın işçinin kusuruna dayanıp dayanmamasına göre farklı düzenlemeler getirilmiş, kadın işçinin gebeliği ayrıca ele alınmıştır.

## **A. İşçinin Kendi Kusuruyla Hastalık veya Sakatlığa Uğraması**

İş K. m. 25/I-a'ya göre; “İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla sürmesi” halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal sona erdirebilecektir. Burada işveren tarafından iş sözleşmesinin sona erdirilmesindeki asıl sebep, işçinin işe devamsızlığıdır. İşçinin kendi kusurundan kaynaklanan hastalığa veya sakatlığa uğraması söz konusu olabilir; ancak işçi işe gitmeye devam ediyor ve görevlerini aksatmadan yerine getiriyorsa, işveren haklı nedenle iş sözleşmesini feshedemeyecektir. İşverenin iş sözleşmesini feshedebilmesi için, işçinin söz konusu sebeplerden dolayı ardı ardına üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla devamsızlıkta bulunması gerekir.

İşçinin kusuruyla hastalık veya sakatlığa uğraması halinde, haklı fesih nedeninden söz edebilmek için, şu üç unsurun bir arada bulunması gerekir:

- İşçi bir hastalık veya sakatlığa uğramalıdır,
- Hastalık veya sakatlık, işçinin kastından yahut derli toplu olmayan yaşayışından veya içkiye düşkünlüğünden doğmalıdır,
- İşçi bu sebeple kanunda belirtilen süreler kadar devamsızlıkta bulunmalıdır.

## 1. İşçi Bir Hastalık veya Sakatlığa Uğramalıdır

İşçinin sözleşmesine bu bent uyarınca haklı nedenle son verilebilmesi için, işçinin kendi kusuruyla bir hastalık veya sakatlığa uğramış olması gerekmektedir. ‘İşçinin sakatlığa uğraması’ ifadesi ile işçinin kendi kusurundan oluşan kaza neticesinde meydana gelecek yaralanmalar ifade edilmektedir<sup>6</sup>. Ancak, hastalığın veya sakatlığın türü, nasıl gerçekleştiği önemli değildir. İşçinin iş kazası<sup>7</sup> sonucu sakat kalmasında sakatlık olgusu gerçekleşebileceği gibi, normal bir hastalık gibi meslek hastalığına<sup>8</sup> yakalanmasında da sakatlık olgusu gerçekleşmiş olabilir<sup>9</sup>. Kanunda sayılan bu üç halin (işçinin kastı-derli toplu olmayan yaşayışı-içkiye düşkünlüğü) sonucunda ortaya çıkan hastalık veya sakatlık neticesinde de işçinin iş kanunda belirtilen sürelerde devam edememesi halinde işverenin haklı nedenle fesih hakkı gündeme gelecektir.

## 2. Hastalık veya Sakatlık, İşçinin Kastından yahut Derli Toplu Olmayan Yaşayışından veya İçkiye Düşkünlüğünden Doğmalıdır

Maddeye göre, işçinin kusurlu davranışları 3 noktada toplanmıştır:

- İşçinin kastı,
- İşçinin derli toplu olmayan yaşayışı,

---

<sup>6</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 137.

<sup>7</sup> İş hukuku açısından iş kazası, işverenin kendisine yüklenen yükümlülükleri yerine getirmemesinden doğan kaza olarak tanımlanmakta olup, iş hukuku anlamındaki her kaza Sosyal Sigortalar Kanunu bakımından da iş kazası olarak nitelendirilebilir. Ancak Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında her iş kazası, iş hukuku bakımından iş kazası olarak nitelendirilemez. Konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz., A. Can Tuncay/Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları**, İstanbul, Legal, 2009, s. 263-274; Fuat Bayram, **Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**, İstanbul, Beta, 2008, s. 221-224.

<sup>8</sup> Meslek hastalığı, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık ruhi arıza halleri olarak tanımlanmaktadır. Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 274; Bayram, **İş Sağlığı**, s. 225.

<sup>9</sup> Ercan Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, C.1, Güncelleştirilmiş ve Geliştirilmiş 3. Bs., Ankara, Seçkin, 2008, s. 1128.

- İşçinin içkiye düşkünlüğü.

O halde işçinin her türlü kusuru değil, kasdı veya derli toplu olmayan yaşayışı ya da içkiye düşkünlüğü nedeniyle hastalanması veya sakatlanması sonucunda kanunda belirtilen süreler kadar devamsızlığı halinde haklı nedenle fesih hakkı gündeme gelecektir. Bu haller ayrıca işçinin işe devamını engellemiş ve devamsızlığın (işçi raporlu olsa dahi) ardı ardına 3 işgünü veya bir aylık süre içinde 5 işgününden fazla sürmüş olması gerekmektedir. Örneğin, işçinin içkiye düşkünlüğü sebebiyle işe gelmeyerek devamsızlık yapması halinde, bu devamsızlığın ardı ardına üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla sürmesi durumunda işveren haklı nedenle fesih hakkına sahip olacaktır. İşçinin hastalık veya sakatlığa yol açan olayı bilerek ve isteyerek gerçekleştirmesi gerekir. İşçinin derli toplu olmayan yaşantısı ile içkiye düşkünlüğü de başlı başına fesih nedeni olmayıp, bu durumların, işçiyi hastalığa veya sakatlığa yöneltmesi gerekir<sup>10</sup>.

### a. İşçinin Kasdı

İşçinin kasdından maksat; işçinin hastalık veya sakatlığa yol açan olayı bilerek ve isteyerek gerçekleştirmesidir<sup>11</sup>. İşçinin kasden sakatlığa uğraması, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu<sup>12</sup> kapsamında 'iş kazası'<sup>13</sup> olarak nitelendirilebilir; ancak bu durumun iş kazası olması işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshine engel değildir<sup>14</sup>. İş kazasının ortaya çıkmasında işçinin kast dışında,

---

<sup>10</sup> Yarg. 9. H.D. 29.05.2008 T., 2007/21554 E., 2008/12960 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>11</sup> Oğuzman, **Fesih**, s. 93; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 352; Süzek, **İş Hukuku**, s. 633.

<sup>12</sup> 26200 sayı ve 16.06.2006 tarihli R.G.; Kanun No: 5510.

<sup>13</sup> İş kazasının unsurları; sigortalı olma, kazaya uğrama, uygun illiyet bağı bulunması ve sigortalının bedence veya ruha bir zarara uğramasıdır. Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 263-274.

<sup>14</sup> Münir Ekonomi, **İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku**, 2. Bs., İstanbul, 1980, s. 187; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 352, dn. 341; Haluk Hadi Sümer, "Yargıtay Kararlarının Işığında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi", **Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan**, Ankara, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, 1998, s. 203.

ihmali söz konusu ise veya işverenin kusuru sonucunda iş kazası meydana gelmişse, işveren artık bu hükme dayanarak iş sözleşmesini feshedemeyecektir<sup>15</sup>.

Söz konusu bentte sadece ‘kast’ kelimesinin kullanılmış olması, hastalık veya sakatlığın kasta ulaşmayan kusur derecelerinden birinden doğması halinde bu hükmün dışına kalacağını göstermektedir<sup>16</sup>. Kasdi olmayan kusurlar, yani ihmal veya tedbirsizlik bu hükmün dışında kalmaktadır; çünkü burada bilinç ve iradenin tam bir yönelimi yoktur<sup>17</sup>. İşçinin kendi kastı ile hastalanmasına veya sakatlanmasına örnek olarak işçinin intihara teşebbüs etmesi verilebilir<sup>18</sup>. İşçi bu teşebbüs sonucunda hastalanır veya sakat kalırsa, bu sebeple devamsızlığı kanunda belirtilen süreleri aşması halinde işverenin haklı fesih hakkı gündeme gelecektir.

Maddenin devam eden fıkrasında (m. 25/I-b) ‘(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde..’ şeklinde ifade edilerek kasta varmayan tüm kusurlu devamsızlık hallerinin (b) alt bendinden sonra gelen fıkra kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır<sup>19</sup>. O halde ağır ihmal söz konusu olduğunda (a) alt bendinde kasta birlikte değerlendirilemeyecektir.

Halbuki 1475 sayılı eski İş Kanunu m. 17/I (b) alt bendinin devam eden fıkrasında “işçinin kendi kusuruna yükletilemeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde...” ifadesine yer verilmiş ve işçinin ağır ihmali sonucu hastalanması veya sakatlanması halinde hangi hüküm ile birlikte değerlendirileceği hususunda tartışmalar söz konusu olmuştur. ‘Ağır ihmalin’in kast ile birlikte mi

---

<sup>15</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 352, dn. 341; Sümer, *Devamsızlık*, s. 203.

<sup>16</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 352; Mollamahmutoglu, *İş Hukuku*, s. 619; Nurşen Caniklioglu, *Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi*, İstanbul, Beta, 2002, s. 238; Hediye Ergin, *Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi*, İstanbul, Beta, 2009, s. 107.

<sup>17</sup> Mustafa Kılıçoğlu, *4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması*, Ankara, Ayhan, 2005, s. 269; Caniklioglu, *Hastalık ve Sakatlık*, s. 239.

<sup>18</sup> Bülbül, *Geçerli Neden-Haklı Neden*, s. 90.

<sup>19</sup> Mollamahmutoglu, *İş Hukuku*, s. 619.

değerlendirileceği yoksa işçinin kendi kusuruna yükletilemeyen bir duruma mı gireceği belirsizdi. Ancak 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle, m. 25/I (b) alt bendinden sonra gelen fıkrada, eski metinden farklı olarak 'işçinin kendi kusuruna yükletilemeyen' ifadesi çıkarılarak "(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde..." ifadesine yer verilmiş ve bu şekilde kasta ermemiş tüm kusurlu devamsızlıkların ve aynı şekilde ağır ihmalin de (b) alt bendinden sonra gelen fıkra ile birlikte değerlendirilmesi gerektiği, (a) alt bendi kapsamında kastla birlikte değerlendirilemeyeceği açığa kavuşturulmuştur<sup>20</sup>.

## **b. İşçinin Derli Toplu Olmayan Yaşayışı**

İşçinin derli toplu olmayan yaşayışından maksat, işçinin derbeder hayat sürmesi, normal olmayan başıboş ve düzensiz yaşayışı, aşırı derecede safahata düşkünlüğüdür<sup>21</sup>. Kural olarak işçinin işyeri dışındaki özel yaşamı iş ilişkisini etkilemez ise de; çalışma gücünü, iş verimini etkiliyorsa bu bent kapsamında işverene haklı fesih hakkı verecektir<sup>22</sup>. Derli toplu olmayan yaşayış kavramı, büyük ölçüde hakimın takdirine bırakılacak, somut olaya ve günün şartlarına göre değişiklik gösterecektir. Aşırı derecede alkol, uyuşturucu madde kullanımı kadar, aşırı derecede cinsel istekte bulunma da bu maddenin kapsamında sayılmalı ve işçinin aşırı cinsel ilişkide bulunma sonucunda *AIDS* gibi önemli bir hastalığa yakalanması sebebiyle devamsızlıkta bulunması da, işverene iş sözleşmesini bu madde kapsamında derhal feshetme yetkisini vermelidir<sup>23</sup>. Yargıtay, derli toplu olmayan yaşayışından dolayı

<sup>20</sup> Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 619.

<sup>21</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 352; Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 619; Akyiğit, *Şerh*, s. 1129; Caniklioğlu, *Hastalık ve Sakatlık*, s. 240.

<sup>22</sup> Caniklioğlu, *Hastalık ve Sakatlık*, s. 240; Ergin, *Sağlık Nedeniyle Sona Erme*, s. 109.

<sup>23</sup> Şükran Ertürk, "İşçinin Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 4, S. 2, 2002, s. 3, (Çevrimiçi) <http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/DergiMiz4-2/PDF/erturk1.pdf>, Erişim Tarihi: 3 Şubat 2011; Akyiğit, *Şerh*, s. 1129.



mevcut olan rahatsızlığı hastalığa dönüşen ve devamsızlığı bulunan işçinin iş akdinin feshinin haklı olduğunu belirtmiştir<sup>24</sup>.

### c. İşçinin İçkiye Düşkünlüğü

İş K. m. 25/I-a fıkrasında son olarak işçinin, içkiye düşkünlüğünden doğacak hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde bu sebeple doğacak devamsızlığın işverenin haklı nedenle fesih hakkına yol açacağı düzenlenmektedir. İşçinin içkiye düşkünlüğünden anlamamız gereken, “iptila” tutkunluk derecesinde aşırı alkol bağımlılığı, alkollü içki içmeyi vazgeçilmez derecede alışkanlık haline getirmenin kastedildiğidir<sup>25</sup>. Olağan kullanımının dışında alkolün, işçinin yaşamında önemli yer tutması, içki kullanımında süreklilik sonucu işçinin siroz hastalığına yakalanması veya karaciğerinin ağır hasar görmesi sonucu işçinin devamsızlığı halinde işverenin haklı nedenle fesih hakkı gündeme gelebilecektir<sup>26</sup>. O halde alkolik olmayan, arada sırada alkol tüketenler bu fıkra kapsamında değerlendirilmeyecek, sarhoş olma durumu ile alkoliklik ayrı tutulacaktır<sup>27</sup>. Örneğin, içkiye aşırı düşkünlüğü olmayan biri, nadiren tükettiği alkol sonrasında alkol komasına girerse ve bu nedenle iş devamsızlığı söz konusu olursa, bu hüküm kapsamında değerlendirilmemesi gerekir.

---

<sup>24</sup> Yarg. 9. H.D. 23.03.1998 T., 1998/2282 E., 1998/5620 K., “...Davacı, davalıya ait işyerine özürölüler kontenjanından alınmış ve bu hizmeti 1986 yılında başlamıştır. 25.3.1996 tarihinde davacının isteği üzerine kendisine 5.5.1996 tarihinde bitmek üzere ücretsiz izin verilmiştir. Ancak davacı izin süresi, sona erdikten sonra işyerine dönmemiştir. İş akdi bu yönden 9.5.1996 tarihinde davalı işverenlikçe feshedilmiştir. Dosya içinde bulunan sağlık kurulu raporunda "Oligofreni" adı verilen zihinsel bir rahatsızlığı olduğu belirlenmektedir. Keza bu raporda, hastalığın sürekli olduğu ve başkalarının direktifi altında hafif işlerde çalıştırılacağı açıklanmıştır. ... Davacının derli toplu olmayan yaşayışından dolayı mevcut olan rahatsızlığının hastalığa dönüştüğü ve devamsızlığının ardı ardına üç işgününden fazla sürdüğü; davacı, iddiası sağlık raporu ve tüm dosya içeriğinden ortaya çıkmaktadır...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>25</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 352; Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, s. 619; Ertük, **Hastalık Sebebiyle Fesih**, s. 3; Akyiğit, **Şerh**, s. 1129; Sümer, **Devamsızlık**, s. 204; Ergin, **Sağlık Nedeniyle Sona Erme**, s. 111.

<sup>26</sup> Kılıçoğlu, **İş Kanunu Yorumu**, s. 269.

<sup>27</sup> Sümer, **Devamsızlık**, s. 204, bkz., dn. 12; Canıklıoğlu, **Hastalık ve Sakatlık**, s. 241-242.

Yargıtay'a göre; "Alkolizm, bireyin beden ve ruh sağlığını, aile, sosyal ve iş uyumunu bozacak derecede sık ve fazla alkol alma ve alkol alma isteğini durduramama ile beliren bir bozukluktur"<sup>28</sup>. İşçi, alkole olan aşırı bağımlılığı sonucunda alkol kullanımını azaltamıyor veya alkol kullanımından vazgeçemiyorsa devamsızlığı kanunda belirtilen süreleri aştığı takdirde işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır. Söz konusu hükümde sadece 'işçinin içkiye düşkünlüğünden' söz edilmekte, ancak uyuşturucu madde örneğın esrar, eroin ve morfin kullanımından, bu maddelere olan bağımlılıktan bahsedilmemektedir. Söz konusu uyuşturucu maddelerin, insan sağlığına alkolden daha fazla zarar verdiği, hatta ölüme kadar giden ciddi hayati tehlikelere yol açtığı ortadadır. O halde yine işçinin bu maddelere olan düşkünlüğünden bağımlılığından dolayı derli toplu bir hayat sürdürmesi imkânsızdır ve bu sebeple devamsızlığı söz konusu olursa İş K. m. 25/I (a) alt bendi uygulama alanı bulacaktır<sup>29</sup>. Yargıtay içkiye olan düşkünlüğü sonucu sıkça rapor alan bir işçinin iş sözleşmesinin feshinin haklı olduğunu ifade etmiştir<sup>30</sup>.

---

<sup>28</sup> Yarg. 9. H.D., 21.04.2008 T., 2007/31257 E., 2008/9580 K. "İşçinin tıbbi anlamda hastalık olarak nitelendirilebilecek alkol bağımlılığı varsa, hastalığa dayalı işçinin yetersizliğinden kaynaklanan feshin ilkeleri uygulanmalıdır. Alkolizm, bireyin beden ve ruh sağlığını, aile, sosyal ve iş uyumunu bozacak derecede sık ve fazla alkol alma ve alkol alma isteğini durduramama ile beliren bir bozukluktur. Bir başka anlatımla, aşırı ve sürekli alkol tüketimine olan fiziksel ve pisişik bağımlılığı sonucunda, durumunu en iyi şekilde anlamasına rağmen alkol kullanımından vazgeçememe veya azaltamama, alkolizm olarak kabul edilir. İşçinin davranışlarına dayalı fesih sebebi açısından, işçinin alkol bağımlılığı söz konusu değildir. Bir başka anlatımla, işçinin davranışlarına dayalı fesihte, işçinin alkol tüketimi, hastalık derecesinde değildir. İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüğünün alkol kullanımı nedeniyle ihlali, alkol bağımlılığına dayanmıyorsa, işçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi söz konusu olur...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>29</sup> Sümer, **Devamsızlık**, s. 204.

<sup>30</sup> Yarg. 9. H.D. 26.06.1996 T., 1996/36591 E., 1996/14418 K., "...Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçinin içkiye düşkünlüğü nedeniyle sık sık rahatsız olup rapor aldığı bir gerçek olup, davalı işverenin 1995 havale tarihli cevap dilekçesinde de bu eylemin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/I-a (şimdi 25) maddesi kapsamına girdiği kabul edilmiş bulunmaktadır. Bu halin 14. madde uyarınca kıdem tazminatına hak kazandıracak bir fesih nedeni olduğu açıktır. Böyle olunca gerçekleşen kıdem tazminatı isteğinin hüküm altına alınması gerekirken reddine karar verilmiş olması hatalıdır...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

#### **d. İşçi Bu Sebepile Devamsızlıkta Bulunmalıdır**

Yukarıda sayılan haller sonucunda hastalanan veya sakatlanan işçinin, iş akdinin haklı nedenle feshedilebilmesi için, kanunda belirtilen süreler kadar devamsızlığının bulunması gerekir. Bu süreler kanunda açıkça belirtilmiştir. İşçinin işe devamsızlığı ardı ardına üç işgünü olmalı veya bir ayda beş işgününden fazla sürmelidir.

Üç işgünü devamsızlık ardı ardına olmalıdır ve üç işgünü devamsızlık yapma sözleşmenin haklı feshi için yeterli olacaktır. Devamsızlığın bir ayda beş işgününden fazla sürmesinde ise, devamsızlıktan söz edebilmek için işçinin devamsızlığının beş işgünü aşması gerekmekte olup, Kılıçoğlu'na göre altıncı günün tamamlanması gerekmemektedir<sup>31</sup>. Ancak kanaatimizce devamsızlığın 'tam gün' olarak hesap edilmesi gerekeceğinden işçinin devamsızlığının bir ayda en az altı işgünü olması gerekmektedir. Söz konusu süreler kadar devamsızlığı bulunmayan işçinin iş sözleşmesini işveren, sırf işçinin derli toplu olmayan yaşayışından veya içkiye aşırı düşkünlüğünden dolayı bu hükme dayanarak haklı nedenle feshedemez.

Devamsızlık için söz konusu olan günler 'işgünleri' olup; işçinin çalışmadığı kanuni ve akdi tatil günleri sürenin hesabında dikkate alınmaz<sup>32</sup>. İşgünü kavramı da o işyeri ve işçi temel alınarak düşünülmeli ve bu ana denk gelen devamsızlığın "tam işgünü" olması aranmalıdır. Şöyle ki, bir iki saat veya yarım gün işe gelmeme halinde bu bent kapsamında bir devamsızlıktan söz edilemeyecektir<sup>33</sup>.

Ayrıca maddede geçen bir aylık süreyi, 'devamsızlığın ilk gününden itibaren geçecek 30 günlük süre' olarak değerlendirmemiz doğru olacaktır. O halde bir aylık süre, takvim ayı değil, ilk devamsızlıktan ileri doğru veya son devamsızlıktan geriye

---

<sup>31</sup> Kılıçoğlu, *İş Kanunu Yorumu*, s. 269-270.

<sup>32</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 353; Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 620; Sümer, *Devamsızlık*, s. 205.

<sup>33</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1129.

doğru bir aylık dönemi kapsayan süredir<sup>34</sup>. Bir aylık süre, son devamsızlık gününden geriye doğru hesaplanarak bulunacaktır. Örneğin, içkiye aşırı düşkün olan işçi, alkol komasına girerek işe gitmemiş ve ilk devamsızlığını 14 Nisan'da yapmışsa, 14 Mayıs'a kadar işçinin bu sebeple devamsızlığı 5 işgünü aştığı takdirde, işveren bu sebebe dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Çalışılmayan tatil günleri ise, devamsızlık süresinin saptanmasında dikkate alınmamalıdır<sup>35</sup>.

## **B. İşçinin Kusuru Olmaksızın Hastalık veya Kazaya Uğraması**

İş K. m. 25/I (b) alt bendinin devamına göre, '*(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17'nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar..*' Kanun koyucu burada yukarıda belirtilen işçinin kusuru ile hastalanması veya sakatlığa uğraması hallerinden daha uzun devamsızlık süreleri öngörmüştür. O halde işçinin kusuru olmaksızın hastalanması veya kaza geçirmesi halinde bildirim sürelerini altı hafta aşan bir devamsızlık söz konusu olduğunda, işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır. Kanun koyucu, işçinin kusuru olmaksızın hastalanması veya kazaya uğraması halinde, işverenin fesih hakkını kullanabilmesi için birtakım sürelerin geçmesini zorunlu kılmış ve böylece işçiyi koruyucu hüküm elde edilmiştir<sup>36</sup>.

İş K. m. 17'de, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, sözleşmeyi feshetmek isteyen tarafın bu durumu karşı tarafa kıdemine göre hesaplanacak sürelerle uymak şartıyla bildirmesi gerektiği düzenlenmiştir. Örneğin, bildirimli fesih halinde işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan bir işçi için, bildirim diğer tarafa

<sup>34</sup> Müjdat Şakar, **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 5. Bs., Ankara, Yaklaşım, 2010, s. 464; Akyiğit, **Şerh**, s. 1129.

<sup>35</sup> Sümer, **Devamsızlık**, s. 205; Akyiğit, **Şerh**, s. 1130.

<sup>36</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 135.

yapılmasından başlayarak dört hafta sonra iş sözleşmesi feshedilmiş sayılır. Bu maddede belirtilen bildirim süreleri, devamsızlığın bir ölçüsü olarak kullanılmaktadır<sup>37</sup>. İşçinin kıdemine göre hesaplanacak yukarıdaki bildirim sürelerine eklenecek altı hafta sonunda işçi devamsızlığına devam ederse, yani devamsızlık, bildirim süresi + altı haftayı geçerse işveren haklı nedenle fesih hakkını kullanabilecektir. Nitekim Yargıtay, işçinin rapor süresinin bildirim süreleri+altı haftayı aşması halinde işverenin iş sözleşmesini feshetmesinin haklı olduğunu ifade etmiş olup<sup>38</sup>; işçinin kendi kusuruna yükletilemeyen hastalığı nedeniyle, devamsızlığı dahi olmadan işverenin iş sözleşmesini feshetmesinin ise haksız olduğunu belirtmiştir<sup>39</sup>.

Burada sözleşmenin belirli veya belirsiz olmasının bir önemi yoktur. Söz konusu fesih sebebi belirli süreli iş sözleşmelerinde de gerçekleşebileceğinden m. 17'deki bildirim önelleri, belirli süreli iş sözleşmelerinde de devamsızlığın hesabında dikkate alınacaktır. İşçinin kusuru dışında hastalık veya kazaya uğraması sebebiyle

---

<sup>37</sup> Şakar, **Yorum**, s. 465.

<sup>38</sup> Yarg. 9.H.D. 29.01.2004 T., 2004/500 E., 2004/1490 K., "...Davacının hizmet akdinin feshinin, 4857 sayılı Yasanın 25/1. maddesi gereğince rapor sürelerinin aynı Yasanın 17. maddesindeki bildirim sürelerini altı hafta aşması nedenine dayandırıldığı ve kıdem tazminatının da kendisine ödendiği anlaşılmaktadır. Davacının ardi ardına aldığı rapor 130 günün üzerindedir. Dosya içeriğinden davalının feshinin Yasanın 25/1. maddesindeki koşullara uygun düştüğü anlaşılmaktadır...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>39</sup> Yarg. 9. H.D. 04.05.1999 T., 1999/4497 E., 1999/8393 K., "...Davacı işçi davalıya ait işyerinde çalışırken kalp rahatsızlığından dolayı ağır işlerde çalıştırılmaması gerektiği şeklindeki doktor raporunu, işverene ibraz ederek hafif işlerde çalıştırılmasını istemiş; davalı işveren işyerinin ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı bir yer olduğunu bildirmek suretiyle, disiplin kurulu kararı doğrultusunda sözleşmenin feshi yoluna gitmiştir. İhbar tazminatı isteğiyle açılan dava İş Kanunu'nun 17. maddesinin (şimdi 25) sağlık sebepleri bendinde öngörülen hükümler uyarınca Mahkemece isteğin reddine karar verilmiştir. "Sağlık sebepleri" olarak anılan 17. maddede öncelikle iki konu üzerinde durulmuştur. Bunlardan birincisi, işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalık ya da sakatlık halidir ki, yasa koyucu burada 3-5 günlük bir devamsızlık koşulunun gerçekleşmesini aramaktadır. İkinci hal ise, işçinin bulaşıcı veya işiyle bağdaşmayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulmasıdır. (4857 sayılı kanunda bu ifade kanundan çıkarılmıştır.) Somut olayda davacı işçinin hastalığı bu iki halden hiçbirine girmemektedir. Bundan başka işçinin devamsızlığı da yoktur. Yasa koyucu aynı sağlık sebepleri ile ilgili olarak işçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde de hizmet akdini bildirimsiz olarak işveren tarafından bildirim önellerini altı hafta aşmasından sonra feshedebileceği kuralını da getirmiştir. Davacının durumu bu son hüküm kapsamına da girmemektedir. Bir an için girmiş olduğu varsayılsa bile, hafif işlerde çalışabileceği konusunda mahkemece araştırma ve inceleme de yapılmış değildir. İşverenin beklemeksizin fesih yoluna gitmiş olması davacıyı ihbar tazminatına hak kazandırmıştır...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

devamsızlığının başladığı tarih itibariyle, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye uygulanacak fesih bildirim süresi ne ise, bu sürenin üzerine altı hafta eklenerek bu hüküm kapsamındaki devamsızlık süresi bulunacaktır<sup>40</sup>. Örneğin, 14 ay bir işyerinde çalışan işçinin kıdemi altı ay ile bir buçuk yıl arasındadır ve m. 17'ye göre dört haftalık bildirim öneline denk gelir. Devamsızlık süresi eğer bu dört haftaya eklenecek olan altı haftayı (4+6=10 hafta) aşarsa, işveren derhal haklı nedenle fesih hakkını kullanabilecektir.

Bununla birlikte, işçinin kanunda belirtilen devamsızlık süreleri (bildirim süresi+6 hafta) içinde iyileşemeyeceği doktor raporu ile tespit edilse dahi, işveren bu süreler geçmeden iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyecektir<sup>41</sup>. Ancak kanunda belirtilen sürelerin geçmesi halinde işverenin haklı nedenle fesih hakkı gündeme gelecektir. Nitekim Yargıtay, işçinin hastalığı nedeniyle aldığı istirahatın kanunda belirtilen süreyi fazlası ile geçtiğinden bahisle işçinin iş sözleşmesine son verilmesinin haklı nedene dayandığını belirtmiştir<sup>42</sup>. Başka bir kararında da istirahat raporu incelendikten sonra bildirim süresine ilaveten 6 haftalık bekleme süresinin

---

<sup>40</sup> Şakar, **Yorum**, s. 465; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 165.

<sup>41</sup> Sümer, **Devamsızlık**, s. 206.

<sup>42</sup> Yarg. 9. H.D., 26.02.2004 T., 2003/14140 E., 2004/3421 K., "...Davalı işverence yapılan fesih bildirimini içeriğine göre akdin 1475 Sayılı İş Kanununun 17/1. Maddesi (şimdi 25) uyarınca feshedildiği anlaşılmaktadır. Anılan maddede işverenin bildirimsiz fesih hakkı düzenlenmiş olup, işçinin işyerindeki çalışma süresine göre ihbar önellerinin altı hafta aşılmasından sonra akdin feshedilebileceği öngörülmüştür. Davacı işçinin hastalığı nedeniyle aldığı istirahatın başladığı 30.3.2000 tarihi ile fesih bildiriminin işçiye tebliğ edildiği 18.8.2000 tarihi arasında maddede belirtilen süre fazlası ile geçmiştir. Böylece davalı işveren bildirimsiz fesih hakkını usulüne uygun kullanmış olduğundan ihbar tazminatı ile sorumlu tutulması mümkün değildir...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>;

Yarg. 9. H.D. 16.05.1996 T., 37094/10741, "...davacı işçinin 12.07.1993 tarihinden 20.02.1994 tarihine kadar raporlu olduğu, bu raporlu süre içinde davalı işverence işine son verildiği ve kıdem ve ihbar tazminatlarının ödendiği anlaşılmaktadır. Davacı raporlu olması nedeniyle 1.1.1994 tarihinde yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerektiğinden söz ederek fark isteklerinde bulunmuştur. Mahkemece istek gibi hüküm kurulmuştur. Kararlılık kazanmış ve öğretide de benimsenmiş bulunan Dairemiz uygulamasına göre; 1475 sayılı İş Kanununun 17/1. bendinin son fıkrasına göre (şimdi 25) hastalık halinde hizmet akdinin bildirimsiz fesih hakkı 13. maddesindeki (şimdi 17) bildirim önellerini altı hafta aşılmasından sonra doğar. Davacının hizmet süresine göre bildirim oneli sekiz haftadır. Altı hafta ilavesiyle bulunan tarih 20.10.1993'tür. Buna göre 1.1.1994 tarihine rastlamadığından davacının Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma olanağı yoktur. O halde isteğin reddine karar verilmelidir...", Akyiğit, **Şerh**, s. 1133.

dolup dolmadığına göre feshin haklılığına karar verilmesi gerektiğini ifade etmiştir<sup>43</sup>. Ayrıca, eklememiz gerekir ki, bu sürelerin geçmesiyle de iş sözleşmesi hemen kendiliğinden sona ermeyecek; daha önce de değindiğimiz üzere iş sözleşmesini sona erdirmek isteyen işverenin bu yöndeki fesih beyanını kullanması gerekecektir.

İş K. m. 17/3'e göre, söz konusu bu bildirim süreleri asgari olup, sözleşme ile artırılabilir. Ancak bildirim sürelerine ilişkin kurallar nispi emredici nitelikte olduğundan tarafların anlaşmasıyla ortadan kaldırılamaz veya azaltılamaz<sup>44</sup>. Sözleşmeyle bildirim süreleri artırılmışsa, altı haftalık süre artırılan bildirim sürelerine eklenmek suretiyle bulunacaktır<sup>45</sup>.

İş K. m. 25/I (b) alt bendinin devamında "hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi haller" ifadesine yer verilerek sayılan durumlar dışında da işçinin kusuru olmaksızın benzer olaylar olduğunda işverenin haklı nedenle feshinin gündeme gelebileceği ifade edilmiştir<sup>46</sup>. Bununla birlikte söz konusu hallerin 'sağlığa' bağlı nedenler olduğu açıktır. Böylece bu hükme dayanarak sözleşmeyi feshetmek isteyen

---

<sup>43</sup> Yarg. 9. H.D. 05.03.2007T., 2006/34941 E., 2007/5748 K., "...Kanununun 25/1.b maddesinde işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesinin bildirimsiz fesih hakkı, belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini 6 hafta aşmasından sonra doğacağı belirtilmiştir. 18. maddenin 3. fıkrasının f bendinde, hastalık ve kaza halinde bu bekleme süresi içinde geçici devamsızlık nedeni ile feshedilemeyeceği belirtilmiştir. Dosya içeriğine göre, davalı işyerinde röntgen teknisyeni olarak çalışan davacının, bel fitiği rahatsızlığı nedeni ile Ocak 2006 tarihinde ameliyat olduğu, 3 ay rapor aldığı, rapor bitimine rağmen rahatsızlığının devam ettiği ve bir kez daha operasyon geçirmek zorunda olduğu ve istirahat halinin devam ettiği, davalı işverenin davacının bu konuda 20.06.2006 tarihinde savunmasını aldığı ve davacının savunmasında bu durumu kabul ettiği, ancak dosya içerisinde davacının rahatsızlığı ile ilgili raporların bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle davacının rahatsızlığı ile ilgili istirahat raporları getirilmeli, yukarıda belirtilen ihbar öneline ilaveten 6 haftalık bekleme süresinin dolup dolmadığı anılan maddeler kapsamında araştırılmalı, aralıksız istirahat süresi, belirtilen bekleme süresi kadar devam ediyor ise, iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/1.b maddesi kapsamında feshedildiği kabul edilmeli, aksi halde ise sık sık aralıklı rapor alıp almadığı üzerinde durularak iş sözleşmesinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı araştırılmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>44</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 461.

<sup>45</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 353, dn. 343; Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, s. 621.

<sup>46</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 353; Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, s. 622; Akyiğit, **Şerh**, s. 1130; Sümer, **Devamsızlık**, s. 206.

işveren, 'sağlığın bozulması' dışında bir sebep gösteremez<sup>47</sup>. Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında 'işçinin iş gücünü önemli ölçüde yitirmesi' ve 'işçinin sözleşme konusu işte çalışma imkanını kaybetmesi' hallerini benzer durumlardan sayarak bu hükmün kapsamında değerlendirmiştir<sup>48</sup>. Ancak tekrar belirtmemiz gerekir ki, işverenin haklı nedenle fesih hakkının doğabilmesi için, sadece bu hallerin ortaya çıkması yeterli olmamakta, ayrıca kanunda belirtilen süreler kadar devamsızlığının da bulunması gerekmektedir.

Tekrar belirtelim ki, söz konusu hükümde hastalık veya kaza kavramlarının türüne yer verilmemiş olup, bunlar açısından herhangi bir sınırlayıcı koşul getirilmemiştir. Alelade kaza, trafik kazası<sup>49</sup> veya iş kazası olup olmaması önemli değildir; hükme göre hastalık ile kaza aynı açıdan değerlendirilmiştir<sup>50</sup>. Yargıtay trafik kazası sonucu kolu kırılan işçinin bildirim süresine eklenerek bulunan istirahat raporu süresine göre iş sözleşmesinin feshinin haklı olduğunu içtihat etmiştir<sup>51</sup>.

İşçinin kazaya uğraması veya hastalığı işyerinde olabileceği gibi, işyeri dışında da gerçekleşebilir. Ancak önemli olan, hastalığın veya kazanın işçinin kusurundan kaynaklanmamış olmasıdır<sup>52</sup>. Bununla birlikte meydana gelen kazada,

---

<sup>47</sup> Polatcan/Polatcan, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi**, s. 84.

<sup>48</sup> Akyiğit, **Şerh**, s. 1130, dn. 16-17.

<sup>49</sup> Sümer, **Devamsızlık**, s. 206, dn. 18, Yarg. 9. H.D., 21.01.1994 T., 1993/11195 E., 1994/348 K., "...davacı trafik kazası nedeniyle, 01.08.1991 tarihinden itibaren rapor almıştır. İşveren İş Kanunu'nun 17/1-b maddesi (şimdi 25) uyarınca ihbar öneline 6 hafta ekledikten sonra iş akdini feshetmiştir. Bu durumda davacı İş Kanunu'nun 14/1 maddesi uyarınca kıdem tazminatına hak kazanmıştır. Zira, söz konusu fesih halinde işçi ihbar tazminatı isteyemez ise de, kıdem tazminatını alabilir..", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>50</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 135.

<sup>51</sup> Yarg. 9. H.D., 24.06.2004 T., 2004/15160 E., 2004/15613 K., "...davacının 9.12.2000 tarihinden itibaren güvenlik görevlisi olarak işyerinde çalıştığı hizmet aktinin de trafik kazası sonucu kol kırığı nedeniyle 7.7.2003 tarihinden itibaren aldığı istirahat raporları nedeniyle 2.10.2003 de 4857 Sayılı İş Yasasının 25/1 maddesi gereğince feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı işyerinde güvenlik görevlisi olduğundan sendikaya üye olamayacağı gibi, hizmet süresine göre, ihbar öneline altı hafta eklenerek bulunan 84 günlük istirahat raporunun bulunması karşısında bu durum, 4857 Sayılı İş Kanununun 25/1-son bendine göre işverene sağlık sebebiyle iş sözleşmesini derhal fesih hakkını verdiğiinden yapılan fesih işlemi yerindedir...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>52</sup> Polatcan/Polatcan, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi**, s. 85.



işçinin kusursuz veya hafif kusurlu olmasının yanında, işverenin de kusurlu bulunması halinde, örneğin işveren yeterli güvenlik önlemlerini almamışsa, işçinin kendi kusurundan kaynaklanan haklı fesih nedenine gidilmemeli, işçinin kusuru dışında kazaya uğraması sebebiyle bildirim süresi+altı haftalık devamsızlık süresinin beklenmesi gerekmektedir<sup>53</sup>.

Kanunda belirtilen bu sürelerin dolmasından önce, işçi işe başlarsa ve sağlık durumu aynı işi yapmasına engel teşkil ederse, işverenin fesih hakkının doğup doğmayacağı tartışmalıdır. İşveren açısından bakıldığında, işveren işi yürütemeyecek olan işçiyi çalıştırmak zorunda değildir. İşçinin sağlık durumundaki olumsuzluk ise, işçinin kusuruna dayanmamaktadır. Bu gibi durumlarda işverenin işçiyi başka bir bölümdeki işe yerleştirmesi mümkün değilse, işgücünün azalması sebebiyle geçerli nedene dayanarak sözleşmenin sona erdirilmesi mümkün olmalıdır<sup>54</sup>. Ancak İş K. m. 18- f fıkrasına göre, hastalık veya kaza nedeniyle 25'inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde, işe geçici devamsızlık halinde sözleşme geçerli sebebe dayandırılarak sona erdirilemeyecektir. O halde yukarıda belirtilen süre (m. 25/I-b) geçirilmeden işverenin süreli fesih hakkını kullanması durumunda yapılan fesih geçersiz nedenle yapılmış olarak kabul edilir. Dolayısıyla hastalık ve kaza halinde söz konusu sürelerin dolmasıyla birlikte geçerli neden ve haklı neden birlikte ortaya çıkmaktadır. Bu durumda işveren, süreli fesih yerine haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanmayı tercih edebilir<sup>55</sup>.

İşçinin sık sık hastalanması halinde Yargıtay, sürekli bu olgunun devam etmesi karşısında, iş görme ediminden işverenin yararlanamadığı ve sonuç olarak işyerinde olumsuzlukların yaşandığından bahisle işçinin davranışlarının sözleşmenin

---

<sup>53</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 136.

<sup>54</sup> Yarg. 9. H.D. 27.04.1967 T. 2866 E., 3682 K.; Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 137, dn. 38.

<sup>55</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 508.

feshinde geçerli sebep teşkil edebileceğini; ancak haklı sebep teşkil etmeyeceğini içtihat etmiştir<sup>56</sup>.

Son olarak eklememiz gerekir ki, İş K. m. 55'te yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller düzenlenmiştir. M. 25/I (b) alt bendi uyarınca işçinin kaza ve hastalık sebebiyle işine gidemediği günler, yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır.

### **C. İşçinin Doğum Nedeniyle Devamsızlıkta Bulunması (İşçinin Gebeliği)**

İş K. m. 25/I (b) alt bendinin devamında doğum ve gebelik hallerinde devamsızlık süresinin İş K. m. 74'teki sürenin bitiminde başlayacağı ifade edilmiştir. İş K. m. 74'e göre; *“Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre*

---

<sup>56</sup> Yarg. 9. H.D. 09.04.2007 T., 2006/35881 E., 2007/9896 K., “...4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu geçerli sebepler İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen haklı nedenler olduğu gibi, bu nitelikte olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. İşçinin sık sık rapor alması, yasanın gerekçesinde bu nedenler içinde sayılmıştır. İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler, ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir. Dosya içeriğine göre, işyerinde üretim işinde çalışan davacının 2000 yılında iş kazası geçirdiği, işverenin iş güvenliği önlemleri kapsamında maske takılması gerektiğini bildirdiği, davacıya 2000 ve 2002 yıllarında maske takmaması nedeni ile disiplin cezası verildiği, davacının 02.07.2005 tarihine kadar sık sık rahatsızlığı nedeni ile 31 kez toplam 502 gün istirahat raporu aldığı, bu tarihten sonra da tedavi için doktora gittiği ve en son 23.01.2006 tarihli rapor ile Meslek Hastalıkları Hastanesi Sağlık Kurulunca 63 gün istirahat verildiği ve Kurşun İntoksikasyonuna bağlı plinoropati tanısı konulduğu, kurşunsuz bölümde çalışması gerektiğinin belirtildiği anlaşılmaktadır. Meslek hastalığının tedavi edilemeyecek nitelikte olup olmadığı belirlenmemiştir. Ayrıca davacının son istirahatlı günleri önel süresi ve ilave olarak 6 haftayı geçmediğinden, iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/1.b maddesince feshi, anılan kurala uygun değildir. Ancak davacının sık sık rapor alması ve bu olgunun devam etmesi karşısında, iş görme ediminden davalı işverenin yararlanmadığı ve sonuç olarak işyerinde olumsuzlukların yaşandığı sabittir. 4857 sayılı Yasa'nın 18. maddesi uyarınca davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenler mevcuttur. İş ilişkisinin sürdürülmesi işveren açısından beklenemez hal almıştır...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

*eklenir... Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse arttırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir...*” denilmektedir. O halde kadın işçinin gebeliği halinde, işverenin haklı nedenle fesih hakkı, 74’üncü maddede öngörülen sürelere ek olarak 17’nci maddedeki bildirim süreleri artı altı haftanın bitiminde doğar. Buna göre, fesih hakkının doğumu için önce 74’üncü maddeye göre on altı haftanın geçmesi beklenecek, bu süreye işçinin kıdemine göre belirlenecek bildirim süreleri (2 hafta ile 8 hafta arasında) ile altı haftalık süre eklenecek ve kadın işçinin devamsızlığı bulunan süreyi aştığında işverenin haklı nedenle fesih hakkı gündeme gelecektir<sup>57</sup>.

Örneğin kadın işçi 5 yıldır aynı işyerinde çalışmakta ise, bildirim süresi 3 yılı aştığı için 8 haftadır. Bu işçinin gebeliği halinde sürenin hesabında; 16 hafta (m. 74’teki süre -çoğul gebelik halinde bu süre 18 hafta olur-), 8 hafta (m. 17’deki bildirim süresi) ve 6 haftanın (m. 25’te belirtilen süre) toplamı olan 30 haftanın geçmesinden sonra, eğer işçinin devamsızlığı söz konusu olursa işveren bu bent uyarınca haklı fesih hakkına sahip olacaktır. Bir başka deyişle, 5 yıldır aynı işyerinde çalışmakta olan kadın işçinin devamsızlığı eğer 30 haftayı aşarsa, işveren haklı nedenle fesih hakkını kullanabilecektir.

74’üncü maddedeki bu süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse arttırılabilir. Doğum öncesi ve sonrası

---

<sup>57</sup> Bununla birlikte Yargıtay vermiş olduğu bir kararında yukarıda belirtilen süreleri göz önünde bulundurmadan işçinin altı haftalık sürenin dolmasından sonra, devamsızlıkta bulunabileceğini sürenin iyiniyet kuralları esas alınarak tespit edileceğini belirtmiştir. Yarg. 9. H.D. 05.03.1981 T., 1981/645 E., 1981/3076 K., “..Davacının doğum öncesi gebelik raporu ile 25.4.1977 tarihinde işyerinden ayrıldığı ve 4.7.1977 tarihinde doğum yaptığı, doğum sonrası 6 haftalık istirahat süresinin bitimini müteakip iki gün üst üste işe gelmemiş olması nedeni ile hizmet sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Doğum sonrası 6 haftalık istirahat süresi hesap dışı bırakılması gereken doğum gününden sonra başlar. Davacı 4.7.1977 tarihinde doğum yapmış olduğuna göre 42 günlük süre 16.8.1977 tarihinde sona ermiş olacaktır. Bu durumda davacının hizmet sözleşmesinin devamsızlık gibi bir nedene dayanılarak feshi haklı sayılamaz. Kaldı ki, işçi ve işveren ilişkilerinde objektif iyiniyet kurallarına uygun davranış esastır. İddia olunduğu gibi iki gün işe gelmeme söz konusu olsa dahi, uzun bir süreden beri işyerinde çalışan ve doğum yaptığı bilinen işçinin işe gelmemesi sebebi araştırılmadan hemen ikinci gün iş saati hitamında feshi iyiniyet kurallarıyla bağdaştırılacak nitelikte değildir...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

süreleri hekim raporu ile arttırılabileceğinden bildirim süresi ve altı haftalık süre arttırılmış olan sürelerle eklenerek devamsızlık süresi bulunacaktır<sup>58</sup>.

İş K. m. 74/5'e göre ise, *'İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.'* Doğum yapan kadın işçinin ücretsiz izin hakkını kullanması halinde, devamsızlık süresinin hesabına 6 ay da dahil edilmelidir<sup>59</sup>.

İşçinin gebeliği halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için, devamsızlık süreleri arttırılmış; böylece doğacak bebeğin ve annenin sağlığının korunması amaçlanmıştır. İşçinin bu hükümden faydalanabilmesi için doğacak bebeğin veya hamileliğin meşru olup olmamasının ise bir önemi yoktur<sup>60</sup>.

#### **D. İşçinin Hastalığının Tedavi Edilemeyecek Nitelikte Olması ve İşyerinde Çalışmasında Sakınca Bulunduğunun Sağlık Kurulunca Saptanması**

İş Kanunu m. 25/I (b) alt bendine göre; işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulu'nca saptanması durumunda işveren, süresi belirli olsun veya olmasın iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/I-b bendinde "işçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulması" hali derhal haklı fesih nedeni olarak sayılmış iken; 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu hükme yer verilmemiştir. Bunun yerine işçinin tedavi edilemeyecek bir hastalığa tutulması hali düzenlenmiştir.

---

<sup>58</sup> Şahin Çil, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 2.C., Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Bs., Ankara, Turhan, 2007, s. 1828. (Şerh)

<sup>59</sup> Kaplan, Fesih Hakkı, s. 135.

<sup>60</sup> Oğuzman, Fesih, s. 95, dn. 222; Sümer, Devamsızlık, s. 207.

