

T.C.  
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI

**İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN  
TARAFINDAN AHLAK VE İYİ NİYET  
KURALLARINA UYMAYAN HALLER VE  
BENZERLERİ NEDENİYLE FESHİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Cahide KESKİN**

**Danışman**

**Dr. Öğr. Üyesi Hatice Duygu ÖZER**

**Erzincan 2019**

## TEZ BİLDİRİMİ

“İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri Nedeniyle Feshi” isimli “**Yüksek Lisans**” tezim tarafımda intihal programı ile incelenmiştir. Buna göre tezimde bilimsel etik ihlali ve intihal olarak nitelendirilebilecek herhangi bir durum olmadığını taahhüt ederim.

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir biçimde elde edildiğini; aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi beyan ederim. 18/07/2019


  
CAHİDE KESKİN


## TEZ KABUL TUTANAĞI

### SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu alışma, Özel Hukuk Anabilim Dalının Özel Hukuk Bilim Dalında jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak Kabul edilmiştir.

**Danışman / Jüri** : Dr. Öğr. Üyesi  Haticce Duggu ÖZER

**Jüri** : Dr. Öğr. Üyesi  Ahmet NAR

**Jüri** : Dr. Öğr. Üyesi  Nihat Seyhun ALP

**İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN AHLAK VE  
İYİ NİYET KURALLARINA UYMAYAN HALLER VE  
BENZERLERİ NEDENİYLE FESHİ**  
**Cahide KESKİN**

**Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel  
Hukuk Anabilim Dalı**

**Yüksek Lisans Tezi, TEMMUZ 2019**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Hatice Duygu ÖZER**

**ÖZET**

İş sözleşmesinin işveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri nedeniyle feshi konulu yüksek lisans tez çalışmamız üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş sözleşmesinin tanımı - unsurları ve hukuki niteliği, iş sözleşmesinin kurulması ve sona ermesi incelenmiş, ikinci bölümde çalışmamızın asıl konusu olan iş sözleşmesinin işveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri nedeniyle feshi incelenmiş, üçüncü bölümde, haklı nedenle fesih hakkının kullanılması, ispat yükü, feshin hukuki sonuçları ve haksız fesihten bahsedilmeye çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Haklı Nedenle Fesih, Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri,

**TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT BY  
THE EMPLOYER DUE TO NON-COMPLIANCE WITH THE  
RULES OF MORALITY AND GOODWILL AND THE LIKE**

**Cahide KESKİN**

**Erzincan Binali Yıldırım University, Institute of Social Sciences, Department Of  
Private Law**

**Graduate Thesis, JULY 2019**

**Thesis Supervisor: Lecturer Hatice Duygu ÖZER**

**ABSTRACT**

Our master thesis study on termination of the employment contract by employer due to situations that do not comply with the rules of morality and goodwill and the like consists of three main sections. In the first part, the definition of the employment contract - its elements and legal quality, the establishment and termination of the employment contract are examined. In the second part, the termination of the employment contract, which is the main subject of our work, by the employer due to situations that do not comply with the rules of morality and goodwill, and the like, are examined. In the third section, the right of termination, the burden of proof, the legal consequences of the termination and the unjust termination are tried to be mentioned.

**Key Words:** Rightful termination, Non-Compliance With The Rules of Morality and Goodwill and The Like,

## **ÖN SÖZ**

Tez yazım süresince her türlü yardımcı bilgiyi ve desteği benden esirgemeyen değerli hocam Dr. Hatice Duygu ÖZER ve manevi desteğiyle ve hukuk bilgisiyle her zaman yanımda olan eşim Metin KESKİN'e teşekkürü bir borç bilirim.

**CAHİDE KESKİN**



## İÇİNDEKİLER

TEZ BİLDİRİMİ .....	I
TEZ KABUL TUTANAĞI.....	II
ÖZET .....	III
ABSTRACT.....	IV
ÖNSÖZ .....	V
İÇİNDEKİLER .....	VI
KISALTMALAR .....	XI
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

I. İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI – UNSURLARI, HUKUKİ NİTELİĞİ, KURULMASI VE SONA ERMESİ .....	4
A. İş Sözleşmesinin Tanımı ve Unsurları .....	4
1. Bir İşin Görülmesi.....	5
2. Ücret Ödenmesi .....	5
3. Bağımlılık Unsuru.....	6
B. İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Özellikleri .....	7
1. Özel Hukuk Sözleşmesi Olması.....	8
2. Sürekli Borç İlişkisi Doğuran Sözleşme Olması .....	8
3. Karşılıklı Borç Yüklemei .....	9
4. Kişisel İlişki Kurması .....	9
C. İş Sözleşmesinin Kurulması.....	10
1. Genel Olarak .....	10
2. Taraf Ehliyeti .....	10
a) Ehliyet Kavramı.....	10
b) Sınırları .....	12

(1) Yaş Küçüklüğü.....	12
(2) Cinsiyet .....	14
(3) Sağlık durumu .....	14
(4) Yabancılık .....	14
3. İş Sözleşmesinin Kurulması Şekli .....	15

**D. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ..... 17**

1. Genel olarak .....	17
2. Tarafların Anlaşması.....	18
3. Belirli Sürenin Sona Ermesi.....	20
4. Ölüm .....	22
5. Fesih.....	23
a) Genel Olarak.....	23
b) Bildirimli Fesih.....	24
c) Feshin Son Çare Olması .....	26
d) Bildirimsiz(Derhal) Fesih .....	27
(1) Kavram.....	27
(2) İşçi Tarafından Haklı Nedenle Fesih .....	28
(a) Sağlık Nedenleri.....	28
(b) Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri	
29	
(c) Zorlayıcı Nedenler.....	30
(3) İşveren Tarafından Haklı Nedenle Fesih .....	30
(a) Sağlık Nedenleri.....	30
(b) Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri	
31	
(c) Zorlayıcı Nedenler.....	32
(d) İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması.....	32
e) Geçerli Neden- Haklı Neden Ayrımı.....	32

**İKİNCİ BÖLÜM**



<b>II. 4857 SAYILI İŞ KANUNU MADDE 25/2 KAPSAMINDA HAKLI NEDENLE FESİH.....</b>	<b>37</b>
<b>A. Genel Olarak .....</b>	<b>37</b>
<b>B. İşçinin İşvereni Yanıltması .....</b>	<b>38</b>
1. Esaslı Nokta Kavramı.....	38
2. Üçüncü Şahısların Yanıltması .....	41
3. Yanıltmanın Kapsamı ve Sözleşmeye Etkisi.....	41
<b>C. İşçinin Şeref ve Namusa Dokunacak Sözleri Ve Davranışları.....</b>	<b>45</b>
1. İşçinin, İşveren ya da Bunların Aile Üyelerinden Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Sözler Sarf Etmesi .....	45
2. İşçinin İşveren Hakkında Şeref ve Haysiyet Kırıcı Asılsız İhbar ve İsnatlarda Bulunması .....	48
<b>D. İşçinin Cinsel Tacizde Bulunması.....</b>	<b>49</b>
<b>E. İşçinin Sataşması ve Sarhoşluğu .....</b>	<b>53</b>
1. İşçinin İşverene ya da Onun Ailesi Üyelerinden Birine ya da İşverenin Başka İşçisine Sataşması.....	53
2. İşçinin İşyerine Sarhoş ya da Uyuşturucu Madde Almış Olarak Gelmesi ya da İşyerinde Bu Maddeleri Kullanması.....	59
<b>F. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışları .....</b>	<b>61</b>
<b>G. İşçinin İşyerinde Cezası Ertelenmeyen Bir Suç İşlemesi.....</b>	<b>68</b>
<b>H. İşçinin İşe Devamsızlığı.....</b>	<b>70</b>
1. Devamsızlık Kanunda Belirlenen Bir Süre Kadar Olmalıdır .....	71
a) Ardı Ardına İki Gün İşe Devam Edilmemesi .....	71

b) Bir Ay İçinde İki Defa Herhangi Bir Tatil Gününden Sonraki İşgünü İşe Devam Edilmemesi .....	72
c) Bir Ayda Üç İşgünü İşe Devam Edilmemesi .....	72
2. Devamsızlık İşvereniden İzin Alınmaksızın ya da Meşru (Haklı) Bir Sebebe Dayanmaksızın Yapılmalıdır.....	73
<b>İ. İşçinin Görevini Hatırlatıldığı Halde Yapmaması .....</b>	<b>77</b>
<b>J. İşçinin İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi ya da İşverenin Malına Zarar Vermesi .....</b>	<b>80</b>
1. İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmek.....	81
2. İşyerine Ait Bulunan ya da Başkasına Ait Olmakla Beraber İşverenin Eli Altında Bulunan Mallara Zarar Vermek .....	82
<b>K. İşK. Md. 25/II Bent Başlığında Bulunan “ve benzerleri” İfadesi.....</b>	<b>85</b>
<b>L. Borçlar Kanununda ve Türk Borçlar Kanununda İşverenin Haklı Fesih Nedenleri ve İş Kanunu ile Karşılaştırılması .....</b>	<b>86</b>
<b>M. Basın İş Kanununda Haklı Fesih Nedenleri.....</b>	<b>87</b>
<b>N. Deniz İş Kanununda Haklı Fesih Nedenleri.....</b>	<b>88</b>