Öğretide bir görüşe göre, işçinin hastalığının tedavi edilemeyecek nitelikte olması ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu sağlık kurulunca saptanması durumunda da İş K. 25/I (b) alt bendinden sonra gelen fıkrada belirtilen süreler kadar devamsızlıkta bulunması gerekir<sup>61</sup>. Kanaatimizce, kanunda bu bent kapsamında herhangi bir devamsızlık süresi öngörülmemiştir. Devam eden fıkrada '(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında' ifadesine yer verilerek, (b) alt bendinde sayılan sebebin bu hükme dahil edilmeyeceği, bu ifadenin sınırlı bir anlam taşıdığı belirtilmiştir<sup>62</sup>.

Bu hükme göre haklı nedenle fesih hakkının doğması için 3 ayrı koşulun bir arada bulunması gerekmektedir. Bunlar:

- a. İşçinin hastalığı tedavi edilemeyecek nitelikte olmalıdır,
- b. İşçinin işyerinde çalışması sakıncalı olmalıdır,
- c. İşçinin çalışmasının sakıncalı olduğunun sağlık kurulunca saptanması gerekmektedir.

## **1. İşçinin Hastalığı Tedavi Edilemeyecek Nitelikte Olmalıdır**

Bu hükme göre, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanmasının ilk koşulu; işçinin hastalığının tedavi edilemeyecek nitelikte olması, işçinin tıp tarafından henüz çaresi bulunamamış bir hastalığa tutulmasıdır<sup>63</sup>. Tıbbın çare bulamadığı hastalıklar, tedavi edilemeyecek nitelikte kabul edilmektedir. Buna göre bu tür hastalıkların başında kanser, epilepsi, AIDS gibi hastalıklar gelmektedir<sup>64</sup>. Fiziksel hastalıkların yanında, çok uzun süreli tedaviyi gerektiren ve sonucunda kesin

---

<sup>61</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1132.

<sup>62</sup> Aynı yönde, Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 621.

<sup>63</sup> Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 621.

<sup>64</sup> Dönmez, *Tazminatlar*, s. 428.

olarak iyileşme umudunun çok düşük olduğu şizofreni gibi ruhsal hastalıklar da bu bent kapsamında değerlendirilmelidir<sup>65</sup>.

İşverenin bu sebebe dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi için, sözleşmenin fesih tarihi itibarıyla hastalığın söz konusu niteliği taşıması gerekir<sup>66</sup>. O halde hastalık halen var olmalı, tedavisi mümkün olmamalı son olarak sağlık kurulunca da tespiti yapılmış olmalı ve tüm bunlar sözleşmenin feshi anında söz konusu olmalıdır.

## 2. İşçinin İşyerinde Çalışması Sakıncalı Olmalıdır

Bu bent kapsamında işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesinin ikinci koşulu; işçinin işyerinde çalışmasının sakıncalı olmasıdır. Bu sakıncalar hem tıbbi olarak, hem de iş güvenliği gibi işyeri bakımından sakıncalar doğurmalıdır. İşçinin yakalandığı hastalık bulaşıcı olmalı, diğer işçiler için tehlike yaratmalı ve iş güvenliğini tehlikeye sokmalıdır<sup>67</sup>. Ayrıca işçinin işyerinde çalışmasının sakıncalı olması ifadesi ile işçinin sağlığının kendisine karşı da korunması amaçlanmıştır<sup>68</sup>.

İşçinin işyerinde çalışmasının sakıncalı olması hali, kanunda özellikle *işyeri* için ifade edilmiş; işçinin yaptığı *iş*i ile sakıncalı olması durumuna değinilmemiştir. O halde işçinin, bir işletmeye bağlı işyerinde çalışması sakıncalı ise, o işletmeye bağlı başka bir işyerinde çalışması da mümkün olmamalıdır. Çünkü derhal fesih nedeni sayılabilecek hastalık, tüm işyerleri için çalışmasında sakıncalı olduğunu göstermekte, işçinin iş yaşamının bitimini öngörmektedir<sup>69</sup>. Yargıtay, işçinin sağlık

---

<sup>65</sup> Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 621.

<sup>66</sup> Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 620.

<sup>67</sup> Dönmez, *Tazminatlar*, s. 429; Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 620.

<sup>68</sup> Kılıçoğlu, *İş Kanunu Yorumu*, s. 285.

<sup>69</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Kılıçoğlu, *İş Kanunu Yorumu*, s. 270. Böyle bir durumda haklı fesih nedeni değil de, geçerli fesih nedeni söz konusu olmalıdır.

kurulu raporunda, epilepsi hastalığına yakalanmasını ve dikkat gerektirmeyecek işlerde çalışabileceğinin belirtilmesine rağmen; işverenin işçiye bu rapora uygun bir iş vermeyerek, iyileştikten sonra tekrar gelip aynı işte çalışmasını söyleyerek, hastalığın tespitinden 1 hafta sonra da iş akdini feshetmesini hatalı bulmuştur<sup>70</sup>. Epilepsi hastalığı tam olarak tedavisi mümkün olmayan bir hastalık olmasına rağmen, işçinin işyerinde çalışması sağlık kurulunca sakıncalı görülmemiştir. O halde işverenin feshi de haklı sebebe dayanmamaktadır.

### **3. İşçinin Çalışmasının Sakıncalı Olduğunun Sağlık Kurulunca Saptanması Gerekmemektedir**

İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğunun ve işyerinde çalışmasında sakıncalı olduğunun sağlık kurulu tarafından belirlenmesi gerekmektedir. Hükümde sakatlık ifade edilmemiş olup; işçinin hasta olma hali düzenlenmiştir<sup>71</sup>. İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olmasının, işçinin tedavi edilemez hastalığa kusurlu biçimde yakalanıp yakalanmaması bakımından bir önemi yoktur<sup>72</sup>.

Kanunda belirtilen ‘Sağlık Kurulu’ ifadesinden de anlaşılacağı üzere, herhangi bir hekimin raporuna dayanarak, işveren haklı nedenle fesih hakkını kullanamaz<sup>73</sup>. Sağlık Kurulu, SSK veya devlet hastanelerinin Sağlık Kurulu

---

<sup>70</sup> Yarg. 9. H.D. 02.04.2001 T., 2001/1802 E., 2001/5190 K., “...Davacı davalıya ait işyerinde uzun bir süreden beri çalışırken görülen rahatsızlığı üzerine alınan sağlık kurulu raporunda dikkat gerektirmeyecek işlerde çalıştırılabileceği belirlenmiştir. İşveren bu rapora uygun bir iş vermemiş kendisinin tedavisini sürdürerek iyileştikten sonra tekrar gelip çalışmasını istemiştir. Oysa davacı epilepsi hastalığına yakalanmış olduğu, tedavisinin tam olarak mümkün olmadığı hayat deneyimlerinden bilinmektedir. Davalı işveren hastalığın tespitinden bir hafta sonra fesih yoluna gittiği için; 1475 sayılı İş Kanununun 17/1. (şimdi m. 25) ve Dairemizin bu konudaki uygulamaları göz önünde tutularak ihbar tazminatına da hak kazanır...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>71</sup> Kılıçoğlu, *İş Kanunu Yorumu*, s. 270.

<sup>72</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1132.

<sup>73</sup> Dönmez, *Tazminatlar*, s. 429

olabileceği gibi özel bir hastanenin Sağlık Kurulu da olabilir. Bu konuda uyuşmazlık çıkması halinde, Adli Tıp Kurulu'ndan verilen rapor son durumu yansıtacaktır<sup>74</sup>.

### **E. İş Sözleşmesi'nin Askıda Kalması Durumu**

Kusuru bulunmadan hastalanan veya sakatlanan ve bu nedenle işine devam edemeyen işçinin iş sözleşmesi, hastalığı devam ettiği, işine gidemediği yani çalışmadığı süreler ile işverenin fesih hakkını kullanacağı süreler arasında askıda kalır<sup>75</sup>. İş sözleşmesinin askıda olması, bu sözleşmeden doğan temel borçların, yani işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcunun, askı süresince ertelenmesi demektir<sup>76</sup>. Bu süre içerisinde işveren iş sözleşmesini feshedemez. Askı süresince işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez (İş K. m. 25/I son cümle). O halde işçinin kendi kusuruna dayanmayan nedenlerle hastalanması, kazaya uğraması veya doğum yapması hallerinde, işe gidemediği süreler için herhangi bir ücret istemesi mümkün olmamaktadır<sup>77</sup>. Ancak işçi bu askı süresi içinde, Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan para yardımı ve geçici iş göremezlik ödeneği talep edebilir<sup>78</sup> (SSGSSK m. 18). Bu sürenin bitiminde ise işçinin işe başlaması gerekmektedir.

---

<sup>74</sup> Kılıçoğlu, *İş Kanunu Yorumu*, s. 285.

<sup>75</sup> Polatcan/Polatcan, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi*, s. 86.

<sup>76</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 440. Bununla beraber, mevzuatımızda sınırlı bazı hallerde iş sözleşmesinin askıya alınmasına rağmen işçiye ücret ödeneceği kurala bağlanmıştır. Süzek, *İş Hukuku*, s. 441.

<sup>77</sup> Kaplan, *Fesih Hakkı*, s. 137.

<sup>78</sup> Kaplan, *Fesih Hakkı*, s. 137; Süzek, *İş Hukuku*, s. 635.



## II. Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri

İşçinin iş sözleşmesinden doğan en temel borcu iş görme edimidir. Bununla birlikte, işçi işini ifa ederken doğruluk ve dürüstlük kurallarına uygun bir şekilde hareket etmelidir. İşçi doğruluk ve güven kurallarına aykırı hareket ederse, işverenin derhal haklı nedenle feshi gündeme gelecektir. Diğer haklı fesih sebeplerinden ortaya çıkardığı sonuçlar bakımında ayrılan ‘ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri’ İş K. m. 25/II’de düzenlenmektedir.

Daha önce de ifade ettiğimiz üzere İş K. m. 25/II’de dokuz bent halinde sayılan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller sınırlı sayıda olmayıp, kanunda sayılan benzer durum ve davranışların ortaya çıkması halinde de işverenin haklı nedenle fesih hakkı söz konusu olacaktır. Günümüz yaşam koşullarının sürekli değişmesi ve somut olay adaleti karşısında ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerin sadece yasada sayılanlarla sınırlı olacağını düşünmek hukuk mantığıyla bağdaşmaz. Her somut olayın özelliğine göre, iş hayatının gerekleri ve çevrenin gelenekleri göz önüne alınarak ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı hususun olup olmadığı belirlenecektir<sup>79</sup>.

Örneğin internetin yaygınlaşması ile birlikte, kanunda sayılmamasına rağmen, bazı durumlarda işyerinde internetin özel amaçlı kullanımı, işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı verecektir<sup>80</sup>. Bununla birlikte Yargıtay içtihatlarına göre, işçinin aynı işyerinde bir başka işçiyle gönül ilişkisine girmesi, işyeri çalışmalarını aksatmadığı ve çalışma düzenini bozmadığı sürece haklı fesih nedeni olarak görülmemiş ve ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller kapsamında

---

<sup>79</sup> Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 85-86.

<sup>80</sup> Yusuf Yiğit, “İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 18, S. 2, 2010, s. 201, “İş yerinde özel amaçlı internet kullanımının kesin olarak yasaklanmış olmasına rağmen işçinin sisteme giriş şifrelerini izinsiz edinmek suretiyle internete girmesi ve özel amaçlı kullanmaya başlaması işyerinin güvenini kötüye kullanma anlamına geleceğinden ve bağlılığa uymayan bir davranış olduğundan dolayı iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilebilir.”

değerlendirilmemiştir<sup>81</sup>. Yine aynı doğrultuda Yargıtay, işçinin mesai bitiminden önce, işyerinden ayrılmasını da İş K. m. 25/II kapsamında değerlendirmemiş<sup>82</sup>; özel bir okulda öğretmenlik yapan işçinin meslekte deneyimsizliği ve disiplini sağlayamaması nedeniyle iş akdinin feshedilmesinin haklı nedene dayanamayacağını içtihat etmiştir<sup>83</sup>. Sakalını kesmeyen işçinin de iş sözleşmesinin feshedilmesini, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerinden olmadığı gerekçesiyle haksız bulmuştur<sup>84</sup>.

---

<sup>81</sup> Yarg. 9. H.D. 25.02.1998 T., 1998/365 E., 1998/2700 K., "... Davacı, davalıya ait işyerinde çalışmıştır. Hizmet akdi işveren tarafından aynı işyerinde çalışan diğer bir işçi ile gönül ilişkisine girdiği gerekçesiyle sona erdirilmiştir. Bu ilişki kesin delillerle kanıtlanabilmiş değildir. Diğer taraftan böyle bir gönül ilişkisinin varlığı kabul edilse bile bu ilişki işyeri çalışmalarını aksatmadığı ve çalışma düzenini bozmadığı sürece, işverene 1475 sayılı İş Yasası'nın 17/II. maddesi (şimdi 25) gereğince fesih hakkı vermez. Mahkemenin yazılı şekilde davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerini reddetmesi hatalıdır...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>82</sup> Yarg. 9. H.D. 14.05.1998 T., 1998/6412 E., 1998/8887 K., "...Davacının iş akdinin feshine neden gösterilen eylemi; çalışma bitiminden önce izinsiz olarak işyerinden ayrılmaktır. İşyerinde uygulanan TİS'nin 81/B-a maddesine göre bu fiilin cezası ücret kesimidir. Bu eyleme İş Yasasının 17/2. (şimdi 25/2.) maddesine giren hallerden de değildir. Bu sebeplerle işverenin ücret kesimi cezası yerine işten çıkarma cezası vermesi TİS'ne ve yasa hükümlerine aykırıdır. Davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>83</sup> Yarg. 9. H.D. 10.10.1996 T., 1996/9723 E., 1996/19276 K., "...Davacı öğretmen hizmet sözleşmesinin haksız şekilde davalı vakıf tarafından feshedildiğini ileri sürerek fesih tarihinden sözleşmesi sona erdiği tarihe kadarki kalan süre için bakiye ücret isteğinde bulunmuştur. Mahkemece özellikle davalı tanıkların anlatımlarına dayanılarak bu istek reddedilmiş ise de, davalı tanıkların somut olarak davacının mevzuata aykırı ne gibi davranışlarda bulunduğu konusunda bir şey söylemişlerdir. Gerçekten gerek davalı tanıkların anlatımlarından ve gerekse dosya içeriğinden davacının meslekte tecrübesizliğinin bulunduğu bu nedenle de girdiği sınıflarda disiplini tam olarak sağlayamadığı ve öğrencilerle diyalog kuramadığı anlaşılmış ise de bu husus 1475 sayılı İş Kanununun 17/II. maddesinde (şimdi 25) öngörülen hallerden hiçbirinin kapsamına girmemektedir. Böyle olunca süresi belirli hizmet sözleşmesinin feshinden sonraki dönem için BK'nun 325. maddelerine göre bir araştırma ve değerlendirme yapılarak bunun sonucuna göre bir karar vermek gerekirken bu isteğinde reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Ancak, öğretmenin meslekte deneyimsizliği ve disiplini sağlayamaması İş K. m. 18 anlamında işçinin yetersizliği sebebine dayanarak geçerli fesih sebebinin oluşturmaktadır. Akyiğit, Şerh, s. 1141, dn. 30.

<sup>84</sup> Yarg. 9. H.D. 03.02.1984 T., 1984/343 E., 1984/916 K., "...Davacının iş akdi sakalını kesmediği için feshedilmiştir. Böyle bir davranış 17/II. maddede (şimdi 25) sayılan tazminatsız fesih halleri ve benzerlerinden değildir. Bu hallerin işyerinin ve yapılan işin özellikleriyle bağdaşmadığı da ileri sürülmemiştir. Bu itibarla hak ettiği ihbar ve kıdem tazminatlarına hükmedilmesi gerekirken reddi, usul ve yasaya aykırıdır..", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

İşverenin ‘ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde’ dayanarak iş sözleşmesini feshetmesi halinde, 1475 sayılı Kanun’un hala yürürlükte olan 14’üncü maddesine göre işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödenmeyecektir. O halde kanunda sayılan bu hallerin neler olduğunun doğru bir şekilde saptanması son derece önemlidir. Şimdi kanunda bentler halinde sayılan işverene iş sözleşmesini ‘derhal’ (bildirim sürelerini beklemezsizin) feshetme hakkı yanında ‘tazminatsız’ feshetme hakkı da veren bu hallerin neler olduğunu teker teker inceleyelim.

### A. İşçinin İşvereni Yanıltması

İş K. m. 25/II-a bendine göre; “İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması” halinde işveren, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir. Burada önemli olan nokta, işçinin sözleşmenin *esaslı noktalarından* biri hakkında işvereni yanıltmasıdır. Örneğin, mühendis olduğunu iddia ederek sahte belgelerle işe giren bir işçi, işvereni sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanıltmıştır ve işverenin bu durumu öğrendikten sonra derhal fesih hakkı olacaktır. Şoför olarak işe alınacak bir işçi, sürücü belgesi olmadığı veya yetkililerce sürücü belgesine belli bir süreliğine el konulduğu halde bu durumu işverene bildirmese, işveren sözleşmeyi derhal haklı nedenle feshedebilecektir. On parmak bilgisayar kullandığını, çok iyi overlokçu olduğunu vs. söyleyerek işe giren fakat sonradan bu niteliklerin olmadığı saptanan işçiler de örnek olarak gösterilebilir<sup>85</sup>.

İşçinin, işvereni yanıltması yani aldatması ve hilesi, iş sözleşmesinin kurulmasından önce söz konusudur. Görüldüğü gibi, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller, sadece iş sözleşmesinin devamı esnasında değil, aynı zamanda sözleşmenin yapılmasından önceki görüşmeler sırasında da uyulması gereken

---

<sup>85</sup> Şevket Tezel, *İşverenler, Sendikalar ve Personel Yöneticileri İçin Uygulamalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı*, Ankara, Yaklaşım, 2007, s. 293.

kuralları içermektedir<sup>86</sup>. Culpa In Contrahendo Sorumluluğu<sup>87</sup> gereği tarafların birbirlerini herhangi bir zarara uğratacak davranış veya tutumdan kaçınmaları gerekir.

İşçi işe başlamadan önce işveren tarafından yöneltilen soruları cevaplamak, işveren tarafından belirli hususlarda istenilen bilgileri gerçeğe uygun olarak vermek zorundadır<sup>88</sup>. İşverenin işçiyi işe alırken onun elverişliliği açısından bilgi edinmek üzere sorduğu veya doldurulmasını istediği personel bilgi formlarında yer alan soruları işçi dürüstlük kuralları çerçevesinde doğru olarak cevaplamak zorundadır. Bununla birlikte işçinin, işverenin her sorduğu soruyu cevaplama zorunluluğu bulunmamakta, sadece işyeri veya görülecek iş ile ilişkisi bulunan sorulara cevap vermesi gerekmektedir<sup>89</sup>. İşçinin açığa vurmama hakkının bulunduğu konularda susması, hatta sorulduğunda cevap vermemesi bu bent kapsamında değerlendirilmemelidir. İşçi ancak doğru cevaplama gereken bir soruya, gerçeğe aykırı cevap vermesi halinde işvereni yanıltmış olur. Aksi halde işçinin ‘yalan söyleme hakkı’nın varlığından söz edilir<sup>90</sup>. İşverenin sorma hakkının, işçinin de açıklama zorunluluğunun sınırı kişilik haklarıdır<sup>91</sup>. Örneğin, kadın işçinin hamile

---

<sup>86</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 363; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 87.

<sup>87</sup> “**Culpa In Contrahendo**: Akit öncesi kusur; taraflardan birinin, sözleşmenin hazırlık aşamasında veya görüşülmesi sırasında, karşı tarafa yanlış bilgi vermek, bazı konuları açıklamamak gibi hareketlerle, sözleşmeyi ihlal etmesidir.” Ejder Yılmaz, **Hukuk Sözlüğü**, Ankara, Yetkin, 2003, s. 131.

<sup>88</sup> ‘Açıklama yükümü’ olarak ifade edilen bu kavrama göre işçi, işverene bilgi verme yükümlülüğü altındadır. Ancak işçinin işveren tarafından sorulan her soruya da cevap verme yükümlülüğü bulunmamakta ve bu soruların da sınırı bulunmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Öner Eyrenci, “İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorunlar”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi ‘15. Yıl Armağanı’**, İstanbul, 1991, s. 239-262; Bununla birlikte işçinin kişilik haklarına tecavüz etmeyecek şekilde, iş ilişkisinin de kişiselliği ve güven esaslı bir sözleşme olması göz önüne alınarak, işverenin işçiye soru sorma özgürlüğü geniş bir açıdan ele alınmalıdır. Bkz. Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 88.

<sup>89</sup> Manfred Rehbindler, “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”, (Çev. Ömer Teoman), **İÜHFİM, Doğumunun 100. Yılında Atatürk’e Armağan**, C. XLV- XLVII, S.1-4, İstanbul, 1982, s. 752; Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, s. 623.

<sup>90</sup> Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 166-167.

<sup>91</sup> Caniklioğlu, **Hastalık ve Sakatlık**, s. 267; Erdoğan Madak, **İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi**, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale, 2008, s. 60.

olup olmadığına, erkeklerle ilişkilerine ilişkin sorular mahremiyet alanına ve işçinin hangi siyasi partiye oy verdiği, dini inancı, sendikaya üye olup olmadığına ilişkin sorular din ve düşünce özgürlüğüne müdahale teşkil edeceğinden doğru cevap vermeme halinde, işverenin bu bent kapsamında haklı nedenle feshi gündeme gelmeyecektir<sup>92</sup>.

## 1. Esaslı Nokta Kavramı

İş K. m. 25/II- a bendi uyarınca işverenin, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilmesinin ilk koşulu, sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında işçinin kendisini aldatması, yanıltmasıdır. O halde esaslı nokta kavramının ne olduğunun bilinmesi, hangi yanıltıcı davranışların veya sözlerin bu hususta değerlendirileceğinin tespit edilmesi feshin haklılığı açısından son derece önemlidir. Esaslı unsurlar, sözleşmenin niteliğine, genel iş anlayışına ve koşullara göre tarafların mutlaka üzerinde uyuşması gereken noktalardır<sup>93</sup>. Bir sözleşmenin kurulabilmesi için, tarafların mutlaka ‘sözleşmenin esaslı unsurları’ hususunda anlaşmış olmaları gerekmektedir. Bu unsurlar, her somut olayın özelliğine göre değişiklik göstermekte olup, iş sözleşmelerinde ise işçi ile işveren arasındaki ilişkiye, işin niteliğine, çalışma koşullarına vb. durumlara göre değerlendirilecektir. Bu nedenle esaslı nokta kavramı, her olayın kendi özelliğine göre değerlendirilmesi gereken bir kavramdır. Yargıtay, somut olayda, işçinin durumunun bu fıkra hükmüne uygun olduğu gerekçesiyle, iş sözleşmesinin kurulduğu sırada, sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler

---

<sup>92</sup> Bununla birlikte Akyiğit’e göre, belli bir eğilime mensupluğuyla tanınan (kilise, cami, havra, siyasi parti gibi) iş yerleri açısından dini inanç veya siyasi görüşün sorulması hususuna istisna da olsa rastlanabilir. Akyiğit, *Şerh*, s. 1142; Mankenlik, dansözlük, spor öğretmenliği gibi hamilelik ile yürütülmesi olanaksız işler için kurulacak iş sözleşmelerinde işçinin bu durumu söyleme yükümlülüğü bulunmaktadır; Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 95; Eyrenci, *Personel Seçimi*, s. 253-256; Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, s. 267;

<sup>93</sup> Safa Reisoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Güncelleştirilmiş ve Genişletilmiş Yirmibirinci Bası, İstanbul, Beta, 2010, s. 59; Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 87.

veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması halinde işverenin bildirimsiz fesih hakkı doğacağını ifade etmiştir<sup>94</sup>.

İşçi tarafından söylenen yanıltıcı sözlerin ve gerçeğe uymayan bilgilerin, işverenin bu bent kapsamında haklı nedenle fesih sebebi sayılabilmesi için, sözleşmenin kurulmasını etkilemiş olmalıdır. Şöyle ki; eğer gerçeği yansıtmayan yanıltma teşkil eden durumu işveren bilseydi dahi yine de bu sözleşmeyi yapacak idiyse, işverenin artık bu hükme dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı yoktur<sup>95</sup>. İşçinin işe alınmasında, işveren tarafından sorulan sorulara işçinin gerçeğe aykırı cevaplar vermesi halinde, bunlar sözleşmenin kurulmasını etkileyecek türden iseler işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır.

İşçinin işvereni yanıltması, işçinin yapma şeklindeki davranışıyla ortaya çıkabileceği gibi, yapmama şeklinde ‘susması’ halinde de söz konusu olabilecektir<sup>96</sup>. Aktif hile ve pasif hile<sup>97</sup> olarak ikiye ayırabileceğimiz hile kavramında esas olan işçinin gerçeğe uygun olmayan bir durumla işvereni yanıltmasıdır. Örneğin, sözleşmenin esaslı noktalarına ilişkin bir hususta konuşması gereken işçi susmuşsa, bu işçinin aynı şekilde işvereni yanılttığından bahsedebiliriz.

Ayrıca, işvereni esaslı noktalar hususunda yanıltma sadece işçi açısından geçerlidir. İşçinin bilgisi dışında bir üçüncü kişinin hilesi bu hükmün dışında kalacaktır<sup>98</sup>.

---

<sup>94</sup> Yarg. 9. H.D. 21.02.1983 T., 1982/11118 E., 1983/1324 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>95</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 636; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 355; Mollamahmutoglu, **İş Hukuku**, s. 622.

<sup>96</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 138-139; Narmanlıoğlu, **İş İlişkileri**, s. 355; Mollamahmutoglu, **İş Hukuku**, s. 623.

<sup>97</sup> Akyiğit, **Şerh**, s. 1142; Ahmet Gök, **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi**, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2007, s. 39.

<sup>98</sup> Akyiğit, **Şerh**, s. 1143; Şakar, **Yorum**, s. 467; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 356; Mollamahmutoglu, **İş Hukuku**, s. 623; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 89

## 2. Kimlik İle İlgili Yanıltma

İşveren, güven temeline ve iş ilişkisinin şahsi bağlar gerektirmesine göre işyerinde çalışacak işçisinin kim olduğunu öğrenmek ve onu tanımak istediğinde işçi bu sorulara cevap vermek zorundadır. İşçinin adı, soyadı, doğum tarihi, ikamet adresi gibi kimlik bilgilerini işverenin doğru öğrenmesi en tabii hakkıdır<sup>99</sup>. Bu sebeple işçi, kimliği ile ilgili sorular sorulduğunda bunlara doğru cevap vermek ile yükümlüdür. İşçinin medeni durumuna ilişkin (evli ya da bekar olduğu ile ilgili) sorular sorulabilmekle birlikte, kız ya da erkek arkadaşının olup olmadığına ilişkin sorular kural olarak geçerli kabul edilmemektedir<sup>100</sup>.

## 3. Sağlık Durumu İle İlgili Yanıltma

İşçi bulaşıcı bir hastalığa yakalanmışsa veya işin niteliği ile bağdaşmayacak bir hastalığı söz konusu ise, işverene bu durumu bildirmek zorundadır<sup>101</sup>. Diğer işçilerin sağlığını korumak ve gözetmek, sağlıklı bir işyeri ortamı tesis etmek işverenin borçları arasında olup; işverenin işçinin sağlık durumunu bilmesi, işveren açısından son derece önemlidir. İşveren, işçiyi işe alırken, diğer işçilerine zarar vermeyecek, onların sağlığını tehlikeye atmayacak bir şekilde hareket edeceğinden işçinin bulaşıcı bir hastalığının olup olmadığını öğrenmek istemesi en tabii hakkıdır ve işçiye bunu sorduğunda, işçi de gerçeğe uygun cevap vermelidir<sup>102</sup>. Aksi halde işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı söz konusu olacaktır. Bununla birlikte işveren, işçiye sağlık durumu ile ilgili soru sorarken ‘özel hayatın gizliliği’ ilkesini zedelememelidir. Şöyle ki, her hastalığın değil, işçinin çalışmasını engelleyecek, çalışma yeri ve işin niteliği ile bağdaşmayan bir hastalığın olup olmadığının işçiye

---

<sup>99</sup> Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 89-90.

<sup>100</sup> Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 90, dn. 440, “ Ancak işyeri, mutlaka evli ya da bekar olunmasını zorunlu kılıyorsa, böyle bir sorunun sorulabileceği düşünülebilir.”

<sup>101</sup> Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 92.

<sup>102</sup> Caniklioğlu, **Hastalık ve Sakatlık**, s. 267.

sorulması geçerli kabul edilmelidir. Aksi halde işçinin çalışmasını engellemeyecek bir hastalığın olup olmadığının sorulması geçerli kabul edilmeyecektir<sup>103</sup>.

Kadın işçiye hamile olup olmadığının sorulup sorulamayacağı ise doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre, eğer işin niteliği böyle bir soru sorulmasını gerektiriyor ise, işçi gerçeğe uygun cevap vermelidir. Aksi halde işin niteliğine göre böyle bir soru sorulması gerekmiyorsa, işveren işçiye hamile olup olmadığı hususunu soramaz ve işçinin de doğru cevap verme yükümlülüğü bulunmamaktadır<sup>104</sup>. Diğer görüşe göre ise, işin niteliği gerektirse de gerektirmese de, işveren kadın işçiye hamile olup olmadığını sorabilmelidir. Çünkü işverenin hamile olan işçiye karşı hafife alınamayacak yükümlülükleri vardır<sup>105</sup>. Kanaatimizce işveren, işin niteliğinin gerektirmediği durumda işçiye hamile olup olmadığını soramamalıdır. Aksi halde bu durum hem özel hayatın gizliliği ilkesini ihlal edecek, hem de cinsiyet ayrımı teşkil edecektir. Bu sebeple işverenin işin niteliğinin gerektirmediği durumlarda, kadın işçiye böyle bir soru yöneltmesi karşısında, işçinin doğru cevap vermemesi bu bent kapsamında haklı nedenle fesih sebebi sayılmayacaktır. Bununla birlikte mankenlik, dansözlük gibi hamilelik ile birlikte yürütülmesi zor olan işler için, işin niteliği gereği işveren, işçiye hamile olup olmadığını sorabilmeli, işçi de bu soruya doğru cevap vermelidir.

#### 4. Önceki İş İle İlgili Yanıltma

İş K. m. 23'te 'yeni işverenin sorumluluğu' düzenlenmektedir. Bu hükme göre; *"Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse, sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, eski işverenin zararından işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni*

<sup>103</sup> Caniklioğlu, **Hastalık ve Sakatlık**, s. 267; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 92.

<sup>104</sup> Eyrenci, **Personel Seçimi**, s. 254-255.

<sup>105</sup> Ercan Akyiğit, **Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği**, İstanbul, 1990, s. 44; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 92.



*işveren de işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa işçiyle birlikte sorumludur.”* O halde işveren, işçiye eski işinin nasıl sona erdiğini, bildirim süresi içinde olup olmadığını sorma hakkına sahip olmakla birlikte, işçinin de işverenin bu sorusu karşısında doğru cevap verme yükümlülüğü bulunmaktadır. *Rehbinder'e göre*; ayrıca işveren işçiye son çalıştığı işyerinde aldığı ücreti de sorabilir. Buna göre işçinin yüksek miktarda bir ücret alabilmek için gerçeğe uygun beyanda bulunmayarak, önceki işyerinde aldığından daha yüksek bir ücret aldığını ifade etmesi, işvereni yanıltmadır ve işverenin haklı nedenle sözleşmeyi feshetme hakkı vardır<sup>106</sup>. Bununla birlikte *Eyrenci'ye göre* ise; işverenin işçiye daha önceki işyerinde aldığı ücreti sorması, çalışma yeri ve işin niteliği ile doğrudan bağlantılı olması durumunda geçerli sayılabilecektir. İşin niteliği ile bağlantılı değilse, işçinin gerçeğe uygun olmayan beyanı işverene haklı nedenle fesih hakkı vermeyecektir. Buna göre, işçinin daha önceki ücretinin yüksek olduğunu söylemesi bir yanıltma olarak değil de, pazarlama taktiği olarak değerlendirilmelidir. Çünkü hizmet ediminin değerini belirleme yetkisi bizzat işverene aittir<sup>107</sup>.

## 5. Sabıka Kaydı İle İlgili Yanıltma

İşverenin işçiye yapılacak işin niteliği ile bağlantısı olması koşuluyla, daha önce mahkûmiyetinin olup olmadığını sorması üzere, işçi doğru cevap vermek ile yükümlüdür. Örneğin, bankada veznedar olarak işe alınacak bir işçi, daha önce hırsızlık gibi malvarlığına karşı bir suç işleyip işlemediği ya da zimmet gibi güvenilirliğe karşı bir suçtan hüküm giyip giymediğine ilişkin sorulara doğru cevap vermek zorundadır. Yine aynı şekilde şoför olarak işe alınacak birine herhangi bir trafik suçu bulunup bulunmadığının sorulması üzerine, işçi bu soruya doğru cevap vermezse, işverenin haklı nedenle fesih hakkı gündeme gelecektir. Yargıtay, sabıkası olduğu halde bunu saklayarak güvenlik görevlisi olarak işe başlayan bir işçinin<sup>108</sup> ve

<sup>106</sup> Rehbinder, **Hukuki Sorunlar**, s. 753.

<sup>107</sup> Eyrenci, **Personel Seçimi**, s. 251.

<sup>108</sup> Yarg. 9. H.D., 22.01.1998 T., 1998/19393 E., 1998/432 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

işe girmeden önce müessir fiil suçundan hüküm giymiş olduğu halde işe giriş formunda hiçbir sabıkası yani mahkûmiyeti bulunmadığı şeklinde cevap vererek işe başlayan bir işçinin<sup>109</sup> sözleşmelerinin işveren tarafından bu durumun fark edilmesiyle birlikte sona erdirilmesinin haklı neden teşkil edeceğini ifade etmiştir.

Bununla birlikte, eğer işçinin sabıkası adli sicilden silinmiş ise, işçi bu hususla ilgili bir açıklama yapmak zorunda değildir<sup>110</sup>. İşçinin sabıkası henüz adli sicilden silinmemişse ve yapılacak işle yakından ilgiliyse işveren mahkûmiyet durumunu işçiye sormasa bile işçi bu hususu açıklamalıdır. Yargıtay 1981 tarihli bir kararında, işçinin daha önce sabıkası olduğu halde bunu açıklamamış olmasını haklı nedenle fesih sebebi saymaz iken<sup>111</sup>; daha sonra vermiş olduğu kararlarında isabetli olarak aksi yönde görüş değiştirmiştir<sup>112</sup>.

## 6. Hile İle Yanıltma

Yürürlükte olan Borçlar Kanunu m. 28'de (6098 sayılı yeni Borçlar Kanunu m. 36) taraflardan birinin hilesi ile sözleşmenin yapılması durumu düzenlenmiştir.

---

<sup>109</sup> Yarg. 9. H.D., 6.6.2000 T., 2000/4727 E., 2000/7993 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>110</sup> Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 94.

<sup>111</sup> "Davalının hizmet akdini bozma nedeni İş Yasası'nın 17/II-a maddesine (şimdi 25/II-a) dayandırılmış ve burada maddi olay olarak işe girerken evvelce sabıkası bulunduğu halde bunu açıklamamış olması gösterilmiştir. Bu halin 17/II-a'daki akdin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıf veya şartlarından bulunmadığı ve yukarıda açıklanan fesih nedeninin haklı feshe yol açamayacağı düşünülmeden davanın reddine karar verilmesi isabetsizdir." Yarg. 9. H.D. 11.11.1981 T., 1981/10728 E., 1981/13806 K., Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 94, dn. 452.

<sup>112</sup> Yarg. 9. H.D. 16.12.1998 T., 1998/16858 E., 1998/18293 K., "..Davacı işçinin davalıya ait işyerinde işe girerken taraflar arasında düzenlenmiş olan ferdi hizmet sözleşmesinin 9. maddesinde daha önce suç kaydı olup da bunun işçi tarafından gizlenmiş bulunması halinin işveren tarafından sözleşmenin ihbarsız ve tazminatsız feshini gerektireceği öngörülmüştür.1475 sayılı İş Kanununun 17/II-a maddesinde de (şimdi 25) "hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması" hali işveren için haklı fesih nedeni sayılmıştır. Davacı işçinin daha önceki dönem de mahkûmiyeti olduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Fakat işe girerken, gerek ferdi hizmet sözleşmesi ve gerek anılan yasa kuralına aykırı biçimde bu sabıkasını gizlemiştir. Böyle olunca davalı işverenin sözleşmeyi haklı olarak feshettiği kabul edilerek ihbar tazminatı reddedilmelidir. Kıdem tazminatının işverence ödenmiş olması sonuca etkili değildir...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

Söz konusu maddeye göre; “Diğer tarafın hilesiyle akit icrasına mecbur olan tarafın hatası esaslı olmasa bile, o akit ile ilzam olunmaz.” BK’da hilenin tanımı yapılmamış olup, 1963 tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun kararında hilenin tanımı şu şekilde yapılmıştır: “Hile, bir kimsenin gerçek durumu bilmesi halinde, kabul etmeyecek olduğu bir şeyi kabul etmesine, diğer bir kimse tarafından yol açılmış olmasıdır<sup>113</sup>.” Buna göre hileden söz edebilmek için, bir kimsenin, kendi davranış biçimi veya sarfettiği sözler ile diğer bir kimseyi bir sözleşme yapmaya yöneltmek gayesiyle yanlış fikir doğuşuna bile bile neden olması gerekir<sup>114</sup>. Yanıltma, hilenin (aldatmanın) bir koşuludur<sup>115</sup>. Daha önce de ifade ettiğimiz gibi, yanıltma aktif bir şekilde davranışta bulunma veya söyleme şeklinde olabileceği gibi, ‘susma’ şeklinde pasif bir şekilde de olabilir.

Bir sözleşmenin hile sebebiyle feshedilebilmesi için, işçinin aldatıcı hareketleri ile sözleşmenin kurulması arasında neden sonuç ilişkisi olmalıdır<sup>116</sup>. İşçinin gerçekte bağdaşmayan sözlerine rağmen, işveren gerçek durumu bildiği veya bilseydi dahi aynı şartlarda sözleşme yapacağı durumlarda, neden sonuç ilişkisinin varlığından bahsedilemez. Diğer taraftan işçi gerçeğe uygun olmayan beyanlarını kasten söylemelidir. Hile ister pasif ister aktif bir şekilde olsun kasta dayanmalıdır. İşçi, işvereni bilerek ve isteyerek yanıltmış olmalıdır. Sözlerinin veya davranışlarının işverende yanlış bir kanaat uyandırabileceğini bilemeyen veya fark etmeyen işçi, hile yapmış sayılmaz<sup>117</sup>. O halde işçinin ihmali ile hile yapması bu bent kapsamında haklı nedenle fesih sebebi sayılmayacaktır. Yine aynı şekilde işçinin sözleşme yapma kastı dışındaki övünmeleri de bu bent kapsamında değerlendirilmeyecektir<sup>118</sup>.

---

<sup>113</sup> Yarg. HGK., 03.04.1963 T., E. 4/76, K. 40, Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 95.

<sup>114</sup> Yılmaz E., **Sözlük**, s. 269.

<sup>115</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 138; Gök, **Fesih**, s. 42.

<sup>116</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 139.

<sup>117</sup> Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Alttop, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, İstanbul, Filiz, Yeniden Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 7. Bs., 1993, s. 447; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 96; Polatcan/Polatcan, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi**, s. 88.

<sup>118</sup> Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Alttop, **Borçlar Genel**, s. 447.

İş Kanunu'nda düzenlenen 'yanıltma' ile Borçlar Kanunu'nda düzenlenen 'hile' şartları bakımından aynı olmakla birlikte doğurdıkları sonuçlar bakımından farklılıklar göstermektedir. BK m. 31'e (yeni Borçlar Kanunu m. 39) dayanarak yapılan fesihlerde, sözleşme baştan itibaren hüküm ve sonuç doğurmayacak; İş K. m. 25/II'ye dayanarak yapılan fesihlerde ise, fesih iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte sözleşme, geleceğe yönelik olarak hüküm ifade etmeyecektir. Yani sözleşme ileriye dönük olarak ortadan kalkacak ve feshe kadar geçerli kabul edilecektir. Ayrıca İş K. m. 26'ya göre fesih süresi, gerçeğe uygun olmayan durumun öğrenilmesinden itibaren *altı işgünü* olup, BK m. 31'e göre bu süre, hilenin öğrenilmesinden itibaren *bir yıldır*. Sonuç olarak, İş Kanunu m. 25/II-a' ya giren bir durumda, mutlaka İş Kanunu hükümleri mi uygulanmalıdır; yoksa genel hükümler çerçevesinde Borçlar Kanunu m. 28'e mi başvurulmalıdır? Bir görüşe göre; işçinin hilesi söz konusu olduğunda işveren, İş K. m. 25/II'nin yanında BK m. 28 hükmüne de başvurabilecektir<sup>119</sup>. Diğer görüşe göre ise, İş Kanunu'na göre altı günlük hak düşürücü süreyi kaçıran işverenin genel hükümler çerçevesinde akdin iptali yoluna gitmesi isabetli değildir<sup>120</sup>. Kanaatimizce, özel hüküm, genel hükmün önündedir ilkesi gereği, Borçlar Kanunu'na göre daha özel bir hüküm olan İş Kanunu m. 25/II'nin önceliğe sahip olduğu açıktır. İşveren öncelikle İş Kanunu hükümleri çerçevesinde haklı nedenle fesih hakkını kullanmalıdır. Ancak eğer işveren İş Kanunu'ndaki hak düşürücü bu süreyi geçirirse o zaman Borçlar Kanunu kapsamında 'hile'ye ilişkin hükümlere başvurabilecektir<sup>121</sup>.

---

<sup>119</sup> Tunçomağ/Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 207.

<sup>120</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1144.

<sup>121</sup> Kaplan, *Fesih Hakkı*, s. 139-140.

## **B. İşçinin, İşveren veya Aile Üyelerinden Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Sözler Sarfetmesi, Davranışlarda Bulunması veya İşveren Hakkında Şeref ve Haysiyet Kırıcı Asılsız İhbar ve İsnatlarda Bulunması**

İş K. m. 25/II (b) alt bendine göre; *‘İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması’* halinde işveren, iş sözleşmesini derhal haklı nedenle feshedebilir. Şimdi ‘işveren’ ve ‘aile üyesi’ kavramlarının içeriğini doldurarak, şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışların neler olabileceğini, asılsız ihbar kavramına hangi hallerde dayanılabileceğini ayrı ayrı inceleyelim.

### **1. İşveren ve İşveren Vekili Kavramı**

İş K. m. 2’ye göre, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara *işveren* denir. *İşveren vekili* ise, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere denilmektedir. Yine maddenin devam eden fıkrasında işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekilleri hakkında da uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. O halde işçinin, işveren vekili veya işveren vekilinin ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması halinde de işveren, haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilecektir<sup>122</sup>. İşveren vekili de, işverenin fonksiyonlarına sahip olduğundan işveren gibi korunacaktır. Nitekim Yargıtay işçinin, işveren vekiline karşı şeref ve namusa dokunacak sözler söylemesi halinde, işverenin bu bent kapsamında haklı nedenle feshinin geçerli olacağı yönünde kararlar vermiştir<sup>123</sup>. Ayrıca işveren vekillerinin de yaptıkları işlemlerinden dolayı

<sup>122</sup> Kaplan, *Fesih Hakkı*, s. 142; Akyiğit, *Şerh*, s. 1146; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 356; Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 624; Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 99.

<sup>123</sup> Yarg. 9. H.D. 06.04.1968 T., 1968/13055 E., 1968/4050 K., ‘İşçinin basılmasından sorumlu bulunduğu sendika bülteninde yer alan ve işveren vekilini hedef tutan şeref ve namusu halele uğratici

ceza sorumluluklarının olması nedeniyle, işverenler yanında işveren vekillerinin de şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlara hedef olabilecekleri açıktır ve böyle bir durumda işverenin haklı nedenle feshi gündeme gelecektir<sup>124</sup>.

## 2. Aile Üyesi Kavramı

İş K. m. 25/II- b bendine göre, işçinin işverene karşı şeref ve namusa dokunacak sözler söylemesinin yanında, işverenin aile üyelerinden biri hakkında da aynı mahiyette sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması durumunda, işverenin derhal haklı nedenle iş sözleşmesini feshi gündeme gelecektir. Bu hüküm ile yalnız işveren değil, işverenin ailesi de işçinin istenmeyen söz ve davranışlarına karşı korunmuştur. Bu sebeple 'aile üyesi' kavramına kimlerin dahil olacağını, bunun kapsamını ve sınırını belirlemek feshin haklılığı açısından son derece önemlidir.

Bir görüşe göre; 'aile üyesi' sözünden geniş anlamda aileyi anlamamız gerekir. Buna göre, işveren ile aynı evde yaşayan veya ayrı evde oturan ve hatta normal aile ilişkileri olmadığı halde aynı aileye dahil aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna yönelik sözler söyleyen veya davranışlarda bulunan işçinin iş sözleşmesine derhal haklı nedenle son verilmelidir<sup>125</sup>. Diğer bir görüşe göre ise, 'aile üyesi' denilerek anne, baba, onların usulü, karı, koca, nişanlı, çocuklar ve onların füru, erkek ve kız kardeşler ve evlatlık kastedilmektedir. Amca, dayı, hala, teyze, enişte, yenge, kardeş çocukları gibi akrabalara karşı söylenen sözler ise ancak

---

nitelikteki manzumenin, bu işçi aleyhinde bildirimsiz fesih yetkisinin kullanılmasına dayanak teşkil edebilir.' Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 99, dn. 474.

Yarg. 9. H.D. 17.12.1997 T., 1997/17626 E., 1997/21721 K., '...Davalı tanıkları, davacının işyeri personel müdürüne daha önce iki yevmiye ceza kesimini neden göstererek 'şerefsiz' diye hakaret ettiğini açıkça doğrulamışlar, tanık 'ayrıca personel müdürünü döveceklerdi, araya girenler mani oldu' diyerek geniş bilgi vermiştir. Davalı tanıklarının bu açık beyanları ve tutanak münderecatı birlikte değerlendirildiğinde davacını hizmet akdinin işveren tarafından 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17. Maddesi (şimdi 25) uyarınca haklı olarak feshedildiğinin kabulü gerekir...' Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 99, dn. 475.

<sup>124</sup> Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, s. 624.

<sup>125</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 140.

işverenin bu akrabalarıyla ilişkileri kuvvetli ise, haklı nedenle fesih sebebi sayılacak, ilişkiler kuvvetli değilse işçinin bu kişilere karşı şeref kırıcı sözleri ve davranışları ise bu bent kapsamında değerlendirilmeyecektir<sup>126</sup>. Kanaatimizce aile üyesi kavramını ne işçinin tüm akrabaları kapsayacak şekilde geniş ne de amca, dayı, hala, teyzeyi bu kapsamın dışında bırakacak şekilde dar yorumlamalıyız<sup>127</sup>. İşveren, yakın ilişki içinde olsun olmasın, amcasına veyahut yeğenine karşı işçinin söylediği şeref ve namusa dokunacak sözler karşısında işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmelidir. Bunlara karşı söylenecek söz ya da yöneltilecek davranışın işvereni derinden etkilemesi kuvvetle muhtemeldir.

### **3. Şeref ve Namusa Dokunacak Söz veya Davranış Kavramları**

İşçi aralarındaki ilişki gereği işverenin ve onun aile üyelerinin kişiliğine saygı göstermek zorundadır. İşçi bu yükümlülüğüne aykırı hareket ederse işveren, sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilecektir. İş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedilebilmesi için, işçinin işverene yahut işverenin aile üyelerinden birine karşı '*şeref ve namusa dokunacak söz veya davranışlarda bulunması*' gerekmektedir. İşverenin hırsızlık yaptığının söylenmesi, işverenin ve/veya eşinin fuhuş yaptığının söylenmesi, işçinin işverene karşı cinsel tacizde bulunması şeref ve namusa dokunan davranışlara örnek olarak gösterilebilir<sup>128</sup>. İşçinin bölüm şefine hakaret etmesi<sup>129</sup> ve amirine 'senin yaptığın terbiyesizliktir' şeklinde beyanda bulunması<sup>130</sup> işverene haklı nedenle fesih hakkı vermektedir.

---

<sup>126</sup> Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 98.

<sup>127</sup> Tunçomağ/Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 207.

<sup>128</sup> Çil, **Şerh**, s. 1830-1831; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 167. İşçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması halinde 25. maddenin c bendi uygulanacaktır. Ancak işçinin işverene karşı cinsel tacizde bulunması halinde b bendi uygulanacaktır.

<sup>129</sup> Yarg. 9. H.D. 04.03.1999 T., 1999/1866 E., 1999/4119 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>130</sup> Yarg. 9. H.D. 20.06.1966 T., 1966/4836 E., 1966/5535 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

Bununla birlikte hangi davranışların veya sözlerin şeref ve namusa dokunacağını tespit etme ise kesin olmamakta, hâkimin takdirine bırakılmaktadır. Tarafların sosyal durumları, ahlak anlayışları, içinde yaşadıkları çevrenin anlayış ve tutumu, bu kavramın içini doldurulmasında dikkate alınacak ve her somut olaya göre farklı değerlendirilecektir<sup>131</sup>. Örneğin bir bölgede ‘küfür’ olarak nitelendirilecek bazı sözler, diğer bir bölgede sık sık kullanıldığından alışlagelmiş bir deyim olabilir ve küfür anlamı taşımayabilir. Yine aynı şekilde şeref ve namusa dokunacak sözlerin söylendiği veya davranışlarda bulunduğu ortam da dikkate alınacaktır<sup>132</sup>. Eski tarihli bir Yargıtay kararına göre, işçinin işvereni kamuoyunda küçük düşürücü mahiyette bildiri yayınlaması işveren için haklı neden sayılmıştır<sup>133</sup>.

Hangi söz ve davranışların bu bent kapsamında değerlendirileceği kesin olarak bilinmemekle birlikte, işçinin işverene hakaret etmesi, sövmesi, cinsel nitelikli sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması şeref ve namusa dokunacak sözler ve davranışlar olarak nitelendirilecektir. Bunun tespitini somut olayın bütün özelliklerini de dikkate alarak hakim yapacaktır. Ayrıca belirtmemiz gerekir ki, şeref ve namusa dokunacak olgunun gerçekten var olup olmamasının feshin haklılığına bir etkisi yoktur, söylenmiş olması yeterlidir<sup>134</sup>.

Diğer taraftan kişilerin *eleştiri hakkı* da bu değerlendirmeyi yaparken dikkate alınacak hususların başında gelmektedir<sup>135</sup>. Anayasal bir hak olan düşünce özgürlüğüne dayanan eleştiri hakkının kullanılması, hukuka uygun olduğundan,

---

<sup>131</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 356; Kaplan, *Fesih Hakkı*, s. 141; Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 100.

<sup>132</sup> Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 101.

<sup>133</sup> Yarg. HGK 09.12.1970 T., 1152 E., 671 K., Kaplan, *Fesih Hakkı*, s. 141, dn. 60.

<sup>134</sup> Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 167.

<sup>135</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Ali Parlar, Muzaffer Hatipoğlu, *Ceza Hukuku ve Özel Hukukta Hakaret Suçları ve Tazminat Davaları*, Ankara Adalet, 2008, s. 18-19 ve Erol Çetin, *Yeni Türk Ceza Yasasındaki Hakaret Suçları*, Ankara, Seçkin, 2005, s. 279-280. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, “..yapıcı objektif ölçüler içerisinde belirli bir uzmanlık alanı ile ilgili eleştiri ya da işletmedeki bozukluk ya da uygunsuzluklara ilişkin eleştiri söz konusu olduğunda geçerli fesihten bahsedilemez..” şeklinde hüküm kurmuştur. Yarg. 9. H.D. 14.07.2008 T., 2007/42699 E., 2008/20145 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.



işverenin şeref ve namusuna dokunacak söz veya davranış olarak nitelendirilemeyecek işverenin haklı nedenle fesih hakkı söz konusu olmayacaktır. Bununla birlikte bu hakkın da bir sınırı vardır ve aşılmaması gerekir. Ayrıca İş K. m. 25/II anlamında bir sözün hakaret sayılabilmesi için Türk Ceza Kanunu bakımından suç sayılması da gerekmemektedir<sup>136</sup>. İşçinin davranışları TCK'da yazılı suçlardan birine giriyorsa, o zaman hukuk yargılaması değil, ceza yargılaması söz konusu olacaktır<sup>137</sup>.

Diğer taraftan işçinin bu davranışı veya sözünün, işverenin tahrik edici söz ve davranışlarından kaynaklanmaması gerekir<sup>138</sup>. İşverenin hareketleri de aynı zamanda göz önüne alınmalıdır. İşveren işçiyi kızdırmış, küçük düşürücü, ağır sözler söylemiş ve bunun üzerine işçi işverenin şeref ve namusa dokunacak bir söz söylemiş veya davranışta bulunmuşsa, kusur her iki tarafa da yüklenebileceğinden, artık işverenin derhal haklı nedenle fesih hakkı gündeme gelmeyecektir. İşçinin söz ve davranışlarına işverenin sebep olduğu böyle bir durumda işçinin davranışları fesih için haklı neden kabul edilmeyecektir.

Peki, işçinin işverene karşı şeref ve namusa dokunan söz ve davranışlarından hemen sonra özür dilemesi halinde, işverenin haklı nedenle fesih hakkı ortadan kalkacak mıdır? Atabek'e göre, işçi, hareketlerinin yanlış olduğunu veya sözlerinin şeref ve namusa dokunduğunu anlar ve derhal özür dilerse artık işçinin bu eylemi işverene haklı nedenle fesih hakkı vermeyecektir<sup>139</sup>. Ancak bu durumun kabul edilmesi mümkün değildir. Aksi halde işçi bunu suiistimal edebilir, kötüye

---

<sup>136</sup> Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 101, dn. 486.

<sup>137</sup> Fevzi Şahlanan, **İş Yargılaması**, İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. XLII, S. 1-4, İstanbul, 1977, s. 16.

<sup>138</sup> Reşat Atabek, **İş Akdinin Feshi**, İstanbul, 1938, s. 134-135; Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 141; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 100; Yargıtay, İş K. 25'inci maddesi kapsamında değerlendirilecek ağır sözleri, işçi, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylenmesi durumunda geçerli fesih sebebi sayılacağını hüküm altına almıştır. Yarg. 9. H.D. 14.07.2008 T., 2007/42699 E., 2008/20145 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>139</sup> Atabek, **Fesih**, s. 135; Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 141, dn. 59.

kullanabilir<sup>140</sup>. Bu sebeple özür dilemek, haklı sebebi ortadan kaldıracak bir hareket olarak nitelendirilemez.

Diğer taraftan işçinin şeref ve namusa dokunacak nitelikteki söz ve davranışlarının işverenin yüzüne karşı yapılması ya da gıyabında, işverenin arkasından yapılması arasında bir fark yoktur<sup>141</sup>. Nitekim Yargıtay da işçinin işverene gıyabında sövmesi halinde işverenin haklı nedenle fesih hakkının olduğunu eski ve yeni tarihli kararlarında dile getirmiştir<sup>142</sup>. Ancak bu söz veya davranışların haklı nedenle fesih hakkına sebep olabilmesi için, işverenin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak kadar *ağır olması* ve iş ilişkisinin devamını *çekilmez, katlanılamaz ve imkansız* hale getirmesi gerekir<sup>143</sup>.

#### 4. İşçinin Asılsız İhbar ve İsnatlarda Bulunması

İşçinin işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması halinde, işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. İhbar ve isnat nedeniyle sözleşmenin haklı nedenle feshedilebilmesi için, bu ihbar ve isnadın ‘asılsız’ ve ‘şeref ve haysiyet kırıcı’ nitelikte, aynı zamanda bu bent kapsamında açıkça belirtilmese bile ihbar ve isnadın iş ilişkisini devam ettiremeyecek kadar ‘ağır’

---

<sup>140</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 141, dn. 59; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 100.

<sup>141</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 141; Polatcan/Polatcan, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi**, s. 89; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 101.

<sup>142</sup> Yarg. 9. H.D. 31.03.1980 T., 3378 E., 3015 K., Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 101.

Yarg. 9. H.D. 17.10.1995 T., 1995/11319 E., 1995/31797 K., “..Şoför olarak çalışmakta olan davacının 24.02.1994 tarihinde belediye başkanına gıyabında hakaret ettiği böylece 1475 sayılı İş Kanunu’nun 17/II-b bendi (şimdi m. 25/II-b) kapsamına giren davranışta bulunduğu, olayı müteakip tutulan tutanak ile görgüye dayanan ... ve ...’nın anlatımlarından anlaşıldığı ve küfürü duymadıkları bildirilmiş iseler de, olay esnasında bulunan davalı tanıklarının açık ve kesin beyanları ve dosya içeriği karşısında, davacı tanıklarına itibar etme olanağı yoktur. Hizmet akdinin davalı tarafından feshi haklı nedene dayandığından, ihbar ve kıdem tazminatının reddine karar vermek gerekirken kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir..”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>143</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 141; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 101.

nitelikte olması gerekmektedir<sup>144</sup>. Ayrıca anayasal bir hak olan şikâyet hakkının da sınırları aşılmış olmalıdır<sup>145</sup>. O halde haklı olduğu bir konuda işvereni yetkili makamlara şikâyet ya da ihbar eden işçinin bu davranışı, işverene sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkı vermeyecektir. Bu hükme istinaden sözleşmeyi fesheden işveren haklı olduğunu, ihbar ve isnadın asılsız olduğunu ortaya koyacağı bilgi, belge ve tanık ile ispatlamalıdır<sup>146</sup>. Yargıtay, yolsuzluk ve suiistimaller yapıldığını ileri sürerek işveren hakkında küçük düşürücü isnatlarda bulunan işçinin söz konusu isnatlarını ispatlayamaması üzerine bu iddiaların asılsız ve dayanaksız olduğunun anlaşıldığını ifade ederek işverenin iş sözleşmesini feshetmesinin haklı olduğunu<sup>147</sup> ve bir başka kararında işçinin çalıştığı kurum müdürü ve nöbetçi amiri hakkında gerçeğe aykırı şekilde gazeteye açıklama yapmış olmasının işverene bildirimsiz fesih hakkı vereceğini belirtmiştir<sup>148</sup>. Yine aynı doğrultuda işçinin yerel gazetede,

---

<sup>144</sup> Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, s. 624; Hamdi Mollamahmutoğlu, **Hizmet Sözleşmesi**, Ankara, 1995, s. 222; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 104.

<sup>145</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 142; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 105; AY m. 74 Dilekçe Hakkı: "Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye'de ikamet eden yabancılar kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptir."

<sup>146</sup> Akyiğit, **Şerh**, s. 1146.

<sup>147</sup> Yarg. 9. H.D. 08.04.1988 T., 1988/2513 E., 1988/3945 K., "... Davacının iş akti, İK'nin 17/11-b maddesi (şimdi m. 25/II-b) hükmüne dayanılarak feshedilmiştir. Gerçekten davacının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'na gönderdiği dilekçelerle işveren hakkında şikâyetlerde bulunduğu, bazılarında ileri sürdüğü hususlar her ne kadar kendi işçilik hakları ile ilgili ise de, özellikle Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'na gönderdiği 13.8.1984 tarihli şikâyet mektubunda işyerinde birtakım yolsuzluk ve suiistimaller yapıldığını ileri sürmüş ve işveren hakkında küçük düşürücü isnatlarda bulunmuştur. Dosyada mevcut tüm bilgi ve belgeler birlikte değerlendirildiğinde, davacı işçinin söz konusu isnatlarının asılsız ve dayanaksız olduğu anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, işyerinin, İş Kanunu'nun 17/11-b maddesine dayanarak, iş akti feshinin haklı olduğunu kabul etmek gerekir. Buna rağmen mahkemenin, delilleri değerlendirmede yanlışa düşerek, feshin haksız olduğu sonucuna varmış olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir..", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>148</sup> Yarg. 9. H.D. 02.05.1989 T., 1989/2074 E., 1989/4174 K., "... KARŞI OY YAZISI: Davacı işçi, Volfram tesislerinde gereksiz sarf olunan mazot olayını Bursa'da çıkan bir gazeteye telefonla bildirerek, bunun kamuoyuna duyurularak açıklığa kavuşturulmasını istemiştir. Gazete bu ihbarı davacı işçinin bildirmesi dışında ve tamamıyla kendi haber verme anlayışı içinde yayınlamıştır. Bu yayının tümüyle işçinin ihbarıyla ilgili olduğunu söylemek mümkün değildir. Kaldı ki, Volfram tesisleri müdürü gazetenin yazdığı mazot olayını doğrulayarak dönen tank kapağının çatlaması nedeniyle 96 ton, 18.066.907 TL.lik mazotun akarak zayi olduğunu söylemiştir. Olayın gazetenin yazdığı gibi mi, yoksa ilgililerin söyledikleri gibi mi olduğu araştırılmamıştır. Bu nedenle işçinin, ihbarını İş Kanununun 17. maddesinin 11. fıkrasının ( b ) bendinde (şimdi m. 25/II-b) yazılı şeref ve haysiyeti kırıcı asılsız ihbar ve isnat olarak kabul etmek mümkün olmadığından çoğunluğun kararına karşıyım... ", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

işverence işçi haklarının gasp edildiğini, işçilerin koyun gibi olduklarını ve gerekli tepkiyi göstermediklerini iddia etmiş olması, işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnat olarak değerlendirilmiştir<sup>149</sup>.

İşçinin ihbar ve isnadının ‘şeref ve haysiyet kırıcı’ nitelikte olması haklı fesih için bir koşul olmakla beraber, kanunda bu konuda da kesin bir ayrıma gitmek mümkün değildir. Yine hakim, her somut olayın kendi özelliğine tarafların yaşadıkları çevreye ve ahlaki ilişkilerine göre, hangi hallerin şeref ve haysiyet kırıcı olduğunu kendisi takdir edecektir.

Ayrıca Yargıtay, sadece işveren hakkında değil, işçinin işyeri ile ilgili hakarete varan asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması halinde de haklı fesih nedeninin söz konusu olacağını içtihat etmiştir<sup>150</sup>. Ancak işçi işverenin şahsına değil de, ailesi üyelerinden birine karşı şeref ve haysiyet kırıcı ihbar ve isnatlarda bulunursa, bu bent kapsamında haklı fesih nedeni sayılmayacaktır<sup>151</sup>. Çünkü kanunda açıkça ‘işverene’ karşı yapılacak asılsız ihbar ve isnatlardan bahsedilmekte, ‘aile üyelerinden birinin’ ifadesine yer verilmemektedir. Bununla birlikte işveren vekili ise bu bent kapsamında değerlendirilecektir.

---

<sup>149</sup> Yarg. 9.H.D. 31.03.1998 T., 1998/3213 E., 1998/6233 K., “..Davacı iş akdinin davalı Belediye tarafından haksız olarak feshedildiğinden bahisle ihbar ve kıdem tazminatı istemiştir. Mahkeme davayı kabul etmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının iş sözleşmesi davalı tarafından 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-b-ç (şimdi m. 25) maddelerine dayanılarak feshedilmiştir. İskenderun’da yayınlanan 5.1.1995 tarihli görev gazetesinde davacı davalı belediyeyi suçlayarak belediyece işçi alacaklarının gaspedildiğini, işçilerin koyun gibi olduklarını gerekli tepkiyi göstermediklerini belirtmiştir. Anılan sözler ve açıklamalar 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II-b maddesinde ifade edilen işçinin işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması halini içermektedir. Bu durumda işveren davacının iş akdini haklı nedenlerle feshettiğine göre ihbar ve kıdem tazminatına hükmedilmiş olması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir..”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>150</sup> Yarg. 9. H.D. 09.11.1995 T., 1995/13383 E., 1995/33697 K., “..Dosya içeriğindeki 01.04.1993 tarihli tutanak ve bu tutanağı doğrulayan tanık beyanlarına göre davacının, davalının işyeri ile ilgili olarak hakaretimiz söz ve isnatlarda bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, işverene karşı 17/II-b'de (şimdi m. 25/II-b) öngörülen hali oluşturacağından bildirimli fesih hakkı verir. O halde ihbar ve kıdem tazminatları isteklerinin reddine karar verilmelidir..”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>151</sup> Polatcan/Polatcan, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi*, s. 90.

## **C. İşçinin İşverenin Başka Bir İşçisine Cinsel Tacizde Bulunması**

1475 sayılı eski İş Kanunu'nda işçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması hali düzenlenmemiş; işçinin böyle bir davranışta bulunması, işverenin diğer bir işçisine sataşması olarak değerlendirilmişti<sup>152</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre ise açıkça ve ayrıca m. 25/II- c bendinde işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması hali düzenlenmiştir. Bu hükme göre, işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması halinde işveren, derhal haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir. İşverenin diğer işçilerini koruma ve gözetme borcunun gereği olarak, işveren, işçilerini diğer işçinin cinsel tacizine karşı korumakla yükümlü olup, işyerinde çalışma düzenini ve iş disiplini sağlamalıdır. Kanun koyucu da işverenin bu yükümlülüğü karşısında, cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedileceğini hüküm altına almıştır.

İşçinin cinsel taciz nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebilmesi için iki koşul bulunmaktadır. Birincisi, cinsel tacizde bulunan işçi ile cinsel tacize uğrayan işçi, aynı işverenin elemanı olmalıdır. İkinci olarak, cinsel tacizde bulunan işçinin eyleminin hukuki olarak 'cinsel taciz' olarak nitelendirilmesi gerekmektedir<sup>153</sup>.

### **1. Cinsel Taciz Kavramı**

'Cinsel taciz'den ne anlamamız gerektiği konusunda kanunda bir açıklık olmadığından bu eylemin sınırlarını çizmek de oldukça zordur. Yer, zaman, kişi ve sosyal ortama göre farklı algılamalar söz konusu olabileceği için, görecelilik özelliği de dikkate alınmalıdır<sup>154</sup>. Türk Ceza Kanunu'na göre, suç olarak öngörölmüş irza

---

<sup>152</sup> Çil, Şerh, s. 1830.

<sup>153</sup> Dönmez, Tazminatlar, s. 433.

<sup>154</sup> Abbas Bilgili, İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz, Adana, Karahan, 2010, s. 8.

geçme, fiziksel sarkıntılık, söz atma gibi eylemlerin bu bent kapsamında haklı nedenle fesih sebebi olacağı<sup>155</sup> gibi; TCK bakımından suç oluşturmayan, fakat cinsel nitelikli dokunma, vurma, çimdikleme gibi fiziksel davranışların da haklı nedenle fesih sebebi olacağı açıktır<sup>156</sup>. Bakırcı'ya göre; cinsel taciz, *“Türk Hukuk mevzuatıyla korunan kişilik haklarını ihlal eden ya da belli bir kişiye yönelik olmamakla beraber rahatsız edici bir çalışma ortamı yaratan, işyeri düzenini bozan hapsi gerektiren suç veya ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı, cinsel nitelikli, cinsiyet ya da cinsel tercih temeline dayalı davranışlar olarak tanımlanabilir”*<sup>157</sup>. Cinsel taciz eylemine ağırlıklı olarak kadınların maruz kaldığına şüphe yoktur. Aslında cinsel tacizde bulunma, ileride inceleyeceğimiz İş K. m. 25/II (d) alt bendinde düzenlenen ‘sataşma’nın özel bir türüdür, kısacası cinsel taciz de bir sataşmadır<sup>158</sup>. Ancak her sataşma cinsel taciz niteliğinde olmadığı için, cinsel taciz 4857 sayılı kanun ile ayrı bir bent olarak düzenlenmiştir. Nitekim Yargıtay konu ile ilgili vermiş olduğu bir kararında, işçinin işyerindeki bayan işçiye arkadaşlık teklif edip karşılık bulamayınca tokatlamasının cinsel taciz ile ilgili hükme değil de, sataşma ile ilgili hükme gireceğini içtihat etmiştir<sup>159</sup>.

Cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesinin bu bent kapsamında feshedilebilmesi için, cinsel tacize uğrayan işçinin bu davranışa razı olmaması veya razı olduğu sonucu çıkarılacak tavır ve davranışlardan uzak durması gerekmektedir<sup>160</sup>. Ancak tacize uğrayan işçinin bu davranışlara razı olmasına rağmen,

---

<sup>155</sup> Çil, *Şerh*, s. 1831; Türk Ceza Kanunu’nda da, aynı konuya ilişkin suçlar benzerlerinden ayrı olarak ele alınmış (m. 102, 103, 105) ve değişik cezalarla yaptırıma bağlanmıştır. TCK m. 105’e göre; “Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur.” Cinsel taciz içeren davranışlar ani olabileceği gibi, devamlılık da arz edebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz., M. Emin Artuk, Ahmet Gökçen, A. Caner Yenidünya, *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 10. Bs., Ankara, Turhan, 2010, s. 205

<sup>156</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz., Kadriye Bakırcı, *İşyerinde Cinsel Taciz*, İstanbul, Yasa, 2000, s. 103.

<sup>157</sup> Bakırcı, *Cinsel Taciz*, s. 101.

<sup>158</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1150.

<sup>159</sup> Yarg. 9. H.D. 07.03.2005 T., 16319/7428, Akyiğit, *Şerh*, s. 1150.

<sup>160</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1150-1151.

işyeri düzeni bozuluyor ise, işveren her iki işçinin de iş sözleşmesini de İş K. m. 25/II (e) alt bendi uyarınca doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunduğu gerekçesiyle feshedebilir<sup>161</sup>. Yargıtay, işyerinde bölge müdürü olarak çalışan işçinin sekreter olarak çalışan bayan işçiye cinsel tacizde bulunduğu, bayan işçinin karşılık vermemesi üzerine onu işten çıkarmakla tehdit ettiği ve tacizci işçinin daha sonra bayan işçinin rızasıyla bu tür eylemlerine devam ettiği, işçinin işyerinde haiz olduğu yönetici konumu sebebiyle baskı oluşturarak bu eylemlere giriştiği ve son dönemlerde bayan işçinin karşı çıkmaları üzerine sürekli işten çıkartmakla tehdit ettiği ve en nihayetinde bayan işçinin baskılar sonucu istifa ettiği ve aynı gün cinsel taciz iddialarıyla ilgili durumu işverene bildirdiği ve bu sebeple de işverenin tacizci işçinin iş sözleşmesine son verdiği olayda, işverenin işçinin sözleşmesini feshetmesinin haklı sebep olduğunu belirtmiştir<sup>162</sup>. Bir başka kararında, işyerinde çalışan üç bayan işçiye ustabaşı işçinin sözlü ve fiili sarkıntılık eyleminde bulunmasının cinsel taciz eylemi olduğu ve işverence sözleşmenin haklı olarak sona erdirildiği görülmektedir<sup>163</sup>. Yine aynı şekilde Yargıtay, güvenlik görevlisi olarak çalışan işçinin, işyerinde çalışırken bir bayan işçinin havanın sıcak olması sebebiyle çalıştığı odanın kapısını açarak havanın sıcaklığından söz etmesi üzerine "ateş başına mı vurdu" sözlerini söyleyerek o bayan işçinin elbisesinin fermuarını çekerek boyundan aşağı doğru indirmesi davranışının, işverene haklı sebeple sözleşmeyi sona erdirme hakkı vereceğini ifade etmiştir<sup>164</sup>.

Bununla birlikte, işçiler arasında cinsel taciz anlamına gelmeyecek şekildeki bir gönül ilişkisinin olması ise, işyeri çalışmalarını aksatmadığı ve çalışma düzenini bozmadığı sürece işverene haklı nedenle fesih hakkı vermeyecektir<sup>165</sup>.

---

<sup>161</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1151.

<sup>162</sup> Yarg. 9. H.D., 08.03.2005 T., 2004/13286 E., 2005/7706 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>163</sup> Yarg. 9. H.D., 10.04.2001 T., 2001/412 E., 2001/5944 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>164</sup> Yarg. 9. H.D., 06.06.2001 T., 2001/7060 E., 2001/9654 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>165</sup> Yarg. 9. H.D. 25.02.1998 T., 1998/365 E., 1998/2700 K., “..Davacı, davalıya ait işyerinde çalışmıştır. Hizmet akdi işveren tarafından aynı işyerinde çalışan diğer bir işçi ile gönül ilişkisine girdiği gerekçesiyle sona erdirilmiştir. Bu ilişki kesin delillerle kanıtlanabilmiş değildir. Diğer taraftan böyle bir gönül ilişkisinin varlığı kabul edilse bile bu ilişki işyeri çalışmalarını aksatmadığı ve çalışma

## 2. İşverenin Başka Bir İşçisi Kavramı

Kanunda işçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması hali düzenlenmiştir. O halde ‘işverenin başka bir işçisi’ ifadesinden ne anlamamız gerekir? İşçi dışında bir statüde örneğin memur ya da stajyer olarak çalışan birine karşı cinsel tacizde bulunulursa bu bent kapsamında değerlendirilecek midir? Kanunun ‘işverenin başka bir işçisi’ ifadesini işverenin otoritesine tabi başka bir personel olarak geniş yorumlamamız gerektiği açıktır<sup>166</sup>. Böylece, işverenin işçilik dışı bir statüde çalışan memuruna, çırak, stajyer, sözleşmeli personel, ödünç işçi<sup>167</sup> veya alt işverenin işçisine yöneltilen cinsel taciz eylemleri de bu bent kapsamında değerlendirilecektir. Nitekim Yargıtay, 2006 tarihli bir kararında, işçinin, stajyer olarak görev yapan bir kız öğrenciye cinsel tacizde bulunmasının haklı fesih sebebi sayılacağını belirtmiştir<sup>168</sup>.

Haklı nedenle fesih hakkının doğumu için, cinsel tacizde bulunan işçinin, cinsel tacizde bulunacağı işçi ile aynı işverenin işçisi olduğunu bilip bilmemesi

---

düzenini bozmadığı sürece, işverene 1475 sayılı İş Yasası'nın 17/II. maddesi (şimdi 25) gereğince fesih hakkı vermez. Mahkemenin yazılı şekilde davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerini reddetmesi hatalıdır..”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>166</sup> Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 167; Akyiğit, *Şerh*, s. 1150.

<sup>167</sup> “İşverenin, rızasını almak suretiyle bir işçinin holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer bir işte çalıştırılmak üzere geçici olarak devri ile geçici iş ilişkisi kurulur. Bunu, ödünç iş ilişkisi olarak da adlandırmak mümkündür.” Burada işçi, geçici olarak başka işveren nam ve hesabına çalışmaktadır. Osman Güven Çankaya/ Şahin Çil, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Genişletilmiş 2. Bs., Ankara, Yetkin, 2009, s. 305; “Eğer işçi, bir başka işverene ait işyerinde çalışmakla birlikte, bu çalışması yine kendi işvereni nam ve hesabına ise, burada geçici iş ilişkisi söz konusu olmaz.” Ömer Ekmekçi, “4857 sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, *Legal İşHSGHD*, C. 1, S. 2, Nisan- Haziran 2004, s. 367.

<sup>168</sup> Yarg. 9. H.D., 19.06.2006 T., 2006/13620 E., 2006/17779 K., “..Mahkemece davacı hakkında düzenlenen tutanakların İş Kanunu'nun 25/II. maddesinde belirtilen koşullara uymadığı, 10.11.2005 günü stajyer olarak görev yapan kız öğrenciye uygunsuz hal ve hareketlerde bulunduğu ilişkin şikayet dilekçesi ve düzenlenen tutanak 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-c maddesinde belirtilen cinsel taciz olarak değerlendirilebilse bile aynı yasanın 26. maddesine göre olaydan itibaren 6 iş günlük sürenin geçirilmiş olması nedeniyle bu sebebe dayalı derhal fesih hakkının ortadan kalktığı, davalı işverence yapılan feshin İş Kanununun 18. maddesinde belirtilen işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlere dayandırılması halinde ise fesihden önce davacıdan savunmasının alınması gerektiğinden ve davalı işverence bu hususa uyulmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir..” (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.



önemli değildir<sup>169</sup>. Aynı işverenin otoritesine tabi işçi olması cinsel tacizde bulunan işçinin sözleşmesinin haklı nedenle feshi için yeterlidir.

Ayrıca cinsel tacize uğrayan işçi ile cinsel tacizde bulunan işçinin işverenin otoritesine tabi işçiler olmaları yeterli olup, aynı işyerinde çalışmaları şart değildir<sup>170</sup>. Yargıtay'a göre, işçinin, alt işverenin işçisine karşı cinsel tacizde bulunması, işverene haklı nedenle fesih hakkı vermektedir<sup>171</sup>. O halde iş sözleşmesinin cinsel tacizde bulunma yoluyla feshedilmesi açısından tacize uğrayan işçi ile tacizde bulunan işçinin aynı işverenin aynı veya ayrı iş yerlerinde çalışıyor olmaları mümkündür.

İşçinin hareketlerinin bu bent kapsamında değerlendirilebilmesi için, işverenin başka bir işçisine karşı cinsel tacizde bulunması gerekir. Yoksa işçinin, işverene karşı cinsel tacizde bulunması yukarıda incelediğimiz 'işçinin işverenin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması' m. 25/II (b) alt bendi içinde değerlendirilecektir<sup>172</sup>. İşveren vekiline yönelik cinsel tacizin ise (c) alt bendinde (incelediğimiz konu içinde) değerlendirileceğini savunan görüşün<sup>173</sup> aksine; kanımızca işçinin, işveren vekiline karşı cinsel tacizde bulunması

---

<sup>169</sup> Akyiğit, Şerh, s. 1150.

<sup>170</sup> Mollamahmutoglu, İş Hukuku, s. 624; Akyiğit, Şerh, s. 1150.

<sup>171</sup> Yarg. 9. H.D. 10.11.2005 T., 2005/6471 E., 2005/35643 K., "...İşverence, davacının iş aktinin haklı nedenle feshine neden olan olayların gelişimi değerlendirildiğinde T.-Bahçelievler şubesi ile alt iş ilişkisi bulunan E. Kozmetik firmasına ait reyonda çalışan F. adlı bayan işçiye sözleşme ve elle sarkıntılıktaki bulunan davacının reddedilmesine rağmen davranışlarını bir süre daha sürdürdüğü, nihayet 2.1.2001 tarihli elyazısı ile kaleme alınmış şikayet dilekçesi ile durumunu insan kaynakları müdürlüğüne bildirdiği, imzalı sayfa yok ise de bu dilekçenin Bayan F.den başkasına mal edilemediği ve sahiplenilmediğinden işveren vekili A. tarafından soruşturma başlatıldığı görülmektedir..... Nişanlı olan genç bir kıza ciddi manada ve kabul edemeyeceği derecede sıkıntılarının bulunduğu ve idareye başvurup sarkıntılık hatta tehdide varan ve bir süre temadi eden cinsel taciz iddiasında samimi olduğu yolunda kanaat hasıl olmuştur. Yakınları tarafından eylem ciddiye alınarak, davacı iş çıkışında tartaklanmıştır. Tüm birbirini doğrulayan olay zincirinde taciz eylemlerinin gerçek olduğu sonucuna varılarak, işverence disiplin kuruluna sevk edildiği, davacı savunmasında dahi maddi olayı kabul etmiş olduğundan kusurlu bulunarak iş akti 1475/17-II. göre (şimdi m. 25/II) haklı olarak feshedilmiştir. Gerek bu aşamaya kadar gerek gelişen olaylar, gerekse mevcut delil durumuna göre işveren tarafından iş aktinin haklı nedenle feshedilmiş bulunmasında isabetsizlik yoktur.", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>172</sup> Mollamahmutoglu, İş Hukuku, s. 625; Çil, Şerh, s. 1830; Süzek, İş Hukuku, s. 637.

<sup>173</sup> Mollamahmutoglu, İş Hukuku, s. 625.

durumunda işverenin fonksiyonlarına sahip olduğundan işveren gibi korunacak olan işveren vekiline karşı söz konusu davranışlar da (b) alt bendi içinde değerlendirilmelidir.

### 3. Cinsel Tacizin Yapıldığı Yer ve Zaman

Cinsel tacizin yapılacağı yer ve zaman konusunda kanunda açıkça bir ifadeye yer verilmemiştir. Ancak söz konusu eylemin işyerinde yapılması ile işyerinin dışında yapılması yahut mesai saatleri içinde ya da dışında yapılması bakımından bir fark yoktur<sup>174</sup>. İş K. m. 2'ye göre; işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime denir. Buna göre, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. Ancak, işyeri dışında da işçi, işverenin başka bir işçisine karşı cinsel tacizde bulunuyorsa, işveren, cinsel tacizde bulunan işçinin sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahip olacaktır. Zira cinsel taciz eylemi, işyerinin dışında yapılmış olsa dahi, işyeri düzenini sarsar ve çalışma barışını bozar<sup>175</sup>. Nitekim Yargıtay da işyeri ve mesai dışında bir otelde aynı cinsten iş arkadaşına ahlaka uymayan tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinin doğru olduğuna karar vermiştir<sup>176</sup>.

#### D. İşçinin Sataşması

İş K. m. 25/II (d) alt bendine göre; *'işçinin, işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması'* halinde işveren, iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin

---

<sup>174</sup> Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 167-168; Tunçomağ/Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 212; Çil, *Şerh*, s. 1831; Sümer, *İş Hukuku*, s. 112; Dönmez, *Tazminatlar*, s. 434; Süzek, *İş Hukuku*, s. 637.

<sup>175</sup> Tunçomağ/Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 212; Çil, *Şerh*, s. 1831.

<sup>176</sup> Yarg. 9. H.D. 26.01.2005 T., 33501/1542, Akyiğit, *Şerh*, s. 1150.

feshedebilir. Aslında sataşma, iş ilişkisinin kişisel yönünün bir sonucu olan ‘sadakat borcuna’ ihlalin özel bir düzenlenmesidir<sup>177</sup>.

‘İşverenin ailesi üyesi’ kavramını ne işverenin tüm akrabalarını kapsayacak biçimde geniş, ne de çekirdek aileyi ifade edecek şekilde dar yorumlamamız gerektiğini yukarıda incelediğimizden tekrar değinmeyeceğiz<sup>178</sup>. İşçinin işverene veya işverenin aile üyelerinden birine sataşması durumu ile işçinin işverenin başka işçisine sataşması durumu aynı esasa tabi olmamalıdır. Öyle ki, işyeri dışında sataşma işverene yönelik ise her halükarda, işverenin diğer işçisine yönelik ise işyeri ile ilgili olduğu ve işyeri düzenini etkilediği ölçüde haklı neden kabul edilmelidir<sup>179</sup>. Kanun koyucu m. 25/II- b alt bendinde işçinin işveren yahut işverenin aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması halini ayrıca düzenleyerek, söz konusu kapsam açısından ‘sataşma’ kelimesinin içeriğini daraltmaktadır<sup>180</sup>.

“İşveren vekili”ne gelince; işveren vekili, işverenin diğer bir işçisi niteliğini taşıdığı takdirde ‘işverenin başka işçisine sataşma’ haline girmekte ve işçinin, işveren vekiline sataşması haklı neden kabul edilmektedir. İşveren vekilinin, işverenin diğer bir işçisi niteliğinden yoksun olduğu durumlarda ise, eğer işveren vekili en üst düzeyde karar verme, temsil etme yetkisine sahip ise, ‘işverene sataşma’ durumundan bahsedilir<sup>181</sup>. İşveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulama olanağı bulunduğundan işverenin fonksiyonlarına sahip olan işveren vekili, işveren gibi korunacaktır. Dolayısıyla

---

<sup>177</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 359; Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 625; Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 109.

<sup>178</sup> Bkz.: yuk., s. 59, başlık ‘Aile Üyesi Kavramı’.

<sup>179</sup> Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 625; Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 109.

<sup>180</sup> Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 109.

<sup>181</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1156.

işçinin, işveren vekili veya onun aile üyelerinden birine sataşması durumunda da bu bent kapsamında haklı nedenle fesih hakkı gündeme gelecektir<sup>182</sup>.

## 1. Sataşma Kavramı

‘Sataşma’ sözcüğünün neleri kapsadığını belirlemek tam olarak mümkün değildir. Somut olayın özelliklerine göre hangi hal ve davranışların sataşma kavramına gireceği, hakimin takdirindedir. Yargıtay, ‘İşçinin işverene veya işverenin ailesine ya da işverenin diğer bir işçisine sözle veya eylemle yapılan sataşma, işverene hizmet sözleşmesini haklı ve tazminatsız fesih hakkı verir.’ şeklinde ifade ederek sataşmanın hem *söz* hem de *eylem* ile gerçekleşebileceğini içtihat etmiştir<sup>183</sup>. Bir başkasını söz veya fiille rahatsız etmek ve bu şekilde onun kişilik haklarına tecavüz etmek sataşma kavramı içinde değerlendirilecektir. Sataşmayı, ‘Bir kimseyi rahatsız edecek şekilde sözlü veya fiili davranışlarda bulunmak veya ona sarkıntılık etmek<sup>184</sup>’ olarak tanımlayabiliriz. O halde, kişinin malına, namusuna, şeref ve haysiyetine, kısacası maddi ve manevi bütünlüğüne zarar verilmesi halinde ‘sataşma’ durumu söz konusu olacaktır.

Sataşma eylemi, her olayın kendi özellikleri içinde değerlendirilmesi gereken bir kavram olduğu için, sergilenen tutum ve davranışın eylemi yapanla eyleme muhatap kişi arasındaki yakınlık ve ilişki göz önüne alınarak değerlendirilmesi daha doğru olacaktır<sup>185</sup>.

Bu bent kapsamında bir sözün veya davranışın, eylemin sataşma sayılabilmesi için Türk Ceza Kanunu bakımından suç olması gerekmektedir<sup>186</sup>.

---

<sup>182</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 143; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 360.

<sup>183</sup> Yarg. 9. H.D. 23.11.1995 T., 1995/17725 E., 1995/34508 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>184</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 143.

<sup>185</sup> Akyiğit, **Şerh**, s. 1156.

<sup>186</sup> Tunçomağ/Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 212; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 359; Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, s. 626; Dönmez, **Tazminatlar**, s. 436; Akyiğit, **Şerh**, s. 1156.

TCK'ya göre suç sayılmayan, fakat sataşma olgusunun meydana gelmesi için yeterli olan, işyerindeki düzeni bozan söz ve fiiller, haklı nedenle fesih sebebi teşkil edecektir. Nitekim Yargıtay da işçinin söz konusu davranışları dolayısıyla kovuşturmanın başlamış ve sonunda beraat kararı verilmiş olmasının, feshin haklılığını etkilemeyeceğini ifade etmiştir<sup>187</sup>.

## 2. Sözlü Sataşma

İşverenin, işçinin iş sözleşmesini feshedebilmesi için, söz ile yapılan sataşmanın varlığı yeterlidir. Sözle sataşmanın gerçekleşebilmesi için, sataşan işçinin karşısındaki kişiyi manevi yönden olumsuzluğa sürüklemesi, onda üzüntü ve kedere sebep olması gerekmektedir. Bununla birlikte, sözle sataşmanın haklı neden oluşturması için, mutlaka sözün hakaret şeklinde ifade edilmiş olması gerekmez; sözün sarf edildiği kişinin ruhsal yapısında bir etki uyandırabilecek nitelikte olması aranmaktadır. Ayrıca bir sözün sataşma olarak nitelendirilmesi için, onun gerçekdışı olması da gerekmemektedir<sup>188</sup>.

İşçi tarafından işveren veya ailesine ya da işverenin başka işçisine karşı yöneltilen tehdit de bu bent kapsamında değerlendirilecektir<sup>189</sup>. Tehdit, yazılı,

---

<sup>187</sup> Yarg. HGK 04.06.1975 T., 1975/627 E., 1975/724 K., "... Davacı işçinin, çalışma saatleri içinde işverenin başka işçilerine iki defa bıçak attığı anlaşıldığına göre, işverenin iş akdini bildirimsiz fesih hakkı doğmuştur. Ceza Mahkemesinden verilen beraat kararı hukuk hakimini bağlamaz. 30.4.1974 gün ve 2360/88223 sayılı ilamıyla, davacı işyerinde arkadaşlarına iki defa bıçak atmak suretiyle, işyerindeki disiplin ile kabili telif olmayan bir tutum içindedir. Ceza Mahkemesinin, olayı bir şaka olarak kabul edip cürmi kasıt görmeyerek davacıyı beraat ettirmesi, iş akdinin feshi bakımından davalı için haizi ehemmiyet değildir. Davacının işyerindeki tutumu dolayısıyla davalı bakımından iş akdinin haklı olarak feshi için kanuni sebepler teşekkül etmiştir. Bu bakımından davanın reddi gerekirken ...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>188</sup> Akyiğit, Şerh, s. 1156.

<sup>189</sup> Yarg. 9. H.D., 03.08.1967 T., 1967/6662 E., 1967/7049 K. "... bir işçinin kendisini uyarmak isteyen ve göreve davet eden amirine karşı 'benim üzerime çok düşme, sonra karışmam' demesi amirine karşı hakaret ve tehdidi tazammun eder. Zira 'sonra karışmam' sözlerinin dilimizde istihdaf ettiği mana, muhatabı maddi ve manevi her türlü zarara maruz kılmayı tazammun eder. Bu sözlerin sarfından sonra 'verin tazminatımı çıkayım, zaten yaza çıkacağım' demiş olması izhar olunan tehdit kastını yok etmez, aksine tehdidin tazminat almayı sağlamak kastıyla yapıldığını meydana vurur...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.; Yine Yargıtay'a göre, işçinin üstünü tehdit etmesi işveren için haklı fesih sebebidir. Yarg. 9. H.D., 28.04.1970 T., 2431 E., 4309 K., Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 110, dn. 531.

sözlü, herhangi bir eylemle olabileceği gibi bazı hallerde işaret ile de olabilir. Örneğin, kişinin kapısına kurukafa resmi çizmek tehdit olarak nitelendirilebilir<sup>190</sup>. Ancak meydana gelmesi mümkün olmayan bir eylemin yahut sözün ifade edilmesi ‘tehdit’ anlamına gelmemektedir. Örneğin, ‘deprem olması için dua edeyim de, fabrikan başına yıkılsın’ demek tehdit olarak nitelendirilemeyecektir<sup>191</sup>. Yargıtay işçinin işverene hakaret içeren sözler söylemesinin<sup>192</sup>, gösterilen makinede çalışmayan ve kendisini uyararak işçiye sataşan işçinin, işyeri yönetimine yönelik hakaret ederek onun üzerine yürümesinin ve onu tehdit ettiği gerekçesiyle iş sözleşmesine son verilmesinin haklı fesih sebebi olduğunu belirtmiştir<sup>193</sup>. Yine başka bir kararında Yargıtay, “işçinin yüksek sesle ve el, kol hareketleri yaparak ‘siz itfaiye amirini bana sordunuz da mı tayin ettiniz’ demesini hem verilen işi ihtara rağmen yerine getirmediği, hem de amire karşı normal davranışları aşacak biçimde ve belediye başkanını alaya alacak şekilde hareketler yapıp sözler sarfettiği” gerekçesiyle sataşma olgusu içinde işverenin feshinin haklı olduğunu belirtmiştir<sup>194</sup>.

---

<sup>190</sup> Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 110, dn. 534.

<sup>191</sup> Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 110, dn. 532.

<sup>192</sup> Yarg. 9. H.D., 15.12.1994 T., 1994/13783 E., 1994/17960 K., “... Dosyadaki bilgi ve belgelere, davalı hakkında düzenlenen tutanak içeriğine ve özellikle tanık B.G.’nin açık ve kesin ifadesine göre, davacının işyerinde, Personel Müdürüne hakaret teşkil eden sözler sarfederek etkili eylemde bulunduğu anlaşılmaktadır. Olayın cereyan ettiği, diğer tanıkların tevil yollu sözleriyle de doğrulanmıştır. Bu durumda, davalı işverenin iş akdini fesihinde haklı olduğunun kabulü gerekir...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>193</sup> Yarg. 9. H.D., 20.06.1995 T., 1995/12819 E., 1995/22344 K., “... düzenlenen makinede çalışmak istemediği, işyeri yönetimine yönelik hakaretimiz üzerine yürüdüğü ve onu tehdit ettiği anlaşılmaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu’nun 17/II-ç maddesi (şimdi. 25/II-d) uyarınca, işçinin işvereni ve onun başka bir işçisine sataşması haklı fesih nedenini oluşturur...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>194</sup> Yarg. 9. H.D., 20.05.1987 T., 1987/ 4822 E., 1987/5057 K., “...belediyede itfaiye grup sorumlusu olan davacıya belediye başkanı tarafından zabıta marifetiyle pazar yerinin temizlenmesi ve sulanması işinin yapılması ulaştırıldığında, bazı sebepler ileri sürerek yapmak istememesi üzerine, belediye başkanının nedenlerini huzura çağırıp sorduğunda; diğer bir kısım personelde hazır olduğu halde yüksek sesle ve el, kol hareketleri yapmak suretiyle "siz itfaiye amirini bana sordunuz da mı tayin ettiniz" diyerek hem verilen işi ihtara rağmen yerine getirmediği, hem de amire karşı normal davranışları aşacak biçimde ve belediye başkanının alaylayacak şekilde hareketler yapıp sözler sarfettiği.... İş Kanunu'nun 17/II. Maddesinde (şimdi m. 25); işçinin, işverenin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, hatta aynı maddenin (ç) bendinde işverene veya işverenin başka bir işçisine sataşması, aynı maddenin başka bir fıkrasında da işçinin hatırlatıldığı halde görevini yapmaması haklı ve tazminatsız fesih sebebi sayılmıştır...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

### 3. Fiili (Eylemli) Sataşma

İşçinin, işverene veya onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması ‘söz’ ile olabileceği gibi, ‘fiilen’ yapılan davranışlarla da gerçekleşebilir. Uygulamaya baktığımızda, Yargıtay, işçinin kendisine verilen izin süresini geçirdikten sonra işe dönmesi üzerine bu olayla ilgili olarak ustabaşı ile tartıştığı sırada onu yumruklamasını<sup>195</sup>, işçinin sadakat borcuna aykırı bir şekilde tartıştığı şirket müdür yardımcısını yumruklamasını<sup>196</sup>, işçinin iş arkadaşıyla tartışıp yüzüne makas fırlatmasını<sup>197</sup>, işçinin işyerinde bıçakla işverenin başka bir işçisini yaralamasını<sup>198</sup> bu bent kapsamında haklı fesih sebebi saymıştır. Ayrıca Yargıtay, işçiler arasında çıkan kavgalarda, kavganın ya da haklı sebeple feshine yol açan fiilin nedenleri ile işçinin disiplini bozma kastı ve düşüncesini aramamış, yalnızca kavganın varlığını bile sözleşmenin feshi bakımından haklı sayarak yeterli görmüştür<sup>199</sup>.