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>III. HAKLI NEDENLE FESİH HAKKININ KULLANILMASI, SINIRLANDIRILMASI, İSPAT YÜKÜ, FESHİN HUKUKİ SONUÇLARI VE HAKSIZ FESİH.....</b>	<b>90</b>
--	-----------

<b>A. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılması.....</b>	<b>90</b>
1. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanım Şekli .....	90
2. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanım Süresi.....	91
3. Haklı Nedenle Feshin Sonuç Doğurma Anı.....	93

4. Haklı Nedenle Fesihle İşverenin Eşit Davranma Borcu .....	95
<b>B. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Sınırlandırılması.....</b>	<b>96</b>
<b>C. İspat Yükü.....</b>	<b>97</b>
1. Genel Olarak .....	97
2. Fesih Nedenine Göre İspat Yükü .....	98
a) Cinsel Tacizin Varlığında İspat .....	98
b) Sarhoşluk Nedeniyle Fesihle İspat .....	99
c) Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlar Nedeniyle Fesihle İspat .....	99
d) Devamsızlık Nedeniyle Fesihle İspat .....	100
e) Görevi Yapmama Nedeniyle Fesihle İspat .....	101
f) İşverenin Malına Zarar Verme Nedeniyle Fesihle İspat.....	102
g) Sataşma Nedeniyle Fesihle İspat .....	102
<b>D. Haklı Nedenle Feshin Hukuki Sonuçları.....</b>	<b>102</b>
1. Ücret.....	102
2. Çalışma Belgesi Verilmesi.....	103
3. Kıdem Tazminatı .....	103
4. Varsa Uğranılan Zararın Tazmini .....	104
<b>E. Haksız Fesih.....</b>	<b>105</b>
1. Haksız Fesih Kavramı .....	105
2. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshi Halinde Hukuki Sonuçlar 106	
a) İş Güvencesi Kapsamına Giren İş İlişkilerinde .....	106
b) İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalan İş İlişkilerinde .....	107
3. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshi Halinde Hukuki Sonuçlar 108	
<b>SONUÇ.....</b>	<b>111</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>117</b>

## KISALTMALAR

AY.	:Anayasa
Bkz.	:Bakınız
Basın İşK.	:Basın İş Kanunu
C.	:Cilt
Deniz İşK.	:Deniz İş Kanunu
Dn.	:dipnot
E.	:Esas
HD.	:Hukuk Dairesi
HGK.	:Hukuk Genel Kurulu
İSGK.	:İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İşK.	: İş Kanunu
K.	:Karar
md.	:Madde
RG.	:Resmi Gazete
s.	:Sayfa
S.	:Sayı
STİSK.	:Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TAAD.	:Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBK.	:Türk Borçlar Kanunu

TCK. :Türk Ceza Kanunu  
TİS. :Toplu İş Sözleşmesi  
T. :Tarih  
UİK. : Uluslararası İşgücü Kanunu  
Yarg. :Yargıtay  
Y. :Yıl



## GİRİŞ

İş Kanununun 8'inci maddesine göre, “iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 393/f.1 maddesine göre “hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir”. Anılan yasalardaki tanımlardan anlaşılacağı üzere iş sözleşmesinin tarafları olan işçi; işverene bağımlı olarak iş görme borcu altında, işveren de; ücret ödeme borcu altındadır. İşçinin iş sözleşmesinden doğan borçlarının kapsamını açacak olursak; işçinin ifa borcu (işverene bağımlı olarak iş görme), işverenin talimatlarına uyma borcu, işverene sadakat borcu, teslim ve hesap verme borcu, rekabet etmeme borcu, sır saklama borcu olmak üzere işverene bağımlılığından kaynaklanan borçları sayabiliriz. İşverene haklı fesih imkânı veren nedenler esasen temelde işçinin işverene ve işyerine karşı sorumluluklarına aykırılıktan kaynaklanmaktadır. Bu nedenle sözleşme kapsamında işçinin sorumlulukları önem taşımaktadır.

İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı fesih nedenlerinden ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller İş Kanununun 25'inci maddesinin ilk fıkrasının 2'nci bendinde maddeler halinde ve örnekleyici bir şekilde sayılmıştır. Maddeler halinde sayılan hususlar en çok karşılaşılan hususlar olmakla birlikte ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller bunlarla sınırlı değildir. Anılan bendin başlığında “*ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*” ifadesi; haklı fesih nedenlerinin sayılan bu hallerle sınırlı olmadığını yasa koyucunun bir kısım ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri sayarak örnekleme yaptığını göstermekte olup, benzer haller uygulamada yargı kararları ile ortaya çıkmaktadır. Çalışmamızda her alt bent başlığı altında değinilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan yasanın saydığı haller yanında benzer hallere de yargı kararlarıyla birlikte değinileceği gibi ayrıca bir başlık altında incelenecektir.

İş kanunu 25/II maddesi ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlığı altında; “*iş 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, işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması, işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması, işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması, işçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi, işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi, 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” şeklinde 9 alt bentten oluşan haller sayılmıştır. Bu haller çalışmamızda ayrı başlıklar halinde ve yargı kararları ışığında somut olaylar üzerinden incelenmiştir. Söz konusu hallerin soyut kalmaması, uygulamada karşımıza nasıl çıktığının görülmesi açısından da haklı nedenle fesih hakkının kullanılması ve hukuki sonuçlarına değinilmiştir.*

İş Kanunu madde 25’te işverenin haklı fesih nedenleri; sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı nedenler, işçinin gözüaltına alınması ya da tutuklanması şeklinde dört ayrı fıkra halinde sayılmıştır. Çalışmamızda; uygulamada bunlardan en sık karşılaşılan, yargı kararlarına daha çok konu olan, bunların yanında yoruma en fazla ihtiyaç duyulan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ele alınmaya çalışılmıştır. Gerçekten de bu

fıkranın her alt bendinde örnekleyici şekilde sayılmakla birlikte “ve benzerleri” ifadesine yer verildiğinden tartışmaya ve yoruma açıktır.

İşveren İş.K’nun 25/II’nci maddesinde sayılan hallerden bir tanesine dayanarak iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde 1475 sayılı Kanunun 14’üncü maddesinde bahsi geçen kıdem ve ihbar tazminatını ödemeyeceği gibi fesih sürelerine dikkat etmeksizin derhal fesih imkana da sahip olacaktır. Bu bakımdan tazminatsız, bildirimsiz (süresiz, derhal) feshetme hakkı veren bu hallerin neler olduğunun doğru bir biçimde saptanması gerekmektedir. Nitekim doktrin ve içtihatlarca; iş sözleşmesinin zayıf tarafı olarak kabul edilen işçinin sözü edilen sonuçlarla iş sözleşmesinin feshi işçiyi zor duruma düşürecektir. İşçi işverenin haklı nedenle feshinde hiçbir hak talep edemeyecektir. Yasanın tanıdığı bu imkânın işveren tarafından kötüye kullanılmasının önüne geçilmeli yargı kararları ile de haklı fesih nedenleri iyi bir şekilde incelenerek gerektiğinde işçi korunmalıdır. Yargı kararlarında bu durum “işçi lehine yorum ilkesi” ile karşımıza çıkmaktadır. Buna göre her durumda mutlak şekilde olmamakla birlikte yasanın somut olaya uygulanmasında hükümde açıklık bulunmayan tereddütlü hallerde zayıf olan tarafı koruma ve dengeyi bu şekilde kurma amacı taşıyacak şekilde işçi yararına olan koşul ve durum kabul edilebilir.

Çalışmamızda ele alınan konu açısından bir diğer önemli husus da; haklı neden geçerli neden ayrımıdır. Her alt başlık altında haklı neden sayılan haller incelenirken, geçerli neden olabilecek hallere de değinilmiştir. İş Kanununun 18. maddesine göre “işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe” dayanarak iş sözleşmesini feshedebilir. Hükümde sözü edilen geçerli sebepler; İş Kanunu madde 25’te sayılan haklı fesih nedenleri niteliğinde olmayıp işyeri düzenini olumsuz etkileyen hallerdir. Anlaşıldığı üzere her ikisi de işçinin davranışlarından kaynaklanmakta fakat niteliği açısından haklı nedenlerin ortaya çıkışı, işveren tarafından kullanım şekli ve hukuki sonuçları yönünden daha ağırdır.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### I. İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI – UNSURLARI, HUKUKİ NİTELİĞİ, KURULMASI VE SONA ERMESİ

#### A. İş Sözleşmesinin Tanımı ve Unsurları

İş Kanununun 8'inci maddesi iş sözleşmesini “...bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir” şeklinde tanımlamıştır. Aynı şekilde Türk Borçlar Kanununun 393/f.1'inci maddesi de hizmet sözleşmesini“...işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir” şeklinde tanımlamıştır.