<sup>195</sup> Yarg. 9. H.D., 04.11.1998 T., 1998/13235 E., 1998/15605 K., “... Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Davacı işçinin kendisine verilen izin süresini geçirdikten sonra işe dönmesi üzerine bu olayla ilgili olarak ustabaşı ile tartıştığı bu sırada yumruk vurarak etkili eylemde bulunduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Esasen bu husus mahkemenin de kabulündedir. Ne var ki mahkemece mesai bittikten sonra olay vukubulduğu için feshin haksız olduğu sonucuna varılarak ihbar ve kıdem tazminatı istekleri kabul edilmiştir. Ancak işyerinde ve işyeri ile ilgili olarak tartışmanın çıktığı ve sonucunda da tecavüz olayı meydana geldiğine göre 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-ç maddesi (şimdi m. 25/II-d) uyarınca bu isteklerin reddine karar verilmesi gerekir...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>196</sup> Yarg. 9. H.D., 23.11.1995 T., 1995/17725 E., 1995/34508 K., “... davacının davalı şirket Müdür Yardımcısı A.’yı yumrukladığı anlaşılmaktadır. Bu hal, hizmet ilişkisinin kişisel yönünden bir sonucu olan sadakat borcunun özel bir şekli olarak düzenlenen İş Kanununun 17/II-ç kapsamına girmektedir. (şimdi m. 25/II- d) Sözü edilen hükmün içeriğine göre işçinin işverenin veya ailesine ya da işverenin diğer bir işçisine sözle veya eylemle yapılan sataşma (tecavüz) işverene hizmet sözleşmesini haklı ve tazminatsız fesih hakkı verir. Bu durumda, hizmet ilişkisinin işverence haklı nedenle fesh edildiğinin kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar vermek gerekirken, aksine bazı düşüncelerle yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>197</sup> Yarg. 9. H.D., 04.07.1996 T., 1996/5242 E., 1996/15426 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>198</sup> Yarg. 9. H.D., 21.02.1994 T., 1993/13441 E., 1994/2600 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>199</sup> Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 117; Yarg. 9. H.D., 01.05.1997 T., 1997/2730 E., 1997/7974 K., “... Dosyadaki bilgi ve belgelere ve tanık anlatımlarına göre işyerinde idari amir konumunda olan davacının kendi servisinde çalışan yerinde idari amir konumunda olan davacının kendi servisinde çalışan bir başka işçiyle kavgaya ettiği ve karşılıklı olarak birbirlerine müessir fiilde buldukları belirlenmiş

Aslında işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması olayı da bir sataşma halidir. Ancak 4857 sayılı kanunla ayrı bir bent olarak düzenlenen cinsel tacizde bulunma olayı bu bendin kapsamından ayrı değerlendirilmiştir.

#### **4. İşçinin, İşverene veya Bunların Aile Üyelerinden Birine Sataşması İle İşverenin Başka İşçisine Sataşması Durumu**

İşçinin, işverene veya onun ailesi üyelerinden birine sataşması hali ile işverenin başka bir işçisine sataşması durumu aynı esasa tabi tutulmamalıdır. Nitekim kanun koyucu, işçinin işveren yahut onun aile üyelerinden biri hakkında şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması halinde işverenin haklı nedenle fesih hakkını ayrı bir bent olarak düzenlemiştir. O halde işçinin, işveren veya onun aile üyelerinden birine karşı şeref ve namusa dokunacak nitelikte olmayan söz ve davranışları 'sataşma' olgusu içerisinde m. 25/II (d) alt bendi çerçevesinde değerlendirilecektir. İşçinin, işveren veya onun aile üyelerinden birine karşı şeref ve namusa dokunacak nitelikte söz ve davranışları ise m. 25/II (b) alt bendi çerçevesinde haklı nedenle fesih sebebi olacaktır. Dolayısıyla işçi, işverene veya onun ailesi üyelerinden birine karşı şeref ve namusa dokunacak sözler söyler veya davranışlarda bulunursa, 'sataşma' olarak m. 25/II (d) alt bendinde değil de; m. 25/II (b) alt bendi hükümleri çerçevesinde ele alınacaktır<sup>200</sup>. Ancak işçinin, işverenin başka işçisine karşı her türlü sataşması ise bu bent kapsamında değerlendirilecektir.

Diğer taraftan sataşmanın, işverenin bizzat kendisine veya ailesi üyelerinden birisine yahut diğer bir işçisine yönelik olması zorunludur. Bu yüzden sataşmanın

---

bulunmaktadır. Davacının bu eylemi 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-ç maddesinde (şimdi m. 25/II-d) yazılı kurulun kapsamına girmektedir...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>200</sup> Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 109-110.



işverenin üyesi olduğu bir siyasi partiye veya sendikaya yönelik olması durumunda, haklı nedenle fesih hakkı söz konusu olmayacaktır<sup>201</sup>. Yine aynı şekilde işçinin, müşterilere satışması da bu bent kapsamında değerlendirilmemelidir<sup>202</sup>.

## 5. İşyeri veya İş Süreleri Dışında Satışma

İş K. m. 2'ye göre; işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime denir. Buna göre, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. Kanunda ise satışmanın yapılacağı yer ve zaman konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. Bununla birlikte, işçinin satışma teşkil eden söz veya davranışları işyerinde meydana gelmişse haklı nedenle fesih hakkı gündeme gelecek; satışma fiilinin işyeri dışında gerçekleşmesi halinde, kural olarak işverenin haklı nedenle fesih hakkı ortadan kalkacaktır. Ancak, satışma fiili işyerinin dışında yapılmış olmasına rağmen, çalışma düzeni ve iş disiplini bozulmuşsa, işverenin haklı nedenle fesih hakkı söz konusu olacaktır<sup>203</sup>. Çünkü satışma olgusunun haklı nedenle fesih sebebi sayılması, işyerindeki düzeni bozması, çalışma ilişkilerini olumsuz yönde etkilemesindedir. O halde satışma eylemi işyeri düzenini olumsuz yönde etkiliyor ve iş ilişkisine devamı dürüstlük kuralları gereğince çekilmez hale getiriyorsa, olayın iş saatleri veya işyeri dışında meydana gelmesi bakımından bir farklılık olmadan her iki durumda da işverenin haklı nedenle fesih hakkı söz konusu olacaktır<sup>204</sup>.

Nitekim Yargıtay, işçinin işyeri dışında sendika seçiminde rakibini destekleyen işçiye satışıp, onu yaraladığı, anlaşmazlığın ve olayın oluş şeklinin işyerindeki huzuru ve çalışma ortamını etkileyecek nitelikte olduğu ve bu durumun mağdurun işyerine dilekçe vermesi nedeniyle yansıdığı ve huzuru bozduğu, feshin bu

---

<sup>201</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1156.

<sup>202</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1156.

<sup>203</sup> Tunçomağ/Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 213.

<sup>204</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 639; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 168; Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 111; Akyiğit, *Şerh*, s. 1156; Kaplan, *Fesih Hakkı*, s. 144.

nedenle haklı olduğunu<sup>205</sup> ve yine başka bir kararında işçinin ustabaşını yumruklaması, mesai bitiminden sonra olmasına rağmen, tartışmanın işyerinde ve işyeri ile ilgili olarak çıkması sebebiyle işverenin haklı nedenle fesih hakkının söz konusu olduğunu<sup>206</sup> içtihat etmiştir.

## 6. İşçinin Bir Yakınının Sataşması

İş Kanunu m. 25/II (d) alt bendinde, 'işçinin' işverene, onun ailesi üyelerinden birine veya işverenin başka işçisine sataşması durumu düzenlenmiş olup 'işçinin bir yakınının yahut eşinin' sataşması haline değinilmemiştir. Peki böyle bir olayla karşılaşırsa, işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğacak mıdır? Yargıtay, banka müdür yardımcısı olan işçinin diğer müdür yardımcısı ile arasında anlaşmazlık çıktığını ve bu anlaşmazlığın giderek büyüdüğünü, bunun üzerine işçinin kocasının bankaya gelerek müdür yardımcısını personelin önünde hakaret ederek dövmesi olayında, işçinin bu olayların meydana gelmesinde rolü ve etkisi bulunduğu için, işverenin tazminatsız ve bildirimsiz iş sözleşmesini sona erdirmesinin haklı olduğunu ifade etmiştir<sup>207</sup>. Bununla birlikte başka bir kararında, temizlik işlerinden sorumlu olarak çalışan kadın işçinin kocasının telefonla işveren vekiline küfür etmek suretiyle sataşmasının işçinin hakkını ortadan kaldırmayacağını, iş sözleşmesini fesheden

<sup>205</sup> Yarg. 9. H.D., 15.03.2004 T., 2003/16009 E., 2004/5077 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>206</sup> Yarg. 9. H.D., 04.11.1998 T., 1998/13235 E., 1998/15605 K., "... Ne var ki mahkemece mesai bittikten sonra olay vukubulduğu için feshin haksız olduğu sonucuna varılarak ihbar ve kıdem tazminatı istekleri kabul edilmiştir. Ancak işyerinde ve işyeri ile ilgili olarak tartışmanın çıktığı ve sonucunda da tecavüz olayı meydana geldiğine göre 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-ç maddesi (şimdi m. 25/II-d) uyarınca bu isteklerin reddine karar verilmesi gerekir...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>207</sup> Yarg. HGK, 19.10.1983 T., 1981/9-618 E., 1983/981 K., "...Davalı Bankanın dış harcamalarla ilgili işlemlerdeki hata nedeniyle müdür muavini davacı H. ile diğer müdür muavini C. arasında anlaşmazlık çıktığı, bu anlaşmazlığın zamanla sürtüşme haline dönüştüğü, bunun sonucu olarak davacının polis memuru olan kocasının Bankaya gelerek C.'yi personelin önünde dövüp küfür ettiği, olayın bu şekilde meydana gelmesinde davacının rolü ve etkisi bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, davacının iş aktinin bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshinde davalı işverenin haklı olduğunu kabul etmek gerekir...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

işverenin haksız olduğunu, kıdem ve ihbar tazminatlarını ödemesi gerektiğini hüküm altına almıştır<sup>208</sup>.

*Süzek'e* göre, her ne kadar kanunda işçinin sataşmasından söz ediliyorsa da, işçi yakınının sataşması, işyeri düzenini ve disiplinini olumsuz yönde etkiliyor, işçi ile işveren ilişkisini çekilmez hale getiriyorsa, bu davranış ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller “benzeri” sayılarak işverene derhal haklı nedenle fesih hakkı tanınmalıdır<sup>209</sup>. *Odaman'a* göre ise, “benzeri” olan, “işçi benzeri kişiler” değil; ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan “fiillerin benzeri”dir; bu sebeple söz konusu olayı ‘ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri’ başlığına dahil etmek zor görünmektedir. Yine devamla, işçinin eşinin, işverene veya başka bir işçiye sataşması durumunda ancak ‘işyeri düzeninin olumsuz etkilenmesinde’ ve ‘işçi ile işveren ilişkisinin çekilmez hale gelmesi’nde esas itibarıyla yine işçinin fiili etkili olursa ve bu fiil müeyyideye bağlanırsa, o zaman işverenin iş sözleşmesini feshetmesi haklı sebebe bağlanabilir<sup>210</sup>. Kanaatimizce, işçinin eşinin, işverene veya işverenin başka bir işçisine sataşmasının sonuçlarına işçi katlanmamalıdır. Kanun koyucu, açıkça ‘işçinin’ sataşmasından bahsetmekte, ‘işçinin ailesi üyelerinden birinin’ sataşması durumunu düzenlememiştir. Ancak işçi, eşinin veya bir yakınının sataşmasına, bizzat kendi hareketleriyle sebep olmuşsa, eşini veya yakını bu

---

<sup>208</sup> Yarg. 9. H.D., 13.10.1998 T., 1998/11465 E., 1998/14315 K., “... davacı işçinin temizlik işlerinden sorumlu olarak çalıştığı, olay günü çamaşır makinesinin bozuk olduğu, o günlerde işyerinin denetime tabi tutulacağı, bu durumun işyeri yetkililerince bilindiği, bunun için iş elbiselerinin davacı tarafından elde yıkanması istendiği, davacı kadın işçinin bunu yapmaya yanaşmadığı, daha sonra da bir başka işçinin araya girmesi suretiyle davacının anılan elbiseleri yıkadığı, yıkadıktan sonra telefonla bu durumu eşine bildirdiği, eşinin daha sonra telefonla işveren vekiline küfür etmek suretiyle sataştığı anlaşılmaktadır. Bölge Çalışma Müdürlüğü'nce vaki şikayeti üzerine yapılan soruşturma esnasında iş müfettişince işveren vekili dinlenmiş olup, davacı kadın işçiden kocasının özür dilemesi halinde kendisini çalıştırabileceğini açıklamıştır. Fesih konusunda bu açıklama son derece önemlidir. Buna göre işveren hizmet sözleşmesini feshettiği, ama yapılan sözlü saldırının geri alınması halinde davacı işçinin işe devam etmesinin mümkün olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Olaydan sonra yapılan açıklama ve tespit dikkate alınmak suretiyle davalı işverenin hizmet sözleşmesini feshettiği kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatları hüküm altına alınmalıdır. Ayrıca belirtmek gerekir ki davacı işçinin eşinin işverene sataşmasının davacının hakkını ortadan kaldıracak bir etkisi olduğu düşünülemez...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>209</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 638-639.

<sup>210</sup> Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 130.

konuda kışkırtmış ve azmettirmişse o zaman işverenin sözleşmeyi feshetmesi haklı sebebe dayanmalıdır.

## **E. İşçinin İçki veya Uyuşturucu Madde Kullanma Yasağına Aykırı Davranması**

### **1. Genel Olarak**

İş K. m. 25/II (d) alt bendinin devamında, işçinin bu kanunun 84'üncü maddesine aykırı hareket etmesi halinde, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkının söz konusu olacağı hüküm altına alınmıştır. İş K. m. 84'ün ilk fıkrasına göre; “İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.” Kanun koyucu bu maddeyi ikili bir ayrıma giderek düzenlemiştir. Birincisi, ‘işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek’, ikincisi ise ‘işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak’tır. Ancak bu durumların haklı nedenle feshe konu olabilmeleri için, işçinin serbest iradeyle bu fiilleri gerçekleştirmesi aranmalıdır<sup>211</sup>.

84'üncü maddenin ikinci fıkrasına göre; “İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.” O halde işyerinin eklentisi sayılan yerlerde, eğer işveren içki içilmesine izin vermişse, haklı fesih hakkı doğmayacaktır<sup>212</sup>.

84'üncü maddenin devam eden son fıkrasına göre ise; “Alkollü içki kullanma yasağı; a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilen, b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan, c) İşinin

<sup>211</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 306; Akyiğit, *Şerh*, s. 1158; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 169.

<sup>212</sup> Tunçomağ/Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 213; Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 134.

niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan, işçiler için uygulanmaz.” Bu sebeple bu kişilerin işyerinde içki kullanmaları sebebiyle iş sözleşmeleri haklı nedenle feshedilemez.

## 2. İşyerine Sarhoş veya Uyuşturucu Madde Alarak Gelmek

Kanun koyucu bu ilk durumda haklı nedenle fesih için, işçinin ‘sarhoş’ olma şartını aramıştır. O halde sarhoşluk derecesine varmadığı takdirde alkollü içki alarak işyerine gelmek, işyerine içkili olarak gelen işçinin, irade ve davranışları işini normal derecede yürütmesini etkilemiyorsa, haklı fesih nedeni değildir<sup>213</sup>. Ayrıca sözleşmenin feshedilebilmesi için, işçinin alkolik olması ya da uyuşturucu madde müptelası olması da gerekli değildir<sup>214</sup>. Yargıtay da ‘İşçinin işyerine zaman zaman alkollü geldiği anlaşılmakta ise de, kendisinin sarhoş olarak geldiği kanıtlanmış değildir. Bu şekilde alkollü gelmenin yaratacağı risk İş Kanununda haklı fesih sebebi olarak gösterilmemiştir.’ demek suretiyle konu ile ilgili görüşünü dile getirmiştir<sup>215</sup>. Bununla birlikte Yargıtay, işçinin işyeri dışında alkol alarak işyerine gelmesini haklı fesih sebepleri arasında değerlendirmiştir<sup>216</sup>. Diğer bir kararında da Yargıtay, mesai sonrası kendi evinde alkol alırken işe çağırılan ve alkollü olduğu gerekçesiyle işçinin sözleşmesini fesheden işverenin haklı sebebe dayanamayacağını belirtmiştir<sup>217</sup>.

---

<sup>213</sup> Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, s. 269; Akyiğit, *Şerh*, s. 1158; Süzek, *İş Hukuku*, s. 639; Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 133; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 360; Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 626; Polatcan/Polatcan, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi*, s. 92; Günay, *Şerh*, s. 1081-1082; Çil, *Şerh*, s. 1832; Tunçomağ/Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 213.

<sup>214</sup> Kaplan, *Fesih Hakkı*, s. 145; Akyiğit, *Şerh*, s. 1158; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 361.

<sup>215</sup> Yarg. 9. H.D., 23.02.2004 T., 2003/13841 E., 2004/3064 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>216</sup> Yarg. 9. H.D., 11.04.2005 T., 2005/8287 E., 2005/12834 K., “... Davacının her ne kadar işyeri dışında alkol aldığı anlaşılmaktaysa da, işyeri aracıyla işyerine geldiği ve işyerinde doktor tutanağıyla alkollü olduğu anlaşıldığı gibi, tutum ve davranışlarından da tanık beyanlarına göre alkollü olduğu açıktır. Bu durumda davacının iş aktinin 4857 sayılı kanunun 25/II-d ve 84. maddeleri gereğince haklı nedenle feshedildiği anlaşılmıştır...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>217</sup> Yarg. 9. H.D., 28.03.2005 T., 7766/10082, Akyiğit, *Şerh*, s. 1158.

### 3. İşyerinde Alkollü İçki veya Uyuşturucu Madde Kullanmak

Kanun koyucu bu durumda, işyerinde alkollü içki kullanmayı haklı fesih için yeterli sebep sayarak, işçinin 'sarhoş' olmasını aramamıştır. O halde işyerinde alkollü içki alınması veya uyuşturucu madde kullanımında, alınan alkol ya da uyuşturucu madde miktarının belirleyiciliği olmamakta, çok az miktarda alınan alkol bile fesih sebebi olmaktadır<sup>218</sup>. İşçinin işyerinde alkollü içki kullanması, sarhoşluğa yol açmasa, işçinin davranışlarını olumsuz yönde etkilemese ve işini normal şekilde yürütmesini engellemese bile, haklı nedenle fesih için yeterli sebep teşkil edecektir<sup>219</sup>. Nitekim Yargıtay da işyerinde alkollü içki kullanmanın fesih için yeterli sebep teşkil edeceğini, işçinin sarhoşluk doğuracak derecede alınmamış olmasının ya da alışkanlık haline getirilmemiş bulunmasının sonuca etkili olmayacağını belirtmiştir<sup>220</sup>. Uygulamaya baktığımızda Yargıtay, işyerinde bekçi olarak çalışan işçinin, diğer bekçi arkadaşları ile birlikte gece nöbetinde işyerinde içki alemi yapmalarını incelediğimiz İş K. m. 25/II-d bendi içinde değerlendirirken<sup>221</sup>, işçinin içmek niyetinde olmadığı halde, genel müdüre ait olduğunu bildiği içki şişesini kişisel dolabına koymak suretiyle saklamasını bir sonraki bentte yer alan (İş K. m. 25/II-e) işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması durumuna gireceğini ve bu sebeple yapılan feshin de m. 25/II-e bendi uyarınca haklı olduğunu ifade etmiştir<sup>222</sup>.

---

<sup>218</sup> Çil, Şerh, s. 1832.

<sup>219</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 640; Akyiğit, Şerh, 1158; Odaman, Fesih Hakkı, s. 133.

<sup>220</sup> Yarg. 9. H.D., 26.03.1981 T., 1981/1673 E., 1981/3925 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>221</sup> Yarg. 9. H.D., 20.09.1992 T., 1992/5444 E., 1992/10588 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>222</sup> Yarg. 9. H.D., 27.02.2001 T., 2000/18319 E., 2001/3491 K., "... davacı işçinin genel müdüre ait olduğunu bildiği içki şişesinin çalıştığı atölyeye bir başka işçi tarafından getirilmesi üzerine, bunu alarak dolabına koyduğu ve bir süre sonra yapılan kontrolde bu yerde bulunduğu, bunun üzerine sözleşmesinin davalı işverence disiplin kurulundan da geçirilmek suretiyle feshedildiği dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Davacı, içki içmek niyetinde olmadığını belirterek feshin haksız olduğu iddiasıyla bu davada ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde de bulunmuştur. Mahkemece her iki tazminatın kabulüne karar verilmiştir. Ne var ki, davacının genel müdüre ait olduğunu bildiği içki şişesini kişisel dolabına koyduğu kendi beyanıyla sabit olup anılan davranışı 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-d (şimdi m. 25/II-e) maddesinde yazılı olan doğruluk ve bağlılığa uymayan bir hali

Uyuşturucu madde<sup>223</sup> kullanımı açısından ise, kanunda sadece uyuşturucu maddenin kullanımından bahsedilmiş olsa da, uyuşturucu maddeyi ‘kullanmak’ yanında onu ‘bulundurmak’ da işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı sağlayacaktır<sup>224</sup>. Ancak işçinin tedavi amaçlı ve doktor gözetiminde bu tür maddeler alması halinde, işverenin haklı nedenle fesih hakkının doğmayacağını kabul etmek gerekir<sup>225</sup>.

Son olarak sözleşmenin haklı sebeple feshi için, işçinin ‘bir kez’ işyerinde alkollü içki ya da uyuşturucu madde alması yeterli olup, bunun birkaç kez tekrarı da gerekmeyecektir<sup>226</sup>.

#### 4. İşyeri ve İş Saatleri Dışında Alkol Almak Fesih İçin Haklı Sebep Midir?

Daha önce de ifade edildiği üzere *işyeri*, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime denir. Bu kapsamda dinlenme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. O halde işçinin bu yerlerde, örneğin işyerinin avlusunda ya da araçlarında alkol veya uyuşturucu madde kullanması 25’inci madde kapsamında değerlendirilerek, işverenin haklı nedenle fesih hakkı geçerli olacaktır<sup>227</sup>. Nitekim Yargıtay, şirket genel müdürlüğünün şoförlüğünü yapan işçinin, araç içinde genel müdürünü beklemekte iken alkol aldığı gerekçesiyle işine son verilmesinin, İş K. m. 25/II (d) alt

---

oluşturur ki, bu durumda ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanamaz. (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>223</sup> Esrar, eroin, kokain, morfin, vb.

<sup>224</sup> Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 133.

<sup>225</sup> Akyiğit, **Şerh**, s. 1159.

<sup>226</sup> Akyiğit, **Şerh**, s. 1158; Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, s. 627; Günay, **Şerh**, s. 1082.

<sup>227</sup> Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 133.

bendine uygun olduğunu ifade etmiştir<sup>228</sup>. Yine Yargıtay, aynı şekilde başka bir kararında içkili olarak kamyon kullanan ve işyerine içkili halde gelen işçinin iş akdinin feshinin haklı olduğunu ve işçinin kıdem tazminatı alamayacağını belirtmiştir<sup>229</sup>. Ancak eğer işçinin sarhoşluğu işyeri dışında gerçekleşiyor ise, işverenin haklı nedenle fesih hakkından bahsedilemeyecektir. Bununla birlikte, işçi işini işyeri dışında yapıyor ve işin görülmesi sırasında içki veya uyuşturucu madde alıyorsa, o zaman işverenin haklı nedenle fesih hakkının olacağını kabul etmek gerekir<sup>230</sup>.

Burada önemli olan nokta işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi için içki ya da uyuşturucu madde kullanılan yerin ‘işyeri’ niteliğinde olup olmadığıdır. Bu anlamda eğer alkol veya uyuşturucu madde kullanımını işyeri kapsamında kalan bir yerde gerçekleştiriyorsa, işverenin haklı nedenle fesih hakkı gündeme gelecek; yok eğer kanunun aradığı işyeri niteliğine uymayan bir yerde alkol alınıyor veya uyuşturucu madde kullanılıyorsa o zaman da haklı nedenle fesih hakkı söz konusu olmayacaktır. Yargıtay konu ile ilgili vermiş olduğu bir kararında açıkça “*İşçinin mahkum olduğu uyuşturucu bulundurma fiilinin işlendiği çay ocağının, davalı işverenin işyeri kapsamında olup olmadığı araştırılarak, işyeri kapsamında ise feshin İş Kanunu m. 17/II-ç (şimdi m. 25/II-d) şartlarında gerçekleştiğini ve kıdem tazminatı isteğinin reddine, çay ocağı işyeri dışında ise, tazminatın ödenmesine*

---

<sup>228</sup> Yarg. 9. H.D., 31.11.1988 T., 1988/8379 E., 1988/11025 K., “...Davacı, davalı şirket genel müdürünün şoförlüğünü yaptığı olay günü genel müdürü makam arabası ile şirketin Bozöyükteki Fabrikasına götürdüğü ve genel müdürün vasıttan ayrılmasına müteakip araç içinde beklemekte iken alkol aldığı, bu durumun, derhal fark edilmesi üzerine, alkol aldığını ikrar ve kabul ettiği dosya münderacatı ile sabit bulunmaktadır. Esasen mahkemece de olayın bu şekilde cereyan ettiği kabul edilmiş bulunmaktadır. Böylece davacı 1475 sayılı İş Kanunu'nun 77/I fıkrasındaki (şimdi m. 84/I) yasak fiili işlemiştir. Bu hal işverene aynı yasanın 17/II. (c) fıkrası (şimdi m. 25/II-d) gereğince tazminatsız fesih hakkı verir. O halde, davacı, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>229</sup> Yarg. 9. H.D., 26.03.1991 T., 1990/12848 E., 1991/6573 K., “...1475 sayılı İş Kanununun 77. maddesinin ( A ) fıkrasına göre (şimdi m.84), işyerine sarhoş olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki kullanmak yasaktır. Aynı Kanunun 17. maddesinin II. bendinin ( Ç ) fıkrası da(şimdi m. 25/II-d), işçinin 77. maddeye aykırı hareket etmesi halinde, işverene bildirmsiz fesih hakkı vermektedir. Davacı'nın içkili olarak kamyon kullandığı ve işyerine içkili olarak geldiği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Bu durumda, işveren iş aktini fesihte haklı olup davacı kıdem tazminatı alamaz...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>230</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 146; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 134-135.



*ilişkin hükme göre karar verilmelidir.*” şeklinde ifade ederek konu ile ilgili görüşünü belirtmiştir<sup>231</sup>. Diğer bir kararında da, işyerinde alkol alınmasını haklı nedenle fesih sebebi sayarak, işçinin kıdem ve ihbar tazminatı isteklerini reddetmiştir<sup>232</sup>.

Ancak, kanun koyucu açıkça maddede işyeri ifadesini kullanmakta iken; ‘işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmenin ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmanın’ sadece *iş saatleri* içinde mi, yoksa iş saatleri dolduktan sonra da geçerli olup olmayacağı konusuna bir açıklık getirmemiştir. Bir görüşe göre, bu fiillerin ‘işyerinde’ işlenmesi açıkça yasaklanmıştır. O halde iş saatlerinde ya da iş saatleri dışında ‘işyerinde’ içki veya uyuşturucu madde kullanılması halinde işverenin haklı nedenle fesih hakkı gündeme gelecektir<sup>233</sup>. Diğer görüşe göre ise, bu fiillerin bir tatil gününde işlenmesi halinde söz konusu içki ve uyuşturucu madde kullanma yasağına aykırı hareket edilmiş olmayacak ve sırf bu fiillere istinaden iş sözleşmesi haklı sebeple feshedilemeyecektir<sup>234</sup>. Yargıtay da konu ile ilgili vermiş olduğu bir kararında, işçinin ‘işyerinde ve iş saatleri içinde’ içki içmesi nedeniyle işverenin haklı nedenle feshe hakkı olduğunu belirtmiştir<sup>235</sup>.

---

<sup>231</sup> Yarg. 9. H.D., 17.12.1997 T., 1997/17631 E., 1997/21726 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>232</sup> Yarg. 9. H.D. 15.09.1997 T., 1997/11562 E., 1997/15233 K., “...Davacının, işyerinde alkol aldığı alkollü olduğu sırada, kat sakinlerinden R'ye hakaret ettiği C. Savcılığının tahkikat evrakından tüm dosyadaki delillerden anlaşıldığından, işverenin, davacının hizmet akdini feshetmesi, İş Kanunu'nun 17/II.b-ç maddesine uygun düşmektedir. Bu nedenle davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabulü yersiz olup, reddi gerekir...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>233</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 146; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 134.

<sup>234</sup> Oğuzman, **Fesih**, s. 69.

<sup>235</sup> Yarg. 9. H.D., 18.09.1995 T., 1995/8655 E., 1995/25771 K., “...davacının işyerinde ve iş saatleri içinde içki içtiği anlaşılmaktadır. Davacı şahitleri de davacının iş saatleri dışında içki içtiğini belirtmişlerdir. Tanıkların bu beyanlarından ve dosya içeriğinden davacının iş saatleri için işyerinde içki içtiğinin kabulü gerekir. Bu durumda davacının hizmet akdininin 1475 sayılı İş Kanununun 17/11-ç maddesi (şimdi m.25/II-d) gereğince hizmet sözleşmesinin haklı olarak feshedilmesi nedeniyle ihbar ve kıdem teminatı isteklerinin reddine karar verilmelidir...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

## F. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması

İş Kanunu m. 25/II (e) alt bendine göre; *'işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması'* halinde işveren süresi belirli olsun veya olmasın iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir. Yukarıda incelediğimiz *'işçinin şeref ve namusa dokunan söz ve davranışları'* ile *'işçinin sataşması'* dışında iş ilişkisinin kişisel yönünün bir sonucu olan *'sadakât borcuna'* aykırılığın özel bir düzenlemesi olarak *'işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması'* da karşımıza çıkmaktadır<sup>236</sup>. Sadakat bağı ile işçi, işverenin ve işyerinin çıkarlarını koruma, işverene ekonomik, ticari veya mesleki bakımdan zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma borcu altındadır. Sadakat borcu, dürüstlük ve güven kurallarına uymayı gerektirir<sup>237</sup>. İşçi, iş sözleşmesi gereğince üstlendiği borcunu dürüstçe yerine getirmek, işverene karşı doğru davranmak, iş ilişkisi gereği işverenin meslek sırlarını saklamak, kısacası işverenin menfaatlerini gözetmekle yükümlüdür. Yargıtay'a göre de işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları, sadakat borcuna aykırılık teşkil etmeli; iş ilişkisi karşılıklı güvene dayalı sürekli bir borç ilişkisi olup, işçinin işverene zarar verebilecek davranışları, zarar oluşturmaya bile doğruluk ve bağlılığa aykırı sayılmalı ve böyle durumlarda işverenden iş ilişkisinin sürdürülmesi beklenmemelidir<sup>238</sup>. Geçici (ödünç) iş ilişkisinde de, işçinin sadakat yükümü, işin fiilen ifa edilmesine bağlı bir yükümlülük olduğu kadar, iş sözleşmesinin varlığına da bağlı bir yükümlülük olduğu için, işçinin hem sürekli işverene hem de geçici işverene karşı olan davranışları, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde önem taşımaktadır<sup>239</sup>.

<sup>236</sup> Akyigit, Şerh, s. 1173; Süzek, İş Hukuku, s. 640; Günay, Şerh, s. 1083; Kaplan, Fesih Hakkı, s. 147.

<sup>237</sup> Kaplan, Fesih Hakkı, s. 147; 'sadakat borcu' ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz., Arzu Arslan Ertürk, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul, On İki Levha, 2010, s. 139.

<sup>238</sup> Yarg. 9. H.D., 04.04.2000 T., 2000/2465 E., 2000/4716 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>239</sup> Ekmekçi, Geçici İş İlişkisi, s. 374.

İşçinin bu bent kapsamında doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunduğu bu gibi durumlarda, işverenin haklı nedenle fesih hakkının olabilmesi için, işçinin bu davranışlarının suç niteliği taşıması gerekmemektedir<sup>240</sup>. Ayrıca doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışların teşebbüs derecesinde kalmış olması, işverenin iş akdini derhal feshetmesi bakımından önemli değildir<sup>241</sup>. Çünkü teşebbüs olayı da işverenin işçiye karşı olan güveninin sarsılmasına sebep olacaktır. Yargıtay'a göre, işçinin işten atılmasına neden olan olayla ilgili ceza davasında beraat etmesi, iş akdinin haksız feshedildiği yönünde yeterli delil olarak kabul edilemez ve durumun ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı olup olmadığı araştırılmadan karara varılamaz<sup>242</sup>. Örneğin Yargıtay bir kararında, çikolatalar bozuk da olsa çikolata kutularının işverenin izni olmadan işyeri dışına çıkarılmasının, hırsızlık suçunu oluşturmayıp beraatle sonuçlanmasına rağmen, doğruluk ve bağlılığa aykırı davranış olduğuna karar vermiştir<sup>243</sup>. Bununla beraber başka bir kararında işçinin işverenin güvenini kötüye kullanıp kullanmadığı, işverene zarar verip vermediği, bu davranışının haklı veya geçerli nedene dayanıp dayanmadığının tespitinin isabetsiz olarak ceza davasında yapılacak yargılamanın sonucuna bağlı olduğunu ifade etmiştir<sup>244</sup>.

Kanunda işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları örnek yoluyla 'işçinin işverenin güvenini kötüye kullanması', 'hırsızlık yapması', 'işverenin meslek sırlarını ortaya atması' gibi haller sayılmış ve sayılan bu haller gibi davranışların bulunması halinde de işverenin haklı nedenle fesih hakkının olacağı hüküm altına

---

<sup>240</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 641; Günay, **Şerh**, s. 1083-1084; Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 147-148; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 363-364; Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, s. 628; Tunçomağ/Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 214; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 140-141.

<sup>241</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 149; Günay, **Şerh**, s. 1084; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 364; Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, s. 629.

<sup>242</sup> Yarg. 9. H.D., 07.10.1991 T., 1991/7907 E., 1991/12890 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Yine Yargıtay başka bir kararında "...hukuk hakimi, ceza hakiminin beraat kararıyla bağlı değildir. İşçi hakkında delil yetersizliğinden verilen beraat kararı, işçinin sadakat yükümlülüğüne uyduğunu göstermez. Bu nedenle, dava konusu somut olayda İş Kanunu hükümleri yönünden haklı fesih sebebi oluşup oluşmadığı araştırılmalıdır..." şeklinde ifade ederek konu ile ilgili görüşünü dile getirmiştir. Yarg. 9. H.D., 25.02.2010 T., 2008/20717 E., 2010/4905 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>243</sup> Yarg. 9. H.D., 24.09.1996 T., 1996/8900 E., 1996/17744 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>244</sup> Yarg. 9. H.D., 29.06.2009 T., 2009/3776 E., 2009/18292 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

alınarak doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışların sınırlı sayıda olmadığı belirtilmiştir.

## 1. İşçinin İşverenin Güvenini Kötüye Kullanması

İşçi, işverenin güvenini kötüye kullanırsa, işveren bu bent hükmü gereğince iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahip olacaktır. ‘İşverenin güvenini kötüye kullanma’ kavramının kapsamı oldukça geniştir. Hangi durumların işverenin güvenini sarsıcı bir nitelik taşıyacağı konusunda herhangi bir ölçü vermek mümkün olmamaktadır. Burada önemli olan işçinin işverenin güvenini sarsması, kötüye kullanması olup; işverenin işçinin bu davranışından dolayı herhangi bir zarara uğraması ya da işçinin bir menfaat elde etmesi gerekmektedir<sup>245</sup>. Söz konusu kavram, her somut olayın özelliğine göre, Yargıtay kararlarıyla şekillenmiş ve içeriği doldurulmaya çalışılmıştır. Buna göre, Yargıtay bir kararında, banka yönetmeni olan işçinin mevduat açma şifresini kullanmamış olmasına rağmen, banka mevzuatlarına aykırı olarak şifreyi diğer çalışanların kullanmasına izin vermesini sözleşme ile üstlendiği yükümlülüklerin ihlali sayılarak, bu davranışın işyerinde olumsuzluklara yol açması nedeniyle banka ile işçinin güven ilişkisinin zedelendiğine karar vermiştir<sup>246</sup>. Diğer bir kararında işçinin sayaç okuma görevinde, tüketilen su miktarının tamamını yazmadığı, tahakkuku eksik yaptığı gerekçesiyle işçinin bu davranışının, güven ilişkisini zedelediğini ve doğruluk ve bağlılığa uymayan

---

<sup>245</sup> Yargıtay açıkça “önemli olan güvenin sarsılması olup, işçinin bir menfaat sağlamamış olması hukuki sonucu değiştirmez” diyerek konu ile ilgili görüşünü dile getirmiştir. Yarg. 9. H.D., 06.05.1993 T., 1992/13032 E., 1993/7883 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>246</sup> Yarg. 9. H.D., 12.04.2010 T., 2009/49570 E., 2010/10149 K., Ancak Yargıtay, iş sözleşmesini fesheden banka ile işçi arasında güven ilişkisi zedelenmiş olduğunu belirtmekle birlikte bu kararında işçinin davranışının somut olay açısından haklı neden ağırlığında değerlendirmeyerek geçerli nedene dayandığını içtihat etmiştir. “...Somut uyuşmazlıkta her ne kadar zimmet olayını gerçekleştiren işçi, davacının bu işlemlerde mevduat açma şifresini kullanmamış ise de, davacı operasyon yönetmeni banka mevzuatına aykırı olarak mevduat açma şifresini diğer çalışanların kullanmasına izin vermiştir. Bu davranış sözleşme ile üstlendiği yükümlülüğün ihlalidir. Bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabittir. Teftiş raporu ile olayı öğrenen ve iş sözleşmesini buna göre fesheden banka ile davacı arasında güven ilişkisi zedelenmiştir. İş ilişkisinin devamının işverenden beklenmemelidir. Davacının davranışı somut olay açısından haklı neden ağırlığında olmamakla birlikte geçerli nedene dayandığından, davanın reddi gerekir...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

davranış olduğunu, işçinin bu davranışının ise herhangi bir zarara yol açmamasının güveni kötüye kullanan ve doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışı ortadan kaldırmayacağını içtihat etmiştir<sup>247</sup>. Yine Yargıtay verdiği kararlarında, işçinin gerçeğe aykırı fatura kesilmesine ve bunun müşterinin şikâyeti üzerine düzeltilmesine neden olan davranışını<sup>248</sup>, banka şube müdürü olan işçinin şube yetkilerini aşarak istihbaratları olumsuz ve ödenme kabiliyeti olmayan kıymetleri kredi teminatı olarak kabul etmesini<sup>249</sup>, banka çalışanın usulsüz işlemleri nedeniyle bankanın zararının doğmasını<sup>250</sup>, gece bekçisi işçisinin işverene ait bir arabanın

<sup>247</sup> Yarg. 9. H.D., 25.03.2008 T., 2007/36310 E., 2008/6380 K., "...Somut olayda, davacı işçinin sayaç okuma görevinde, su abonесinin isteği üzerine, tüketilen su miktarının tamamını yazmadığı, tahakkuku eksik yaptığı ve bu davranışının davacının kabulünde olduğu sabittir. Davacının davranışı, güven ilişkisini zedelemiş olup, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranıştır. Dosya içeriğine göre davacının daha önce de benzer davranışları nedeni ile uyarıldığı da anlaşılmaktadır. Davalı B. Genel Müdürlüğü'nün bu işlemde zararının oluşmaması, davacının güveni kötüye kullanan ve doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışını ortadan kaldırmaz. Davacının iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanmaktadır...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>248</sup> Yarg. 9. H.D., 06.05.1993 T., 1992/13032 E., 1993/7883 K., "...Davacı, davalı şirkette garson olarak çalışmakta iken yabancı bir hava yollarına uçak yolcularına binış kartlarının ucundan kopartılan parçalar karşılığı meşrubat ve sandviç servisi yaptığı, ancak gerçekte verileden ve yolcu sayısından fazla kesilen parçalar sebebiyle yabancı şirkete yüksek fatura çıkarıldığı ve şirketin bu faturanın kendi yolcu sayılarından fazla miktarları içerdiğini şikayet yoluyla davalı işverene bildirildiği ve yapılan inceleme sonucu bu yanlışlığın davacı ve arkadaşlarının koparılan kart parçalarını ikiye bölmek suretiyle çoğaltmalarından kaynaklandığının anlaşıldığı ve düzeltilmesi yoluna gidildiği toplanan delillerden ve özellikle davacının ifadesinden anlaşılmaktadır. Bu davranış işverenin işçiyе karşı olan güvenin sarsılmasına ve iş ilişkisinin sürdürülmesine engel teşkil eden doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olarak işverene; iş akdini, İş Kanununun 17/II-d maddesi (şimdi m. 25/II-e) uyarınca derhal fesih yetkisi verir. Burada önemli olan güvenin sarsılması olup, işçinin bir menfaat sağlamamış olması hukuki sonucu değiştirmez. Kaldı ki, gerçeğe aykırı fatura kesilmesine ve bunun müşterinin şikayeti üzerine düzeltilmesine neden olan böyle davranış işverenin ticari itibarını da zedeler...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>249</sup> Yarg. 9. H.D., 21.01.2010 T., 2008/14793 E., 2010/824 K., "... davacının banka şube müdürü olarak görünürde 13 farklı firmaya kredi kullandırmış ise de bu kredilerin tek kişi tarafından kullanıldığı sabittir. Davacı bilgisi ve iradesi dahilinde şube yetkilerini aşarak istihbaratları olumsuz ve ödenme kabiliyeti olmayan kıymetleri kredi teminatı olarak kabul etmiştir. İş sözleşmeleri tarafların karşılıklı güvenine dayanan sözleşmelerdir. Bu güvenin ortadan kalkması halinde, güven sarsıcı duruma karşılaştan taraftan sözleşmeyi sürdürmesi beklenemez. Davacının bu davranışı güven sarsıcı davranış olup davalı tarafça iş sözleşmesi haklı olarak feshedildiğinden kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalıdır...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>250</sup> Yarg. 9. H.D., 12.10.2004 T., 2004/503 E., 2004/22953 K., "...davacı işçi davalıya ait bankada şef olarak çalışmıştır. Davalı bankada havale ve EFT işlemlerinden sistem gereği zorunlu olarak masraf alınması uygulamasına başlanması üzerine, davacının eşinin ortağı olduğu şirketle ilgili bankacılık işlemlerinden komisyon ve masraf alınmaması için kendisine ait hesap üzerinden bu işlemleri yürütmüştür. Somut olayda davacının usulsüz bankacılık işlemlerinin olduğu ve bu nedenlerle bankanın bir zararının doğduğu açıktır. Öte yandan davacı işçi, yine eşi tarafından keşide edilen ve karşılığı bulunmayan çekler için karşılığı varmış gibi provizyon vermiş ve gün içinde bu paranın

anahtarını içinde uyuması için gece vardiyasından çıkan bir işçiye vermesini<sup>251</sup>, işçinin sınavı olmadığı halde sınavı varmış gibi mağaza sorumlusundan izin aldığı ancak sınavının olmadığı tespit edilmesi durumunda işçinin davranışını<sup>252</sup> işverenin güvenini kötüye kullanan davranış olarak değerlendirmiştir.

Bunlara karşılık olarak Yargıtay başka bir kararında, işçinin yapılan satış sonucunda aldığı çeklerin sahteliği konusunda bir ihmalinin bulunmadığını ve işverenin iş ilişkisini sürdüremeyecek derecede güveninin sarsılmasının söz konusu olmadığını içtihat etmiştir<sup>253</sup>. Yine aynı şekilde, davacı işçi ile birlikte çalışan diğer işçilerin sorumlu oldukları kasada sürekli açık çıktığı, davacı işçi ve diğer işçilerin bu açığı kendi ceplerinden ödemek sureti ile kapattıkları, ancak sürekli açık vermeleri nedeni ile kasanın kontrolü için teknik servise haber verdikleri, teknik servisin kontrolü sırasında kasa altından çıkan paranın davacı ile diğer sorumluların bu parayı daha önce açığı kendileri ödemesi nedeni ile paylaşmalarını işverenin güveninin kötüye kullanıldığı anlamına gelmeyeceğini belirtmiştir<sup>254</sup>.

---

hesaba girişi yapılarak kasa açığı oluşması engellenmiştir. Bu işlem sebebiyle bir banka zararı doğmamışsa da, banka için risk taşıdığı bir gerçektir. Bu noktada bankanın uğradığı zararın miktar olarak az olmasının sonuca bir etkisi bulunmamaktadır. Bankanın herhangi bir zararı doğmamış olsa dahi, yapılan usulsüz işlemin niteliğine göre işverenin haklı fesih imkanının ortaya çıkması da mümkündür. Eylemin işverenin güvenini kötüye kullanma ve doğruluğa ve bağlılığa uymayan hareket olarak kabulü gerekir...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>251</sup> Yarg. 9. H.D., 15.03.1993 T., 1992/8926 E., 1993/4084 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>252</sup> Yarg. 9. H.D., 02.12.2010 T., 2009/59 E., 2010/35888 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>253</sup> Yarg. 9. H.D., 29.06.2009 T., 2008/36420 E., 2009/18300 K., “...davacının yapılan satış sonucunda aldığı çeklerin sahteliği konusunda bir ihmalinin bulunmadığı, satış yetkisinin tek başına davacıda bulunmadığı, günün ekonomik koşulları dikkate alındığında bu tür sahtecilik olaylarına sık rastlandığı, çeki kontrol eden ilk bankacının bile gözünden kaçan taklit olayını davacının tespit edebilmesinin güç olduğu, işyerinde çalıştığı süre içinde benzer bir olayın olmadığı ve işverenin güvenini sarsacak fiillerinin bulunmadığı, çeklerin sahteliğinin tespiti ile fesih arasında geçen 4 aylık süresinde davacının çalışmaya devam ettiği, işverenin iş ilişkisini sürdüremeyecek derecede güveninin sarsılmasının söz konusu olmadığı...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>254</sup> Yarg. 9. H.D., 21.05.2007 T., 2007/6452 E., 2007/15623 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

## 2. İşçinin Hırsızlık Yapması

İşçinin hırsızlık yapması, kanunda açıkça sayılan doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlardan olup, böyle bir durumda işverenin sözleşmeye katlanması, devam etmesi beklenemez ve derhal haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır. Uygulamaya baktığımızda ise Yargıtay, işçinin işverene ait araçtan mazot alarak başkasına satmasını<sup>255</sup> hırsızlık olarak nitelendirmiş; yine başka bir kararında, işverene ait kumaş parçalarını uyarıya rağmen götürmeye hazırlanan işçinin iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini ifade etmiştir<sup>256</sup>. Bununla birlikte Yargıtay, işçinin yemekhanede çalışırken yedi kutu meyve suyu, beş ekmeğe, bir poşet yoğurdu işyerinden çıkarırken yakalandığı, bu sebeple hizmet akdinin işveren tarafından feshedildiği olayda, işyerinin yemekhanesindeki yemek artıklarının önceki genel müdür ve personel müdürlerinden başlayarak verilen izin ve icazetlerle ihtiyacı olan işçiler tarafından uzun bir zamandan beri eve götürüldüğü, bu durumda işçinin eyleminin güveni kötüye kullanma ya da hırsızlık olarak nitelendirilmesinin mümkün olmadığı sonucuna varmıştır<sup>257</sup>.

İşçinin hırsızlığı sadece işverene karşı değil, işverenin diğer işçilerine karşı gerçekleşmesi halinde de, işçinin söz konusu davranışları ve eylemleri nedeniyle işine haklı nedenle son verilebilecektir. Bunun nedeni, işverenin emniyetinin işçinin söz konusu hareketi ile sarsılmış olmasıdır<sup>258</sup>. Nitekim Yargıtay da, işyerinde diğer bir işçinin parasını alan işçinin iş sözleşmesinin tazminatsız olarak feshinin yasaya uygun olduğunu ifade etmiştir<sup>259</sup>.

<sup>255</sup> Yarg. 9. H.D., 05.04.2005 T., 2004/17749 E., 2005/12132 K., "...Davalı işveren ise, davacının işverene ait araçtan mazot alarak başkasına satmak suretiyle hırsızlık yapması sebebiyle iş sözleşmesinin haklı olarak feshedildiğini savunmuştur. Davacı işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar içine girmesi nedeniyle yapılan fesih haklı olup davacının talebi reddedilmelidir. Ceza davasından beraat etmiş olması sonuca etkili görülmemiştir..." (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>256</sup> Yarg. 9. H.D., 01.06.1995 T., 1995/2822 E., 1995/19575 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>257</sup> Yarg. HGK, 15.10.2008 T., 2008/9-640 E., 2008/630 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>258</sup> Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 138.

<sup>259</sup> Yarg. HGK, 15.11.1985 T., 1984/9-411 E., 1985/906 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

### 3. İşçinin İşverenin Meslek Sırlarını Ortaya Atması

İş K. m. 25/II (e) alt bendinde işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunmasına örnek olarak 'işverenin meslek sırlarını ortaya atmak' gösterilmiştir. 'Meslek sırrı', bilgileri olmadığı için herkesin elde edemediği imalat sırlarıdır<sup>260</sup>. Meslek sırlarının işçi tarafından açıklanması, herkesin bilmediği bir takım imalat usullerinin işçi tarafından kasten veya ihmali olarak işverenin rakiplerine bir bedel karşılığında yahut bedelsiz verilmesidir<sup>261</sup>. İşçinin sadakat borcu çerçevesinde uymakla yükümlü olduğu bu borcuna aykırı hareketinde işverenin haklı nedenle fesih hakkı gündeme gelecektir. Ayrıca işverenin kamuya ve özellikle rakiplerine açıklamak istemeyeceği bütün mesleki özellikler, imalat sırları, ticaret sırları, gerek işletmeye gerekse de işverene ait ticari, teknik durum ve olaylar, işverenin kişisel ve mali ilişkileri ve hatta müşteri listeleri de 'meslek sırrı' kavramı içerisinde değerlendirilebilecektir<sup>262</sup>.

İşçinin işverenin meslek sırlarını saklamanın yanında, özen borcu, rekabet etmeme borcu da sadakat borcu içerisinde değerlendirilir ve doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğar<sup>263</sup>. Yargıtay, işçinin mesai saatleri dışında, işverenin iznini almadan kendi nam ve hesabına çalışmasını haklı nedenle fesih sebebi saymıştır<sup>264</sup>. Yine Yargıtay diğer kararlarında, işçinin işverene ait klima ve kazan işinde çalışmakta ve bu konuda uzmanlaşmış iken, işverenin bilgisi dışında aynı iş kolunda bulunan başka bir firmanın klima tesislerinin montaj işini yapmasını<sup>265</sup> ve işçinin çalıştığı işyerine ortak olsa dahi, raporlu olduğu sürede başka bir işyerinde çalışmasını<sup>266</sup> İş K. m. 25/II (e) bendine aykırı sayarak

<sup>260</sup> Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 139.

<sup>261</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 149.

<sup>262</sup> Tunçomağ/Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 215; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 139-140.

<sup>263</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 147.

<sup>264</sup> Yarg. 9. H.D., 23.02.1995 T., 1994/17362 E., 1995/5856 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>265</sup> Yarg. 9. H.D., 11.09.1990 T., 1990/10229 E., 1990/10393 K., Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 143, dn. 654.

<sup>266</sup> Yarg. 9. H.D., 13.05.1991 T., 1991/457 E., 1991/8358 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.



doğruluk ve bağlılık kurallarına uymadığı gerekçesiyle haklı fesih nedeni olarak kabul etmiştir.

#### **4. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Diğer Davranışları**

Doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışların neler olduğunun tek tek önceden saptanması ve belirlenmesi mümkün değildir. Uygulama alanı oldukça geniş olan bu bent kapsamına göre, somut olayın özellikleri dikkate alınarak, hangi davranışların bu bent kapsamında değerlendirileceği hakim takdirindedir. Kanunda sayılan işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları da işverene fesih imkanı tanımaktadır<sup>267</sup>. Söz konusu hükümde, sadakat borcuna aykırı bazı haller gösterilerek örnekler sayılmakla yetinilmiş, ardından ‘gibi’ denilerek bunlara benzer hallerin de sadakat borcuna aykırılık teşkil edeceği ifade edilmiştir. O halde işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları sadece bu bent kapsamında sayılanlardan ibaret olmayıp, her davranışın özelliğine göre bir sonuca ulaşılacaktır. Çevrenin gelenekleri, işçinin işyerindeki konumu, işin niteliği, iş yaşamının gerekleri gibi objektif kriterlerden yararlanarak doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar tespit edilecektir<sup>268</sup>. Yargıtay, işçinin sözleşmenin kuruluşu aşamasındaki güveni sarstığı, ayrıca, doğruluk ve bağlılığa uymayan pek çok davranışta bulunduğu gerekçesiyle iş akdini fesheden işverenin haklı nedene dayandığını belirtmiştir<sup>269</sup>.

---

<sup>267</sup> Yarg. 9. H.D., 15.03.2010 T., 2008/21920 E., 2010/6805 K., “...4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığında işverenin haklı fesih imkanının olduğu açıklanmıştır. Yine aynı maddenin II. bendinin ( e ) alt bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkanı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkanı tanımaktadır..”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>268</sup> Mollamahmutoglu, **İş Hukuku**, s. 628.

<sup>269</sup> Yarg. 9. H.D., 05.03.2002 T., 2001/15439 E., 2002/3230 K., “...Öte yandan bu üst düzey görevli davacı kendisine bağlı personele iş saatleri içinde ve dışında sürekli şekilde özel işlerini yaptırdığı dosya içeriğinden belli olduğu gibi, bu husus personel tarafından şikayet konusu da yapılmıştır. Tanık anlatımlarına göre davacının istekleri yerine getirmedeği takdirde o personele işten çıkarma gibi

Yine Yargıtay, diğer kararlarında, hatalı üretime bilerek devam eden işçinin eylemini<sup>270</sup>, turizm amaçlı otel işyerinde barlar şefi olarak çalışan işçinin stajyer öğrencilerinden cep telefonu almak amacıyla para almasını<sup>271</sup> doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak değerlendirerek işverenin feshinin haklı nedene dayandığını içtihat etmiştir.

## G. İşçinin İşyerinde Suç İşlemesi

İş K. m. 25/II (f) alt bendine göre, *'işçinin işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi'* halinde süresi belirli olsun veya olmasın işveren iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir.

---

tehditte de bulunduğu görülmektedir. Hakkındaki ikinci iddia konusunda yine dosya içeriğinde işyeri ile ilişkisi bulunan bir müteahhidin davacının evinde de iş aldığı ve boya badana gibi işleri yaptığını gösterecek durumdadır. Son konuda da iki halının işyerinden açık arttırmayla bir müteahhit tarafından satın alındıktan sonra bunların davacıya verildiği tespit edilmektedir. Esasen davacı idari soruşturma sırasında işverene verdiği ifade de bu konuları kabullenmekte olup ancak karşılıklarını ödemek suretiyle bunları gerçekleştirdiğini ileri sürmektedir. İki kişi arasında yapılan bu tür işlemlerin tereddütler uyandıracığı ve işverenin güvenini sarsacağı tartışmasızdır. Davacının durumu ve işyerinin özelliği de dikkate alındığında işlerin yürütülmesinde daha fazla bir hassasiyet gösterilmesi gerektiği düşünülmelidir. İşyerine girişte yapılan inceleme ve araştırmalar sırasında davacının davalı işverene güven vermesi sonucu işe alındığı muhakkaktır. Bu nedenlerden dolayı davacının en başlangıçtaki güveni sarstığı hem de doğruluk ve bağlılığa uymayan pek çok davranışta bulunduğu düşünülmektedir davalı işverenin feshinin haklı nedene dayandığı kabul edilmek suretiyle ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>270</sup> Yarg. 9. H.D., 27.05.2010 T., 2008/28023 E., 2010/14777 K., “... davacı işçi, kendi vardiyasına geldiğinde savunmasında da belirttiği üzere, önceki vardiyada yapılan hatalı üretimi fark etmiş, ancak yetkilileri uyararak üretimi durdurmamıştır. Hatalı üretime bilerek devam eden işçinin eylemi doğruluk ve bağlılığa aykırı davranış niteliğindedir. İşveren feshi haklı nedene dayanmaktadır...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>271</sup> Yarg. 9. H.D., 03.12.2009 T., 2008/12070 E., 2009/33439 K., “...Davalı şirkete ait turizm amaçlı otel işyerinde barlar şefi olarak çalışan davacının Turizm Yüksek Okulu stajyer öğrencilerinden cep telefonu almak amacıyla para aldığı hususu tartışmasızdır. Bu durum 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 /II-e maddesinde belirtilen ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırıdır. Alınan paraların davacı tarafından geri ödenmesi somut olguyu değiştirmez. Söz konusu eylemin stajyer öğrenciler üzerinde olumsuz etki yaptığı, çalışma ilişkisi içerisinde dürüstlikle bağdaşmayan bir emsal temsil ettiği, sonuç olarak onların da benzer davranışlarda bulunduğu görülmesi; bir işyerinde kıdemli işçinin ya da amirin ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

İşverenin bu bent kapsamında iş sözleşmesini feshedebilmesi için aranan şartlar şunlardır:

- a. İşçi tarafından işlenmiş bir suç olmalıdır,
- b. Suç işyerinde işlenmelidir,
- c. Suç yedi günden fazla hapisle cezalandırılan bir suç olmalıdır,
- d. Cezası ertelenmeyen bir suç olmalıdır.

## 1. İşçi Tarafından İşlenmiş Bir Suç Olmalıdır

İşçinin bu bent kapsamında iş sözleşmesine son verilebilmesi için, her şeyden önce ortada işçi tarafından işlenmiş bir *suç* olmalıdır. Bu suçun türü önemli değildir<sup>272</sup>. Kanun koyucu suçun taksirli veya kasıtlı olması bakımından da bir ayırım gözetmemiş, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan bir suç olmasını aramıştır. Suçun 'kasten' veya 'ihmal' ile yahut 'ihmal suretiyle icra' yollarından birisiyle işlenmiş bulunmasının bu bent kapsamında iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi için herhangi bir önemi yoktur<sup>273</sup>. Yargıtay'a göre, trafik kazası sonucu bir çocuğu çığneyen işçinin iş akdi<sup>274</sup> ile işyerinde bir başka işçiyi bıçakla yaralayan işçinin iş akdi<sup>275</sup> bu bent uyarınca haklı nedenle feshedilmiştir.

## 2. Suç İşyerinde İşlenmelidir

Kanun koyucu söz konusu bent ile suçun açıkça *işyerinde* işlenmiş olması halinde işverenin haklı nedenle fesih hakkının doğacağını hüküm altına almıştır. İşyeri, İş K. m. 2'de tanımlanan yer olup; örneğin dinlenme yerleri, avlu gibi işyerine

---

<sup>272</sup> Dönmez, *Tazminatlar*, s. 467.

<sup>273</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1227.

<sup>274</sup> Yarg. 9. H.D., 25.03.1987 T., 1987/2842 E., 1987/3156 K., "...işverenin aracısıyla iş saatleri içerisinde trafik kazası sonucu bir çocuğu çığnemesi nedeniyle tutuklanması dolayısıyla işveren tarafından iş akdinin feshedildiğini... Yasa burada taksirli veya kasıtlı ayırımı yapmaksızın yedi günden fazla hapisle cezalandırılan bir suç işlemeden bahsetmiştir...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>275</sup> Yarg. 9. H.D., 21.02.1994 T., 1993/13441 E., 1994/2600 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

bağlı yerler ile eklentiler ve araçlar bu kapsamda değerlendirilecektir. O halde suç işyeri veya işyeri sayılan bir yerde işlenmelidir<sup>276</sup>. Nitekim Yargıtay da, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen suçun 'işverenin aracıyla' iş saatleri içerisinde işlenmesinin haklı nedenle fesih hakkına sebep olacağını içtihat etmiştir<sup>277</sup>.

Ancak her halükarda işverene ait herhangi bir işyerinde değil, işçinin işini gördüğü işyerinde hapisle cezalandırılan bir suç işlenmiş olmalıdır<sup>278</sup>. Yargıtay konu ile ilgili verdiği bir kararında, işyeri ile ilgisi olmayan bir suçtan tutuklanan işçinin iş sözleşmesinin feshinin, işverene haklı nedenle fesih hakkı vermeyeceğini içtihat etmiştir<sup>279</sup>.

Doktrinde ikiye ayrılan bir konu ise; suçun işlendiği yer, ödünç iş ilişkisi gereğince işverene ait olmayıp da, işçinin çalışmak üzere geçici olarak gönderildiği başka bir işverene ait işyeri olduğunda işverenin bu bent kapsamında haklı nedenle fesih hakkının doğup doğmayacağı hususudur. *Bir görüşe göre*; suçun işlendiği yer, işverene ait değil de işçinin çalışmak üzere geçici olarak gönderildiği başka bir

---

<sup>276</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 149; Polatcan/Polatcan, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi**, s. 99; Dönmez, **Tazminatlar**, s. 467; Mollamahmutoglu, **İş Hukuku**, s. 630; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 366; Çil, **Şerh**, s. 1833; Akyiğit, **Şerh**, s. 1227.

<sup>277</sup> Yarg. 9. H.D., 25.03.1987 T., 1987/2842 E., 1987/3156 K., "... davacının işlediği suç işverenin aracıyla iş saatleri içinde olmuştur. Öbür taraftan İş Kanununun 17/II-e maddesinde (şimdi m. 25/II-f) işçinin işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlenmesi halinde işverene ihbarsız ve tazminatsız fesih hakkı tanınmıştır. Yasa burada taksirli veya kasıtlı ayrımı yapmaksızın yedi günden fazla hapisle cezalandırılan bir suç işlemesinden bahsetmiştir. Aynı Kanununun I. maddesindeki tanımlamalara göre işyerine bağlı araçlar işyerinden sayılır. Kaldığı yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen suçun işyerinde ve iş saatleri içinde işlendiği söylenmektedir. Bu hale göre davacının 27.3.1969 tarihindeki işveren tarafından gerçekleştirilen feshin tamamen İş Kanununun 17/II-e maddesine uygun yapıldığı anlaşılmaktadır..." (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>278</sup> Günay, **Şerh**, s. 1085; Mollamahmutoglu, **İş Hukuku**, s. 630.

<sup>279</sup> Yarg. 9. H.D., 26.09.1991 T., 1991/7479 E., 1991/12500 K., "...Davacının hizmet akti, işyeri ile ilgili olmayan bir suçtan tutuklanması üzerine fesh edilmiştir. Bu hal, Yargıtay içtihatlarına göre 1475 sayılı İş Kanununun 17/II'deki (şimdi 4857 sayılı Kanun m. 25/II) tazminatsız fesih nedenlerinden sayılmamaktadır. Bundan başka tutukluluk nedeniyle devamsızlık da aynı maddenin III. bent hükmüne göre zorlayıcı sebeplerden kabul edilmektedir. Bu durumda kıdem tazminatına karar vermek gerekir..." (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

işverene ait işyeri ise, işverenin incelediğimiz (f) alt bendi hükmüne göre değil de, maddenin bir önceki bendi olan (e) alt bendine göre ‘doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış’ olarak değerlendirilerek fesih hakkı doğacaktır<sup>280</sup>. Çünkü (f) alt bendinin düzenlenme amacı, işçinin suç işlemek suretiyle işyeri düzenini ihlal etmiş olması nedeniyle işine son verilmesidir. Söz konusu hüküm, ‘sadakat borcu’na aykırılığa yaptırım bağlayarak, özel olarak düzenlenmiştir. *Diğer görüşe göre ise*; işverenin emriyle başka bir işyerinde geçici bir süreliğine çalıştırılan işçinin başka bir işyerinde de sadakat borcuna riayet etmesi beklenir ve böyle bir durumda bu bent kapsamında haklı nedenle fesih hakkı söz konusu olacaktır<sup>281</sup>. Çünkü, işçinin ödünç iş ilişkisi içinde iş gördüğü yerin kendi işverenine ait işyerinden bir fark olamayacağından ve işverene sadakat borcu esas alındığından kanunda ifade edilen diğer unsurlar da gerçekleşmiş ise, asıl işveren fesih hakkını kullanabilecektir. Ayrıca işçiyle ödünç alan arasında iş sözleşmesi bulunmadığından, ödünç alanın fesih hakkından yoksun olduğu da göz önüne alınmalıdır<sup>282</sup>.

### **3. Suç Yedi Günden Fazla Hapisle Cezalandırılan Bir Suç Olmalıdır**

İşverenin bu bent kapsamında haklı nedenle fesih hakkının doğabilmesi için, işçinin işlediği suçun sonunda verilecek olan cezanın yedi günden fazla süreli hapis cezası olması gerekmektedir. Belirtmemiz gerekir ki, kanun koyucunun bu bent ile öngördüğü ceza, işlenen fiil için kanunda öngörülen ceza olmayıp, mahkemece hükmedilen cezadır<sup>283</sup>. Örneğin, suçun gerektirdiği ceza, yedi günden fazla olduğu halde, hakim tarafından verilen ceza yedi günden az ise bu bent uyarınca işverenin haklı nedenle fesih hakkı söz konusu olmayacaktır. Ayrıca mahkumiyet hükmünün de

---

<sup>280</sup> Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 630.

<sup>281</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 366; Günay, *Şerh*, s. 1085; Akyiğit, *Şerh*, s. 1227.

<sup>282</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1227.

<sup>283</sup> Kaplan, *Fesih Hakkı*, s. 150; Polatcan/Polatcan, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi*, s. 99; Süzek, *İş Hukuku*, s. 641; Günay, *Şerh*, s. 1085; Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 630-631; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 366; Çil, *Şerh*, s. 1833.

kesinleşmiş bulunması haklı nedenin oluşması için şarttır. Bu nedenle kovuşturma aşamasında veya hüküm kesinleşmeden yapılan fesih, haklı sayılmayacaktır<sup>284</sup>.

İşlenen suç sonunda işçiye hapis cezası yerine yalnızca para cezası verilmiş ise bu bent kapsamında iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmeyecektir<sup>285</sup>. Yine aynı şekilde yapılan yargılamanın sonunda verilen hapis cezası para cezasına çevrilmiş ise hapis cezasına bağlı hukuki sonuçlar doğmayacak ve işçinin de bu bent kapsamında haklı nedenle fesih hakkı söz konusu olmayacaktır<sup>286</sup>.

#### 4. Cezası Ertelenmeyen Bir Suç Olmalıdır

Son olarak, işçinin sözleşmesinin bu bent kapsamında feshedilebilmesi için, verilen cezanın ‘yedi günden fazla süreli hapis cezası’ olması ile birlikte cezanın ertelenmemiş olması da gerekmektedir. Cezanın ertelendiği durumlarda bu bent hükmüne göre, haklı nedenle fesih hakkı da ortadan kalkacaktır. Bu durumda, ceza hakimi, yedi günden fazla ceza vermiş olsa da, erteleme hakkını kullanmaya layık gördüğü işçi hakkında, işverenin haklı nedenle fesih hakkı söz konusu olmayacaktır<sup>287</sup>. Bununla birlikte cezanın ertelenmiş olması, her zaman işverenin sarsılan güvenini düzeltmez<sup>288</sup>. İşverenin iş ilişkisini yürütmesini zorlaştıran bu gibi

---

<sup>284</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 150; Polatcan/Polatcan, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi**, s. 99; Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, s. 630; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 366; “Bu fıkra uyarınca işverenin fesih hakkı ceza hükmünün kesinleşmesi koşuluna bağlı olduğundan İş K.’nun 26. Maddesinde öngörülen altı günlük süre, ceza hükmünün kesinleşmesini işverenin öğrendiği tarihten başlar. Bir yıllık hak düşürücü sürenin de fiilen vuku bulduğu tarihten itibaren işlemesi mümkün olmaz. Bu sürenin de kararın kesinleşmesinden itibaren işletilmesi yerinde bir çözüm olabilir.” Çil, **Şerh**, s. 1833; Akyiğit, **Şerh**, s. 1227; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 154.

<sup>285</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 150; Dönmez, **Tazminatlar**, s. 467; Süzek, **İş Hukuku**, s. 641; Günay, **Şerh**, s. 1085; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 366; Akyiğit, **Şerh**, s. 1227.

<sup>286</sup> Çil, **Şerh**, s. 1833; Dönmez, **Tazminatlar**, s. 467; Niyazi Güney, Kenan Özdemir, Yusuf S. Balo, **Yeni Türk Ceza Kanunu**, Ankara, Adil, 2004, s. 154, (TCK m. 50’nin gerekçesi); Aksi yönde Akyiğit, hükmedilen hapis cezasının paraya çevrilmesi durumunda, asıl cezanın para cezası değil de hapis cezası olacağından bahisle, işçinin fiilinin haklı nedenle fesih hakkına konu olabileceğini ifade etmiştir; Akyiğit, **Şerh**, s. 1227.

<sup>287</sup> Günay, **Şerh**, s. 1086; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 366-367.

<sup>288</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 150.

durumlarda işveren, (f) alt bendine göre değil de; doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışların düzenlendiği (e) alt bendi hükmüne göre iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yoluna gidebilir.

## H. İşçinin Devamsızlığı

İş K. m. 25/II (g) alt bendine göre, *'işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi halinde'* işveren süresi belli olsun veya olmasın iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir. İşverenin bu bent kapsamında işçinin iş sözleşmesine haklı nedenle son verebilmesi için; işçinin devamsızlığının asgari olarak kanunda belirtilen süreler kadar olması ve bu devamsızlığın ayrıca işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın gerçekleşmiş olması aranmaktadır. Ayrıca işçinin o sürede işyerinde bulunma ve çalışma yükümünün de mevcut olması gerekmektedir. Çünkü her işyerine gelmeme devamsızlık olarak nitelendirilemeyeceği gibi, her devamsızlık da aynı yaptırımla karşılaşmayacaktır<sup>289</sup>. Kanun koyucu bu hüküm ile işçinin iş görme borcunu bir süreklilik içinde yerine getirmesini ve işverenin işçinin devamsızlığı sebebiyle doğacak zararlarını önlemeyi amaçlamıştır<sup>290</sup>. İşyerinin devri söz konusu olduğunda, işçinin devreden işveren yanındaki devamsızlığı, devralan işveren zamanında da tekrar ediyorsa, işçinin önceki devamsızlığı geçerliliğini sürdürecektir ve devirden önce başlayan haklı fesih nedeninin oluşmasına yol açan davranış, devralan işverene haklı nedenle sözleşmeyi sona erdirme hakkı verecektir<sup>291</sup>.

Ayrıca, işverenin işçinin devamsızlığına dayanarak iş sözleşmesine haklı nedenle son vermesi halinde, inandırıcı deliller ile (örneğin bir tutanak ile) bu

---

<sup>289</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1230.

<sup>290</sup> Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 156.

<sup>291</sup> Gülsevil Alpagut, *İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı*, İstanbul, Beta, 2010, s. 150.

durumu ispat etmesi gerekmektedir<sup>292</sup>. Yargıtay'a göre, işverenin tutanak, tanık ve işyeri kayıtlarıyla kanıtladığı izinsiz ve özürsüz devamsızlık, sadece işçi tanıklarının beyanlarına dayanılarak yok sayılamaz<sup>293</sup>.

## 1. Devamsızlık Halleri

Devamsızlık nedeniyle işveren tarafından sözleşmeye son verilebilmesinin ilk koşulu; çalışma yükümü olan işçinin, bu yükümüne aykırı davranarak işyerine gelmemesi ve devamsızlıkta bulunmasıdır. Devamsızlık, işçinin işine devam etmemesi durumunda söz konusu olur. İşyerine gittiği halde iş görme borcunu ifaya hiç başlamayan bir işçi devamsızlıkta bulunmuş sayılamayacağından, işveren bu bent kapsamında devamsızlığa dayanarak iş sözleşmesini feshedemeyecektir<sup>294</sup>.

İş K.'nda işverenin devamsızlık sebebiyle iş sözleşmesi haklı nedenle sona erdirme yetkisi veren devamsızlık halleri üç farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır.

Bunlar;

1. Ardı ardına iki işgünü,
2. Bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü,
3. Bir ayda üç işgünü'dür.

---

<sup>292</sup> Yarg. 9. H.D., 06.02.2002 T., 2001/ 17196 E., 2002/2375 K., "...Davalı fesih nedenleri arasında davacının 16, 17-12-1999 tarihlerinde işyerine devamsızlığını da savunmuş ve bununla ilgili tutanak ibraz etmiş ve tanık dinletmiş ve bu konudaki savunmasını kanıtlamıştır. Davacı anılan tarihlerde izinli olduğunu ve meşru bir mazereti bulunduğunu da savunup kanıtlamamıştır. Böyle olunca işverenin feshinin 1475 sayılı yasanın 17/2-f maddesine (şimdi m.25/II-g) uygun düştüğü kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekirken...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 272; Dönmez, **Tazminatlar**, s. 479; Akyiğit, **Şerh**, s. 1231.

<sup>293</sup> Yarg. 9. H.D., 06.05.1992 T., 1992/96 E., 1992/5041 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>294</sup> Yarg. 9. H.D., 25.04.2008 T., 2007/15152 E., 2008/10326 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.



## a. Ardı Ardına İki İşgünü

İşverene haklı nedenle iş sözleşmesini sona erdirme hakkı veren devamsızlık hallerinden ilki, işçinin ardı ardına iki işgünü işe devamsızlığıdır<sup>295</sup>. 1475 sayılı eski İş K. m. 17/II (f) alt bendinde kullanılan ‘ardı ardına iki gün’ ifadesi, yeni kanun ile isabetli olan ‘işgünü’ olarak değiştirilmiş ve kavrama açıklık getirilmiştir. ‘İşgünü’, işçi bakımından çalışılması gereken gündür<sup>296</sup>. Bu sebeple toplu iş sözleşmesinde veya iş akdinde genel tatil gününde de çalışılacağına dair bir hüküm yer alıyorsa, bu takdirde söz konusu günlerde devamsızlık yapılması halinde de işverenin haklı nedenle iş akdini feshetmesi gündeme gelecektir<sup>297</sup>. Yargıtay bir kararında, pazar günü çalışılacağına ilişkin İş Kanunu'nun aradığı muvafakatnamenin olmaması durumunda, cumartesi günü işe gelemeyen işçinin pazar günü de işe gelmemesi sebebiyle ardı ardına iki gün işe gelmeme olgusunun işçi açısından gerçekleşmediği gerekçesiyle yapılan feshin haksız olduğunu belirtmiştir<sup>298</sup>.

İş K. m. 25/II (g) alt bendinde işverenin haklı nedenle fesih hakkının doğacağı belirtilen süre asgari iki gündür. Dolayısıyla, bu süreden daha kısa bir süre, örneğin bir buçuk gün işçinin işe gelmemesi halinde işveren bu hükme dayanarak

---

<sup>295</sup> Yarg. 9. H.D., 01.11.1999 T., 1999/13671 E., 1999/16491 K., “...davalı tarafından ibraz edilen tutanakta davacının 10 ve 11 Şubat 1998 tarihlerinde işe gelmediği kart basma belgelerine dayanarak tespit edilmiş bulunmaktadır. Davacı buna karşılık devamsızlık konusu ile ilgili olarak herhangi bir mazeret ileri sürmemiştir. Davacının bu davranışı 1475 sayılı İş Kanununun 17/2-f maddesinde (şimdi m. 25/II-g) yazılı hale uymaktadır...”; Yarg. 9. H.D., 06.02.2002 T., 2001/17196 E., 2002/2375 K., “... İşçinin meşru sebebi olmaksızın işyerine ard arda iki gün devamsızlığı, işverene bildirmsiz fesih hakkı verir...” (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>296</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 642; Yarg. 9. H.D., 25.04.2008 T., 2007/15152 E., 2008/10326 K., “... İşgünü, işçi bakımından çalışılması gereken gün olarak anlaşılmalıdır. Toplu iş sözleşmesinde ya da iş sözleşmesinde genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir kural mevcutsa bu takdirde söz konusu günlerde devamsızlık da iş sözleşmesinin feshine neden oluşturur...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>297</sup> Yarg. 9. H.D., 04.12.1995 T., 1995/20094 E., 1995/34946 K., “...Davacının 2-3-4 Haziran 1993 günlerinde işyerine gelmediği tutulan tutanak ve dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Her ne kadar anılan kurban bayramının 2. ve müteakip günleri tatil ise de TİS'nin 14/a maddesine göre bugünlerde de çalışılması öngörüldüğünden davacının mazeretsiz üst üste 3 gün devamsızlıkta bulunması işverene hizmet akdini haklı olarak feshetme yetkisi verir...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Süzek, **İş Hukuku**, s. 642; Dönmez, **Tazminatlar**, s. 471; Sümer, **Devamsızlık**, s. 209; Akyiğit, **Şerh**, s. 1230.

<sup>298</sup> Yarg. 9. H.D., 15.12.2003 T., 2003/10202 E., 2003/21982 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 271.

sözleşmeyi feshedemeyecektir. Yine aynı şekilde kanun ardı ardına iki gün devamsızlığı arayarak, araya bir tatil gününün girdiği iki günlük devamsızlıklarda yahut işçinin işe geç gelmeyi alışkanlık haline getirmesinde, işveren bu hüküm uyarınca haklı nedenle sözleşmeyi feshedemeyecektir<sup>299</sup>. Bununla birlikte *Süzek'e göre*; kıdemli, uzun yıllardır o işyerinde çalışmış bir işçinin haklı bir nedene dayanmasa bile, bir kez ardı ardına iki işgünü işe devamsızlığının, derhal fesih hakkının doğumuna ve bu sebeple de yıllar süren emeğinin karşılığı olan kıdem tazminatından yoksun kalmasına yol açması adalet ve hakkaniyet duygusuyla bağdaşmadığı gerekçesiyle, bu gibi hallerde işçiyi tazminat hakkından yoksun bırakmayan geçerli fesih nedeninin varlığını kabul etmek daha uygun olacaktır<sup>300</sup>.

### **b. Bir Ay İçinde İki Defa Herhangi Bir Tatil Gününden Sonraki İşgünü**

İşçi, işverenden izin almaksızın ya da haklı bir nedene dayanmaksızın bir ay içinde iki kez herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü işe gelmez ise, işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır. İşçinin tatil gününden sonraki devamsızlığı tarihinden geriye doğru bir aylık süre boyunca, bir kez daha tatil gününden sonraki işgünü işe gelmemiş olması halinde işverenin bu bent kapsamında haklı nedenle fesih hakkı gündeme gelecektir<sup>301</sup>.

Bentte 'herhangi bir tatil günü' ifadesi kullanılarak, sadece ulusal bayram, dini ve resmi bayram gibi genel tatil günleri değil, aynı zamanda hafta tatilini de kapsayan herhangi bir tatil günü ifade edilmiştir<sup>302</sup>. O halde genel tatil, hafta tatili,

---

<sup>299</sup> Sümer, *Devamsızlık*, s. 210.

<sup>300</sup> Süzek, *Fesih*, s. 19-20; Süzek, *İş Hukuku*, s. 522.

<sup>301</sup> Sümer, *Devamsızlık*, s. 210.

<sup>302</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 642; Sümer, *Devamsızlık*, s. 210.

ulusal bayram günleri, sözleşmeden kaynaklanan tatil günleri, işçinin tatil yaptığı, izinli olduğu günler de bu hükmün kapsamı içinde değerlendirilmelidir<sup>303</sup>.

Ayrıca işverenin bu bent kapsamında fesih hakkının doğabilmesi için, herhangi bir tatil gününden sonra gerçekleşmesi aranan bu iki defalık devamsızlığın, anılan tatilin bitimini izleyen ilk işgünü yapılması gerekmektedir<sup>304</sup>. Örneğin tatilin bitiminden sonraki ilk işgünü işe gelip de, ikinci veya üçüncü gün işe gelmeyen bir işçi, bu durumu ayda iki kez gerçekleştirirse de işveren bu bent kapsamında haklı nedenle sözleşmeyi feshedemeyecektir.

### c. Bir Ayda Üç İşgünü

İşverene devamsızlık sebebiyle iş sözleşmesi haklı nedenle sona erdirmeye yetkisi veren devamsızlık hallerinden sonuncusu, işçinin bir ayda üç işgünü işine devam etmemesidir. Bu durumda devamsızlığın ardı ardına olması koşulu aranmayarak, bir ayda üç işgünü devamsızlık yapılması halinde, haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır. Söz konusu bentte bir aylık sürenin ayın başı ile sonu arasındaki tam bir takvim ayı olduğunu gösteren bir açıklık bulunmamaktadır. O halde daha önce ifade edildiği üzere ‘bir ay’ hesap edilirken, işçinin işe gelmediği ilk günden itibaren aynı güne rastlayan bir ay sonraki gün arasındaki süre dikkate alınacak ve ‘bir ay’ ifadesinin de 30 gün olarak algılanması gerekecektir<sup>305</sup>. Örneğin, işçi 8 Ekim günü işe gelmemişse ve 8 Eylül - 8 Ekim tarihleri arasında ayrıca herhangi iki gün daha devamsızlığı varsa, işveren 8 Ekim gününden itibaren fesih hakkını kullanabilir.

<sup>303</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1232; Sümer, *Devamsızlık*, s. 210.

<sup>304</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1232.

<sup>305</sup> Yarg. 9. H.D., 26.01.1989 T., 1988/10806 E., 1989/411 K., “... işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın bir ayda (3) işgünü işine devam etmemesi işverene bildirimsiz ve tazminatsız fesih hakkı verir. Buradaki (bir ayda) sözcüğünü takvim ayı olarak veya işçinin işyerine girdiği günden başlayarak hesap edilmesi gereken bir süre olarak anlamamak icap eder. Bu itibarla (3) işgünü devam etmeme halinin bir aylık zaman dilimi içinde, yani 30 gün içinde gerçekleşmiş olması yeterlidir. Olayda davacı 22.9.1987, 30.9.1987 ve 9.10.1987 iş günlerinde işine devam etmemiştir. Devamsızlığı gösteren bu üç işgünü bir aylık süre içinde oluşmuştur. Bu durumda işveren davacını hizmet aktini bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshetmekte haklıdır...” (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, s. 271-272; Süzek, *İş Hukuku*, s. 642; Dönmez, *Tazminatlar*, s. 480; Sümer, *Devamsızlık*, s. 210-211; Akyiğit, *Şerh*, s. 1232.

Belirtmemiz gerekir ki, söz konusu devamsızlık süreleri toplu iş sözleşmeleri veya sözleşmeler ile arttırılabileceği gibi<sup>306</sup>, sözleşmenin feshi dışında diğer yaptırımlara da çevrilebilir. Örneğin toplu iş sözleşmesine işçinin ardı ardına 2 işgünü işine gelmeyerek devamsızlıkta bulunması halinde maaş kesme cezası uygulanacağı, ardı ardına 3 işgünü işe gelmeme halinde de sözleşmenin feshine gidilebileceği yolunda hükümler konabilir. Ancak, işçinin devamsızlığına bağlı olarak işverenin iş sözleşmesini feshetme yetkisi tamamen ortadan kaldırılamaz<sup>307</sup>.

Son olarak, işçinin devamsızlığının bildirim önelleri içinde gerçekleşmiş olmasının feshin haklılığına bir etkisi olmadığını belirtelim<sup>308</sup>. İşveren tarafından iş sözleşmesi, m. 17'e göre feshedildikten sonra, bildirim önelleri işlemeye başlar ve bildirim önellerinin sonunda iş sözleşmesi feshedilmiş sayılır. Demek ki bu süre içinde iş ilişkisi devam eder. O halde iş ilişkisinin devam ettiği bildirim süresi içinde, işçinin devamsızlığı söz konusu olduğunda, işveren haklı sebeple fesih hakkına dayanarak derhal sözleşmeyi sonlandırabilecektir. Yargıtay da konu ile ilgili verdiği bir kararında, bildirim süresi verilerek iş sözleşmesi sona erdirilen işçinin, bu süre içinde izinsiz ve mazeretsiz olarak işe gelmediği gerekçesiyle, iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal sona erdirilmesinin kanuna uygun olduğunu belirtmiştir<sup>309</sup>.

## **2. İşçinin İşverenden İzin Almaksızın İşine Devam Etmemesi**

İşverenin bu bent kapsamında iş sözleşmesini feshedebilmesi için, işçinin sadece İş K.'nda belirtilen sürelerde devamsızlığının bulunması yeterli olmamakta bu

---

<sup>306</sup> Sümer, **Devamsızlık**, s. 211.

<sup>307</sup> Sümer, **Devamsızlık**, s. 211.

<sup>308</sup> Akyiğit, **Şerh**, s. 1231; Sümer, **Devamsızlık**, s. 211.

<sup>309</sup> Yarg. 9. H.D., 01.12.1994 T., 1994/12046 E., 1994/17044 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

devamsızlığın işverenden izin almaksızın ya da haklı bir nedene dayanmaksızın yapılmış olması gerekmektedir. İşçi, işverenden izin alarak işe gelmemişse burada devamsızlıktan söz edilemez. Ancak, işçinin izin aldığından söz edebilmek için, işçinin bu izni, yetkili olan kişiden alması ve gerekli olan prosedürü tamamlaması gerekmektedir<sup>310</sup>. Nitekim Yargıtay da, işçinin izin dilekçesini bırakıp işyerinden ayrılmasının kendisine izin verildiği anlamına gelmeyeceğini, yetkili olan kişilerce işçinin iznine onay verilmesi gerektiğini içtihat etmiştir<sup>311</sup>. Bununla birlikte, izne yetkili olmayan kişi tarafından verilen izni, işçi bilemeyecek durumda ise veya işçi, işveren/işveren vekilinin davranışlarından izin prosedürünün tamamlanmış olduğu sonucuna vararak işyerinden ayrılmış ve devamsızlıkta bulunmuş ise haklı sebebin olduğundan bahsedilemeyecektir<sup>312</sup>.

İşçinin işverenden izin alarak devamsızlıkta bulunduğu durumlarda, devam süresiyle sınırlı olmak koşuluyla iş akdi askıya alınmış olur<sup>313</sup>. Bu süre içinde iş akdinin işverence sona erdirilmesi ise haksız fesih sayılır<sup>314</sup>. Yargıtay'a göre işveren veya vekilinden izin alarak işe gitmemek devamsızlık hali oluşturmaz<sup>315</sup>.

---

<sup>310</sup> Sümer, **Devamsızlık**, s. 212; Akyiğit, **Şerh**, s. 1233.

<sup>311</sup> Yarg. 9. H.D., 04.04.1991 T., 1990/14393 E., 1991/7202 K., "...davacı işyerine gelmişse de, izin istemiş fakat eski devamsızlıkları da dikkate alınarak izin verilmemiştir. Davacının izin dilekçesini bırakıp gitmesi de kendisine izin verileceği anlamına gelmez. Eskiden böyle bir uygulama olsa dahi, bu husus davacıya bir hak sağlamaz. Bu bakımdan davacının bir ay içinde 3 gün işe gelmediği de sabit olmaktadır. Böyle olunca, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağından bu isteklerin reddi gerekir...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; yine aynı doğrultuda Yarg. 9. H.D., 07.02.1995 T., 1994/16833 E., 1995/5974 K., "...İşverene izin isteminde bulunarak izin süresi bitiminde ise istifa edeceğini bildiren işçi, izin dilekçesinin işveren tarafından kabul edilmeden işten ayrılması sonucu işverene ihbar tazminatı öder. İşverenin işçinin izin kullanacağı süreyi ve zamanı belirleme yetkisi vardır. Bu durumda işçinin işverenden onay almadan işten ayrılması, iş aktini ayrıldığı tarihte feshettiği anlamını taşır...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>312</sup> Sümer, **Devamsızlık**, s. 212.

<sup>313</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 642.

<sup>314</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 642.

<sup>315</sup> Yarg. 9. H.D., 21.09.1989 T., 1989/4250 E., 1989/7137 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Dönmez, **Tazminatlar**, s. 477.

### 3. İşçinin Haklı Bir Sebebe Dayanmaksızın İşine Devam Etmemesi

İşçi, işverenden izin almamasına rağmen haklı bir nedenle işe gelememiş ve devamsızlıkta bulunmuş işe, bu durumda işverenin haklı nedenle derhal sözleşmeyi feshetme hakkının varlığından bahsedilemez. Hangi hal ve koşulun haklı bir sebebe dayandığı ise somut olayın özelliklerine, örf ve adet'e göre değerlendirilecektir. Hangi hallerde işe gelmemenin haklı sayılacağı ve devamsızlık hükmüne dayanılarak fesihle bulunulamayacağı belirli bir kurala bağlanamaz, önceden belirlenemez ve bu konuda herhangi bir ölçüt koymak da mümkün değildir<sup>316</sup>. Bu sebeple 'haklı sebep' kavramı somut olayın özelliklerine göre ayrı ayrı ele alınarak değerlendirilmiş ve Yargıtay kararlarıyla şekillenmiştir. Buna göre, Yargıtay, işçinin kendisinin<sup>317</sup>, annesinin<sup>318</sup>, eşinin<sup>319</sup>, çocuğunun<sup>320</sup>, yahut kardeşinin<sup>321</sup> hastalanması veya sağlık problemleri yaşaması halinde, işine gitmeyerek devamsızlıkta bulunmasının haklı neden olduğunu ve işverenin feshinin haksız olduğunu içtihat etmiştir. Yine aynı şekilde, işe gelmemenin yani devamsızlıkta bulunmanın haklı sayılabilmesine örnek

---

<sup>316</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 272; Sümer, **Devamsızlık**, s. 213.

<sup>317</sup> Yarg. 9. H.D., 25.11.1994 T., 1994/12175 E., 1994/16615 K., "...Davacı hasta olması nedeniyle işyerine gidememiştir. İş aktinin feshi, davalı işveren yönünden haklı fesih sayılamaz. 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-f maddesine (şimdi m. 25/II-g) göre ardi ardına iki gün devamsızlık hali iş aktini haklı nedenle fesih yetkisi verir de; bu koşul gerçekleşmediğinden ihbar ve kıdem tazminatlarının hüküm altına alınması gerekir...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>318</sup> Yarg. 9. H.D., 20.03.1997 T., 1996/22598 E., 1997/5558 K., "...davacının annesinin hastalığı nedeniyle uzun bir süre ... hastanelerde tedavi altında kaldığı bu nedenle 1.3.1996-4.3.1996 tarihleri arasında davacının devamsızlığının gerçekleştiği açık ve seçik bir biçimde anlaşılmaktadır. Uzun süre tedavi altında kalan bir kimsenin çocuğunun üç, dört gün annesinin sağlık ve tedavi sorunlarıyla ilgilenmesi kadar doğal bir şey olamaz. Böyle olunca feshin haklı nedene dayandığının kabulü hatalıdır...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 164.

<sup>319</sup> Yarg. 9. H.D., 06.07.1998 T., 1998/9374 E., 1998/11734 K., "...Eşinin rahatsızlığı nedeniyle işe gelmeyeceğini telefonla işyerine bildiren davacının iş akti devamsızlık nedeniyle feshedilemez...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 165.

<sup>320</sup> Yarg. 9. H.D., 15.01.1997 T., 1996/17807 E., 1997/437 K., Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 165, dn. 784.

<sup>321</sup> Yarg. 9. H.D., 27.12.1995 T., 1995/21777 E., 1995/36677 K., Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 165, dn. 783.

olarak, işçinin akraba veya yakınlarından birinin ölümü<sup>322</sup> gibi durumlar da gösterilmiş; işçinin işbaşı yaptığı gün kendisine verilen işi ağır bulup, değiştirilmesini isteyerek o gün için devamsızlıkta bulunmasının<sup>323</sup> ve işçinin isteği olmaksızın işverence ücretsiz izne çıkarılarak işçinin işe gitmemesinin<sup>324</sup>, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapmasının<sup>325</sup> haklı sebep teşkil edeceğini ve böyle durumlarda işçinin devamsızlığından söz edilemeyeceğini ifade etmiştir. İşçilerin uzlaştırma toplantılarına katılmaları, hakem ve benzeri kurullarda bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, evlenmeleri gibi diğer durumlar da haklı sebep olarak gösterilebilir<sup>326</sup>.

---

<sup>322</sup> Yarg. 9. H.D., 06.06.2001 T., 2001/6770 E., 2001/10950 K.; Yarg. 9. H.D., 29.06.2006 T., 2006/1060 E., 2006/19153 K.,”... davacının 14.12.2004 tarihinde gelmediği konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Davacının dayısının 15.12.2004 tarihinde öldüğü gömme izin kaydından anlaşılmaktadır. Dinlenen davacı tanıkları davacının dayısının ölümü nedeniyle izin istediğini ve işverence ve bu durumun kabul edilerek iznin verildiğini doğrulamışlardır. 4857 Sayılı Kanunun 25/II-g maddesine göre işçinin iş sözleşmesinin devamsızlıktan feshi için işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebep olmaksızın işe gelmemesi gerekir. Davacı işçinin 15.12.2004 tarihindeki devamsızlığı söz konusu fıkraya uymamaktadır. İki gün üst üste devamsızlık gerçekleşmemiştir.”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 272.

<sup>323</sup> Yarg. 9. H.D., 28.01.1992 T., 1991/12148 E., 1992/690 K., “...davacı 30.3.1990 Cuma günü işbaşı yapmıştır. Ancak mutad olarak yaptığı işin dışında, verilen kalıp işini ağır bularak, işi bırakmıştır. Kendisine, normal işin verilmesini istemek hakkıdır. Bu itibarla Cuma gününü işe devam etmeme şeklinde kabul etmek doğru değildir. Öte yandan 1.4.1990 günü Pazar'a rastlamaktadır. Pazar gününün işgünü olmayacağı yasa gereğidir. Bu nedenle, Pazar günü de işe devamsızlık günü olarak kabul edilemez. Bu durumda haklı bir neden olmaksızın ardı ardına 2 işgünü işe devam etmeme koşulu gerçekleşmemiş olur...” (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 271.

<sup>324</sup> Yarg. 9. H.D., 11.04.2005 T., 2004/24046 E., 2005/12852 K., “...Davacı ücretsiz izinde iken birkaç kez işyerine gittiğinde işe alınmayıp, beklemesi gerektiğinin bildirildiğini beyan etmiştir. Davalı işverenin davacıyı ücretsiz izne çıkardığı, davacının böyle bir isteminin olmadığı anlaşılmaktadır. Davalı işverenin ücretsiz izne ayırdığı davacıyı işe davet ettiğine dair bir kanıt yoktur. Bu uygulamanın olması karşısında, davalının devamsızlık nedeni ile tutanak tutması ve bu nedenle iş sözleşmesini feshetmesi yerinde değildir...” (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 273, dn. 473.

<sup>325</sup> Yarg. 9. H.D., 25.04.2008 T., 2007/15152 E., 2008/10326 K., “...İşçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenlerdir...” (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>326</sup> Sümer, **Devamsızlık**, s. 213.