Anayasa Mahkemesi bir kararında<sup>1</sup> iş sözleşmesini “bir kimsenin ücret karşılığında belirli veya belirsiz bir süre için hizmet görmeyi, hizmetini iş sahibinin emrinde bulundurmayı ve iş sahibinin de ona bir ücret vermeyi üstüne almasıdır” şeklinde tanımlamıştır. Öyleyse iş sözleşmesi işçinin<sup>2</sup> belirli veya belirsiz bir süre için işverene<sup>3</sup> bağımlı olarak iş görmeyi ve işverenin de ona bir ücret ödemeyi üstlendiği özel hukuk sözleşmesi olarak tanımlanabilir.<sup>4</sup>

İş sözleşmesinin unsurları, aynı zamanda anılan sözleşmenin belirleyici özellikleri olup, tarafların, aralarında kararlaştırmış oldukları ilişkinin iş ilişkisi

---

<sup>1</sup> AYM, 26-27.09.1967 T. 1963/336 E., 1967/29 K. Sayılı kararı R.G. 19.10.1968/13031.; **Fahrettin Korkmaz/Nihat Seyhun Alp**, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2015, s. 107.

<sup>2</sup> “ Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi...denir”, **İŞK. md. 2/1.**

<sup>3</sup> “ Bir iş sözleşmesine dayanarak... işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren ...denir”, **İŞK. md. 2/1.**

<sup>4</sup> **Kenan Tunçomağ / Tankut Centel**, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2018, s. 69; **Ünal Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, İstanbul 2014, s. 164; **Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan**, Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul 2019, s. 60; **Cevdet İlhan Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncellenmiş 4. Baskı, Ankara 2013, s. 85; **Halûk Hâdi Sümer**, İş Hukuku, 20. Baskı, Konya 2015, s. 39; **Hamdi Mollamahmut oğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal**, İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2014, s.341.

olarak tasnif edilip edilemeyeceği noktasında kendisini gösterir.<sup>5</sup>Kanunda yer alan tanımdan yola çıkılarak iş sözleşmesi bir işin görülmesi, ücret ödenmesi ve bağımlılık unsurlarından meydana gelmektedir. Çalışan ve çalıştıran, aralarındaki ilişkiyi “iş ilişkisi” olarak nitelendirirler ve karşılıklı olarak bir “iş sözleşmesi” akdetmiş olduklarını beyan etseler dahi, anılan unsurları ihtiva etmeyen hukuki ilişkinin “iş sözleşmesi” olarak kabul edilmesi mümkün olmayacaktır.<sup>6</sup>

### 1. Bir İşin Görülmesi

İş akdinin varlığından söz edebilmek için ilk olarak bir iş görme ediminin üstlenilmesi gerekmektedir. Üstlenilen iş, bir gerçek kişinin ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen her türlü çalışmasıdır ve bu çalışma, bedensel, düşünsel, teknik, sanatsal ve bilimsel vb. olabilir.<sup>7</sup>

### 2. Ücret Ödenmesi

İşK.’nın 32 maddesinde ücret, “.....bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır” şeklinde tanımlanmıştır.

TBK’nın 401’inci maddesine göre işveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür. Hükümden anlaşıldığı üzere ücretin iş sözleşmesinin zorunlu bir unsuru olması, bunun açıkça belirlenmiş olması gerektiği anlamına gelmediği gibi, yapılan iş için bir ücret ödenmesinin olağan olduğu hallerde kural olarak taraflar arasında ücretin

---

<sup>5</sup> **Sinan Sami Akkurt**, Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 10, S. 2, s. 15 (Basım Yılı: 2010).

<sup>6</sup> **Narmanhoğlu**, s. 165.

<sup>7</sup> **Sarper Süzek**, İş Hukuku, Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul 2018, s. 231; **A.Nizamettin Aktay / Kadir Arıcı / E. Tuncay Senyen-Kaplan**, İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Mart 2013, s. 51; **Emine Tuncay Senyen-Kaplan**, Bireysel İş Hukuku, Ankara 2015, s. 53; **Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat**, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 28. Baskı, İstanbul 2015, s. 114-115; **Sümer**, s. 37; **Ercan Akyiğit**, İş Hukuku, 10. Baskı, Ankara 2014, s. 109; **Tunçomağ/Centel**, 70; **Korkmaz/Alp**, s. 108; **Narmanhoğlu**, s. 165; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**,s. 61.

kararlaştırıldığı kabul edilmelidir.<sup>8</sup>Ücretin iş sözleşmesinde açıkça kararlaştırılmamış ve uzun bir süre ödenmemiş olması iş sözleşmesinin ücret karşılığı olmadığı anlamına gelmez.<sup>9</sup>

Bir kimsenin ücret almadan çalışması hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir.<sup>10</sup> Hatır için yapılan işler ücret gerektirmediği gibi bu tür ilişkiler iş ilişkisi olarak kabul edilemez.<sup>11</sup>

### 3. Bağımlılık Unsuru

İşK.'nın 8'inci maddesinde iş sözleşmesi tanımlanırken “...bağımlı olarak iş görmeyi...” ifadesi kullanılarak bağımlılık unsurunun iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olduğu kabul edilmiştir. Eğer çalışan çalıştırana bağımlı olarak faaliyet gösteriyorsa bir iş akdinden ve işçi kavramından da söz edilebilir.<sup>12</sup>İşçinin çalışması; diğer iş görme sözleşmelerinden farklı olarak, işverene bağlı biçimde gerçekteştiğinden bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini konusu iş görmeye dayanan diğer sözleşme türlerinden ayırmaya yarayan temel unsurdur.<sup>13</sup> İşçi; işin yapılması esnasında işverenin talimatıyla bağlı olup, kendisinin işverence denetlenmesi gerekir.

İşçinin işverene karşı olan kişisel bağımlılığı, taraflar arasında eşişsizliğe dayanan bir konum oluşturduğundan işçi ile işveren arasında hiyerarşik bir yapı oluşmaktadır.<sup>14</sup> İş sözleşmesinin en önemli unsuru olan işçinin işverene

<sup>8</sup>Süzek, s. 244; Sümer, s. 38; Tunçomağ/Centel, s. 71; Akyiğit, iş, s.114; Narmanhoğlu, s. 173; Eyrenci/Taşkent/Ulucan,s. 54; Ercan Güven/ Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitapevi, 5. Bası, Eskişehir 2017, s. 63.

<sup>9</sup>Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 115;Korkmaz/Alp, s. 109.

<sup>10</sup>Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 116; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 51; Senyen-Kaplan, s. 53.

<sup>11</sup>Süzek, s. 232;Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 51; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 116; Korkmaz/Alp, s. 108;Senyen-Kaplan, s. 53.

<sup>12</sup>Süzek, s. 233, Arslan Ertürk Arzu, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul 2007, s. 82.

<sup>13</sup> Mollamahmutuğlu/Astarlı/Baysal, s. 352; Tunçomağ/Centel, s. 71; Sümer, s. 39; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 51; Senyen/Kaplan, s. 54; Korkmaz/Alp, s. 111; Akyiğit, iş, s. 112; Eyrenci/Taşkent/Ulucan,s. 61; Güven/Aydın, s. 57.

<sup>14</sup>Narmanhoğlu, s. 169; Korkmaz/Alp, s. 109; Eyrenci/Taşkent/Ulucan,s. 61.

bağımlılığının doğal sonucu olan sadakat ve talimatlara uyma borcu kişisel ilişkileri en üst düzeye çıkarmaktadır.<sup>15</sup>

İş görme borcunun işverene ait işyerinde ifa edilmesi<sup>16</sup>, bağımlılık unsurunun varlığını ortaya koymada yardımcı olmakta, ancak bağımlılık unsurunu asıl ortaya koyan iş görme borcunun, bir iş organizasyonu<sup>17</sup> içerisinde işverenin emir ve talimatlarına uygun bir şekilde ve onun denetimi altında yerine getirilmesidir.<sup>18</sup> Bu talimatlar işçinin faaliyetini, çalışma düzenini, çalışma zamanını ve yerini, işyerindeki davranışlarını şekillendiren talimatlardır.<sup>19</sup>

## B. İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Özellikleri

İş sözleşmesi niteliği itibariyle, belirli veya belirsiz bir süre içinde işçi ve işverene hak ve ödevler yükleyen, taraflar arasında kişisel ilişkiler kuran iş ilişkisinin niteliğine göre belirli kurallar içeren, karşılıklı sürekli bir borç ilişkisi ve şahsen ifa yükümlülüğü doğuran, bir özel hukuk sözleşmesidir<sup>20</sup>. Sözleşmenin meydana

<sup>15</sup>Günay, İş, s. 86.