Bununla birlikte Yargıtay, işçinin karısı ve çocuklarını aramak için otuz-kırk gün işine gitmemesini<sup>327</sup>, işini aksatması üzerine uyarılması sonucu işyerini terk etmesi ve işe davet edildiği halde gelmeyip devamsızlıkta bulunmasını<sup>328</sup>, işçinin rapor tarihinin bitiminden sonra haklı bir neden olmaksızın on dört gün kadar ve başka bir olayda üç gün işine devam etmemesini<sup>329</sup>, raporunun bitiminde işbaşı yapan ancak vizite kağıdı alıp doktora gitmeyen ve sebepsiz olarak işe de gelmeyen işçinin devamsızlığını<sup>330</sup> işçi açısından haklı nedenle devamsızlık olarak nitelendirmeyerek, işverenin sözleşmeyi feshetmesini haklı bulmuştur. Yine aynı şekilde, Yargıtay, üç gün işyerini terk ederek devamsızlık yapan ve hakkında fesih işlemi ile ilgili tutanak tutulduktan sonra, evlenmek için izin isteyen işçinin mazeretini haklı saymamış<sup>331</sup>; işverenin ödemesi gereken bir para borcu için işçiye ‘git bu parayı bul’ demesi üzerine işçinin üç gün süreyle işe devam etmemesini<sup>332</sup>; grevin başladığı tarihte greve katılmayan işçinin sonradan greve katılması halinde bu

---

<sup>327</sup> Yarg. 9. H.D., 23.05.1989 T., 1989/2998 E., 1989/4726 K., “...Davacının evini terk ettiğini iddia ettiği karısını ve çocuklarını aramak üzere geçen süre zarfındaki işe devamsızlığı, haklı sebebe dayanan bir devamsızlık olarak kabul edilemez. Kaldı ki, karısının ve çocuklarının evi terk ettiği ve bunları takriben 30-40 gün süre ile aradığı iddiası da kesin ve inandırıcı delillerle kanıtlanmamıştır...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 273.

<sup>328</sup> Yarg. 9. H.D., 05.03.1997 T., 1996/20865 E., 1997/4261 K., “...İş müfettişi fesih konusunu değerlendirirken fesihten sonra davalı işverenin davacıyı işe davet ettiği olgusu üzerinde durarak 17 gün sonraki bu çağırmanın kanuna karşı hileyi oluşturduğu sonucuna varmış ise de, yukarıda etraflıca anlatıldığı üzere işverenin kötünietinden ve kanuna karşı hilesinden söz etmek olanağı yoktur. Terk ve devamsızlık olgusu ortada iken farklı bir sonuca varılamaz...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 273.

<sup>329</sup> Yarg. 9. H.D., 09.04.1991 T., 1990/14256 E., 1991/7381 K., “...Davacı işçinin, raporu tarihi bitiminden sonra haklı bir neden olmaksızın ve işverenden izin almadan 14 gün kadar işine devam etmediği anlaşıldığına göre, davalı işveren hizmet akdini feshetmekte haklıdır...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 273.

<sup>330</sup> Yarg. 9. H.D., 30.05.1994 T., 1994/3480 E., 1994/7986 K., “...Raporunun bitiminde işbaşı yapan ancak vizite kağıdı alıp doktora gitmeyen ve sebepsiz olarak işe de gelmeyen işçi devamsızdır. İşverenden izin almadan ve haklı bir sebebe dayanmadan arka arkaya iki gün ya da bir ay içinde üç gün işe gelmemek, işverene iş aktini bildirimsiz- ödencesiz bozma hakkı kazandırır...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 273.

<sup>331</sup> Yarg. 9. H.D., 16.02.1999 T., 1999/712 E., 1999/2343 K., “...İşçinin izinsiz ve mazeretsiz üç gün işe gelmeyip, hakkında fesih işlemi ile ilgili tutanak tutulduktan sonra izin talebinde bulunulması, mazeretini haklı göstermeyeceğinden ihbar ve kıdem tazminatı talebinin reddi gerekir...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 273.

<sup>332</sup> Yarg. 9. H.D., 10.02.1992 T., 1991/13577 E., 1992/1874 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.



işçinin iş akti askıda olmadığından hizmet aktinden doğan hak ve borçlarının devam edeceği gerekçesiyle devamsızlıkta bulunmasını<sup>333</sup> İş K. m. 25/II- g bendi çerçevesinde devamsızlığın haklı sebep olarak değerlendirilemeyeceğinden bahisle yapılan fesihlerin haklı nedene dayandığını ifade etmiştir.

Eklememiz gerekir ki, işçinin devamsızlığına işveren veya işveren vekilinin tavır ve davranışları neden olmuşsa, o zaman işçinin işe devamsızlığının haksızlığından söz edilemeyecektir<sup>334</sup>. Ayrıca iş görme borcunun istenemeyeceği durumlarda çalışmaktan kaçınan veya çalışmayan işçinin davranışının işveren bakımından haklı sebep oluşturmayacağı kabul edilmektedir<sup>335</sup>. Örneğin, işveren ücret ödeme borcunu yerine getirmiyorsa, işçinin de iş görme borcunu yerine getirmesi beklenmemeli ve işveren tarafından ücret ödeninceye kadar işi yapmaması, işe gitmemesi devamsızlık olarak kabul edilmemelidir. Peki işverenin prim ödeme yükümlülüğüne uymaması veya eksik gün bildirmesi hallerinde, işçinin devamsızlık yapması halinde, işveren haklı nedene dayanacak mıdır? İş K. m. 34'te 'ücreti' ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçinin, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabileceği hüküm altına alınmaktadır. Sosyal güvenlik konusu olan prim ödemesinin hiç ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde ise m. 34'e göre iş görme borcunun yerine getirilmekten kaçınılabileceği sonucuna varamayız. İşçi, böyle bir durumda devamsızlık yaparsa, devamsızlığı haklı nedene dayanmadığı için, işverenin fesih hakkı söz konusu olacaktır. İşçinin devamsızlık yapma hakkı olmasa da, Yargıtay'ın istikrar kazanmış

---

<sup>333</sup> Yarg. 9. H.D., 23.09.1993 T., 1993/1714 E., 1993/13599 K., "...Greve işyerindeki işçilerin tamamının katılması zorunlu değildir. Sendika üyesi işçilerin de katılma zorunluluğu yoktur. Ancak, grevin başladığı tarihte greve katılmayan ya da katılsa bile daha sonra vazgeçen işçi, sonradan greve katılamaz. Greve katılmayan işçinin iş akti askıda olmadığından hizmet aktinden doğan hak ve borçları devam eder. Bu nedenle de devamsızlık tazminatsız fesih nedenidir...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Dönmez, **Tazminatlar**, s. 472.

<sup>334</sup> Sümer, **Devamsızlık**, s. 216.

<sup>335</sup> Seracettin Göktaş, **Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, Ankara, Yetkin, 2008, s. 31; Akyiğit, **Şerh**, s. 1230; Sümer, **Devamsızlık**, s. 216.

görüşüne göre, sigorta primlerinin hiç yatırılmaması, eksik yatırılması veya düşük ücretten yatırılması hallerinde de işçinin haklı fesih imkanı vardır<sup>336</sup>.

İşçinin iş görmekten kaçınma hakkının olduğu diğer bir durum, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması durumunda karşımıza çıkmaktadır<sup>337</sup>. Çünkü yaşama hakkı, iş görme borcundan önce gelir ve işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi alması, koruma ve gözetme borcunun gereği olduğu için yaşamı tehdit eden bir durumun varlığı halinde işçinin iş görmekten kaçınması haklı sebebe dayanacaktır<sup>338</sup>.

İşçi, eğer kanuni bir greve katılıyorsa, bu sebeple devamsızlığı işverene haklı fesih nedeni vermeyecektir. Ancak kanun dışı greve katılan işçinin, kanunda belirtilen süreler kadar devamsızlığı olmasa dahi, iş sözleşmesi TİSGLK m. 45'e dayanarak derhal sona erdirilebilir. Söz konusu maddeye göre, kanun dışı grev yapılması halinde, işveren, böyle bir grevin yapılması kararına katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden, böyle bir greve katılan veya böyle bir greve katılmaya veyahut devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini, herhangi bir bildirim süresine uymadan (derhal) ve herhangi bir tazminat ödeme mecburiyetinde olmadan feshedebilir.

#### **4. İşçinin Devamsızlık Nedenini İşverene Bildirme Gerekliliği**

İşçinin işe devamsızlığı haklı bir nedene dayanıyor ise, işçinin bu durumu 'dürüstlük ve iyiniyet' kuralı çerçevesinde işverene bildirmesi gerekmektedir<sup>339</sup>. İşçi

---

<sup>336</sup> Yarg., 9. H.D., 17.06.2008 T., 2007/22062 E., 2008/16398 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>337</sup> Göktaş, **Kaçınma Hakkı**, s. 31.

<sup>338</sup> Göktaş, **Kaçınma Hakkı**, s. 32.

<sup>339</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 273; Süzek, **İş Hukuku**, s. 643; Sümer, **Devamsızlık**, s. 213.

bu yükümlülüğe uymuyor, devamsızlık nedenini işverene bildirmiyor ve devamsızlığın haklı nedene dayandığını ispatlayamıyor ise, işveren tarafından yapılan feshi haklı kabul etmek gerekecektir<sup>340</sup>. Çünkü işveren, işçinin yokluğundan dolayı tedbir olarak olası zararlardan kendini korumak isteyecektir ve işçinin böyle bir durumda devamsızlığa konu olan haklı nedenini bildirmesi gerekmektedir. Bununla birlikte işçiden olayın şartlarına göre işverene haber vermesinin beklenemeyeceği, işverenin de devamsızlık nedenini araştırmasının gerekeceği durumlarda, işverenin haklı nedenin varlığına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkının olmadığını kabul etmek gerekir<sup>341</sup>.

## İ. İşçinin Görevini Yapmamakta İsrar Etmesi

İş K. m. 25/II (h) alt bendine göre; *'işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi'* halinde, işveren haklı sebebe dayanarak sözleşmeyi derhal feshedebilir<sup>342</sup>. İş sözleşmesinde tarafların en temel borçları işçinin işini yapması, işverenin de ücret ödemesidir. Bu hüküm ile işçinin en temel borcu olan iş görme borcuna aykırı davranması halinde işverenin haklı nedenle fesih hakkının doğacağı hüküm altına alınmıştır. 1475 sayılı eski İş K.

---

<sup>340</sup> Yarg. 9. H.D., 30. 03.2004 T., 2004/14102 E., 2004/6564 K., "...Bir ay içinde 3 gün üst üste işe devamsızlık eden davacının hizmet akdinin haklı nedenle feshedilebilmesi için, devamsızlıkla ilgili haklı nedenlerini davacının ispatlamamış olması gerekir. Davacı işçi Bölge Çalışma Müdürlüğüne yapmış olduğu başvurusunda çocuğunun rahatsızlığı sebebiyle birkaç gün işe gidemediğini belirtmiş, iş müfettişliğinin düzenlediği raporda işçinin bu iddiasının kanıtlanamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Davacı işçi, yargılama sırasında da devamsızlığın nedenini açıklamadığı gibi, bu yönde hiçbir yazılı delil sunamamıştır. Böyle olunca davacının iş sözleşmesinin davalı işverence feshinin haklı nedene dayandığının kabulü gerekir..." (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Süzek, **İş Hukuku**, s. 643; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 273.

<sup>341</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 643; Yarg. 9. H.D., 20.05.1968 T., 1968/4061E., 1968/7656 K., "...İşveren fesih hakkını iyiniyet kurallarına uygun olarak kullanmak zorundadır. O halde, uzun yıllardan beri işyerinde çalışan davacının ardı ardına dört gün işe gelmemesi keyfiyetinin araştırılması ve bu devamsızlığın haklı bir sebebe dayandığı kanısına varıldığı takdirde ihbar ve kıdem tazminatı isteğinin hüküm altına alınması gerekir..." (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 273; Sümer, **Devamsızlık**, s. 213.

<sup>342</sup> Yarg. 9. H.D., 14.01.1992 T., 1991/11623 E., 1992/224 K., "...Tutanak ve tanıkla yapmakla ödevli olduğu işi hatırlatılmasına rağmen yapmadığı belirlenen işçinin iş akti, tazminatsız olarak feshedilebilir..." (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

m. 17/II-g'ye göre, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması, haklı fesih için yeterli kabul edilirken; 4857 sayılı İş K.'nda işçinin görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta 'ısrar etmesi' isabetli olarak hükme eklenmiştir.

O halde işverenin bu bent kapsamında haklı olarak sözleşmenin feshine gidebilmesi için, şu koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir:

1. İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu bir görevi olmalıdır,
2. Görevini yapması işçiye hatırlatılmalıdır,
3. İşçi görevini yapmamakta ısrar etmelidir.

## **1. İşçinin Yapmakla Ödevli Bulunduğu Bir Görevi Olmalıdır**

İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevlerin kapsamının tam olarak belirlenmesi zordur. Her somut olayın özelliğine göre, işçinin görev kapsamına nelerin girdiği veya girmediği belirlenecektir. Bununla birlikte, işçinin, iş sözleşmesi gereğince yapmakla ödevli bulunduğu en temel görevi, sözleşme ile üstlendiği işini yapmasıdır. Bunun yanında, işçinin görevi sadece iş sözleşmesinden doğan 'iş görme borcu' ile sınırlı olmayıp, işçinin kanundan, toplu iş sözleşmesinden, iç yönetmelikten, örf ve adetten yahut istisnai olarak sadakat borcundan doğan ödevli bulunduğu görevleri de olabilir<sup>343</sup>. Kanun koyucunun bu bentte 'ödev' ve 'görev' kavramlarını kullanmış olması, işçinin yükümlülüklerinin sadece iş sözleşmesinden doğanlarla sınırlı olmadığını bize göstermektedir<sup>344</sup>. Bu bağlamda, işçinin verimli ve özenli çalışması, yangın, su baskını gibi durumlarda yardıma koşması, zamanında

---

<sup>343</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1270; Süzek, *İş Hukuku*, s. 643; Tunçomağ/Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 216; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 373; Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 634; Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 174; aynı yazar, "4857 Sayılı, İş Kanunu'nun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin, Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta İsrar Etmesi ve Hukuki Sonuçları", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 19, S. 1-2, Ankara, Ağustos/Kasım 2004, s. 81-82; Mustafa Kılıçoğlu/ Kemal Şenocak, *İş Kanunu Şerhi*, C. 2, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, İstanbul, Legal, 2008, s. 326.

<sup>344</sup> Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 634-635.

işbaşı yapması, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri arasında sayılabilir<sup>345</sup>. Bununla birlikte işveren hatırlatmada bulunmuş olmasına rağmen, işçiden yapmasını istediği iş, işçinin görevleri arasında yer almıyorsa veya dürüstlük kuralları gereğince bu işin yapılması gerekmiyorsa, işçinin sözleşmesi haklı nedenle feshedilemeyecektir. Yine, işveren tarafından işçiye verilen kanuna aykırı bir emri, işçi yerine getirmiyorsa, işverenin sözleşmeyi haklı nedene dayanarak feshetmesinden bahsedilmeyecektir<sup>346</sup>. Ancak işverenin yönetim hakkını kullanması sonucu vereceği hukuka uygun talimatlara ise işçi uymakla yükümlüdür<sup>347</sup>.

İşçinin bu ödevlerden sorumlu olabilmesinin en temel koşulu, işçiden istenilen işin işçinin yapmakla yükümlü olacağı bir iş olmasıdır. İşçinin yapmakla yükümlü olduğu işin ‘mutad iş’ kavramına girmesi gerekmele birlikte; işçinin sağlığını, vücut bütünlüğünü, huzurunu ve güvenliğini tehlikeye sokuyor ise, işçinin bu işi reddetmesi halinde, işverenin feshinin haksız olacağını kabul etmek gerekecektir<sup>348</sup>. Bunun gibi, işçinin yükümlü olduğu görevi yapmamasına yaptırım bağlanabilmesi için, işçinin o sırada çalışma borcunun varlığı aranmalıdır. İşveren tarafından yapılması istenen görev, işçinin mutad işi olmasına rağmen yer ve zaman bakımından uygun değilse, yine işverenin haklı nedenle sözleşmeyi feshinden bahsedilmeyecektir<sup>349</sup>. Bu sebeple aksine bir anlaşma yoksa normal çalışmayı aşan durumlarda, örneğin tatil günlerinde işçinin işini yapmaması sebebiyle işverenin haklı fesih hakkı doğmayacaktır. Nitekim Yargıtay, işçinin pazar günü çalışmak istememesi üzerine, pazartesi günü işe gelmemesi söylenerek iş akdinin işverence

---

<sup>345</sup> Akyiğit, **Şerh**, s. 1270.

<sup>346</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 375; Akyiğit, **Şerh**, s. 1272.

<sup>347</sup> Sarper Süzek, “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, **Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan**, Ankara, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, 1998, 232.

<sup>348</sup> Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, s. 635; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 375; Odaman, **İşçinin Görevini Yapmaması**, s. 85.

<sup>349</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 375; Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, s. 635-636; Süzek, **İş Hukuku**, s. 644; Ancak işçinin yapmakla ödevli olduğu görevin normal çalışma gibi fazla çalışmayı tanımladığı durumlar da olabilir. Böyle durumlarda ise işçinin görevlerini yerine getirmesi beklenir, Akyiğit, **Şerh**, s. 1270; Kılıçoğlu/Şenocak, **Şerh**, s. 326.

feshedilmesinin haksız olduğunu belirtmiştir<sup>350</sup>. Bunun gibi Yargıtay, kaynakçı olan işçinin, yapması bildirilen işin mutad işi olmadığını ileri sürerek cereyan kesilmeden yüksek gerilimli yere girmek istememesinin, işçinin mutad görevi olmadığı gerekçesiyle, verilen görevi yapmamasının haklı olduğunu ve bu sebeple yapılan feshin de haksız olduğunu belirtmiştir<sup>351</sup>. Ancak mutad olan iş, niteliği gereği tehlikeli olma durumunu içinde barındırıyorsa, yani işin kendisi tehlikeli ise, bu durumda işin hatırlatıldığı halde reddedilerek yapılmamakta ısrar edilmesi halinde haklı nedenle sözleşmenin feshinden bahsedilecektir<sup>352</sup>.

Bununla birlikte işverenin, işçiden yerine getirmesini istemekle haklı olmadığı bir işi istemesi yahut bir başka işe haksız olarak nakletmesi halinde işçinin yapmakla yükümlü olduğu bir işten söz edilemeyecek; yine aynı şekilde iş görme ediminin askıda kaldığı hallerde de çalışma ödevinin varlığından bahsedilemeyecektir<sup>353</sup>. İşveren, sözleşmenin konusunda, yani çalışma koşullarında esaslı değişikliğe giderse, işçinin bu durumu kabul etmeyerek çalışmaması halinde, bu bent hükmüne dayanarak işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshedemez. İş K. m. 22'ye göre, işveren çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapmak isterse bunu işçiye yazılı olarak bildirmek zorundadır ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşveren de böyle bir durumda derhal fesih yoluna başvuramaz; ancak işveren, değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak koşuluyla iş sözleşmesini feshedebilir.

---

<sup>350</sup> Yarg. 9. H.D., 27.01.1999 T., 1998/18414 E., 1999/822 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Süzek, **İş Hukuku**, s. 644.

<sup>351</sup> Yarg. 9. H.D., 17.02.1983 T., 1982/167 E., 1982/1713 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Yargıtay, konu ile ilgili diğer bir kararında da, işverenin, standarda uygun olmayan tankla standarda uygun olmayan miktarda yük taşımak istendiğini, işçinin de bunun trafiğe uygun olmadığını tehlike yaratacağını belirterek yapılması istenen taşıma işini yapmaması üzerine işverenin feshinin haklı olabilmesi için mahkeme tarafından yeterli şekilde araştırılması ve tehlikenin mevcut olduğunun anlaşılması gerektiğini belirtmiştir, Yarg. 9. H.D., 03.07.1997 T., 1997/10748 E., 1997/13539 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Odaman, **İşçinin Görevini Yapmaması**, s. 85-86; Süzek, **İş Hukuku**, s. 643-644.

<sup>352</sup> Mollamahmutoglu, **İş Hukuku**, s. 636.

<sup>353</sup> Akyiğit, **Şerh**, s. 1270.

Belirtelim ki, işverenin buradaki feshi, haklı fesih olmayıp geçerli fesih olacaktır. Bununla birlikte işveren, sözleşme ile değişiklik yapma yetkisini saklı tutuyorsa, işçinin değişikliğe uymaması iş görme borcuna aykırılık teşkil edecektir<sup>354</sup>. O zaman ‘işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi’ hükmü içerisinde işverenin derhal haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır. Yargıtay, kaynakçı olarak çalışan işçinin, rızası dışında kum eleme işine verildiğini, işçinin bu görevlendirmeyi kabul etmemesi üzerine iş sözleşmesinin feshedilmesinin haklı bir nedene dayanmadığını belirtmiştir<sup>355</sup>. Yine Yargıtay, makineci olarak işyerinde çalışmakta iken boyacı olarak işini yürütmesi istenen işçinin bu işi yapmaması üzerine sözleşmesinin feshedilmesinin<sup>356</sup> ve temizlik görevlisi olarak çalışan işçinin kendisine görevi ile ilgili bulunmayan patos işini yapmasının söylenmesi üzerine taraflar arasında tartışma çıkarak bunun sonucunda da işçinin işine son verilip sözleşmenin feshedilmesinin<sup>357</sup> haksız olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte sondaj işçisi olarak çalışan işçinin, bu işle ilgili alet edevat ve malzeme taşıma işlerini de yapmakla yükümlü olduğunu ve işçinin görev alanına girmediği gerekçesiyle bu işi yapmaktan kaçınmasının haksız olduğunu ve işçiye verilen cezanın isabetli olduğunu<sup>358</sup>, işçinin işyerinin soğuk olduğunu ileri

---

<sup>354</sup> Gülsevil Alpagut, “İş Kanunu’nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı-Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararları”, **Legal İşHSGHD**, C. 3, S. 9, 2006, s. 63.

<sup>355</sup> Yarg. 9. H.D., 15.12.2008 T., 2008/13026 E., 2008/33685 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>356</sup> Yarg. 9. H.D., 16.09.1996 T., 1996/6046 E., 1996/16955 K., “...Davacı makinacı olarak işyerinde çalışmakta iken boyacı olarak işini yürütmesi işveren tarafından istenilmiş, verilen bu iş, görevi içine girmedigi için davacı işçi tarafından yapılmaması üzerine hizmet akti işveren tarafından feshedilmiştir. Olayın cereyan şekline göre iş aktinin feshinin haklı nedene dayanmadığının kabulü gerekir. Kimse görevine girmeyen bir işi yapmaya zorlanamaz. Böyle olunca ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hüküm altına alınmalıdır...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Odaman, **İşçinin Görevini Yapmaması**, s. 84.

<sup>357</sup> Yarg. 9. H.D., 22.01.1998 T., 1997/19565 E., 1998/439 K., “...davacı işçinin temizlik görevlisi olduğu kendisine görevi ile ilgili bulunmayan patos işini yapması söylenmesi üzerine taraflar arasında tartışma çıktığı ve bunun sonucunda da işine son verildiği anlaşılmaktadır. Temizlik işçisinin yapmakla görevli olmadığı başka bir işi yapmaya zorlanması doğru değildir. Bu bakımdan mahkemece gösterilen gerekçe iş Hukuku'nun temel esaslarına ve dosya içeriğine uygun düşmemektedir...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Odaman, **İşçinin Görevini Yapmaması**, s. 84.

<sup>358</sup> Yarg. 9. H.D., 25.09.1996 T., 1996/6558 E., 1996/17971 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Odaman, **İşçinin Görevini Yapmaması**, s. 84-85.

sürerek çalışmasını durdurmasının<sup>359</sup>, işten çıkarılan işçi arkadaşlarını desteklemek amacıyla işçinin protesto eylemine katılarak işini yapmamasının<sup>360</sup>, işveren vekilinin işbaşı yapılması uyarılarına rağmen işçinin işbaşı yapmamasının<sup>361</sup>, işe geç gelen ve uyarılara rağmen bu davranışını sürdüren banka güvenlik görevlisinin davranışının<sup>362</sup>, şoför olan işçinin, birçok kez uyarılmasına rağmen kullandığı aracı yıkamamasının<sup>363</sup> haksız olduğunu ve işverenin bu gibi olaylarda haklı nedenle fesih hakkının olacağını içtihat etmiştir.

Yarg. 9. H.D. ile Yarg. HGK'nun farklı görüşleri paylaştığı diğer bir kararda ise, *Yarg. 9. H.D.*, işçinin verilen işe, dargın olduğunu söylediği şoförle gitmek istemeyerek, uyarılmasına karşın görevini yapmamasını, 'dargınlık gibi özel, kişisel ilişkinin görevde etkili olmaması gerektiği' gerekçesiyle isabetli olarak işçinin davranışını haklı fesih nedeni olarak nitelendirirken; *Yarg. HGK* ise işçinin bu özel durumu dolayısıyla işe gitmemesinin işverene haklı sebeple fesih hakkı vermeyeceğini içtihat etmiştir<sup>364</sup>. Yarg. HGK'nun görüşünü paylaşan *Narmanlıoğlu'na göre*, işçiden yapması istenilen iş, işçinin sözleşme gereği devamlı olarak yaptığı bir iş olsa bile, işçinin sağlığını veya huzurunu tehlikeye düşürücü yahut bozucu sonuçlara yol açması halinde işçiden bu işi yerine getirmesi beklenmemelidir<sup>365</sup>. Daire'nin görüşünü paylaşan *Odaman'a göre ise*, isabetli olarak

---

<sup>359</sup> Yarg. HGK, 05.12.1980 T., 1980/9-3341 E., 1980/2631 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Akyiğit, Şerh, s. 1272.

<sup>360</sup> Yarg. 9. H.D., 21.01.1997 T., 1996/21517 E., 1997/740 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Akyiğit, Şerh, s. 1273.

<sup>361</sup> Yarg. 9. H.D., 04.11.1998 T., 1998/12863 E., 1998/15594 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Akyiğit, Şerh, s. 1273.

<sup>362</sup> Yarg. 9. H.D., 21.12.1997 T., 1997/16236 E., 1997/22238 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Akyiğit, Şerh, s. 1273.

<sup>363</sup> Yarg. 9. H.D., 25.03.1996 T., 1996/31348 E., 1996/6091 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Akyiğit, Şerh, s. 1273.

<sup>364</sup> Yarg. HGK, 02.04.1982 T., 1979/9-1656 E., 1982/332 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Akyiğit, Şerh, s. 1273.

<sup>365</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 375-376.



işçiler arasındaki kişisel özel ilişkiler, uyarıya rağmen işçinin görevini yerine getirmemesi için bir bahane olmamalıdır<sup>366</sup>.

İşyerinin devri, işveren değişikliği gibi durumlarda ise, kural olarak işçinin yeni işverenle iş ilişkisini sürdürmesi ona bağlı biçimde çalışması aranır<sup>367</sup>. İş görme borcu bu gibi durumlarda da devam ettiğinden, işçinin çalışmasına devam etmesi ödevli bulunduğu görevleri arasında olacaktır. İş K. m. 6/5'te devreden veya devralan işverenin iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemeyeceği ve devrin işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmayacağı düzenlenmektedir. Devam eden cümlede ise, devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih haklarının veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden dolayı derhal fesih haklarının saklı olduğu ifade edilmektedir. Devreden işverenin haklı sebeple fesih hakkı söz konusu olduğunda, devirle zamansal bağlantı bulunsa bile, fesih geçerli sayılacaktır<sup>368</sup>. O halde kanunda sayılan haklı fesih nedenleri mevcut ise, işveren tarafından sözleşmenin feshi ve devam eden günde işyerinin devredilmesi, fesih için haklı neden bulunduğundan, işyerinin devredilmesi feshin geçerliliğini etkilemeyecektir<sup>369</sup>. Devralan işveren bakımından da haklı fesih nedenleri ortaya çıkarsa iş sözleşmesi derhal sona erdirilebilecektir. Ancak devreden işveren zamanında ortaya çıkan haklı fesih nedenine dayanarak devralan işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecek midir? Özellikle işçinin hırsızlık yapması, başka bir işçiye cinsel tacizde bulunması gibi güven ilişkisini zedeleyen, iş ilişkisinin beklenemez ve katlanılmaz nitelik taşıdığı durumlarda, devralan işverenin hak düşürücü sürelerle de uymak koşuluyla, sözleşmeyi feshetmesinin haklı nedene dayanacağı kabul edilmelidir<sup>370</sup>.

---

<sup>366</sup> Odaman, *İşçinin Görevini Yapmaması*, s. 86.

<sup>367</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1270.

<sup>368</sup> Alpagut, *İşyerinin Devri*, s. 146.

<sup>369</sup> Alpagut, *İşyerinin Devri*, s. 146.

<sup>370</sup> Alpagut, *İşyerinin Devri*, s. 150.

Peki, işçinin fazla çalışma yapmaktan kaçındığı durumlarda işverenin, işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevlerini yapmadığı gerekçesiyle bu bent kapsamında haklı fesih hakkı doğacak mıdır? İş K. m. 41'e göre, ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır ve fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması zorunludur. Fazla çalışma için onay veren işçinin ise, kural olarak fazla çalışma yapma yükümlülüğü doğmaktadır. O halde kendisine hatırlatıldığı halde, haklı bir nedeni olmaksızın fazla çalışma yapmaktan kaçınan işçi, iş görme borcuna aykırı hareket etmiş olacağından bu bent kapsamında işine haklı nedenle son verilebilecektir<sup>371</sup>. Bununla birlikte, kanuna aykırı fazla çalışmalar için, işçiden fazla çalışma yapması talep edilemeyeceğinden, işçi her halde çekinme hakkına sahip olacak ve kanunun emredici düzenlemelerine aykırı olarak yapılacak fazla çalışmalara onay verse bile işçi, haklı bir nedeni olmasa dahi bu çalışmalarını yapmaktan her zaman kaçınabilecektir<sup>372</sup>. İşçinin kanuna aykırı olmayan fazla çalışmaya onay vermektan kaçınması halinde ise, işçinin onay vermemesi ancak MK m. 2'ye göre dürüstlük kuralına aykırılık teşkil ediyorsa; işin, işyerinin ve işletmenin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedene dayanarak işçinin iş sözleşmesi feshedilebilecektir<sup>373</sup>.

Son olarak, işçinin 'yapmakla ödevli bulunduğu görevler', iş görmek biçiminde olabileceği gibi, iş görmemek biçiminde de karşımıza çıkabilir<sup>374</sup>. Örneğin, işyerindeki disiplin kuruluna seçilen ve belli günlerde somut olarak bu kurulun toplantılarına katılması gereken bir işçi bakımından, bu durum da birer görev olarak nitelendirilebilir. Yine aynı şekilde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimlere katılma yükümlülüğünün, işçinin görevinin bir parçası olduğu

---

<sup>371</sup> Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, s. 347-348; Hatice Karacan, *4857 sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma*, Ankara, Seçkin, 2007, s. 83.

<sup>372</sup> Karacan, *Fazla Çalışma*, s. 84.

<sup>373</sup> Karacan, *Fazla Çalışma*, s. 84.

<sup>374</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1270.

söylenbilir<sup>375</sup>. Böyle durumlarda da işçinin haklı bir mazereti olmaksızın gerekli eğitimlere katılmamakta ısrar etmesi, yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi kapsamında haklı fesih nedeni oluşturabilir. *Ekmekçi*'ye göre, işçi eğitime katılmakla birlikte, eğitim sonunda yapılan ölçme ve değerlendirmede başarısız çıkarsa ve işçinin eğitimi başaramaması kendisinin kusurlu tutumundan kaynaklanırsa, iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanacaktır<sup>376</sup>.

## 2. Görevini Yapması İşçiye Hatırlatılmalıdır

İş K. m. 25/II-h uyarınca, işçinin iş sözleşmesine haklı nedenle son verilebilmesi için, işçinin ödevli bulunduğu görevini yapmaması yeterli olmamakta, ayrıca işverenin işçiye görevini yapmasını ve yapması gerektiğini hatırlatması, onu uyarması gerekmektedir. Hatırlatma, işin kusurlu olarak ifa edilmemesinin tekrar etmemesi yönünde işçiyi uyardır<sup>377</sup>. Herhangi bir hatırlatma yapılmadan sözleşmeye son verilmesi halinde haksız fesih söz konusu olacaktır<sup>378</sup>. İşverenin işçiyi uyarmasına, işini yapması hususunu hatırlatmasına rağmen; işçi, görevini yapmamakta ısrar ederse, o zaman iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir. Aslında iş sözleşmesinden doğan temel borç olan iş görme borcunun ifası için, işçiye uyarıda bulunulması zorunluluğu yoktur<sup>379</sup>. Çünkü işçi ifa zamanı geldiğinde çalışmak zorundadır. Ancak söz konusu uyarıyı borçlar hukuku anlamında bir ihtar olarak değerlendirmemiz doğru olmaz. Çünkü işin yapılması amacıyla işçinin

---

<sup>375</sup> Ömer Ekmekçi, “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları”, *Mercek*, Ocak 2006, s. 103.

<sup>376</sup> Ekmekçi, *İş Sağlığı Eğitimi*, s. 103.

<sup>377</sup> Mollamahmutoglu, *İş Hukuku*, s. 636.

<sup>378</sup> Yarg. 9. H.D., 19.02.2007 T., 2006/18941 E., 2007/4314 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Akyiğit, *Şerh*, s. 1271.

<sup>379</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1270.

uyarılmasını, işçiyi temerrüde düşürmek için değil; borca aykırı davranışın, feshin haklı sebep sayılması için gerekli olan bir unsur olarak düşünmemiz gerekir<sup>380</sup>.

İşveren tarafından işçiye yapılacak olan uyarının içeriği ise, işçiyi cezalandırıcı, korkutucu bir ifade taşımamalı, işçiyi çalışmaya, ifayı gerçekleştirmeye yönleltmelidir<sup>381</sup>. Açıkça işçinin yapmakla ödevli bulunduğu bir görevinin bulunduğu ve bunun yapılmasının istendiği uyarıda yer almalıdır. Söz konusu hatırlatmada, işçiden yapması istenen görev açık biçimde bildirilmeli ve işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmelidir. Bildirimde, görevin hatırlatılması yeterlidir. Ancak yapılan uyarıda, Yargıtay'ın da benimsemiş olduğu fikre göre, işçinin görevini yapmaması halinde sözleşmesinin feshedileceğinin belirtilmesi zorunlu değildir<sup>382</sup>. Bununla birlikte doktrinde bazı yazarlar, uyarıda sözleşmenin derhal fesih yoluyla sona erdirileceği hususunun da yer alması gerektiğini ifade etmektedirler<sup>383</sup>. *Kaplan'a göre*, işçinin yapmakla ödevli olduğu görevleri işin mahiyeti icabı herhangi bir tereddüde yol açmayacak kadar açık ise, bir ihtar (uyarıya) gerek yoktur<sup>384</sup>. Bununla birlikte Yargıtay'a göre, işyerinde çok önceki tarihlerde yayınlanan genel mahiyetteki tamim bu bent anlamında 'hatırlatma' sayılamaz<sup>385</sup>; bu sebeple işveren tarafından yapılan feshin haksız olduğu söylenecektir. Yine diğer bir kararında işçinin görev tanımının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülmüş

---

<sup>380</sup> Tunçomağ/Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 216; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 374; Mollamahmutoglu, *İş Hukuku*, s. 635; Odaman, *İşçinin Görevini Yapmaması*, s. 82; Akyiğit, *Şerh*, s. 1270-1271; Kılıçoğlu/Şenocak, *Şerh*, s. 326.

<sup>381</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 374; Odaman, *İşçinin Görevini Yapmaması*, s. 83; Akyiğit, *Şerh*, s. 1271; Mollamahmutoglu, *İş Hukuku*, s. 635.

<sup>382</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1271; Yarg. 9. H.D., 25.12.2009 T., 2008/13228 E., 2009/37131 K., "...Görevin gereklerinin yerine getirilmemesi durumunda iş sözleşmesinin feshedileceği hususunun ayrıca bildirilmesi gerekmez...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>

<sup>383</sup> Mollamahmutoglu, *İş Hukuku*, s. 635; Akyiğit, *Şerh*, s. 1271, dn. 202.

<sup>384</sup> Kaplan, *Fesih Hakkı*, s. 160.

<sup>385</sup> Yarg. 9. H.D., 04.11.1999 T., 1999/13723 E., 1999/16728 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Odaman, *İşçinin Görevini Yapmaması*, s. 83.

olmasının işverenin hatırlatma yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacağını ifade etmiştir<sup>386</sup>.

Hatırlatmanın her bir işçiye tek tek yapılması mümkün ise de, birden çok işçinin görevini yapmaması durumunda, isim belirtilmeden hepsine yönelik olarak toplu bir uyarının varlığı halinde de işverenin 'hatırlatma' koşulunun gerçekleştiğini söylemek mümkündür<sup>387</sup>.

İşçiye yapılacak olan hatırlatmanın, uyarının hangi şekle tabi olacağı hususunda kanunda herhangi bir hüküm yoktur. Bununla birlikte uyarının, bir şekle tabi olmaksızın gerek yazılı, gerekse de sözlü bir şekilde yapılabileceği gibi, elektronik posta (e-mail) yoluyla da yapılabileceğini söylemek mümkündür<sup>388</sup>. Ancak söz konusu uyarının yazılı yapılması işverene ispat kolaylığı sağlayacağından<sup>389</sup>, bu yolla yapılması tavsiye olunur. Çünkü hatırlatmanın varlığını uyuşmazlık halinde işveren ispatlayacaktır ve işveren bunun ispatı için her türlü delile dayanabilir<sup>390</sup>. Yargıtay, ayrıca önüne gelen bir olayda, işverenin tuttuğu tutanak ile işçinin yapmakla ödevli bulunduğu işleri yapmadığı, aksattığı ve ayrıca işçiye bu konuda uyarılarda bulunulduğu tespit edildiğinden bahisle işverenin sözleşmeyi feshetmesinin haklı sebebe dayandığını belirtmiştir<sup>391</sup>.

---

<sup>386</sup> Yarg. 9. H.D., 25.12.2009 T., 2008/13228 E., 2009/37131 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>387</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1271.

<sup>388</sup> Uyarının e-mail yoluyla da yapılacağına dair Yargıtay kararı: Yarg. 9. H.D., 04.03.2004 T., 2004/1389 E., 2004/4190 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Odaman, *İşçinin Görevini Yapmaması*, s. 83; Akyiğit, *Şerh*, s. 1271; Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 635; Dönmez, *Tazminatlar*, s. 481.

<sup>389</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 643; Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 635; Dönmez, *Tazminatlar*, s. 481; Odaman, *İşçinin Görevini Yapmaması*, s. 82.

<sup>390</sup> Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 635.

<sup>391</sup> Yarg. 9. H.D., 30.04.1993 T., 1992/11655 E., 1993/7375 K., "...dosya içinde bulunan 15.7.1991 tarihli tutanakta davacıya hamurları eksik tarttığına tespit edildiği, kendisine bu konuda uyarılarda bulunulduğu belirtilmiş ve mahkemece dinlenen tutanakta imzaları bulunan tanıklar da davacının hamur gramajlarını eksik kestiğini, işleri aksattığını bu yüzden davacının hizmet akdine son verildiğini açık ve seçik olarak anlatmışlardır...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

İşverenin söz konusu hatırlatmayı ne zaman yapacağı konusunda kanunda bir ifade yoktur; ancak işçinin işini yapmaktan kaçınması olgusundan sonra uyarının yapılmasının arandığı anlaşılmalıdır<sup>392</sup>.

İşveren, yapmakla yükümlü olduğu görevlerin yapılması konusunda işçiyi uyarabileceği gibi, işveren vekili de söz konusu hatırlatmayı yapabilir<sup>393</sup>. Ancak yetkisiz birinin söz konusu uyarıyı yapması bu bent kapsamında değerlendirilmeyecektir. İşveren veya işveren vekilinin kaç kez işçiyi yapmakla ödevli bulunduğu görevlerinin yapılması hususunda uyaracağı tartışılabilir ise de bir defa uyarma halinde dahi kanunun aradığı şartın gerçekleşmiş olacağını söyleyebiliriz<sup>394</sup>. Bununla birlikte Yargıtay, işverenin işçiyi bir kez uyarmasını fesih için yeterli görmemiştir<sup>395</sup>.

### 3. İşçi Görevini Yapmamakta Israr Etmelidir

1475 sayılı eski İş K. m. 17/II-g bendinde, işverenin haklı nedenle fesih hakkının doğması için, işçinin, hatırlatıldığı halde yapmakla ödevli olduğu görevlerini yapmaması gösterilmekteydi. 4857 sayılı İş K. ile birlikte, m. 25/II-h bendine 'işçinin görevlerinin kendisine hatırlatıldığı halde 'yapmamakta ısrar etmesi' kavramı eklenmiştir. Israr, hatırlatıldığı halde işçinin haklı bir nedene dayanmaksızın ödevli bulunduğu görevini yapmamakta ayak diremesidir<sup>396</sup>. Buna göre işverenin

---

<sup>392</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1271, aynı yazara göre 'işveren, iş sözleşmesinin yapılmasına başlanacağı gün de işçiye hatırlatmada bulunabilir. Zira kanunda mutlaka bir 'yapmama' olgusundan sonra hatırlatmanın söz konusu olacağı ifade edilmemiştir.'

<sup>393</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 374; Odaman, *İşçinin Görevini Yapmaması*, s. 82; Akyiğit, *Şerh*, s. 1271-1272.

<sup>394</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1271.

<sup>395</sup> Yarg. 9. H.D., 09.05.2005 T., 2004/25446 E., 2005/16086 K., "...Reyon sorumlusu olan davacının, emrindeki işçilerle birlikte fazla çalışma için işyerinde kalmasının istenmesi ve buna rağmen fazla mesaiye kalmaması, 1475 sayılı Yasa'nın 17/2-g maddesi (şimdi m. 25/II-h) kapsamında, yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması olarak nitelenemez. Zira, fazla mesaiye kalması için bir kez uyarılan davacının, bu eyleminden dolayı iş sözleşmesinin feshi haklı kabul edilemez...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>396</sup> Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 635.

sözleşmeyi haklı olarak feshedebilmesi için, sadece işçiyi uyarması yetmemekte, ayrıca işçiyi ödevli olduğu görevlerini yapmasını hatırlattığı halde, işçinin bu görevleri yapmamakta ısrar etmesi gerekmektedir. Ancak işçinin haklı bir nedene dayanması halinde, görevini yapmamakta ısrar etmesinden bahsedilemez<sup>397</sup>. Örneğin işveren, işçinin ücretini 20 gün geçmesine rağmen ödemiorsa, işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkı vardır<sup>398</sup> ve böyle bir durumda, işçinin de görevini yapmamakta ayak direme hakkı olduğu için haklı nedenle sözleşmenin feshinden bahsedilemeyecektir. Ancak işverenin ücret ödememesi 20 günü aşmamışsa veya işverenin ücreti ödemesinde mücbir bir sebep ortaya çıkmış ise, işçinin ödevli bulunduğu görevleri yapmaktan kaçınma hakkının olabileceğini söylemek güçtür<sup>399</sup>. Böyle durumlarda yapılan fesihler İş K. m. 25/II-h kapsamında değerlendirilecektir.

Söz konusu bentte belirtilen işçinin ödevli bulunduğu görevlerini ‘yapmaması’ kavramını ise, işçinin üstlendiği görevini hiç veya gereği gibi yapmadığı şeklinde yorumlamamız daha doğru olur<sup>400</sup>.

Ayrıca işverenin hatırlatmasının sonucunda işçinin, sadece bir kez görevini yapmaması fesih için yeterli sayılmamalı; işçinin görevini yapmama eylemi, hatırlatmanın ardından da devamlılık arz etmelidir<sup>401</sup>. O halde sözleşmenin işveren tarafından haklı nedenle feshi için, uyarıya rağmen işi yapmamadaki ‘ısrar’ın en az iki kez söz konusu olması gerekir<sup>402</sup>.

---

<sup>397</sup> Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, s. 635.

<sup>398</sup> İş K. m. 34: “Ücreti ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. .... Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez...”

<sup>399</sup> Akyiğit, **Şerh**, s. 1274.

<sup>400</sup> Çünkü, “maddedeki ‘iş yapmamak’ kavramına işçinin işyerine gelmiş olduğu halde hiçbir işi yapmaması girdiği gibi, işin gereği gibi yapılmaması da girmektedir. Zira görevli bulunduğu işi yapmayan işçiye uygulanabilecek bu hüküm, benzeri bir durum olan ‘işin gereği gibi yapılmaması’ halinde de uygulamak gerekir”, Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 374, dn. 393; Akyiğit, **Şerh**, s. 1273.

<sup>401</sup> Yarg. 9. H.D., 25.12.2009 T., 2008/13228 E., 2009/37131 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>402</sup> Akyiğit, **Şerh**, s. 1273.

İşverenin fesih hakkının bulunabilmesi için, işçinin işini yapmamakta ısrar etmesinin işçinin kasti veya ihmali sonucunda ortaya çıkması, yani işçinin kusuruna dayanması gerekmektedir<sup>403</sup>. İşin ifa edilmemesinde kusurlu bulunan işçinin, ihtardan sonra kusurundan kaynaklanmayan nedenlerle işini ifa edememesi hali ise haklı neden oluşturmayacaktır<sup>404</sup>.

Son olarak, işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevlerinin kendisine hatırlatıldığını ve bunun üzerine dahi işçinin görevlerini yapmamakta ısrar etmesi durumunu işveren ispat etmelidir<sup>405</sup>. İşveren, eğer işçiyi uyardığını ve işçinin işini yapmamakta ısrar ettiğini ispatlayamazsa, sözleşmeyi feshettiği takdirde, haksız fesih hükümlerine tabi olacaktır. Nitekim Yargıtay da işyerinde tutulan tutanak içeriğinden ve dinlenen tanık beyanlarından işçinin ödevli bulunduğu halde, hatırlatılan hangi görevleri yapmadığının somut olarak tespit edilmesi gerektiğini ve ispat edilememesi halinde de yapılan feshin haksız fesih hükümlerine tabi olacağını ifade etmiştir<sup>406</sup>.

## **J. İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması**

İş K. m. 25/II (1) son bendine göre, *'işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması'* halinde süresi belli olsun veya olmasın işveren, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir. 1475 sayılı eski İş K.'nda işçinin 'on günlük' ücretinin tutarı, 4857 sayılı İş K.'nda isabetli olarak işçi lehine değiştirilerek,

<sup>403</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 374; Akyiğit, *Şerh*, s. 1272, dn. 209; Dönmez, *Tazminatlar*, s. 483.

<sup>404</sup> Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 636.

<sup>405</sup> Odaman, *İşçinin Görevini Yapmaması*, s. 85; Akyiğit, *Şerh*, s. 1273; Kılıçoğlu/Şenocak, *Şerh*, s. 326.

<sup>406</sup> Yarg. 9. H.D., 30.06.1997 T., 1997/10212 E., 1997/13230 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Odaman, *İşçinin Görevini Yapmaması*, s. 85.



işçinin 'otuz günlük' ücretinin tutarıyla ödenemeyecek derecede işyerindeki malları zarara uğratması halinde işverenin haklı fesih hakkının doğacağı belirtilmiştir. Eğer işçinin kusuruyla işverene verdiği zarar, otuz günlük ücreti tutarından az olmasına rağmen, meydana gelen zarar dolayısıyla işyerinde olumsuzluklar meydana gelmiş ise haklı neden söz konusu olmayıp, geçerli nedenin varlığından bahsedilebilir<sup>407</sup>.