<sup>16</sup> Bkz. Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 358: "...bağımlılık ilişkisinin mutlak karakteristiklerinden biri olarak işin işverene ait bir işyerinde ifası her zaman doğru bir kriter oluşturmaz; özellikle iş, mahiyet itibariyle işyeri dışında ifası mümkün bir iş ise bu kriter yanıltıcı da olabilir. Evde, büroda çalışma, tele çalışma gibi atipik çalışmalarda ise, çalışmanın, işçilik oluşturmadığı yanıltıcı sonucuna götürebilir."

<sup>17</sup>Bkz. Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 359: "Belirli bir teknik bağımsızlığa sahip olsa bile ilgilinin bir işverene ait iş veya işletme ile faaliyeti itibariyle bütünleşmiş olması halinde hukuki bağımlılık ilişkisinin varlığı kabul edilmelidir. Burada modern Fransız içtihadının geliştirdiği bir kavram olarak işin, bir başkasına ait bir hizmet organizasyonu veya işletme çerçevesinde yapılması; ilgilinin, bu hizmet organizasyonu veya işletme ile bütünleşmesi (Integration de l'interresse dans la structure d'un service ou d'une entreprise) dikkate alınmaktadır. Bu durumda ilgilinin yaptığı iş, işveren tarafından örgütlenmiş faaliyetlerden birine tekabül ediyorsa; yani işveren tarafından planlanmış, programlanmış faaliyetler bütünü içinde yer alıyorsa ilgili, belirli bir serbestiye sahip bulursa dahi hukuken bağımlı konumundadır ve dolayısıyla işçilik söze konudur".

<sup>18</sup> Süzek, s. 234, Sümer, s. 38; Tunçomağ/Centel, s. 71; Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s. 117; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 51; Senyen-Kaplan, s. 54; Korkmaz/Alp, s. 109; Akyigit, iş, s. 112.

<sup>19</sup>Korkmaz/Alp, s. 109.

<sup>20</sup>Süzek, s.239; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 53; Senyen-Kaplan, s, 55; Korkmaz/Alp, s. 111; Günay, s. 85,

gelmesi için hukuki ehliyete sahip olan tarafların karşılıklı irade beyanlarının uyuşması yeterlidir.<sup>21</sup>

İş sözleşmesinin özelliklerini başlıklar halinde aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

### **1. Özel Hukuk Sözleşmesi Olması**

İş sözleşmesi işçi tarafı daima bir gerçek kişi, işveren tarafı ise, gerçek ve tüzel kişi olabilen bir özel hukuk sözleşmesidir.<sup>22</sup> Aynı zamanda iş sözleşmesi, hukukî ehliyete ve eşit haklara sahip olan iki taraf iradelerinin birleşmesinden meydana gelen bir özel hukuk sözleşmesidir.<sup>23</sup> Öyle ki devletin veya kamu İktisadî teşebbüslerin işveren olması, yani özel hukuk alanına giren iş sözleşmesinin tarafı olmaları mümkündür.<sup>24</sup>

### **2. Sürekli Borç İlişkisi Doğuran Sözleşme Olması**

Sürekli borç ilişkilerinde alacaklının edime olan menfaatinin gerçekleşmesi zaman içinde tekrarlanarak devam ederken, ani edimli borç ilişkilerinde ise edimin yerine getirilmesi ile borcun sona ermesi aynı zamanda olduğundan alacaklının edime olan menfaati gerçekleşmiş demektir.<sup>25</sup> Ani edimli borç ilişkilerinden ayrı olarak iş sözleşmelerinde, edim borcu bir defada yani ani olarak değil, zaman süresi içerisinde yerine getirilecektir ve ilişki ifa ile sona ermeyeceğinden tarafların karşılıklı edimleri devamlı olacaktır.<sup>26</sup> Bir satış sözleşmesinde malın teslimi borcu, bunun belirli bir anda yapılmasıyla sona ermesine rağmen, iş sözleşmesinde işin

---

<sup>21</sup>Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 74;

<sup>22</sup>Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 74; Senyen-Kaplan, s. 55; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 122.

<sup>23</sup>Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 122; Güven/Aydın, s. 59.

<sup>24</sup>Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 122-123.

<sup>25</sup>Süzek, s. 240.

<sup>26</sup>Senyen-Kaplan, s. 55; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 64.

yapılması az çok devamlı bir süre içinde olmaktadır.<sup>27</sup> İş sözleşmelerinde edimin ifası devamlılık gösterdiği için iş sözleşmesi, devamlı bir sözleşmedir.<sup>28</sup>

Sürenin belirli ya da belirsiz, sürekli ya da süreksiz olması işin devamlılığını ortadan kaldırmaz<sup>29</sup>; işverenin ve işçinin edimleri iş sözleşmesinin niteliği gereği devamlılık gösterir, ayrıca sözleşmenin kurulmasında ve sonlandırılmasında uygulanacak esasların belirlenmesinde kullanılan ölçüt süredir.<sup>30</sup>

Sürekli borç ilişkisi doğuran iş sözleşmelerinde işçinin iş görme borcu, işverenin ücret ödeme borcu ve tarafların iş sözleşmesinden doğan diğer borçları da devamlılık gösterir.<sup>31</sup> İşin ifası veya ücretin ödenmesi ile iş ilişkisi sona ermez.

### **3. Karşılıklı Borç Yükleme**

İş sözleşmesi, işçiye ve işverene özellikle iş görme ve ücret olmak üzere karşılıklı bazı borçlar yüklemektedir.<sup>32</sup> Taraflardan her biri diğer tarafın edimine karşı borç yüklenmekte olup, bu niteliği itibariyle iş sözleşmesi satış, kira, eser sözleşmeleri gibi karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir.<sup>33</sup> Fakat diğer sözleşmelerden ayrı olarak ve daha çok sosyal düşünceler nedeniyle, bazı durumlarda iş sözleşmesinin bu özelliğinden uzaklaşıldığı görülmektedir. Örneğin; bazı durumlarda işçiye çalışmadığı halde ücret ödenmesi öngörülmüştür.<sup>34</sup>

### **4. Kişisel İlişki Kurması**

Her ne kadar ücret unsuru nedeniyle bir mal varlığı kısmı olsa da iş sözleşmesi, örneğin satış veya kira sözleşmesi gibi işçi ve işveren arasında mal ilişkisinin aksine

---

<sup>27</sup>Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 123; Eyrenci/Taşkent/Ulucan,s. 64; Korkmaz/Alp, s. 111.

<sup>28</sup>Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 53; Sümer, s. 39;Senyen-Kaplan, s, 55.

<sup>29</sup>Sümer, s. 40.

<sup>30</sup>Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 123;Süzek, s. 241;

<sup>31</sup>Süzek, s. 240.

<sup>32</sup>Senyen-Kaplan, s, 56; Eyrenci/Taşkent/Ulucan,s. 63.

<sup>33</sup>Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 123.

<sup>34</sup>Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 123.

işçinin kişiliğini ön plana çıkarmakta ve işçi ile işveren arasında kişisel ilişkiler kurmaktadır.<sup>35</sup>

İş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme ve ücret ödeme borçlarına ek olarak işçiyi gözetme, sadakat ve eşit işlem yapma gibi borçlar da kabul edilmekte olup bu durum iş sözleşmesinin tarafları arasında kişisel ilişki kurmasının sonucudur.<sup>36</sup>

## **C. İş Sözleşmesinin Kurulması**

### **1. Genel Olarak**

İş sözleşmesinin esasları, İşK.'nin 8'inci vd. maddelerinde ve TBK.'nin 393'üncü vd. maddelerinde düzenlenmiş olmakla sözleşmenin kurulmasında ve uygulanmasında Türk Medeni Kanununun ilgili hükümlerinden yararlanılmaktadır.<sup>37</sup>

Tarafların birbirlerine uygun irade beyanlarını açıklamaları ve sözleşme yapmaya ehil olmaları bir sözleşmenin kurulabilmesi için aranmaktadır.<sup>38</sup> İş sözleşmesi, sözleşme yapma ehliyetine sahip gerçek veya tüzel kişi olabilen işveren ve yalnız gerçek kişi olabilen işçinin karşılıklı ve birbirlerine uygun şekilde irade beyanlarını açıklamaları ile meydana gelir.<sup>39</sup> İşçi ve işveren, birbirlerini kural olarak özgürce seçme ve iş sözleşmesi kurulmadan önce birbirleriyle yapacakları sözleşme için görüş alış-verişinde bulunma hakkını haizdirler.<sup>40</sup>

### **2. Taraf Ehliyeti**

#### **a) Ehliyet Kavramı**

Genel olarak ehliyet, kişinin, haklara sahip olma ve hakları kullanma yeteneğini, herhangi bir hakka sahip olma yeteneği, yararlanma ehliyetini, sahip olunan hakların herhangi bir izin gereksizinsin şahsen hak sahibi tarafından

<sup>35</sup>Süzek, s. 2240; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 63.

<sup>36</sup>Sümer, s. 39; Süzek, s. 240; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 63-64.

<sup>37</sup>Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 74; Korkmaz/Alp, s. 130; Senyen-Kaplan, s. 87.

<sup>38</sup>Süzek, s. 309; Korkmaz/Alp, s. 131.

<sup>39</sup>Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 485; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 74; Senyen-Kaplan, s. 86; Akyiğit, iş, s. 115; Narmanlıoğlu, s. 182.

<sup>40</sup>Korkmaz/Alp, s. 130.

kullanılabilmesi yeteneği, fiil ehliyetini ifade eder.<sup>41</sup> TMK'ya göre fiil ehliyetinin varlığından söz edebilmek için tarafın temyiz kudretini haiz olması, ergin olması, kısıtlılık altına alınmamış olması gerekmektedir.<sup>42</sup>

Fiil ehliyetine sahip gerçek kişilerin kendi aralarında kural olarak hukuken geçerli bir iş sözleşmesi yapmaları mümkündür. Burada tam ehliyetli; yani ayırt etme gücüne sahip, ergin ve kısıtlı bulunmayanlar, diğer hukuki işlemler de olduğu gibi, geçerli bir iş sözleşmesi yapabilirler.<sup>43</sup> Ayırt etme gücüne sahip olmakla birlikte ergin olmayanlar ve kısıtlanmış kişiler yasal temsilcilerinin izni ile iş sözleşmesi yapabilirler ya da iş sözleşmesini yasal temsilcinin kendisi işçi adına yapabilirler.<sup>44</sup> TMK'ya göre yasal temsilci rızasını sonradan verirse de sözleşme geçerli olur.<sup>45</sup> Yasal temsilcileri tarafından meslek veya sanatla uğraşmasına veya aile dışında yaşamlarına izin verilen 18 yaşından küçükler yeniden izin almaksızın iş sözleşmesi yapabilirler.<sup>46</sup>

Ayırt etme gücüne sahip olmayan kişilerin yaptığı iş sözleşmesiyle yasal temsilcisinin onayını almayan küçük veya kısıtlıların yaptığı iş sözleşmesi geçerli kabul edilmeyecektir.<sup>47</sup> İş hukukunda geçersizlik geleceğe etkili olarak hüküm ve sonuç doğurmaktadır.<sup>48</sup>

İşçi ayırt etme gücüne sahip değilse yasal temsilcisi onun adına geçerli bir iş sözleşmesi kuramazken, işveren ayırt etme gücüne sahip değil ise yasal temsilcisi

---

<sup>41</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 486.

<sup>42</sup> TMK'nın 14'üncü maddesine göre: "Ayırt etme gücü bulunmayanların, küçüklerin ve kısıtlıların fiil ehliyeti yoktur."

<sup>43</sup> Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 36; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 487; Süzek, s. 309; Tunçomağ/Centel, s. 81; Narmanlıoğlu, s. 182.

<sup>44</sup> Aktay/Arıcı/Seneyen-Kaplan, s. 74; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 487; Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 36; Akyiğit, iş, s. 122; Sümer, s. 49.

<sup>45</sup> Narmanlıoğlu, s. 183.

<sup>46</sup> Aktay/Arıcı/Seneyen-Kaplan, s. 74; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 487; Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 36; Akyiğit, iş, s. 122; Tunçomağ/Centel, s. 82.

<sup>47</sup> Akyiğit, iş, s. 123; Korkmaz/Alp, s. 131; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 169; Narmanlıoğlu, s. 183; Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 36.

<sup>48</sup> Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 36; Narmanlıoğlu, s. 183; Candan Albayrak Zincirlioğlu, İş Sözleşmesinin Geçersizliği, TAAD, Y. 5, S. 19, S. 735.



onun adına iş sözleşmesi kurabilecektir.<sup>49</sup> Bunun nedeni, işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan edimini şahsen yerine getirmek zorunda olmasıdır.

Daha önce de değindiğimiz gibi, sözleşmenin tarafı olan işçi yalnız gerçek kişi olabilirken, işveren gerçek kişi, tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan topluluklar olabilir.<sup>50</sup> Tüzel kişiler fiil ehliyetini, gerçek kişilerden farklı olarak kanuna ve kuruluş belgelerine göre gerekli organlara sahip olduklarında kazanırlar. (TMK. md. 49) Yine tüzel kişiler fiil ehliyetini bu organları aracılığıyla kullanırlar. (TMK. md. 50) İşverenin tüzel kişi olduğu durumlarda iş sözleşmesini fiil ehliyetini kullanmakla yetkili organı yapar.(TMK. md.50/f.2)

İşveren vekili sözleşme yapma yetkisi kendisine verilmiş ise iş sözleşmesi yapabilirken, yetkisiz olduğu durumlarda yaptığı iş sözleşmesi ise TBK.’nın 46’ncı maddesi uyarınca işverenin icazeti ile geçerli hale gelir.<sup>51</sup>

Eşlerden her biri, meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda değildir. Ancak, meslek ve iş seçiminde ve bunların yürütülmesinde evlilik birliğinin huzur ve yararı göz önünde tutulur. (TMK md. 192).

## **b) Sınırları**

### **(1) Yaş Küçüklüğü**

Yasa, küçük yaştaki işçilerin öğrenim durumlarını, sağlığını ve ahlâkını korumak için bazı hükümler düzenlemiştir.<sup>52</sup> İşK’nun 71’inci maddesinde 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaklanmış olup “14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde” çalıştırılabilecekleri düzenlenmiş ve maddenin devamında

<sup>49</sup>Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 488; Sümer, s. 49; Korkmaz/Alp, s. 131; Akyiğit, iş, s.123.

<sup>50</sup>Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 122-123; Narmanhoğlu, s. 182; Korkmaz/Alp, s. 131; Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 36; Eyrenci/Taşkent/Ulucan,s. 103.

<sup>51</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 487;Süzek, s. 318; Korkmaz/Alp, s. 131; Eyrenci/Taşkent/Ulucan,s. 103.

<sup>52</sup>Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 169.

*“14 yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla” çalıştırılabilecekleri hükme bağlanmıştır.*

Ayrıca aynı madde devamı fıkralar *“Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez. On sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile on beş yaşını tamamlamış, ancak on sekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler, on altı yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit işlerde çalıştırılabilecekleri ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.(1)(2) (Değişik dördüncü fıkra: 4/4/2015-6645/38 md.) Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz. Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir. Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda dördüncü fıkrada öngörülen süreleri aşamaz. (3) (Ek fıkra: 4/4/2015-6645/38 md.) Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinin kapsamı, bu faaliyetlerde çalışacak çocuklara çalışma izni verilmesi, yaş grupları ve faaliyet türlerine göre çalışma ve dinlenme süreleri ile çalışma ortamı ve şartları, ücretin ödenmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ile Radyo ve*

*Televizyon Üst Kurulunun görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.” şeklinde düzenlenmiştir.*

İşK.’nun 72’nci maddesine göre “*maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmayanların*” çalıştırılması yasaktır.

### **(2) Cinsiyet**

İşK.’nun 72’nci maddesine göre “*maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde her yaştaki kadınların*” çalıştırılması yasaktır.

18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte düzenlenmiştir.

### **(3) Sağlık durumu**

İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun 15. maddesinin ikinci fıkrasına göre; “*Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını gösteren sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz ve bu hususta gerekli rapor sunulmadan sözleşme geçerli olmaz.*”<sup>53</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kapsamında alınması gereken sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alanları ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır. Ondan az çalışmanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise sağlık raporu kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir.<sup>54</sup>

### **(4) Yabancılık**

Yabancıların iş sözleşmesi yapma ehliyetleri, ülkemizde ulusal emek piyasasının korunması düşüncesiyle, Cumhuriyetimizin ilk dönemlerinde önemli ölçüde sınırlandırılmış ve gerekli yasal düzenlemeler yapılmıştır.<sup>55</sup> Daha sonraki süreçte

---

<sup>53</sup>Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 38.

<sup>54</sup>Korkmaz/Alp, s. 133.