Söz konusu bentte belirtilen fesih sebebi, aslında işçinin özen borcuna aykırı davranışının bir sonucudur<sup>408</sup>. Bu sebeple işverenin, işçiyi kişisel bilgi ve ehliyeti dışında kalan işleri yapmaya zorlamaması, işçiden bunları yapmasını beklememesi gerekir. Nitekim 1 Temmuz 2012'de yürürlüğe girecek olan yeni Borçlar Kanunu m. 400/II'de işçinin işverene kusuruyla verdiği her türlü zararlardan sorumlu olabilmesi için, işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve niteliklerinin göz önünde tutulması gerektiği belirtilmektedir. İşçinin bu gibi işleri işverenin baskısı sonucu yapması halinde de işçinin özen borcunu yerine getirmediği söylenemez ve bu sebeple yapılacak olan fesih de haksız sayılacaktır<sup>409</sup>. Yine aynı şekilde ihmalin veya kastın büyük bir bölümünün işverende olması ya da işçinin acemiliği veyahut zorlayıcı sebep (mücbir sebep) ile malın zarara uğraması gibi hallerde yapılan fesihlerin haklı nedene dayandığından bahsedilemeyecektir<sup>410</sup>.

---

<sup>407</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 524.

<sup>408</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 376; Süzek, **İş Hukuku**, s. 644; Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, s. 636-637; Sümer, **İş Hukuku**, s. 114; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 188; Günay, **Şerh**, s. 1091; Polatcan/Polatcan, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi**, s. 110; Kılıçoğlu/Şenocak, **Şerh**, s. 326.

<sup>409</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 645; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 276.

<sup>410</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 378; Dönmez, **Tazminatlar**, s. 487; aynı yönde, Yarg. 9. H.D., 19.09.1989 T., 1989/4230 E., 1989/7045 K., "...Davacı işyerinde değirmen operatörü olarak vardiyalı çalışmaktadır. Kendinden önceki 0-8 saatleri arasındaki vardiyada çimento öğüten değirmenin yağ pompası arızalanmıştır. Durum ilgililere bildirilmiştir. Fakat ilgililerce gereken tamirat yaptırılmamıştır. Bu arıza 8-16 vardiyasında da giderilmemiştir. Davacı 16-24 vardiyasında işbaşı yapmıştır. Arıza giderilmediği için dişlide bir parlama olmuştur. İşveren buna dair gerekli tespiti yapmış, fakat zarar miktarını belirtmemiştir. Davacının iş aktı, arızalı olan yağ pompasını çalıştırması nedeniyle feshedilmiştir... Olayda ise anlatılan biçim itibarıyla işverenin ihmali söz konusu olmak gerekir. Davacı daha önceden haber verildiği halde işverence arızası giderilmeyen işte çalışmaya sevk edilmiştir. Arızanın giderilmesi davacının yetkisi ve görevi dahilinde olmadığı da anlaşılmaktadır. İhmalin büyük bir bölümü işverende olması itibarıyla iş aktinin feshinde haklı nedenin bulunduğunu söylemek mümkün olamaz..." (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

İşverenin bu bent kapsamında iş ilişkisine haklı nedenle son verebilmesi için; ya işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi, ya da işçinin işyerindeki malları zarara uğratması gerekmektedir.

## 1. İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi

### a. İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi Gerekir

İşçi, her şeyden önce yaptığı işini aksatmamak, işyerinde çalışan diğer işçilerin sağlığını, yaşamlarını ve iş güvenliğini tehlikeye düşürmemek zorundadır<sup>411</sup>. Aslında iş güvenliğini ve işçilerin sağlığını korumak, işverene yüklenmiş bir ödevdir; ancak işçiler de işverenin sağladığı bu ortamı korumakla yükümlüdürler. Nitekim İş K. m. 77/I'de de bu durum açıkça, “... işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.” şeklinde ifade edilerek iş güvenliği konusunda işçilere düşen yükümlülükler belirtilmiştir. O halde işçinin iş güvenliğini kusurlu davranışlarıyla tehlikeye düşürmesi halinde, İş K. m. 25/II-1 uyarınca işverenin fesih hakkı doğacaktır. Burada öncelikle ifade etmemiz gerekir ki, işverenin fesih hakkını kullanması açısından herhangi bir zararın doğması şart olmayıp; işçinin, iş güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışta bulunması yeterlidir<sup>412</sup>. Ancak hangi tehlikenin iş güvenliğini etkileyici nitelikte olup olmadığı her olayın şartlarına göre ayrı ayrı değerlendirilecektir. Nitekim Yargıtay, işyerinde yangın meydana gelmemesine rağmen, işçinin yangın tehlikesi doğuracak şekilde sigara içme yasağı olan yerde sigara içmesini, işyerinin güvenliğini tehlikeye düşürdüğü gerekçesiyle haklı fesih sebepleri arasında değerlendirmiş<sup>413</sup>; daha eski bir

<sup>411</sup> Narmanhoğlu, *İş Hukuku*, s. 376.

<sup>412</sup> Yine işverenin işçiyi herhangi bir uyarması veya hatırlatması olmasa dahi, işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde işverenin fesih hakkı doğmaktadır, Çil, *Şerh*, s. 1837; Kaplan, *Fesih Hakkı*, s. 161; Süzek, *İş Hukuku*, s. 644; Narmanhoğlu, *İş Hukuku*, s. 377; Akyiğit, *Şerh*, s. 1292; Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 191; Sümer, *İş Hukuku*, s. 114; Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 638; Günay, *Şerh*, s. 1091; Tunçomağ/Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 217; Polatcan/Polatcan, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi*, s. 111; Kılıçoğlu/Şenocak, *Şerh*, s. 327.

<sup>413</sup> Yarg. 9. H.D., 02.11.2004 T., 2004/1834 E., 2004/24692 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

kararında ise, işçinin işyerinde uyumuş olmasının, iş güvenliğinin işçinin bu eylemiyle tehlikeye düşüp düşmediğinin öncelikle belirlenmesi gerektiğini sonra fesih yoluna gidilmesi gerektiğini<sup>414</sup>; temizlik ve çay servisinde görevli işçinin de hastalığı nedeniyle uyumuş olmasının işin güvenliğini tehlikeye düşürecek nitelikte bir eylem olmadığını<sup>415</sup> ifade etmiştir. Bununla birlikte işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışlarda bulunması halinde olası zararlardan üçüncü kişilerin değil de, bizzat işçinin kendisinin etkilenmesi halinde de -özellikle işçinin vücut bütünlüğüne yönelik olduğu durumlarda- işverenin fesih hakkı bulunmaktadır<sup>416</sup>.

Yine Yargıtay, işçinin yanıcı madde ile çalışan arkadaşının yanında sigara yakarak, onun kolunun yaralanmasına sebep olmasını<sup>417</sup>, sentetik iplik işyerinde forklift işçisi olarak çalışırken yangın tehlikesi oldukça fazla olan bir yerde -sıfır kodunda- işçinin sigara içmesini<sup>418</sup>, güvenlik görevlisi olan işçinin nöbet yerini terk etmesini<sup>419</sup> işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi olarak nitelendirerek işveren tarafından yapılan fesihlerin haklı sebebe dayandığını belirtmiştir.

---

<sup>414</sup> Yarg. HGK, 01.03.1989 T., 1988/9-908 E., 1989/109 K., "...Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 20.9.1988 gün ve 6178/8385 sayılı ilamı: ".. Davacının işyerinde uyuması nedeniyle işin güvenliğinin tehlikeye düşürülüp düşürülmediği, yeterince araştırılıp incelenmeden, bunun ne gibi bir tehlike yarattığı karar yerinde açıklanmadan sadece uyumuş olmasının tehlike yarattığından bahisle, feshin haklı olduğunun kabulüyle, kıdem tazminatı isteğinin reddi doğru bulunmamıştır.." gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir. Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>415</sup> Yarg. 9. H.D., 09.05.2006 T., 2005/35025 E., 2006/13120 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>416</sup> Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 194.

<sup>417</sup> Yarg. 9. H.D., 09.04.1992 T., 1991/16257 E., 1992/3937 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Süzek; **İş Hukuku**, s. 644.

<sup>418</sup> Yarg. 9. H.D., 15.02.1999 T., 1998/19723 E., 1999/2073 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>419</sup> Yarg. 9. H.D., 21.01.2009 T., 2007/34191 E., 2009/554 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

## **b. Tehlike İşçinin Kusurlu Bir Davranışının Sonucu Doğmalıdır**

Kanun maddesinde açıkça ‘işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden’ işin güvenliğini tehlikeye düşürmesinden bahsedilmiş olup, söz konusu hükmün uygulanması açısından işçinin kusurlu olması aranmıştır. Yani işçinin bu bent kapsamında işine haklı nedenle son verilebilmesi için, işçinin kendi kasdı (isteği) veya ihmali (savsaması) sonucunda iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olması gerekmektedir. Aksi halde işçinin kusuru olmaksızın ortaya çıkan zararlar nedeniyle işverenin fesih hakkı yoktur. Bu hükmün uygulanabilmesi için, işçinin ihmal niteliğindeki iş güvenliğini tehlikeye atan davranışları yeterli olup, ayrıca kasıt unsurunun gerçekleşmesi gerekmektedir<sup>420</sup>. Yargıtay, işçinin, davalı havayolu şirketinde uçağın piste getirilmesini sağlayan aracı kullandığı ve uçağın piste getirilmesinden sonra aradaki bağlantı demirini bu işte yetkili olmayan bir başka çalışana çıkarttığı bu kişinin işlemin nasıl yapıldığını bilmemesi nedeniyle yardımcı araçta bırakması gereken parçayı uçağa monte ettiği ve uçağın havalandıktan kısa bir süre sonra İstanbul'a teknik arıza nedeniyle iniş yaptığı ve böylece bağlantı demirini bu işte yetkili olmayan bir başka çalışana çıkarttıran işçinin, ihmali sebebiyle iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünden bahisle işverence yapılan feshin haklı olduğunu belirtmiştir<sup>421</sup>.

Doktrinde, ‘ağır ihmal-kasıt’ gibi kusurlu durumlarda işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinin düzenlenmesi gerektiği belirtilerek, işçinin hafif kusur durumunda hakkaniyetle bağdaşmayacak iş sözleşmesini derhal feshetme olanağının olması tartışılmıştır<sup>422</sup>.

---

<sup>420</sup> Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 161; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 377, dn. 403; Dönmez, **Tazminatlar**, s. 487; Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, s. 637; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 194.

<sup>421</sup> Yarg. 9. H.D., 13.04.2005 T., 2004/19728 E., 2005/13022 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>422</sup> Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, s. 637; Tunçomağ/Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 217; Günay, **Şerh**, s. 1091; Akyiğit, **Şerh**, s. 1292.

## **2. İşçinin İşyerindeki Malları Otuz Günlük Ücretiyle Ödenemeyecek Derecede Zarara Uğratması**

İşçinin özen borcunun ihlalinin diğer bir hali de işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratmasıdır.

### **a. İşyerinin Malı Olan veya Malı Olmayıp da Eli Altında Bulunan Makine, Tesisat veya Başka Eşya ve Madde Olması Gerekir**

İşçi, işverene ait olan veya işverene ait olmayıp da onun eli altında bulunan makine, tesisat veya başka eşya ve maddeleri kaybetmiş veya hasara uğratmış ise, işverenin fesih hakkı söz konusu olacaktır. Söz konusu bentte zarara uğrayan malların işverene ait olması gerekli görülmemiş; başkasına ait olmakla beraber, işverenin eli altında, yani zilyetliğinde bulunan mallar da aynı hükme tabi tutulmuştur. İşçinin zarar verdiği mal işveren dışında bir başkasına ait ise, işverenin fesih hakkının doğması için, o malın işverenin zilyetliği ve sorumluluğunda bulunması gerekir<sup>423</sup>. Ayrıca bu hükmün uygulanabilmesi açısından ise, işverenin mülkiyeti ya da zilyetliği altında bulunan malların işyerinde bulunan mallardan olması gerekli olmamakta, işyeri dışında da olsa, malların zarara uğratılması işverene haklı nedenle sözleşmeyi feshetme hakkı vermektedir<sup>424</sup>.

### **b. Bir Zararın Doğmuş Olması Gerekir**

İşverenin bu bent kapsamında iş sözleşmesine son verebilmesi için, işçinin işyerindeki malları otuz günlük ücretiyle ödenemeyecek derecede zarara uğratması gerekir. Zarar, söz konusu malda mutlaka bir aksaklık, eksiklik ya da bozukluk

<sup>423</sup> Tunçomağ/Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 217; Polatcan/Polatcan, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi*, s. 111.

<sup>424</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 378; Akyiğit, *Şerh*, s. 1293; Kılıçoğlu/Şenocak, *Şerh*, s. 327.

şeklinde olmayıp, eşyanın kaybı şeklinde de karşımıza çıkabilir<sup>425</sup>. Zararın işçinin otuz günlük ücretini aşması durumunda işverenin fesih hakkı doğar. İşçinin zararı derhal ödemiş ya da ödeyecek durumda olması yahut işveren tarafından zarar tutarının işçiden talep edilip edilmemesi, işverenin fesih hakkını ortadan kaldırmaz. Çünkü fesih hakkı, zararın tazmin edilmemesi karşısında kullanılabilir bir yaptırım olarak düzenlenmemiştir<sup>426</sup>. Ayrıca işveren, işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğinde dahi zarar tutarını işçiden talep edebilecektir<sup>427</sup>. Yargıtay, işçinin ortaya çıkan zararı derhal ödemiş ya da ödeyecek olmasının işverenin bu hakkını ortadan kaldırmayacağını, işverence zarar tutarının işçiden talep edilmemiş oluşunun da fesih hakkını olumsuz yönde etkilemeyeceğini belirtmiştir<sup>428</sup>. Bununla birlikte eğer toplu iş sözleşmesinde, böyle bir zararın ortaya çıkması halinde işçinin bu zararı derhal ödemesi veya ödemeyi taahhüt etmesi ve sendikanın da buna kefil olması ve işçinin ağır ihmal ve bağışlanmaz kusurunun bulunmaması durumunda işverenin fesih hakkını kullanamayacağı gibi bir hüküm yer alıyorsa, o zaman toplu iş sözleşmesi hükmünü de dikkate almak gerekecektir<sup>429</sup>.

### **c. Zarar İşçinin Kusurlu Davranışının Sonucunda Doğmalıdır**

İşçinin, işyerinin malı olan eşyalara zarar verebilmesi için, işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi durumunda olduğu gibi, işçinin kast veya ihmal derecesinde bir kusurunun olması şarttır. Çünkü fıkranın başında yer alan bu ifade, sadece iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesini değil, daha sonraki işverenin malına zarar verilmesi olgusunu da kapsamaktadır<sup>430</sup>. Zararın işçinin kasıtlı davranışından ya da

---

<sup>425</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1293.

<sup>426</sup> Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 638.

<sup>427</sup> Çil, *Şerh*, s. 1838; Kılıçoğlu, *Temel Kavramlar*, s. 507.

<sup>428</sup> Yarg., 9. H.D., 23.09.2008 T., 2007/27255 E., 2008/24526 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>429</sup> Yarg. 9. H.D., 11.09.1991 T., 1991/6724 E., 1991/11946 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>430</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 378; Süzek, *İş Hukuku*, s. 645.

taksirli eyleminden kaynaklanması bakımından ise herhangi bir fark bulunmamaktadır. İki şekilde de işçinin kusuru ile zararın meydana gelmesi söz konusudur. Yargıtay'a göre, işverene ait iş makinesi paletlerine kasten metal cisim sokmak suretiyle zarar veren işçi ile trafik kazası sonucu işvereni zarara uğratan işçinin aynı şekilde iş sözleşmeleri haklı nedenle sona erdirilebilir<sup>431</sup>.

Ayrıca birlikte üretilen bir malda her işçi kendi sorumluluğu dahilinde ortaya çıkan zararlardan sorumlu olacaktır<sup>432</sup>. Yargıtay, kalite kontrol memuru olarak işyerinde çalışan işçinin, önüne gelen malları hiçbir denetimden geçirmeden boyahaneye sevk etmesini ve bunun sonucunda da işverenin zarara uğramasını, işçinin kusuruyla sebep olduğu gerekçesiyle<sup>433</sup>, hatalı olarak üretilen ve bu nedenle ayrılan ürünlerin, işçinin talimatıyla yurtdışına gönderilecek olan ürünler arasına konulduğu ve bu sebeple ürünlerin iadesinden doğan zararların da işçinin 10 günlük (şimdi 30 gün) ücretini aştığı gerekçesiyle<sup>434</sup>, su ile yıkanmaması gereken iş makinesini işçinin su ile yıkaması sonucu aracın işçinin otuz günlük ücretini aşan şekilde zarar gördüğü gerekçesiyle<sup>435</sup>, banka şube müdürünün usulsüz kredi kullandırması sonucu bankayı zarara uğratması nedeniyle<sup>436</sup> yapılan fesihlerin haklı olduğunu içtihat etmiştir.

---

<sup>431</sup> Yarg. 9. H.D., 23.09.2008 T., 2007/27255 E., 2008/24526 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>432</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 379.

<sup>433</sup> Yarg. 9. H.D., 27.01.1997 T., 1996/17797 E., 1998/1212 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>434</sup> Yarg. 9. H.D., 10.05.2005 T., 2004/21978 E., 2005/16127 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>435</sup> Yarg. 9. H.D., 07.03.2007 T., 2006/21225 E., 2007/6069 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>436</sup> Yarg. 9. H.D., 22.03.2005 T., 2004/15501 E., 2005/9394 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

## d. Zarar Miktarının İşçinin Otuz Günlük Ücretinden Fazla Olması

İşverenin fesih hakkının doğabilmesi için, işçinin işyerinde meydana getirdiği zarar tutarının, işçinin otuz günlük ücretinden fazla olması gerekmektedir<sup>437</sup>. İşçinin yol açtığı küçük zararlardan dolayı işverenin derhal feshe gitmesinin önüne geçmek için, işçinin yol açtığı zararın otuz günlük ücreti tutarından fazla olması aranmıştır<sup>438</sup>. İşçinin 'otuz günlük ücreti'nin neleri kapsadığı hususunda herhangi bir açıklık olmasa da, işçi lehine yorum ilkesi gereğince brüt ücretin esas alınacağı Yargıtay'ca benimsenmiştir<sup>439</sup>. Bu anlamda söz konusu ücret, dar anlamda ücret olup; ikramiye, prim, fazla çalışma ücreti ve benzeri ödemeler 'otuz günlük ücret' içerisinde değerlendirilmeyecektir<sup>440</sup>. Ancak ücret, yapılan işe göre satış primi olarak belirlendiği durumlarda, gerçek ücreti bu ödemeler toplamı olarak değerlendirmemiz gerekir. Örneğin, asgari ücret ve sefer primi karşılığı çalışmakta olan uluslar arası yük taşıyan tır şoförlerinin ücretinin sefer primi olarak adlandırdıkları kısmı, dar anlamda ücret olup, otuz günlük ücretin hesabında tır şoförleri yönünden her iki ödemenin toplamına göre hesap yapılması gerekecektir<sup>441</sup>.

İşçinin otuz günlük ücreti hesap edilirken, 'otuz gün'ü bir ay olarak değerlendirmemek gerekir. O halde işçiye aylık olarak ödenen ücret yerine, günlük

---

<sup>437</sup> Bununla birlikte, işyerinde 30 günlük ücretten az zarar meydana gelmiş ise ve bu zarar dolayısıyla işyerinde olumsuzluklar meydana gelmiş, iş ilişkisinin sürdürülmesi işveren açısından önemli ölçüde beklenmez bir hal almış ise, feshin (haklı nedenle değil) geçerli nedene dayandırılarak feshedilebileceğini kabul etmek gerekir. Yarg. 9. H.D., 25.05.2009 T., 2008/28802 E., 2009/13775 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>438</sup> Tunçomağ/Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 217; Günay, **Şerh**, s. 1091; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 199-200.

<sup>439</sup> Yarg. 9. H.D., 23.09.2008 T., 2007/27255 E., 2008/24526 K., "...4857 sayılı İş Kanununda herhangi bir açıklık olmasa da, bu durumda işçi lehine yorum ilkesi uyarınca brüt ücretin esas alınması gerekir...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Çil, **Şerh**, s. 1838; Kılıçoğlu, **Temel Kavramlar**, s. 506; Akyiğit, **Şerh**, s. 1294.

<sup>440</sup> Çil, **Şerh**, s. 1838; Kılıçoğlu, **Temel Kavramlar**, s. 506.

<sup>441</sup> Yarg. 9. H.D., 23.09.2008 T., 2007/27255 E., 2008/24526 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Çil, **Şerh**, s. 1838; Kılıçoğlu, **Temel Kavramlar**, s. 506.



yevmiesi hesap edilerek, bunun otuz katı tutarı dikkate alınmalıdır<sup>442</sup>. Ayrıca işçinin hangi tarihteki ücretine göre söz konusu hesabın yapılacağı noktası da açık değildir. Zararın ortaya çıktığı tarih ile fesih tarihi, hatta zararın belirlendiği tarih de birbirlerinden farklı olabilir. Bu yüzden fesih hakkının kullanıldığı tarihte, işçinin almakta olduğu ücret esas alınarak bir değerlendirmenin yapılmasının daha doğru olacağı kabul edilmelidir<sup>443</sup>.

### e. Zararı İşveren, Kusursuzluğu İşçi İspatlamalıdır

Bu hükme göre, işyerindeki zararın, işçinin otuz günlük ücreti tutarıyla ödenemeyeceğini işveren ispatlamalıdır<sup>444</sup>. İşçi ise söz konusu zararda herhangi bir kusuru olmadığını ispatlayacaktır<sup>445</sup>. Yargıtay açıkça “Özenle ifa yükümlülüğünün ihlalden kaynaklanan uyuşmazlıklardan iş sözleşmesinin ifası dolayısıyla bir zararın meydana geldiğini ispat işverene, bu zarardan dolayı hiçbir kusurunun bulunmadığını ispat külfeti ise işçiye yüklenmiştir.” şeklinde ifade ederek konu ile ilgili görüşünü belirtmiştir<sup>446</sup>. İşçinin kusursuz olduğunun ortaya çıkması halinde ise işverenin fesih hakkı olmayacaktır.

---

<sup>442</sup> Yarg. 9. H.D., 23.09.2008 T., 2007/27255 E., 2008/24526 K., “...30 gün, bir aydan farklı bir kavramdır. Bu noktada işçiye aylık olarak ödenen ücret yerine, günlük yevmiesinin 30 katı tutan dikkate alınmalıdır...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Çil, Şerh, s. 1838.

<sup>443</sup> Yarg. 9. H.D., 23.09.2008 T., 2007/27255 E., 2008/24526 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Çil, Şerh, s. 1838; Kılıçoğlu, Temel Kavramlar, s. 506-507.

<sup>444</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s. 276; Odaman, Fesih Hakkı, s. 201.

<sup>445</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 379; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 638; Günay, Şerh, s. 1091.

<sup>446</sup> Yarg. 9. H.D., 27.02.2008 T., 2007/9302 E., 2008/2652 K., “...İşçinin özen burcuna aykırı hareket edip etmediği duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmeden sadece işveren yönünden tespit edilen eksiklikleri açıklayan bilirkişi raporu benimsenerek sonuca gidilmesi hatalıdır. Doğru sonuca varılabilmesi için öncelikle boya yıkama makinesinde kullanılan kimyasalları belirten reçetelerin kim tarafından hazırlandığı, davacının uyguladığı reçetenin hangi mala ait olduğunu bilecek durumda olup olmadığı, bu konuda gerekli eğitimi alıp almadığı, yaptığı iş için bilgi ve becerisinin yeterli bulunup bulunmadığı tespit edilmeli, bundan sonra aynı bilirkişi heyetinden ya da resen oluşturulacak başka bir bilirkişi kurulundan alınacak raporla davacının olayda kusurunun bulunup bulunmadığı hiç bir tereddüde yer vermeyecek şekilde belirlenip oluşacak sonuç uyarınca bir karar verilmelidir...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

İşçinin kusuru ve zararı, ayrı ayrı uzman kişilerce belirlenmelidir<sup>447</sup>. Zararın miktarının saptanması tanık anlatımlarıyla mümkün olmamaktadır<sup>448</sup>. Yargıtay'ca kabul edilen uygulamaya göre, bilirkişi aracılığıyla işçinin kusur oranı belirlenmeli ve buna göre işçinin sorumluluğunun otuz günlük ücreti tutarını aşması aranmalıdır<sup>449</sup>. İşçinin kusuru belli bir yüzde ya da belli bir oran olarak saptanmışsa; zararın miktarı da bu kusur oranında azaltıldıktan sonra otuz günlük ücreti aşım aşmadığına bakılarak hesap edilecektir<sup>450</sup>.

## K. Psikolojik Taciz/Saldırı (Mobbing)<sup>451</sup>

Psikolojik taciz kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almamakla birlikte, son zamanlarda öğretilerde yaygın olarak kullanılmaya başlanmış, Yargıtay kararlarına konu olmuş ve nihayet 1 Temmuz 2012'de yürürlüğe girecek olan yeni Borçlar Kanunu m. 417'de 'İşçinin Kişiliğinin Korunması' başlığı altında düzenlenmiştir. Son olarak konunun önemine binaen 'İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing)

<sup>447</sup> Çil, Şerh, s. 1838; Günay, Şerh, s. 1091; Kılıçoğlu, **Temel Kavramlar**, s. 506.

<sup>448</sup> Günay, Şerh, s. 1091.

<sup>449</sup> Yarg. 9. H.D., 07.06.2005 T., 2004/24966 E., 2005/20475 K., "...Davalı işverence işyerinde tespit yaptırılmış ve makine mühendisi bilirkişi raporunda zarar miktarı 3.180.000.000TL olarak belirlenmiş ve davacının bundan doğrudan sorumlu olduğu belirtilmiştir. Mahkemece, işyerinde keşif yapılmış ve alınan teknik bilirkişi raporunda da kasten zarar verme durumunun söz konusu olmadığı ancak, davacının dikkatsiz ve tedbirsiz çalışması sonucu civatanın değirmen içine kaçarak hasara neden olduğu açıklanmıştır. Ne var ki, her iki bilirkişi raporunda da davacı işçinin kusur oranı belirlenmemiştir. Mahkemece, bilirkişiden ek rapor alınmalı ve davacı işçinin kusur oranı belirlenmeli, buna göre davacının sorumluluğunun 30 günlük ücreti tutarını aşması halinde istek konusu ihbar ve kıdem tazminatlarının reddine karar verilmelidir...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 162.

<sup>450</sup> Yarg. 9. H.D., 25.05.2009 T., 2008/28802 E., 2009/13775 K.; aynı yönde, Yarg. 9. H.D., 23.09.2008 T., 2007/27255 E., 2008/24526 K., "...İşçinin kusursuz olduğunun ortaya çıkması halinde işverenin haklı fesih imkanı olmadığı gibi, işçinin kusuru belli bir yüzde ya da belli bir oran olarak saptanmışsa; zararın miktarı da bu kusur nispetinde azaltıldıktan sonra otuz günlük ücreti aşım aşmadığına bakılmalıdır..."; aynı yönde, Yarg. 9. H.D., 30.12.1999 T., 1999/18058 E., 1999/20472 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Çil, Şerh, s. 1838; Kılıçoğlu, **Temel Kavramlar**, s. 506.

<sup>451</sup> Mobbing ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz., Pınaz Tınaz/Fuat Bayram/Hediye Ergin, **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, İstanbul, Beta, 2008; Fatma Burcu Savaş, **İşyerinde Manevi Taciz**, İstanbul, Beta, 2007; Bilgili, **Cinsel Taciz**, s. 18-24; Özlem Bal, **Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat**, Ankara, Adalet, 2010, s.98-108.

Önlenmesi 2011/2 Başbakanlık Genelgesi<sup>452</sup> düzenlenerek Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Psikolojik/duygusal/manevi taciz, psikolojik/duygusal saldırı gibi kavramlarla da adlandırılan mobbing kavramını, ‘bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik (nedeni inanç ve düşünce ayrılığından kıskançlık ve cinsiyet ayrimına kadar çok çeşitli olabilen), sistematik bir biçimde, düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör’<sup>453</sup> olarak tanımlamak mümkündür. Yargıtay’a göre, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb., davranışlar mobbing içerisinde değerlendirilmektedir<sup>454</sup>. Mobbing, kişinin saygısız ve zararlı bir davranışının hedefi olmasıyla başlayan bir süreçtir<sup>455</sup>. İşveren, ondan kurtulmak amacıyla işçisine psikolojik baskıda bulunabileceği gibi; işyerinde çalışan bir işçi de, iş ilişkisinde bulunduğu işverenin bir başka işçisine karşı ona zarar vermek kasdıyla sistemli ve süreklilik arz eden bir davranışta bulunabilir<sup>456</sup>. Cinsel taciz mağdurlarının ağırlıklı olarak kadınlar olmasına rağmen, mobbing mağdurlarında cinsiyet önem arz etmemekte, erkekler de en az kadınlar kadar psikolojik baskıya maruz kalmaktadırlar.

Psikolojik tacizde bulunan işçi, işverenin diğer bir işçisine yahut işverene/işveren vekiline karşı bu tür davranışlarda bulunursa, işveren mobbing eyleminde bulunan işçinin iş sözleşmesine haklı nedenle son verebilecek midir? Yeni Borçlar Kanunu m. 417’de, işverenin, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamak, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü

---

<sup>452</sup> İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi 2011/2 Başbakanlık Genelgesi, 19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazete, (Çevrimiçi) <http://www.egitimvevzuat.com/index.php/Resmi-2011/yernde-pskolojk-taczn-mobbng-oenlenmes-20112-babakanlik-genelges.html>, Erişim Tarihi: 18 Haziran 2011.

<sup>453</sup> Bilgili, **Cinsel Taciz**, s. 19, naklen.

<sup>454</sup> Yarg. 9. H.D., 30.05.2008 T., 2007/9154 E., 2008/13307 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>455</sup> Tınaz/Bayram/Ergin, **Mobbing**, s. VII.

<sup>456</sup> Savaş, **Manevi Taciz**, s. 40; Bilgili, **Cinsel Taciz**, s. 21.

olduğu düzenlenmekte ve buna bağlı zararları tazmin edeceği ifade edilmektedir<sup>457</sup>. 19 Mart 2011 tarihli Başbakanlık Genelgesi'nde de, psikolojik tacizin kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması şeklinde ortaya çıktığı ifade edilmekte ve psikolojik tacizin önlenmesinin iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma barışının geliştirilmesi açısından önemi vurgulanmaktadır. İşyerinde psikolojik tacizle mücadelenin öncelikle işverenin sorumluluğunda olduğu ve işverenlerin çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alması gerektiği ifade edilmektedir. Uygulamada genellikle işverenin işçisine psikolojik tacizde bulunduğu durumlar karşımıza çıksa da<sup>458</sup>, şüphesiz ki işçinin de işyerinde psikolojik baskı uygulayarak işyeri düzenini ve ortamını bozması mümkündür. İşçinin işverene karşı psikolojik tacizde bulunması, işçinin sorumluluklarından sadakat borcuna aykırılığa girmektedir ve bu sebeple yapılan fesihlerin de haklı nedene dayanacağı söylenebilir<sup>459</sup>. Bununla birlikte yapılan psikolojik baskının ağırlığına göre geçerli fesih nedeni de sayılabilecektir<sup>460</sup>. Mobbing kavramı her ne kadar İş K. m. 25 kapsamında düzenlenmemiş olsa da, söz konusu maddenin II. fıkrasında düzenlenen 'ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri' içerisinde b, c, d ve e bentleri kapsamında değerlendirilmesi mümkündür<sup>461</sup>. İş K. m. 25/II (b) alt bendinde, işçinin işverene karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi, bu gibi davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması durumu yer almaktadır. Her ne kadar işyerinde psikolojik baskı işçinin şahsiyetinde

---

<sup>457</sup> Borçlar Kanunu karşısında özel bir kanun olan İş Kanunu'nda düzenlenmeyen psikolojik taciz kavramına, genel kanun olan Borçlar Kanunu'nda yer verilmesi ve bu kavramın hakkın kötüye kullanılmasına yol açacağı gerekçesiyle Süzek bu kavramın yeni Borçlar Kanunu'nda yer almasını eleştirmiştir. Sarper Süzek, İstanbul Barosu&Galatasaray Üniversitesi tarafından 3-4 Haziran 2011 tarihinde düzenlenen '**İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**' Konulu Seminer, İstanbul, 2011.

<sup>458</sup> Yarg. 9. H.D., 11.06.2007 T., 2006/32353 E., 2007/18337 K.; Yarg. 9. H.D., 30.05.2008 T., 2007/9154 E., 2008/13307 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>459</sup> Bal, **Manevi Tazminat**, s. 106.

<sup>460</sup> Bülbül, **Geçerli Neden-Haklı Neden**, s. 24.

<sup>461</sup> Savaş, **Manevi Taciz**, s. 116.

vücut bulmakta ise de, işçinin işverene karşı süreklilik arz eden kötü muamele, aşağılama gibi davranışlarda bulunması durumlarıyla da karşılaşılabılır. (c) alt bendine göre, işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması durumu düzenlenmektedir. İşçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan bir hal olarak düzenlendiğinden söz konusu fıkranın manevi taciz (mobbing) durumunda da uygulanması mümkün olmalıdır<sup>462</sup>. Yine aynı şekilde İş K. m. 25/II (d) alt bendinde düzenlenen işçinin işverene ya da işverenin başka bir işçisine sataşması ve (e) alt bendinde düzenlenen işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması durumları psikolojik baskıyı da içine alacak şekilde sadakat borcuna ayrılığın bir yaptırımını olarak düşünülebilir. Ayrıca işçinin, manevi taciz dolayısıyla işyerinde devamsızlık yapması, işçi bakımından haklı nedene dayanacaktır<sup>463</sup>. Bu sebeple işverenin devamsızlık hükmüne dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı da doğmayacaktır. Son olarak psikolojik baskı, işçinin verimsizliğine yol açmışsa, işverenin verimsizlik nedenine dayanarak iş sözleşmesini feshi iyi niyet kurallarına aykırı olacaktır<sup>464</sup>.

### III. Zorlayıcı Sebepler

İş K. m. 25/III'e göre, '*işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması*' halinde süresi belli olsun veya olmasın işveren, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine dayanarak yapılan fesihlerde işçinin kıdem tazminatı alma hakkı yok iken, zorlayıcı sebebe dayanarak yapılan fesihlerde ise işçinin kıdem tazminatı alma imkanı söz konusudur. Şimdi ise 'zorlayıcı (mücbir) sebep' kavramına nelerin girdiğini, hangi hallerde bu yola gidilebileceğini inceleyelim.

---

<sup>462</sup> Savaş, *Manevi Taciz*, s. 116.

<sup>463</sup> Savaş, *Manevi Taciz*, s. 116-117.

<sup>464</sup> Savaş, *Manevi Taciz*, s. 117.

## A. Zorlayıcı Sebep Kavramı

Zorlayıcı sebep, kaçınılmayan, önceden öngörülemez ve önlenemez bir güçle dıştan gelen ve iş ilişkisini sekteye uğratan, olağanüstü bir olaydır<sup>465</sup>. Örneğin zorlayıcı sebep; deprem, su baskını, heyelan gibi doğal sebepler olabileceği gibi, işçinin yaşadığı bölgede sokağa çıkma yasağı, salgın hastalık nedeniyle bölgenin karantinaya alınması gibi hukuksal nedenler de olabilir<sup>466</sup>. Ancak işçinin hastalık, kaza gibi fiziksel veya ruhsal nedenlerle işe devam edememe halini zorlayıcı sebep olarak değil de, İş K. m. 25/I çerçevesinde sağlık sebepleri arasında ele almak gerekmektedir<sup>467</sup>. Yine Yargıtay, işyerinde 'ekonomik kriz' ortaya çıkmasını zorlayıcı sebep olarak nitelendirmemiştir<sup>468</sup>.

İş sözleşmesini derhal haklı nedenle sona erdirme hakkı veren zorlayıcı sebep, İş K.'nda işçi ve işveren bakımından ayrı ayrı düzenlenmiştir. Ancak İş K. m. 25/III çerçevesinde işverene haklı nedenle sözleşmeyi feshetme hakkı veren zorlayıcı sebebin işçinin şahsında, çevresinde gerçekleşmesi gereklidir<sup>469</sup>. Yani işçiyi işyerinde çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde, işçinin işyerine gidemeyip çalışamaması aranmaktadır. Eğer işçinin bizzat kendisi tarafından alınabilecek önlemler dolayısıyla söz konusu olay ve sonuçlar engellenebilecek

---

<sup>465</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1117; Çelik, *İş Hukuku*, s. 264; Kılıçoğlu/Şenocak, *Şerh*, s. 330; Dönmez, *Tazminatlar*, s. 422; Sümer, *İşçinin İşe Devamsızlığı*, s. 217.

<sup>466</sup> Kaplan, *Fesih Hakkı*, s. 162; Günay, *Şerh*, s. 1091-1092; Süzek, *İş Hukuku*, s. 645; Akyiğit, *Şerh*, s. 1321; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 171; Çelik, *İş Hukuku*, s. 276; Narmanhoğlu, *İş Hukuku*, s. 380; Tunçomağ/Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 217; Çil, *Şerh*, s. 1839; Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 639; Sümer, *İşçinin İşe Devamsızlığı*, s. 217; Dönmez, *Tazminatlar*, s. 491; Kılıçoğlu/Şenocak, *Şerh*, s. 330; Ayrıca Yargıtay'ın 82 tarihli bir kararına göre, işçinin işine SıkıYönetim Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca, Sıkıyönetim Komutanlığının isteği üzerine son verilmesi, işçiyi çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebeptir, Yarg. 9. H.D., 05.03.1982 T., 1982/1343 E., 1982/2291 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>467</sup> Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 639-640.

<sup>468</sup> Yarg. 9. H.D., 13.06.1977 T., 1977/7090 E., 1977/9191 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>469</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 645; Akyiğit, *Şerh*, s. 1321; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 171; Kaplan, *Fesih Hakkı*, s. 162; Polatcan/Polatcan, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi*, s. 112; Günay, *Şerh*, s. 1091; Çil, *Şerh*, s. 1839; Dönmez, *Tazminatlar*, s. 491.

durumda ise, zorlayıcı bir sebebin ortaya çıktığından bahsedilemez<sup>470</sup>. Bununla birlikte eğer zorlayıcı sebep işyerine ilişkin olarak ortaya çıkmış ise, işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla bir süre ile işin durmasını gerektirecek bir zorlayıcı sebep ise bu sefer de işçinin fesih hakkının olduğundan bahsedilecektir. Yargıtay, 17 Ağustos 1999 depreminden sonra, işyerinin hasara uğraması nedeniyle, işçilerin büyük bir kısmının işveren tarafından önce ücretsiz izinli sayılıp sonra da iş sözleşmelerinin feshedilmesini, işyerine ilişkin zorlayıcı sebebin ortaya çıkması sebebiyle böyle bir hakkın işverende olmadığını, aksine iş sözleşmesini haklı sebeple feshedecek olan tarafın işçi olduğunu ifade ederek işveren tarafından yapılan feshin haksız olduğunu içtihat etmiştir<sup>471</sup>. Diğer bir kararında Yargıtay, yine aynı depremden sonra, evi hasar gören, çadırda yaşayan ve hasta olan baba ve ailesinin kendisine ihtiyacı olduğunu gerekçe göstererek iş sözleşmesini fesheden işçinin, zorlayıcı neden işyerinde ortaya çıkmadığından ve işveren tarafından bu nedenle bir fesih söz konusu olmadığından, durumu İş K. m. 24/III kapsamında değerlendirmeyerek kıdem tazminatı isteğini reddetmiştir<sup>472</sup>. Söz konusu karara göre zorlayıcı neden işçinin şahsında ortaya çıktığı için; işçinin değil, işverenin haklı nedenle fesih hakkı olacaktır.

---

<sup>470</sup> Kılıçoğlu/Şenocak, *Şerh*, s. 329-330.

<sup>471</sup> Yarg. 9. H.D., 04.07.2000 T., 2000/8210 E., 2000/10226 K., "...1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/III. maddesi (şimdi 4857 sayılı Kanunun 25/III. maddesi) uyarınca işyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması halinde işverenin önelsiz fesih hakkını kullanabileceği öngörülmüştür. Aynı kanunun 16/III. maddesinde (şimdi m. 24/III) ise işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla bir süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde işçinin önelsiz fesih hakkını kullanabileceği düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi işyerine ilişkin zorlayıcı sebebin ortaya çıkması halinde derhal fesih yetkisi işverene değil, işçiye tanınmıştır. Somut olayda davacı işçi, işbaşı yaptığı halde depremden dolayı işyerinin hasara uğraması nedeniyle davacının da içinde bulunduğu işçilerin büyük bir kısmı önce ücretsiz izinli sayılmış sonrada hizmet akitleri feshedilmiştir. Olayın bu gelişme seyriden de anlaşıldığı gibi zorlayıcı sebep işyerine ilişkin olup, önelsiz fesih yetkisi işçiye aittir...", (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>472</sup> Yarg. 9. H.D., 01.05.2001 T., 2001/4118 E., 2001/7559 K., "...Davalıya ait İstanbul'daki işyerinde çalışan davacı 17 Ağustos 1999 depreminde evi hasar gören çadırda yaşayan ve hasta olan baba ve ailesinin kendisine ihtiyacı olduğunu gerekçe göstererek 30.11.1999 tarihinde hizmet aktini feshetmiş ve kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur. Mahkemece bu fesih işverenin bildirimsiz fesih hakkını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanununun 17/III maddesinde (şimdi 25/III) düzenlenen "işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı neden olarak" değerlendirilmiş ve kıdem tazminatı hüküm altına alınmıştır. Kabul edilen zorlayıcı neden işyerinde ortaya çıkmadığına ve işveren tarafından bu nedenle bir fesih sözkonusu olmadığına göre davacı işçinin feshinin bu şekilde yorumlanması hatalı olup kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekir." (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

1475 sayılı eski İş K. döneminde işçinin gözüne alınması veya tutuklanması dolayısıyla devamsızlıkta bulunması hali açıkça düzenlenmediği için, bu gibi durumlarda zorlayıcı bir sebebin ortaya çıktığından söz edilmekte idi<sup>473</sup>. Ancak 4857 sayılı İş K. ile bu durum ayrı bir fesih nedeni olarak (m. 25/IV) düzenlendiğinden artık işçinin tutuklanması veya gözüne alınması gibi durumlarda devamsızlık yapması, zorlayıcı sebep olarak değerlendirilmeyecektir.

Yargıtay, işçinin başlangıçta onanmayan denklik belgesinin sonradan istenmesi karşısında, işçinin bunu sağlayamamış olmasını ‘zorlayıcı sebep’ olarak değerlendirmiş<sup>474</sup>, işyerindeki çalışması ile bağdaşmayacak olan muhtarlığa seçilen işçinin iş sözleşmesine işveren tarafından son verilmesinin işçinin şahsından kaynaklanan zorunlu sebebe dayandığı gerekçesiyle haklı olduğunu<sup>475</sup>, şoför olarak çalışan bir işçinin alkollü araç kullanması sebebiyle yetkili makamlarca ehliyetine el konulmasının zorlayıcı sebep olacağını<sup>476</sup> ifade etmiştir. Bununla birlikte Yargıtay’ca işçinin tutuklanma korkusu ile işyeri dışında işlediği bir suçtan dolayı kaçarak, işe gelmemesi fesih için zorlayıcı bir sebep olarak sayılmamıştır<sup>477</sup>.

<sup>473</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 381.

<sup>474</sup> Yarg. 9. H.D., 17.01.2002 T., 2001/15931 E., 2002/348 K., “...Azerbaycan uyruklu ve makine mühendisi olan davacı işçi davalıya ait işyerinde 1.3.1997 tarihinde çalışmaya başlamış bu hizmeti 4.3.2000 tarihine kadar süre gelmiştir. İşe başladığı tarihte Türkiye’de çalışabilmesi için gerekli olan çalışma ve ikamet izinlerini ilgili mercilerden sağlamıştır. Ancak son yılda böyle bir izin alınması yükümlülüğü karşısında, davacı işçi yine ilgili mercilere başvurmuş ise de bunun için Azerbaycan’dan aldığı diplomanın Türkiye’de denkliğini gösteren bir belgenin de gerekli olduğu belirtildiğinden böyle bir denklik belgesini sağlayamamıştır. Bu gelişmeler üzerine davalı işveren davacı işçiye son defa iki günlük bir süre tanıyarak ikamet belgesini çıkartması istenmiş fakat süre geçmesine rağmen davacı yine bu belgeyi temin edip çalışma iznini işverene ibraz edememiştir. İşveren çalışma koşullarının, gerçekleşmediğini vurgulayarak davacının sözleşmesini feshetmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki yabancı uyruklu bir işçinin Türkiye’de çalışmasının bir takım zorluklar ortaya çıkaracağı kaçınılmazdır. Ancak burada asıl önemli olan davacı işçinin başlangıçta onanmayan denklik belgesinin sonradan istenmesi karşısında müşkül bir durumda kaldığı ve sonuçta bunu sağlayamadığı açık seçik ortadadır. Sonradan oluşan bu olumsuz durum 1475 S.İş K. 17/III. Maddesi (şimdi m. 25/III) kapsamına giren "zorlayıcı sebep" olarak değerlendirilmelidir...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>475</sup> Yarg. 9. H.D., 13.11.1984 T., 1984/6650 E., 1984/9790 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>476</sup> Yarg. 9. H.D., 06.04.2006 T., 2005/25475 E., 2006/8871 K., Çil, **Şerh**, s. 1839.

<sup>477</sup> Yarg. 9. H.D., 15.12.1988 T., 1988/11737 E., 1988/12078 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.



## B. Zorlayıcı Sebebin Bir Haftadan Fazla Sürmesi

İşverenin haklı nedenle bu bent kapsamında iş sözleşmesine son verebilmesi için, sadece zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması yetmemekte, ayrıca söz konusu zorlayıcı sebebin işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyması gerekmektedir. Bir haftadan az süren zorlayıcı nedenler, işçinin işe devamına engel teşkil etmişse de, işveren bu bent hükmüne dayanarak fesih hakkını kullanamaz. Zorlayıcı sebeple işe devam edememe eğer bir haftayı geçmiş ise o zaman işverenin fesih hakkı doğacaktır. Bir haftadan ne anlamamız gerektiği hususunda ise kanunda bir açıklık yoktur; ancak bu bir haftalık sürenin işçinin çalışma borcunun bulunduğu bir haftalık süreyi ifade ettiği belirtmeliyiz<sup>478</sup>. O halde işçinin çalışma borcunun bulunmadığı tatil günü veya günleri, zorlayıcı sebebin hesabında dikkate alınmayacaktır. Çünkü bu sürede işçiyi çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebep değil; bizzat kanun'dur<sup>479</sup>.

Zorlayıcı sebep devam ettiği sürece, iş sözleşmesi askıda kalacağından işveren isterse bu süre boyunca fesih hakkını kullanabilir<sup>480</sup>. Ama isterse de zorlayıcı sebebin ortadan kalkmasını bekleyerek fesih hakkını kullanmayabilir ve yine bu süre içerisinde de iş sözleşmesi askıda kalmaya devam eder. Zorlayıcı sebebin ortadan kalkması halinde ise askı hali de sona erecektir ve bu durumda iş sözleşmesi hüküm doğurmaya devam edeceğinden işçi işyerinde çalışmak, işveren de işçisini çalıştırmak zorunda kalacaktır<sup>481</sup>.

1475 sayılı eski İş K. m. 24'te zorlayıcı nedene dayanarak sözleşmesi feshedilen işçinin yerine işverenin 6 ay süre ile yeni işçi alamayacağı hükmü mevcut idi. Ancak 4857 sayılı İş K.'nda, toplu işçi çıkarmada altı ay içinde aynı nitelikteki iş

<sup>478</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1322; Kılıçoğlu/Şenocak, *Şerh*, s. 330.

<sup>479</sup> Akyiğit, *Şerh*, s. 1322.

<sup>480</sup> Kaplan, *Fesih Hakkı*, s. 163; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 381; Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 640; Süzek, *İş Hukuku*, s. 646; Kılıçoğlu/Şenocak, *Şerh*, s. 330; Sümer, *İş Hukuku*, s. 114; Sümer, *İşçinin İşe Devamsızlığı*, s. 217; Tunçomağ/Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 217.

<sup>481</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 382; Süzek, *İş Hukuku*, s. 646.

için işçi almak isteyen işverenin tercihen eski işçileri işe çağırır yolunda düzenleme yapılmasına rağmen, zorlayıcı nedenlerle işten çıkarılanlar yerine başka işçi alınamayacağı yolunda herhangi bir hukuki ve cezai yaptırım öngörülmemiştir<sup>482</sup>.

### **C. Zorlayıcı Sebep Dolayısıyla Bekleme Süresi İçinde İşçiye Yarım Ücret Ödenmesi**

İş K. m. 40'a göre; 'Zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.' O halde işveren, beklemesi gereken bir haftalık süre içinde işçiye her gün yarım ücret ödemek zorundadır. Çünkü işçinin işe devam edemeyişi zorunlu sebepten kaynaklanmaktadır<sup>483</sup>. Bir haftalık bu süre içinde iş sözleşmesi askıda kalacağı gibi, bu bir haftalık süreden sonra da eğer işveren tarafından fesih hakkı kullanılmazsa, iş sözleşmesi askıda kalmaya devam eder; ancak artık bir haftadan sonra işçiye ücret ödemesi söz konusu olmaz<sup>484</sup>. Ayrıca İş K. m. 46'ya göre, bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığında, söz konusu zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

### **IV. İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması**

1475 sayılı eski İş K.'unda işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlıkta bulunması ayrı bir bent olarak düzenlenmemiştir. İşçinin işlediği bir suçtan dolayı gözaltına alınması veya tutuklanması nedeniyle devamsızlığın m. 17/III kapsamında zorlayıcı bir sebep niteliğinde haklı neden mi,

---

<sup>482</sup> Günay, *Şerh*, s. 1092.

<sup>483</sup> Kaplan, *Fesih Hakkı*, s. 163; Yarg. 9. H.D., 07.04.1983 T., 1983/1023 E., 1983/3014 K., "...işyerinin kapalı kaldığı sürelerin zorunlu sebepten kaynaklandığı düşünülerek, bu sürelerden bir hafta için işverenin ( 1/2 ) yarım ücret ödeme yükümlülüğü bulunduğu kabulü icabeder..." (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>484</sup> Kaplan, *Fesih Hakkı*, s. 163; Süzek, *İş Hukuku*, s. 646; Sümer, *İş Hukuku*, s. 114.

yoksa m. 17/II kapsamında haklı bir sebebe dayanan devamsızlık halini mi oluşturacağı tartışmalı idi<sup>485</sup>. Yargıtay ise haklı ya da haksız olduğuna bakılmaksızın işyeri dışında işlenen bir suçtan dolayı tutuklamanın zorlayıcı neden sayılması yönünde kararlar vermiştir<sup>486</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte 25'inci maddede 'işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı' başlığı altında dördüncü bent olarak, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim süresini aşması halinde, süresi belirli olsun veya olmasın işverenin, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu bendin uygulanabilmesi için iki koşul bulunmaktadır. Birincisi, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması hali olup, ikinci ise bu sebepten dolayı devamsızlığın kanunda belirtilen bildirim sürelerini aşmasıdır. İş K. m. 17'de belirtilen bu süreler bildirimli fesih halinde işçinin kıdemine göre hesaplanacak 2 hafta ile 8 hafta arasındaki sürelerdir. Eğer tutuklanan bir işçinin tutukluluk süresi, bildirim süresini aşmıyorsa, o zaman işverenin bu bent kapsamında derhal fesih hakkı da doğmayacaktır.

Belirtilen bu süreler içinde iş sözleşmesi askıda olduğu gibi, söz konusu sürelerin dolmasından sonra işveren tarafından sözleşme feshedilmezse dahi askı durumu devam eder; ancak bu askı süreleri içinde işverenin sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedebilmesi için tutukluluk durumunun devam etmesi gerekir<sup>487</sup>.

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanmasına neden olan olayın işyerinde veya işyeri dışında gerçekleşmiş olmasının maddenin uygulanabilirliği açısından bir önemi bulunmamaktadır<sup>488</sup>. Zira kanunda bunun ayrımına gidilmeyerek işçinin

---

<sup>485</sup> Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 640; Akyiğit, *Şerh*, s. 1325; Sümer, *İşçinin İşe Devamsızlığı*, s. 217-218.

<sup>486</sup> Yarg. 9. H.D., 27.12.1999 T., 1999/17403 E., 1999/20188 K.; Yarg. 01.12.1999 T., 1999/15603 E., 1999/18220 K.; Yarg. 9. H.D., 14.10.1996 T., 1996/9665 E., 1996/19525 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>487</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 646.

<sup>488</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 646; Dönmez, *Tazminatlar*, s. 493; Kılıçoğlu/Şenocak, *Şerh*, s. 330; Sümer, *İş Hukuku*, s. 115; Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 640; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 171-172.

gözültına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın bildirim süresini aşmış olması yeterli bulunmuştur. O halde ister işyerinde, ister işyeri dışındaki bir eylemden doğan suçlar hakkında olsun eğer tutukluluk süresi, kanunda belirtilen bildirim sürelerini aşıyorsa o zaman işverenin fesih hakkı doğacaktır. Yine aynı şekilde işverenin bu bent kapsamında işçinin iş sözleşmesine haklı nedenle son verebilmesi için, işçinin söz konusu eyleminden ötürü kusurlu veya kusursuz, haklı ya da haksız olması yahut mahkum olup olmaması da önemli değildir<sup>489</sup>. Önemli olan, işçinin gözültına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın belirtilen bildirim sürelerini aşmasıdır.

İşçinin kaçması nedeniyle gözültına alınamadığı veya tutuklanamadığı durumlarda işveren, incelenen bu bent hükmüne göre (m. 25/IV) değil de, işçinin devamsızlığı sebebiyle işine gitmemesi halinde fesih hakkının olduğu m. 25/II-g'ye dayanabilir. Nitekim Yargıtay, işçinin işyeri dışında bir suç işlemesi ve firar etmesi durumunda, tutukluluk ya da gözültı söz konusu olmadığından dolayı iş sözleşmesinin işveren tarafından devamsızlık nedeniyle feshedilebileceğini belirtmiştir<sup>490</sup>.

Toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmeleri ile kanunda sayılan haklı fesih nedenlerinin işçi yararına değiştirilebileceğine daha önce değinmiştik. Burada da eğer toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi ile 17'nci maddedeki bildirim süreleri arttırılmış ise, gözültına alınma veya tutuklulukta geçen süre de, arttırılan sürele göre hesaplanacaktır<sup>491</sup>. O zaman haklı nedenle fesih hakkının doğumu için,

---

<sup>489</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 646; Kılıçoğlu/Şenocak, *Şerh*, s. 330; Dönmez, *Tazminatlar*, s. 493; Sümer, *İş Hukuku*, s. 115; Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 640; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 172.

<sup>490</sup> Yarg. 9. H.D., 11.05.1998 T., 1998/6391 E., 1998/8602 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>491</sup> Kılıçoğlu/Şenocak, *Şerh*, s. 330; Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 640; Dönmez, *Tazminatlar*, s. 493; Bununla birlikte Çil'e göre, bildirim sürelerinin sözleşme hükmü ile arttırılmış olması halinde arttırılmış süreler yerine 17. maddede belirtilen yasal sürele itibar edilmelidir. Zira bentte açıkça 17. maddedeki bildirim sürelerinden söz edilmiştir, Çil, *Şerh*, s. 1840; Yargıtay'a göre ise, 4857 sayılı İş Kanununda arttırılabileceği öngörülen ihbar önellerinin, sözleşmelerle fahiş şekilde arttırılmasının kamu düzenine aykırılık oluşturacağı kuşkusuzdur. İşçi lehine olarak öngörülen bu artışın da bir sınırının olması gerekir. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de, sözleşme adaleti anlayışı çerçevesinde ele alınması ve uygulanması bir zorunluluktur, Yarg. 9. H.D., 21.03.2006 T., 2006/109 E., 2006/7052 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

gözüaltına alınma veya tutuklulukta geçen sürelerin, arttırılan bu süreleri aşması gerekecektir.

Çalışılmayan süreler için, kanunda zorlayıcı sebeple iş sözleşmesinin sona erdirildiği durumlarda işverenin, çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bir haftaya kadar yarım ücret ödeneceği hükmü düzenlenmesine rağmen; bu bent kapsamında, işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde, çalışılmayan süreler için işçiye ücret ödenmesi ile ilgili kanunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmediğinden, çalışılmayan süreler için ücretin ödeneceğinden bahsedilemez<sup>492</sup>.

Son olarak belirtelim ki, işveren, işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması sebebiyle iş sözleşmesine derhal haklı nedenle son vermesi halinde, ihbar tazminatı ödemeyecek; ancak kıdem tazminatı ödeyecektir. İşverenin bu gibi durumlarda, derhal fesih için öngörülen bekleme süresinden önce, iş sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla geçerli sebebe dayanarak sona erdirip erdiremeyeceği hususu ise doktrinde tartışılmıştır. *Günay'a* göre, derhal fesih için öngörülen bekleme süresinden önce iş sözleşmesinin bildirimli fesih yoluyla geçerli nedene dayanarak sona erdirilmesi mümkün iken<sup>493</sup>; *Çil'e* göre ise, bu süreden önce yapılacak bir fesih, geçerli fesih nedenini oluşturmayacak ve işe iade kararı verilebilecektir<sup>494</sup>. Nitekim Yargıtay da haklı sebep teşkil etmeyen davranışların fesih için geçerli sebep teşkil edebileceğini, ayrıca devamsızlığın belirtilen süreden az olsa bile, bu durumda işin normal yürüyüşünün olumsuz etkileneceğinden bahisle, böyle bir durumda fesih için geçerli sebep bulunduğunu ifade etmiştir<sup>495</sup>.

---

<sup>492</sup> Kılıçoğlu/Şenocak, *Şerh*, s. 330; Çil, *Şerh*, s. 1840.

<sup>493</sup> Günay, *Şerh*, s. 1092.

<sup>494</sup> Çil, *Şerh*, s. 1840.

<sup>495</sup> Yarg. 9. H.D., 03.04.2006 T., 2006/6097 E., 2006/8475 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ

#### I. Fesih Süresinin Hukuki Niteliği

##### A. Genel Olarak

İş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih hakkının doğumundan sonra bu hakkın makul bir süre içinde kullanılması gerekmektedir. Aksi takdirde söz konusu haklı nedenin doğmasına rağmen, taraflardan birinin bu hakkını uzun süre kullanmaması sonucu bozulan işyeri düzeni eski haline döndüğü sırada, kullanılması durumunda hem sözleşmeyi bozucu niteliği hem de özellikle işçinin işverenin tehdidi altında her an işten çıkarılabileceği endişesini taşıyarak bir süre çalışmayı gerektirmesi nedeniyle işçi aleyhine olacaktır<sup>1</sup>. Bu nedenle haklı nedenle derhal fesih hakkının kullanılma süresi İş K. m. 26'da hüküm altına alınmıştır. Buna göre; *“24 ve 25'inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı işgünü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.”*

---

<sup>1</sup> Günay, Şerh, s. 1329-1330.

## B. Hak Düşürücü Süre

İş K. m. 26'ya göre; iş sözleşmesinin feshi için, feshe başvuracak olan tarafın, haklı fesih nedenini öğrendiği günden itibaren altı işgünü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra, bu hakkını kullanması gerekmektedir. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi için iki süre söz konusudur. Öğrenme gününden başlayarak altı işgünü ve olaydan itibaren bir yıl. Söz konusu bu süreler hak düşürücü sürelerdir ve bu nedenle yargılama sırasında hakim tarafından re'sen (kendiliğinden) göz önüne alınır, tarafların ileri sürmesi şart değildir<sup>2</sup>. Hak düşürücü süre, belli bir sürenin geçmesi ile hakların ortadan kalkmasıdır, kanunen belirlenen süre içinde kullanılmaması durumunda hakkın ortadan kalkmasına neden olur<sup>3</sup>. Hak düşürücü sürenin zamanaşımından farklı olarak durması ya da kesilmesi söz konusu değildir.

Nitekim Yargıtay da bu sürelerin hak düşürücü süreler olduğunu ve hakim tarafından kendiliğinden dikkate alınması gerektiğini ifade etmiş<sup>4</sup>; konu ile ilgili bir kararında “...İş akdinin feshini gerektiren ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde fesih hakkının olayın öğrenilmesinden sonraki 6 işgünü içinde kullanılması gerekir. Olayın gerçekleşmesinden sonraki bir yıl içinde fesih yapılmamışsa, hak düşer. Olayla ilgili ceza davasının sonuçlanma tarihindeki farklılık, bu durumu

---

<sup>2</sup> Dönmez, *Tazminatlar*, s. 383; Süzek, *İş Hukuku*, s. 658; Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, s. 287; Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 252; Günay, *Şerh*, s. 1330; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 320; Sümer, *İş Hukuku*, s. 115; Demircioğlu/Centel, *İş Hukuku*, s. 182; Öcal Kemal Evren, *Çalışma Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı*, Ankara, Seçkin, 2006, s. 61.

<sup>3</sup> Yılmaz, *Hukuk Sözlüğü*, s. 250.

<sup>4</sup> Yarg. 9. H.D. 04.05.1993 T., 1993/557 E., 1993/7457 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>, “..İşverene bildirimsiz-tazminatsız fesih olanağı kazandıran bir olaydan sonra hak düşürücü süre bir yıldır. İşveren, bu bir yıl içinde olayı öğrendikten sonraki altı işgünü içinde iş aktini fesh etmezse, daha sonra iş aktini bu nedenle fesh edemez..” ; Yarg. 9.H.D. 22.10.1993 T., 1993/4330 E., 1993/1509 K. sayılı kararı, “..İş Kanununun 18. maddesi uyarınca (şimdi 26), aynı Kanunun 17. maddesinde (şimdi 25) gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak, işverene tanınan akti fesih yetkisi, işverenin bu durumu öğrendiği günden başlayarak altı işgünü geçtikten ve herhalde fiilin vukuundan itibaren bir sene sonra kullanılamaz. Süreler hak düşürücü sürelerden olup, hakim tarafından kendiliğinden dikkate alınması gerekir...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

*değiştirmez, öngörülen süreler kesilmez..” şeklinde ifade ederek söz konusu sürenin kesilemeyeceğini belirtmiştir<sup>5</sup>. Söz konusu süreler dolduktan sonra, derhal fesih hakkı artık kullanılamaz.*

## **II. Fesih Süresinin Uygulanma Şartları**

### **A. İş Sözleşmesinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Bir Nedenle Feshi**

İş K. m. 26'dan da anlaşılacağı üzere, kanunda belirtilen söz konusu süreler haklı nedenle fesih sebeplerinden 'ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri' içindir. Diğer fesih sebepleri olan 'sağlık nedenleri', 'zorlayıcı nedenler' ve 'gözünlüne alınma veya tutuklanma nedeniyle devamsızlık nedenleri'ne dayanılarak yapılan haklı nedenle fesih hallerinde bu süreler uygulanmayacaktır. İş Kanunu'nda bu sebeplere dayanarak yapılacak haklı feshlerde hangi sürelerin uygulanacağına dair bir hüküm bulunmamaktadır. *Oğuzman'a göre*, sayılan bu hallerde kanunda bir süre verilmemesinin sebebi; bu sebeplerin devam ettiği sürece haklı sebebin de devam ettiği ve böylece fesih hakkının da devam edeceğidir. Hak sahibi de bu süre zarfında sözleşmenin feshi konusunda yeterli derecede düşünme imkanına sahip olur. Ve sonuç olarak sebebin sona ermesinden sonra da ona 6 günlük bir süre tanımaya gerek yoktur. Bu sebepler devam ettiği müddetçe o süre zarfında haklı sebep mevcut olduğu sürece bu hak kullanılabilir <sup>6</sup> .

---

<sup>5</sup> Yarg. 9. H.D. 04.06.1992 T. 1992/572 E., 1992/6038 K. sayılı karar “.. İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde (şimdi 26) 16 ve 17'nci maddesinde (şimdi 24 ve 25) de gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan akdi fesih yetkisinin, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğu, öbür tarafın öğrendiği günden başlayarak ( 6 ) işgünü geçtikten ve her halde fiilin vukuundan itibaren bir sene sonra kullanılamayacağı öngörülmüştür. Bu hüküm resen nazara alınması gerekir. Davacının hizmet akdi 8.6.1988 tarihinde davacıya isnat olunan bir suçtan dolayı bir sene geçtikten sonra, 27.12.1990 tarihli disiplin kurulu kararı üzerine 24.1.1991 tarihinde feshedilmiştir. Sözü edilen olay ile ilgili ceza davasının 25.10 1990 tarihinde sonuçlanmış ve 2.11.1990 tarihinde kesinleşmiş olması sonucu değiştirmez. Zira ceza davası 18'inci maddede (şimdi 26) öngörülen süreyi kesmez. Bu durumda davalı fesih hakkını kullanamayacağından, fesih yersiz olup, gerçekleşecek olan ihbar ve kıdem tazminatına karar vermek gerekir. Bu husus göz önüne alınmaksızın davanın reddine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>6</sup> Oğuzman, *Fesih*, s. 112, dn. 290.



*Tunçomağ/Centel'e göre*, İş Kanunu'nda belirtilen söz konusu süreleri sağlık nedenleri, zorlayıcı nedenler ve gözaltına alma veya tutuklama halinde devamsızlık dolayısıyla yapılacak fesih hallerinde de uygulamak gerekir. Çünkü haklı nedenle derhal fesih beyanında bulunmama, nedenin haklı sayılmadığı veya fesihten vazgeçildiği anlamına gelebilir<sup>7</sup>. *Narmanlıoğlu'na göre ise*, hastalığın veya belirli bir süre geçtikten sonra zorlayıcı sebebin devamı süresince derhal fesih hakkı kullanılabilir. Ancak bu durumların ortadan kalkması halinde kanunda açık bir sınırlama bulunmayan hallerde hak sahibinin hakkını *dürüstlük kuralları* içinde kullanması gerekmektedir<sup>8</sup>. Kanaatimizce 'sağlık nedenleri', 'zorlayıcı nedenler' ve 'gözaltına alınma veya tutuklanma nedeniyle devamsızlık nedenleri'nin ortaya çıkması halinde, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedecek olan tarafın bu hakkını kullanma süresi dürüstlük kuralları çerçevesinde belirlenmelidir.

## **B. İş Kanunu'na Tabi ve Sürekli İşe Yönelik İş İlişkisi**

İş K. m. 26'da belirtilen sürelerin uygulanabilmesi için, İş Kanunu'nun uygulama alanına giren iş sözleşmesinin varlığı gerekmektedir. Ayrıca İş K. m. 10 uyarınca iş ilişkisinin sürekli olması, yani nitelikleri bakımından en az otuz işgünü sürmesi aranmaktadır.

## **C. Kanunda Belirtilen Süreler İçinde Kullanılması**

İş K. m. 26'da ikili fesih süresi öngörülmüştür. *Altı günlük süre*, feshe yetkili kişinin fesih nedenini öğrendiği tarihte başlar, *bir yıllık süre* ise feshe yol açan nedenin oluştuğu tarihten başlar<sup>9</sup>. Bu bir yıllık sürenin işlemesi, olayın öğrenimine bağlı değildir. Ancak işveren tarafından yapılan haklı nedenle fesih hallerinde,

---

<sup>7</sup> Tunçomağ/Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 219; Günay, *Şerh*, s. 1330.

<sup>8</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 320, dn. 245; Dönmez, *Tazminatlar*, s. 383; MK. m. 2'ye göre; "Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz."

<sup>9</sup> Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 172.

işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. 4857 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olan düzenleme, işçinin olayda *maddi çıkar sağlaması* halinde bir yıllık hak düşümü süresinin uygulanmayacağına hükme bağlanmış olmasıdır. Kanunun bu konu ile ilgili gerekçesinde, özellikle bankacılık alanında yaşanan kötü niyetli davranışların dikkate alınması sonucunda böyle bir düzenlemeye gidildiği belirtilmektedir. Böylece işçinin kendisine maddi çıkar sağlayacak bir yolsuzluk yaptığından aradan bir yıl geçtikten sonra öğrenilmesi veya anlaşılması durumunda da haklı nedenle fesih hakkı söz konusu sürenin geçmesine rağmen geçerliliğini koruyacaktır<sup>10</sup>.

## 1. Fesih Süresinin Hesabı

Kanunda altı işgünü ifadesi kullanıldığı için, bu sürenin hesabında sadece işgünleri sayılacaktır. O halde bu sürenin hesabında, hafta tatili ve genel tatil günleri gibi günler hesaba dahil edilmeyecek ve süre failin ve fiilin öğrenildiği günün ertesi günü işlemeye başlayacaktır. Yargıtay 9. H.D. vermiş olduğu bir kararında, haklı nedenle fesih hakkını kullanırken fesih süresinin hesabında işgününden sayılmayan yılbaşı ve Pazar tatillerinin bu süreye dahil olmayacağını içtihat etmiştir<sup>11</sup>. Ancak Cumartesi gününün süreye dahil olup olmayacağı Cumartesi çalışılıp çalışılmamasına göre hesap edilir. Yine konu ile ilgili bir başka kararında, feshe yetkili makamın devamsızlığı öğrendiği tarih ile fesih tarihi arasındaki dört günlük bayram tatilinin dikkate alınmaması gerektiğini belirterek dört günlük bayram tatilinin sürenin hesabında dikkate alınmayacağını ifade etmiştir<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 660.

<sup>11</sup> Yarg. 9. H.D. 12.03.1979 1979/2732 E., 1979/3884 K. sayılı kararı, “..İş Kanununun 18. maddesinde (şimdi 26) feshe neden olan olayın öğrenildiği günden başlayarak 6 işgünü geçtikten sonra fesih haklarının düşeceği öngörülmüştür. Kanunlarda fesih tefhim, tebliğ veya aynı anlamda öğrenildiği gün deyimlerinde sürenin ertesi gününden başlayacağı uygulamada kabul edilmektedir. Davacının bu nedenle sebep olduğu 29/12/1976 tarihindeki olayın, fesih süresi de ertesi günden başlamak ve ara yerde işgününden sayılmayan yılbaşı ve pazar tatilleri de nazara alındığı takdirde 06/01/1977 tarihindeki fesih hakkı düşürücü sürenin geçmemiş olduğunu kabul etmek gerekir..”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>12</sup> Yarg. 9. H.D. 17.10.1997 T., 1997/17646 E., 1997/21715 K. sayılı kararı, “..Feshe yetkili makamın feshe neden gösterilen devamsızlığı 04/02/1997 tarihinde öğrendiği ve hizmet aktını 13/02/1997

İşçinin raporlu olması durumunda da, işveren haklı nedenle fesih hakkını, altı işgünlük süre içinde kullanmalıdır; ancak iş sözleşmesinin feshi, rapor süresinin sonunda hüküm ifade edecektir<sup>13</sup>. Yargıtay, işçinin, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışta bulunduğu öğrenildiği tarihten itibaren bildirimsiz fesih hakkı için gerekli altı günlük süre işlemeye başladığından, akdin feshi için işçinin raporlu olduğu sürenin dolmasının beklenmeyeceğini, altı işgünlük sürenin kesilmeyeceğini belirtmiştir<sup>14</sup>.

Bir yıllık sürenin hesabında da işgünü değil, ‘takvim yılı’nın göz önüne alınması gerekmektedir<sup>15</sup>. Fiilin meydana geldiği gün ve ay başlangıç olacak, ertesi yıl aynı gün ve ayda sona erecektir. Örneğin 16 Mayıs 2011 tarihinde gerçekleşen fiil üzerine, 16 Mayıs 2012’de bir yıllık fesih süresi dolmuş olacak ve derhal fesih hakkı bu tarihten sonra kullanılamayacaktır.

İşyerinde Disiplin Kurulu varsa, Disiplin Kurulu’nun karar vermesi ve işin daha sonra feshe yetkili makama intikal ettirilmesi hakkında belirlenen sürelerin bağlayıcı özellikleri yoktur<sup>16</sup>. Yargıtay da bu yönde vermiş olduğu kararında haklı nedenle derhal fesihte dikkat edilmesi gereken noktanın hak düşürücü süreler olduğunu ve Disiplin Kurulu’nun getirmiş olduğu sürelerin bağlayıcı olmadığını ifade etmiştir<sup>17</sup>.

---

tarihinde feshettiği bu tarihler arasında 4 günlük bayram tatilinin bulunduğu anlaşıldığından 6 günlük hak düşürücü süre geçmiş değildir..”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>13</sup> Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 254; Dönmez, **Tazminatlar**, s. 389.

<sup>14</sup> Yarg. 9. H.D., 14.04.1999 T., 1999/5819 E., 1999/7307 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>15</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 324; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 254.

<sup>16</sup> Dönmez, **Tazminatlar**, s. 387.

<sup>17</sup> Yarg. 9. H.D. 04.11.1997 T., 1997/11983 E., 1997/18417 K. sayılı karar, “..Hizmet akdinin eki niteliğinde olan personel yönetmeliğinde Disiplin Kurulunun karar vermesi ve işin daha sonra feshe yetkili makama intikal ettirilmesi hakkında belirlenen süreler, bazı kanun hükümlerinde olduğu üzere, işlerin sürüncemede bırakılmaması amacıyla getirilmiş sürelerdir; bunlar talimat niteliğinde olup, bağlayıcı özellikleri yoktur. Bu nedenle değinilen sürelerin geçirilmiş olması feshin haksız olduğu sonucuna götürülemez. Haklı sebeple derhal fesihte dikkat edilmesi gereken İş Kanununun 18. maddesinde (şimdi 26) öngörülen hak düşürücü sürelerin geçirilip geçirilmediğidir. Mahkemece bu

## 2. Feshin Tebliğ Anı

Haklı nedenle iş sözleşmesinin derhal feshi için, fesih iradesinin altı işgünlük süre içerisinde açıklanması gerekir; yoksa bu iradenin altı işgünlük süre içerisinde karşı tarafa ulaştırılmaması feshin zamanında yapılmadığı anlamına gelmemektedir<sup>18</sup>. Bu yönde Yargıtay, “..İşveren 16.06.1999 tarihinde vukuu bulan olay nedeniyle davacının hizmet akdini feshettiğine dair yazıyı 22.06.1999 günü 6 işgünlük hak düşürücü süre içerisinde notere ibraz ettiğine göre fesih iradesinin açıklandığı bu tarih itibariyle hak düşürücü sürenin geçmediğinin kabulü gerekir. Noter yazısının daha sonra işçiye ulaşmış olması sonuca etkili değildir..” şeklinde ifade etmiştir<sup>19</sup>. Bununla birlikte doktrinde bu konuda karşıt görüşler de vardır. Günay’a göre; haklı sebeple iş sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından feshinde fesih iradesinin açıklanması değil karşı tarafa ulaştırılmasının feshe yetkili makam tarafından altı işgünlük süre içinde yapılması gerekir<sup>20</sup>.

## 3. Feshe Yetkili Makam

Fesih süresini kullanacak yetkili kişi veya organın kim veya kimler olduğunun belirlenmesi önemlidir. Gerçek kişi işçi veya işveren tarafından iş sözleşmesinin sona erdirilmesi tabiidir. Ancak bunların dışında feshe yetkili kişi veya organlar da sözleşmeyi sona erdirebilmektedirler. Bu kişilerin kim olduğunun bilinmesi altı günlük hak düşürücü sürenin kim tarafından öğrenileceğinin ve sürenin başlaması açısından önemlidir. İşçi açısından feshe yetkili makamın belirlenmesinde herhangi bir sorun ile karşılaşılmaz iken; işveren açısından bu hususun belirlenmesi uygulamada daha sık karşımıza çıkan sorunlardandır. Gerçek veya tüzel kişi işverenin bir başka kişiyi fesih için yetkili kılması durumunda, hak düşürücü süre bu

---

konu üzerinde öncelikle durulup, hak düşürücü süre geçirilmemiş ise işin esasına girmek suretiyle karar verilmelidir...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>18</sup> Dönmez, *Tazminatlar*, s. 388; Odaman, *Fesih Hakkı*, s. 256.

<sup>19</sup> Yarg. 9. H.D., 31.01.2001 T., 2000/17435 E., 2000/1590 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

<sup>20</sup> Günay, *Şerh*, s. 1333.

kişilerin haklı nedeni öğrenmelerinden itibaren başlayacaktır<sup>21</sup>. İşveren tüzel kişi ise, feshe yetkili ‘organ’ın haklı fesih nedenini öğrendiği tarih hak düşürücü süreye başlangıç olacaktır<sup>22</sup>. Örneğin, işverenin hukuk müşaviri, doğrudan doğruya feshe yetkili kişilerden olmadığından bu kişinin olayı (haklı nedeni) öğrenmesi hak düşürücü sürenin başlangıcı olmayacaktır. İşverenin tüzelkişiliğinin olmadığı durumlarda, iş sözleşmesini feshe yetkili olan işveren vekili, feshe yetkili makam sayılacaktır<sup>23</sup>. İşveren vekili İş Kanunu m. 2’de; “*işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler*” olarak tanımlanmıştır. Buna göre, genel müdür, müdür, şef, amir, ustabaşı da işveren vekili olabilir<sup>24</sup>. Bu gibi durumlarda işveren vekilinin haklı nedeni öğrendiği zaman, sürenin başlangıcı olarak değerlendirilecektir.

Diğer taraftan failin ve fiilin veya haklı nedenin var olup olmadığının belirlenmesi için bir soruşturma gerekli ise, söz konusu altı günlük süre soruşturmanın bitiminden itibaren başlayacaktır<sup>25</sup>. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında altı iş günlük hak düşürücü sürenin, disiplin kurulu kararının feshe yetkili makamca öğrenildiği tarihten itibaren başlayacağını belirtmiştir<sup>26</sup>.

#### 4. Fesih Sürelerinin Geçirilmesi

Haklı nedeni oluşturan olayın meydana gelmesinden itibaren altı işgünlük ve bir yıllık hak düşürücü süreler geçmesine rağmen herhangi bir beyanda bulunulmazsa; sözleşmenin feshedilmesi, feshi haksız kılmakta ve sonucu da haksız

---

<sup>21</sup> Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 254.

<sup>22</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 321.

<sup>23</sup> Dönmez, **Tazminatlar**, s. 390.

<sup>24</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 166.

<sup>25</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 659; Demircioğlu/Centel, **İş Hukuku**, s. 183; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 255; Dönmez, **Tazminatlar**, s. 393.

<sup>26</sup> Yarg. 9. H.D. 04.11.1998 T., 1998/13233 E., 1998/15588 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

fesih hükümlerine tabi olmaktadır. İşveren haklı fesih nedeni olmasına rağmen, işçiyi bağışlamış veya altı işgünlük süre içerisinde fesih hakkını kullanmamışsa, artık daha sonra bu nedeni ileri sürerek sözleşmeyi feshedemez<sup>27</sup>. Yargıtay da birçok kararında altı işgünlük sürenin geçmesinden sonra iş sözleşmesinin feshinin haksız olduğunu karar altına almıştır<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Polatcan/Polatcan, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi*, s. 57.

<sup>28</sup> Yarg. 9. H.D. 03.07.2002 T., 2002/2297 E., 2002/11314 K. sayılı kararı, “..Davalı işverenin imzasını taşıyan tutanak ile feshe neden olan olayın 16.2.2000 tarihinde öğrenildiği ve hizmet akdinin 1.3.2000’de bu nedenle feshedildiği taraflar arasında uyuşmazlık konusu değildir. Bu durumda işveren 1475 Sayılı İş Kanununun 18. maddesinde (şimdi 26) öngörülen altı işgünlük hak düşürücü süreyi geçirdikten sonra akdi feshetmekle kıdem, ihbar tazminatı isteklerinin kabulü gerekirken, reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..” Yarg. 9. H.D. 06.06.1996 T., 1996/908 E., 1996/13038 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

## SONUÇ

İş sözleşmesi, kural olarak feshi ihbar sonucu veya belirli süreli yapılmışsa bu sürenin dolmasıyla sona erer. Ancak bazen sözleşmenin tarafları için katlanılamayacak öyle durumlar olur ki taraflardan sözleşmenin devam ettirilmesi objektif iyiniyet kuralları gereğince beklenemez. O zaman da sözleşmeyi derhal feshetme hakları gündeme gelecektir. Çalışmamızda uygulamada daha çok işverenlerin iş ilişkisine son vermesi göz önüne alınarak, işverenin hangi hallerde haklı nedene dayanarak sözleşmeye son verebileceği incelenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu m. 25'te işvereni haklı nedenle fesih hakkına götürecek sebepler düzenlenmiştir. Bunlardan ilki, sağlık nedenleridir. İşçinin kendi kusuru ile yahut kusuru dışında hastalanması, tedavi görmesi, doğum ve gebelik halleri, sakatlığı, kaza geçirmesi gibi durumlarda kanunda belirtilen süreler kadar işçinin devamsızlığının bulunması halinde işverenin haklı nedenle fesih hakkı söz konusu olacaktır. İşverene haklı nedenle fesih hakkı veren diğer ikinci sebep, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleridir. Bu haller sınırlı sayıda olmayıp, kanunda sayılanlara benzer durum ve olayların ortaya çıkması halinde de uygulama alanı bulacaktır. İşçinin işvereni yanıltması, şeref ve namusa dokunacak sözler sarfetmesi, işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, sataşması, içki ve uyuşturucu madde kullanması, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması, işyerinde suç işlemesi, devamsızlıkta bulunması, görevini yapmamakta ısrar etmesi, iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya işyerindeki malları zarara uğratması kanunda sayılan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerdendir. Bu hallere dayanarak işveren işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshediyorsa kıdem tazminatını ödemeyecektir. Ayrıca ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin savunmasını da almak zorunda değildir. Kanunda sayılan nedenlerden üçüncüsü zorlayıcı sebeplerdir. İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde de işverenin fesih hakkı olacaktır. İş K. m. 25'te belirtilen sebeplerden dördüncü ve sonuncusu, işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması

halinde devamsızlığın kanunda belirtilen bildirim sürelerini aşması durumudur. İş K.'nda düzenlenmemekle birlikte Yargıtay kararlarına konu olmaya başlayan işçinin psikolojik tacizde bulunması halinde de işverenin haklı nedenle fesih hakkı söz konusu olabilecektir. Belirtelim ki, işveren sağlık sebebine, zorlayıcı sebebe ve işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlıkta bulunması sebebine dayanarak haklı nedenle işçinin sözleşmesine son verse dahi kıdem tazminatını ödemek zorundadır.

İşveren ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak haklı nedenle fesih hakkını, öğrendiği günden başlayarak altı işgünü geçtikten sonra ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanamaz. İş K. m. 26'da belirtilen bu süreler hak düşürücü süreler olup, işverenin bu süreleri geçirmesi halinde haklı nedene dayanarak fesih hakkını kullanması söz konusu olmayacaktır.

Son olarak işveren bu hakkını kullanırken fesih beyanını işçiye yöneltecektir. Ancak bu beyan yazılı olabileceği gibi sözlü veya işverence sergilenen bir tutum da olabilir. Ve sözleşmenin haklı nedenle feshedildiğinin ispat yükümü işverene aittir.



## KAYNAKÇA

- AKYİĞİT, Ercan : **İş Hukuku**, 8. Bs., Ankara, Seçkin, 2010.
- AKYİĞİT, Ercan : **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, C. 1, Güncelleştirilmiş ve Geliştirilmiş 3. Bs., Ankara, Seçkin, 2008. (*Şerh*)
- AKYİĞİT, Ercan : **Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği**, İstanbul, 1990.
- ALPAGUT, Gülsevil : **İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı**, İstanbul, Beta, 2010. (*İşyerinin Devri*)
- ALPAGUT, Gülsevil : **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, İstanbul, 1998. (*Sözleşme*)
- ALPAGUT, Gülsevil : “İş Kanunu’nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı- Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararları”, **Legal İşHSGHD**, C. 3, S. 9, 2006, s. 49-64.
- ARTUK, M. Emin/  
GÖKÇEN, Ahmet/  
YENİDÜNYA, A. Caner : **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 10. Bs., Ankara, Turhan, 2010.
- ATABEK, Reşat : **İş Akdinin Feshi**, İstanbul, 1938. (*Fesih*)

- AYAN, Mehmet : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 6. Bs., Konya, Mimoza, 2010.
- BAKIRCI, Kadriye : **İşyerinde Cinsel Taciz**, İstanbul, Yasa, 2000. (*Cinsel Taciz*)
- BAL, Özlem : **Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat**, Ankara, Adalet, 2010.
- BAYCIK, Gaye : “İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 55, S. 1, 2006, s. 115-134. (*Fesih Sebebinin Değiştirilmesi*)
- BAYRAM, Fuat : **Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**, İstanbul, Beta, 2008. (*İş Sağlığı*)
- BİLGİLİ, Abbas : **İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz**, Adana, Karahan, 2010. (*Cinsel Taciz*)
- BUZ, Vedat : **Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar**, Ankara, Yetkin, 2005.
- BÜLBÜL, Muhammed Levent : **Türk İş Hukukunda Geçerli Neden-Haklı Neden**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2005. (*Geçerli Neden-Haklı Neden*)

- CANIKLIOĞLU, Nurşen : **Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi**, İstanbul, Beta, 2002. (*Hastalık ve Sakatlık*)
- CANIKLIOĞLU, Nurşen : İstanbul Barosu & Galatasaray Üniversitesi tarafından 3-4 Haziran 2011 tarihinde düzenlenen '**İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**' Konulu Seminer, İstanbul, 2011.
- ÇELİK, Nuri : **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 23. Bs., İstanbul, Beta, 2010.
- ÇENBERCİ, Mustafa : **İş Kanunu Şerhi**, 6. Bs., Ankara, 1986. (*Şerh*)
- ÇETİN, Erol : **Yeni Türk Ceza Yasasındaki Hakaret Suçları**, Ankara, Seçkin, 2005.
- DEMİR, Fevzi : **Sorularla Bireysel İş Hukuku**, C.1, Ankara, 2006.
- DEMİRCİOĞLU, Murat/  
CENTEL, Tankut : **İş Hukuku Bireysel İş Hukuku Toplu İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Ondördüncü Bası, İstanbul, Beta, 2010.
- DEMİRBAŞ, Harun : **Yenilik Doğuran Haklar**, İstanbul, Vedat, 2007.
- DORUK, Şule : **Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Haksız Fesih**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2009.

- DÖNMEZ, Kazım Yücel : **İş Hukunda Tazminatlar**, 2. Bs., Ankara, Yetkin Yayınları, 2008. (*Tazminatlar*)
- EKMEKÇİ, Ömer : **Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi**, İstanbul, Yılmaz, 1996. (*Toplu İş Sözleşmesi*)
- EKMEKÇİ, Ömer : “Yargıtay’ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Legal İşHSGHD**, C. 1, S. 1, 2004, s. 165-181.
- EKMEKÇİ, Ömer : “4857 sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, **Legal İşHSGHD**, C. 1, S. 2, Nisan- Haziran 2004, s. 367-382. (*Geçici İş İlişkisi*)
- EKMEKÇİ, Ömer : “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları”, **Mercek**, Ocak 2006, s. 100-107. (*İş Sağlığı Eğitimi*)
- EKONOMİ, Münir : **İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku**, 2. Bs., İstanbul, 1980. (*İş Hukuku*)
- ERGİN, Hediye : Hediye Ergin, **Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi**, İstanbul, Beta, 2009. (*Sağlık Nedeniyle Sona Erme*)
- ERTÜRK,  
Arzu ARSLAN : **Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, İstanbul, On İki Levha, 2010.

- ERTÜRK, Şükran : “İşçinin Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 4, S. 2, 2002, (Çevrimiçi) <http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/DergiMiz4-2/PDF/erturk1.pdf>, Erişim Tarihi: 3 Şubat 2011. (*Hastalık Sebebiyle Fesih*)
- ESENER, Turhan : **İş Hukuku**, 3. Bs., Ankara, 1978.
- EVREN, Öcal Kemal : **Çalışma Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı**, Ankara, Seçkin, 2006.
- EYRENCİ, Öner/  
TAŞKENT, Savaş/  
ULUCAN, Devrim : **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 3. Bs., İstanbul, Legal, 2006.
- EYRENCİ, Öner : “İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorunlar”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi ‘15. Yıl Armağanı’**, İstanbul, 1991. (*Personel Seçimi*)
- GÖK, Ahmet : **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi**, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2007. (*Fesih*)

- GÖKTAŞ, Seracettin : **Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, Ankara, Yetkin, 2008. (*Kaçınma Hakkı*)
- GÜNAY, Cevdet İlhan : **İş Kanunu Şerhi C.1, 2. Bs**, Ankara, Yetkin, 2006. (*Şerh*)
- GÜNEY, Niyazi/  
ÖZDEMİR, Kenan/  
BALO, Yusuf S. : **Yeni Türk Ceza Kanunu**, Ankara, Adil, 2004.
- GÜVEN Çankaya, Osman/  
ÇİL, Şahin : **İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, Genişletilmiş 2. Bs., Ankara, Yetkin, 2009.
- KAPLAN, Emine Tuncay : **İşverenin Fesih Hakkı Sınırları Hüküm ve Sonuçları**, Ankara, Kadioğlu, 1987. (*Fesih Hakkı*)
- KARACAN, Hatice : **4857 sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma**, Ankara, Seçkin, 2007. (*Fazla Çalışma*)
- KILIÇOĞLU, Mustafa : **İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2009. (*Temel Kavramlar*)
- KILIÇOĞLU, Mustafa : **4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ankara, Ayhan, 2005. (*İş Kanunu Yorumu*)
- KILIÇOĞLU, Mustafa/  
ŞENOCAK Kemal : **İş Kanunu Şerhi, C. 2, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı**, İstanbul, Legal, 2008. (*Şerh*)

- KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Necip/ : **Borçlar Hukuku Genel Bölüm**, 4. Bs., İstanbul, Filiz, 2008.
- HATEMİ, Hüseyin/  
SEROZAN, Rona/  
ARPACI, Abdülkadir
- MADAK, Erdoğan : **İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi**, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale, 2008. (*Sona Erme*)
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi : **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Bs., Ankara, Turhan, 2008.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi : **Hizmet Sözleşmesi**, Ankara, 1995.
- NARMANLIOĞLU, Ünal : **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Bs., İzmir, 1998. (*İş Hukuku*)
- NOMER, Haluk N. : Haluk N. Nomer, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Gözden Geçirilmiş 9. Baskı, İstanbul, Beta, 2011.
- ODAMAN, Serkan : **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı**, Ankara, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2003. (*Fesih Hakkı*)

- ODAMAN, Serkan : “4857 Sayılı, İş Kanunu’nun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin, Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi ve Hukuki Sonuçları”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 19, S. 1-2, Ankara, Ağustos/Kasım 2004. (*İşçinin Görevini Yapmaması*)
- OĞUZMAN, M. Kemal : **Türk Borçlar ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi**, İstanbul, 1955. (*Fesih*)
- OĞUZMAN, M. Kemal/  
ÖZ, M. Turgut : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, İstanbul, Vedat, 2009.
- PARLAR, Ali/  
HATİPOĞLU, Muzaffe : **Ceza Hukuku ve Özel Hukukta Hakaret Suçları ve Tazminat Davaları**, Ankara Adalet, 2008.
- POLATCAN, İsmet/  
POLATCAN, Nejat Can : **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi Usulleri ve Sonuçları**, İstanbul, Bayrak, 1996.  
(*İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi*)
- REHBİNDER, Manfred : “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”, (Çev. Ömer Teoman), **İÜHFİM, Doğumunun 100. Yılında Atatürk’e Armağan**, C. XLV- XLVII, S.1-4, İstanbul, 1982. (*Hukuki Sorunlar*)



- REİSOĞLU, Safa : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Güncelleştirilmiş ve Genişletilmiş Yirmibirinci Bası, İstanbul, Beta, 2010.
- SARPER, Süzek : **İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması**, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Ankara, 1976. (*Fesih*)
- SARPER, Süzek : **İş Hukuku**, 6. Bs., İstanbul, Beta, 2010.
- SARPER, Süzek : “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, **Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan**, Ankara, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, 1998, s. 225-232.
- SARPER, Süzek : İstanbul Barosu & Galatasaray Üniversitesi tarafından 3-4 Haziran 2011 tarihinde düzenlenen ‘**İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku’na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**’ Konulu Seminer, İstanbul, 2011.
- SAVAŞ, Fatma Burcu : **İşyerinde Manevi Taciz**, İstanbul, Beta, 2007.
- SÜMER, Haluk Hadi : **İş Hukuku**, 14. Bs., Konya, Mimoza, 2008.
- SÜMER, Haluk Hadi : “Yargıtay Kararlarının Işığı Altında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi”, **Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan**, Ankara, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, 1998, s. 201-224. (*Devamsızlık*)

- ŞAHİN, Çil : **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 2.C., Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Bs., Ankara, Turhan, 2007. (*Şerh*)
- ŞAHLANAN, Fevzi : **İş Yargılaması**, İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. XLII, S. 1-4, İstanbul, 1977.
- ŞAKAR, Müjdat : **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 5. Bs., Ankara, Yaklaşım, 2010. (*Yorum*)
- TEKİNAY/AKMAN/  
BURCUOĞLU/ALTOP : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, İstanbul, Filiz, Yeniden Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 7. Bs., 1993. (*Borçlar Genel*)
- TEZEL, Şevket : **İşverenler, Sendikalar ve Personel Yöneticileri İçin Uygulamalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı**, Ankara, Yaklaşım, 2007.
- TINAZ, Pınar/  
BAYRAM, Fuat/  
ERGİN, Hediye : **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, İstanbul, Beta, 2008. (*Mobbing*)
- TUNCAY, A. Can/  
EKMEKÇİ, Ömer : **Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları**, İstanbul, Legal, 2009. (*Sosyal Güvenlik Hukuku*)
- TUNÇOMAĞ, Kenan/  
CENTEL, Tankut : **İş Hukukunun Esasları**, 5. Bs., İstanbul, Beta, 2008.
- YILMAZ, Ejder : **Hukuk Sözlüğü**, Ankara, Yetkin, 2003. (*Sözlük*)

YİĞİT, Yusuf

: “İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 18, S. 2, 2010, s. 161-214.

ELEKTRONİK  
KAYNAKLAR

: (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>

: İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi 2011/2 Başbakanlık Genelgesi, 19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazete, (Çevrimiçi)

<http://www.egitimmezuat.com/index.php/Resmi-2011/yernde-pskolojk-taczn-mobbng-oenlenmes-20112-babakanlik-genelges.html>, Erişim Tarihi: 18 Haziran 2011.