<sup>55</sup>Tunçomağ/Centel, s. 82.

bu sınırlamalar önemli ölçüde kaldırılmıştır. Mevcut durumda sadece bazı koşullarla yabancılara verilecek çalışma izinleri sınırlandırmakta ve fakat yine de bazı özel yasalarda belli bir meslek veya sanatın yabancılarca yapılmasını yasaklanmaktadır.<sup>56</sup>

Yabancıların ülkemizde iş sözleşmesi yapabilmesi için gerekli çalışma izinlerinin şartları ve kapsamı 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Yabancı uyrukluların Türkiye’de yabancılara yasaklanmış bir işte çalıştırılması durumunda, yapılmış iş sözleşmesi hükümsüz olduğundan yasağa rağmen çalışan ve çalıştırılan yabancı, işçi sayılamaz ve işçilik haklarına dayanamaz.<sup>57</sup> Çalışma izin belgesi bulunmayan veya bundan muaf tutulmayan yabancıların, iş sözleşmesi ehliyetine sahip olmadıkları ve kurulan iş sözleşmesinin ise baştan itibaren geçersiz olacağı kabul edilmektedir.<sup>58</sup>

Çalışma izni bulunmayan yabancı işçi çalıştıran işveren hakkında, idari para cezası uygulanır.<sup>59</sup>

### 3. İş Sözleşmesinin Kurulması Şekli

İşK.’nin 8’inci maddesinde kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça iş sözleşmesinin özel bir şekle tabi olmayacağı kabul edilmiştir. Aynı şekilde bu husus TBK’nın 12’nci maddesinde de “*Sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir*” şeklinde düzenlenmiştir. İşK.’nin 8’inci maddesi devamı hükümlerinde bazı iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması zorunluluğunu öngörmüştür. Buna göre, “*süresi bir yıl ve daha fazla olan iş*

---

<sup>56</sup>Akyiğit, iş, s. 124.

<sup>57</sup>Tunçomağ/Centel, s. 84; Narmanlıoğlu, s. 189.

<sup>58</sup>; Korkmaz/Alp, s. 133; Narmanlıoğlu, s. 189; Bkz. benzer bir görüş Tunçomağ/Centel, s. 84: “yasağa rağmen çalıştırılan yabancı işçi sayılmaz, işçilik haklarına dayanamaz; ancak haksız fiil veya sebepsiz zenginleşme kurallarının yardımıyla bazı talepler ileri sürebilir.” Bkz. benzer bir görüş Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 38: “Çalıştırılması yasaklanmış bir yabancı ile yapılan iş sözleşmesi, sözleşme diğer hükümsüz iş sözleşmelerinden farklı olarak, hükümsüzlüğün tespiti anından itibaren değil, baştan itibaren hükümsüz olur”.

<sup>59</sup>Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 38; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 500; Korkmaz/Alp, s. 133; Narmanlıoğlu, s. 189; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 107.

sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.” (İşK. md. 8/2) Yine çağrı üzerine çalışma sözleşmelerinin de yazılı olarak yapılması öngörülmüştür. (İşK. md. 14/1)Özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öreticiler ile kurucu ya da kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmelerinin, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirlenen esaslara göre yazılı olarak yapılması zorunludur. (Özel Öğretim Kurumları Kanunu m. 9)

İşK’nun 8/3’üncü maddesine göre, “yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda işveren işçiye genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belgeyi en geç iki ay içinde vermek zorundadır. Ancak süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu belgenin verilmesine gerek yoktur. İş sözleşmesinin iki aylık süre dolmadan sona ermesi durumunda bu belgenin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi gerekmektedir.”

Yasaların iş sözleşmesinin yazılı yapılmasını öngördüğü durumlarda şekil koşuluna uyulmamasının hukuki sonucu doktrinde tartışmalıdır. Bizimde katıldığımız görüşe göre; kanunun yazılı şekli öngördüğü durumlarda bu emredici düzenlemeyi görmezden gelip bu şeklin ispata ilişkin olduğunu ileri sürmek mümkün değildir.<sup>60</sup> Bu nedenle yasada öngörülmüş olan "yazılı şekil" şartına uyulmadan yapılan iş sözleşmesi geçersiz olacaktır.<sup>61</sup> (TBK m. 12/f.2) TBK’nın 394/f.3’üncü

<sup>60</sup>Narmanlıoğlu, s. 192.

<sup>61</sup> Süzek, s. 311; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 75; Tunçomağ/Centel, s.85; Bkz. aynı doğrultuda Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 534-535: “Bizce yazılı şekli, hukuki niteliği bakımından geçerlilik şartı olarak kabul eden görüş, pozitif hukuk yönünden doğru olan görüştür; TBK. md.12/f.2’deki genel kural dikkate alındığında hukuken başkaca bir sonuca varmak hatalı olacaktır. Zira yazılı şekli emreden İş Kanunu kurallarının mahiyeti, genel kuraldan ayrı bir nitelermeye imkân vermeyecek kadar açıktır. Kanun, iş sözleşmesinin yazılı yapılmasını emrederken, hukuki işlemin kuruluşunda uyulması gereken şekilden bahsetmektedir. Diğer bir anlatımla, yazılı şekli emreden kural, bir usul hukuku kuralı değil, bir maddi hukuk kuralıdır. Bu kurala rağmen yapılan iş sözleşmesi vardır; ancak geçersizdir. Bu sonucun, İş Hukukunun sosyal gayesi olan işçinin korunması ilkesiyle bağdaşmayacağı söylenebilir. Ama yukarıda da kısaca belirttiğimiz üzere geçersizlik yaptırımı, İş Hukukunda, klasik esaslardan farklı bir uygulamaya tabi tutularak bu sakınca giderilebilmektedir. Ayrıca, kanun koyucunun bir kısım sözleşmeler söze konu olduğunda şekil serbestisinden

maddesi geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesinin, geçersizliğinin tespit edildiği ana kadar geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğuracağını hükme bağlamıştır.

Yazılı şekil, basit/adi yazılı şekil olarak kabul edildiğinden herhangi bir madde (kağıt, taş vs. gibi) üzerine yazılmış ve sözleşme taraflarınca imzalanmış olması gerekli ve yeterlidir.<sup>62</sup>

## D. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

### 1. Genel olarak

Sürekli borç ilişkilerinde ilişkinin sonlanma zamanı taraflardan biri veya her ikisinin bağımlı durumları nedeniyle önceden kesin olarak belirlenemediği gibi, bazen sözleşmeden doğan borçların ifası sırasında meydana gelen değişiklikler taraflar üzerinde etkisini göstererek aralarındaki mevcut bağımlılık ilişkisinin devamını engeller.<sup>63</sup> Bu değişiklikler iş ilişkisinin sona ermesini kaçınılmaz kılabilir ve iş sözleşmesinin sona ermesi kurumu devreye girebilir. Sürekli borç ilişkisi doğuran iş sözleşmelerinin sürekliliğinden sözleşmelerin sonsuza kadar devam edecekleri sonucuna ulaşılmaz.<sup>64</sup> Taraflara belirli şartların varlığı halinde

---

ayrılmasının nedeni de herhalde işçiyi korumaktır. Esasen bu nedenle yazılı şekil, geçerlik şartı olmaktadır. Şekil ile güdülen amaç, bir tarafın korunması ise şekil geçerlik şartı olarak nitelenir. Şu halde 4857 sayılı İş Kanununda sözleşmenin yazılı yapılmasını emreden kurallar (md.8/f.2, md.16/f.2) bakımından yazılı şekil bir geçerlik şartıdır; TBK. md.12/f.2 hükmü karşısında başkaca bir değerlendirme hatalı olur.”Aksi görüş için bkz.Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 39; “...kanımızca bu şekil, “sıhhat (geçerlilik) şekli” değil “ispat şekli”dir. Gerçekten de, uygulamada sözleşmeyi yazılı yapıp yapmamak işçinin elinde olan bir husus değildir. İşçinin işvereni yazılı sözleşme yapmaya zorlaması çoğu zaman mümkün olmadığından, sözleşmenin şekle aykırılığı sebebiyle hükümsüz sayılması, ileriye yönelik olarak etki doğursa bile, doğru görülemez. Aksine bir düşünce, işverenin davranışı sebebiyle işçinin mağdur edilmesi sonucunu doğuracaktır.” Başka bir aksi görüş için bkz. Akyiğit, iş, s. 126; “...yazılı şeklin geçerlilik şekli olup olmadığı tartışmalıdır. Kişisel düşüncemize göre, özel okul öğretmen ve yöneticilerine yönelik olan dışındakiler geçerlilik şekli değildir, yani sözleşme yazılı biçimde yapılmasa da (ispatlanmak koşuluyla) geçerlidir. TİS ile getirilen şeklin de geçerlilik şekli olmadığı kanısındayız.”.

<sup>62</sup>Akyiğit, iş, s. 126; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 535; Narmanhoğlu, s. 192.

<sup>63</sup>Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 170.

<sup>64</sup>Akyiğit, iş, s. 195; Günay İş, 181; Bozkurt/Gümrükçüoğlu, s. 281.

sonlandırma hakkı tanınmıştır. İş sözleşmesi, tarafların anlaşması, belirli sürenin dolması, ölüm ve fesihle sona erer.<sup>65</sup>

Fesih bu sona erme nedenlerinden en önemlisi olup, onun bir türü olan süreli fesih sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusudur.<sup>66</sup> Belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi doğası gereği belirli sürenin dolması ile gerçekleşir. Buna karşılık, tarafların anlaşması, ölüm ve haklı nedenle fesih, türü ne olursa olsun bütün iş sözleşmeleri için geçerli nedenlerdir.<sup>67</sup>

## 2. Tarafların Anlaşması

Belirli veya belirsiz süreli yapılmış olmasına bakılmaksızın iş sözleşmesi tarafların anlaşmasıyla sona erdirilebilir.<sup>68</sup> Taraflar iş ilişkisinin hemen veya belli bir süre sonra sona ermesine karar verebilirler.<sup>69</sup> İş sözleşmesini ortadan kaldıran sözleşme açık veya örtülü olarak yapılabilir.<sup>70</sup> Kamuda işçi olarak çalışan kişinin memur kadrosuna geçirilmesi ve işçinin memur olarak çalışmaya devam etmesi durumunda iş sözleşmesini ortadan kaldıran sözleşmenin örtülü olarak yapıldığı kabul edilir.<sup>71</sup> İşçi statüsünden memur statüsüne geçirilme işlemi her ne kadar işçinin

<sup>65</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 784; Akyiğit, iş, s. 195; Burcu Savaş, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul 2012, s. 22.

<sup>66</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 784.

<sup>67</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 784; Bozkurt/Gümrükçüoğlu, s. 282.

<sup>68</sup> Süzek, s. 511; Şakar, Sosyal Güvenlik, s.83; Narmanhoğlu, s. 336; Muhittin Astarlı, İş Hukukunda İkale, Ankara 2013 s. 6; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 180; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 784.

<sup>69</sup> Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 172; Sümer, s. 87; Akyiğit, iş, s. 199; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 295; Senyen-Kaplan, s, 190-191; Bozkurt/Gümrükçüoğlu, s. 282; Korkmaz/Alp, s. 184; Astarlı, s. 51.

<sup>70</sup> Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 172; Sümer, s. 87; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 295; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 786; Senyen-Kaplan, s, 191; Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 83; Korkmaz/Alp, s. 185; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 181; Narmanhoğlu, s. 336; Bozkurt/Gümrükçüoğlu, s. 288.

<sup>71</sup> Sümer, s. 87, Şakar, Sosyal Güvenlik, s.83; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 296; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 786; Korkmaz/Alp, s. 185; Aksi görüş bkz; Akyiğit, iş, s. 199 : “Şüphesiz sözleşmenin anlaşmayla sona erdirimi, işçi ve işverenin ortak iradelerinin bu yönde olmasıyla mümkündür. Yoksa işçiye fikri dahi sorulmadan ilgili idari makamın (işverenin) tek yanlı tasarrufuyla onun bir çırpıda işçilik dışı bir konuma (örneğin memur statüsüne) geçirilmesini, kanımca sözleşmenin sona erdirilmesine yönelik örtülü bir anlaşma saymak dahi mümkün değildir”;

lehine de olsa işçinin en azından “itiraz etmeme” şeklinde bir duruş sergilemesi gerekmektedir. Ancak örtülü iradenin varlığı kabul edilirken tarafların sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik iradeye sahip olması, bu sözleşme ile tarafların hiçbir şüpheye yer vermeyecek şekilde iş ilişkisinden kurtulmak istediklerinin ortaya konulması gerekmektedir.<sup>72</sup>

İş sözleşmesinin tarafların anlaşması ile sona ermesi halinde işçi, ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanamaz ve iş güvencesi<sup>73</sup> hükümlerinden yararlanmak suretiyle işine geri dönemez.<sup>74</sup> Ancak bu durum işverenin lehine olup, bazı durumlarda işverenler tarafından asıl niyet olan feshin gizlenmesi amacına hizmet edebilir. Burada yapılması gereken, işçinin özgür iradesine dayanan gerçek ikale ile işçinin fesihden doğan hakları ve iş güvencesi hükümlerini saf dışı bırakma amacı güden ve aslında işverenin feshini gizlemeye yarayan görünürdeki ikaleyi ayırt etmektir.<sup>75</sup> Yargıtay’a göre, ikalenin geçerliliği konusunda tereddüt halinde işçi lehine değerlendirme yapılması gerekir.<sup>76</sup> İ kale sözleşmesinde tazminat kararlaştırılabilir.

İş sözleşmesinin belirli süresinde indirim yahut artırım veya belirli sürelinin belirsiz süreliye, belirsiz sürelinin belirli süreliye dönüşümünü düzenleyen bir anlaşmanın, ikale olduğu söylenemez.<sup>77</sup>

İ kale sözleşmesinin, geçerlilik koşullarının bulunmaması nedeniyle geçersizliği halinde iş sözleşmesinin devam ettiğinin değil, sözleşmenin işveren tarafından sona erdirildiğinin kabul edilmesi uygun olacaktır.<sup>78</sup>

---

<sup>72</sup>Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 296.

<sup>73</sup> Tankut Centel, İş Güvencesi, İstanbul 2012, s. 10-11; “iş güvencesi, işçinin kurallara uygun çalıştığı sürece, işini yitirmemesi ve işverenin keyfi biçimde iş sözleşmesini sona erdirmesi karşısında, esas olarak yasa tarafından korunmasıdır.”

<sup>74</sup> Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 172; Sümer, s. 87; Senyen-Kaplan, s. 191; Astarlı, s. 299-300; Korkmaz/Alp, s. 184; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 181.

<sup>75</sup> Süzek, s. 512; Narmanhoğlu, s. 338.

<sup>76</sup> Süzek, s.512; Narmanhoğlu, s. 338; Yarg. 9. HD, 01.04.2013, E. 1503, K.10619: Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 181.

<sup>77</sup> Akyiğit, iş, s. 199; Astarlı, s. 312-315, Korkmaz/Alp, s. 185; Bozkurt/Gümrükçüoğlu, s. 282.

<sup>78</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 789; Astarlı, s. 279.



### 3. Belirli Sürenin Sona Ermesi

Esasen çalışma hayatında olağan şeyin, iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması olduğundan iş sözleşmesini belirli süreye bağlamak, ya açıkça bir yasa hükmü belirli süreyi emrediyorsa ya da belirli süreye bağlamayı haklı kılan objektif bir neden varsa mümkün ve geçerlidir.<sup>79</sup>

TBK'nın 430'uncu maddesine göre; belirli süreli iş sözleşmeleri fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erecektir. Bu hususun aksi kararlaştırılabilir. Bu süre gün, hafta, ay, yıl veya belli bir tarih olabilir.<sup>80</sup> İşin devam süresi, işin amacından anlaşılabilceği gibi belli bir olayın gerçekleşmesi, bir işin tamamlanması, hatta gerçekleşmesi belli olmayan bir olayın sonucuna da bağlanabilir.<sup>81</sup> Öngörülen işin tamamlanması ya da olayın gerçekleşmesi ile iş sözleşmesi sona erer. Örneğin narenciye bahçesinin budanması için yapılan iş sözleşmesi budama işlemi tamamlandıktan sonra sona erecektir.

Maddenin devamında; belirli süreli iş sözleşmesinin, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülmesi durumunda, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşeceği düzenlenmiştir. Yine aynı maddede üst üste (zincirleme<sup>82</sup>) belirli süreli iş sözleşmesi kurulabileceği öngörülmüş ancak bu husus esaslı bir sebebin varlığı şartına bağlanmıştır.<sup>83</sup> Bu şartın amacı işverenlerin, işyerinde çalıştırdıkları işçilerin belirli süreli iş sözleşmelerini zincirleme sözleşme mahiyetinde yaparak kıdem tazminatı ödememe gibi bir yola başvurmalarının önüne geçilmesidir.<sup>84</sup> Esaslı nedene dayanan

<sup>79</sup> **Akyiğit**, iş, s. 197; **Süzek**, s.532; **Şakar**, Sosyal Güvenlik, s. 84; **Korkmaz/Alp**, s. 185; **Tunçomağ/Centel**, s.184.

<sup>80</sup> **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 171.

<sup>81</sup> **Sümer**, s. 87; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 171.

<sup>82</sup> **Tanım için Bkz.Şakar**, Sosyal Güvenlik, s.84. İş sözleşmesi kendiliğinden sona erdikten sonra işçiyle yeniden süresi belirli iş sözleşmesi yapılıyorsa veya çalışma ilişkisi devam ettirilip sözleşme yenilenerek iş ilişkisine devam ediliyorsa, bu sözleşmelere "zincirleme iş sözleşmeleri" denilmektedir.

<sup>83</sup> **Bozkurt/Gümrükçüoğlu**, s. 300; **Tunçomağ/Centel**, s.195; Aynı husus İşK'nun 11'inci maddesinde "belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir" şeklinde düzenlenmiştir.

<sup>84</sup> **Mehmet Zülfi Camkurt**, Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi ve Sonuçları, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.21, S. 4, Mayıs 2008, s. 70.

zincirleme iş sözleşmelerinin dışındaki belirli süreli iş sözleşmeleri, işçiyi feshi ihbarın koruyucu hükümlerinden yoksun kılar.<sup>85</sup> İş sözleşmesinin süresinin bitimiyle iş sözleşmesi son bulunca; iş sözleşmesinin feshine bağlanan hukuksal sonuçlar (ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı ile iş güvencesi) gündeme gelmez.<sup>86</sup>

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar. Örneğin iki yıl içerisinde bitirilmesi taahhüt edilen köprü yapımı ihalesinde çalışacak işçilerle ihaleyi alan işveren arasındaki iş ilişkisinde esaslı neden var kabul edilir. Yine izne çıkan ya da doğum iznine ayrılan işçinin yerine çalıştırılan işçi ile yapılan iş ilişkisinde esaslı neden var sayılır.

Özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öreticiler ile kurucu ya da kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmelerinin, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirlenen esaslara göre yazılı olarak yapılması zorunludur.(Özel Öğretim Kurumları Kanunu m. 9) Aynı şekilde anonim şirket müdürleriyle belirli süreli (3 yıl) sözleşme yapılması zorunluluğu vardır.(TTK 314-344) Kanundaki bu düzenleme nedeniyle eğitim personeliyle yapılan sözleşmeler zincirleme belirli süreli yapılabilir ve bu sözleşmeler belirsiz süreli iş sözleşmelerine dönüşmezler.<sup>87</sup>

TBK'nın 430'uncu maddesine göre; iş sözleşmesi on yıldan uzun süreli yapılmış ise on yılın dolması ile birlikte taraflar iş sözleşmesini feshedebilirler. Ancak fesih hakkı on yılın bitmesinden itibaren gelen ilk ayın aybaşından başlayarak altı ay içerisinde kullanılır.

Maddenin son fıkrasında; iş sözleşmenin fesih bildiriyle sona erebileceğinin taraflarca kararlaştırılabileceği öngörülmüş ve bu şartın kararlaştırıldığı durumlarda tarafların fesih bildiriminde bulunmamasının iş sözleşmesini belirsiz süreli sözleşmeye dönüştüreceği düzenlenmiştir.

---

<sup>85</sup> **Tunçomağ/Centel**, s.196.

<sup>86</sup> **Akyiğit**, iş, s. 198; **Korkmaz/Alp**, s. 186.

<sup>87</sup> **Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu**, T. 23.02.2018, E. 2017/1, K. 2018/2: "5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9'uncu maddesinde belirtilen sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu sonucuna varılmıştır." (www.lexpera.com.tr)

#### 4. Ölüm

İş sözleşmesi, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer.(TBK md. 440) İş sözleşmesi kişisel ilişki tesis eden bir sözleşme olduğundan işçinin iş görme borcu şahsen ifa etmesi gereken bir borçtur ve bu borç mirasçılara geçmez.<sup>88</sup> Öyle ki bu husus sözleşmeyle kararlaştırılsa bile mümkün değildir.<sup>89</sup> Fakat bunun yanında hizmet sözleşmesine ilişkin TBK madde 395'te işçinin yüklediği işi bizzat yapmakla yükümlü olduğu belirtilmekle birlikte tarafların bunun aksine bir düzenleme yapabileceği yada halin gereğinden işçinin yüklediği işi bizzat yapmakla yükümlü olmadığını anlaşılabileceği kabul edilmiştir.<sup>90</sup>

İşçinin ölümü ile işçinin kanundan ve sözleşmelerden doğan tüm hakları mirasçılara geçer.<sup>91</sup> Ayrıca işveren, işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ödeme yapmakla yükümlüdür.(TBK md. 440)

İşverenin ölümü halinde iş sözleşmesi genel olarak sona ermez. İş ilişkisi işçi ile işverenin mirasçıları arasında devam eder.<sup>92</sup> Ancak iş sözleşmesi işverenin kişiliği dikkate alınarak kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. (TBK md. 441/1) Örneğin işverenin ölümü halinde kendisine bakmakla görevli bakıcının sözleşmesi sona erer. Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir.(TBK md. 441/2) Bu tazminat, sözleşme feshedildiği halde işçiye ödenen tazminat kadar olmaz.<sup>93</sup>

---

<sup>88</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 790; Aktay/Arıcı/Seneyen-Kaplan, s. 171; Akyiğit, iş, s. 196; Korkmaz/Alp, s. 186; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 183; Narmanhoğlu, s. 334; Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 83.

<sup>89</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 790; Akyiğit, iş, s. 196.

<sup>90</sup> Mehmet Özgür AVCI, Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Şahsen İfa Borcu, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Hukuk Araştırmaları Dergisi, S.3, C.22, 2016, s. 304.

<sup>91</sup> Sümer, s. 88.

<sup>92</sup> Süzek, s.516; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 791; Sümer, s. 88; Narmanhoğlu, s. 335; Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 83; Korkmaz/Alp, s. 186; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 184; Bozkurt/Gümrükçüoğlu, s. 286.

<sup>93</sup> Aktay/Arıcı/Seneyen-Kaplan, s. 172; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 303.

Ölüm karinesi veya gaiplik kararıyla ölmüş sayılma hallerinde de gerçek bir ölümden olduğu gibi sözleşmenin sona erdiği kabul edilir.<sup>94</sup>

## 5. Fesih

### a) Genel Olarak

İş ilişkisinin sürekli borç ilişkisi niteliğinde oluşu, onun sürekli devam etmesini gerektirmeyeceğinden taraflar hukuken kendilerine tanınan yollara başvurarak iş ilişkisini sonlandırabileceklerdir.<sup>95</sup> İş sözleşmesinin tarafları karşılıklı anlaşarak iş ilişkisini sona erdirebilecekleri gibi belirli şartların varlığı ile tek taraflı olarak da iş ilişkisine son verebilirler.<sup>96</sup> Taraflardan birinin sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik irade beyanına fesih denir.<sup>97</sup> Diğer bir deyişle iş sözleşmesinin feshi, taraflardan birince açıklanan sözleşmeyi sona erdirme iradesiyle diğer tarafın kabulüne bağlı olmaksızın ileriye dönük olarak iş sözleşmesinin son bulmasıdır.<sup>98</sup> Fesih, bozucu yenilik doğuran bir haktır.<sup>99</sup>

İş sözleşmesinin feshinin değişik görünüm biçimleri mevcut olup bunlardan ilki "olağan fesih/önelli fesih/bildirimli fesih/feshi ihbar yoluyla fesih/süre bildirimli fesih/sürelili fesih" gibi adlarla anılmakta iken, ikincisi "derhal fesih/haklı nedenle fesih/süresiz fesih/süre bildirimsiz fesih/olağanüstü fesih" terimleriyle anlatılmaktadır.<sup>100</sup>

<sup>94</sup>Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 790; Akyigit, iş, s. 196.

<sup>95</sup>Aktay/Arıcı/Seneyen-Kaplan, s. 173; Seneyen-Kaplan, s. 192.

<sup>96</sup>Aktay/Arıcı/Seneyen-Kaplan, s. 173; Seneyen-Kaplan, s. 192.

<sup>97</sup>Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 84; Narmanlioğlu, s. 349; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 185; Korkmaz/Alp, s. 188.

<sup>98</sup>Akyigit, iş, s. 200; Günay, iş, s. 108; Bozkurt/Gümrükçüoğlu, s. 293.

<sup>99</sup>Sümer, s. 90; Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 84; Aktay/Arıcı/Seneyen-Kaplan, s. 173; Korkmaz/Alp, s. 188; Günay, iş, s. 108; Bozkurt/Gümrükçüoğlu, s. 293; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 185.

<sup>100</sup>Akyigit, iş, s. 200; Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 84; Bozkurt/Gümrükçüoğlu, s. 294.

Süresi belirsiz hizmet sözleşmelerinin, taraflardan birinin diğer tarafa kural olarak hiç bir sebep göstermeksizin kanunda belirtilen belirli bir süre (önel) vererek, bu süre sonunda sona erdirilmesine bildirimli fesih denir.<sup>101</sup>

Süresi belirli veya belirsiz sürekli iş sözleşmelerinin haklı bir nedenin varlığı halinde taraflarca sona erdirilmesi durumuna bildirimli fesih denir.<sup>102</sup>

### **b) Bildirimli Fesih**

Bildirimli fesih, kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmelerinin, istisnai olarak da belirli süreli iş sözleşmelerinin taraflarca belirli bir sürenin bitiminde serbestçe sona erdirilebilmesini mümkün kılan yenilik doğuran bir haktır.<sup>103</sup> Bildirimli feshin belirli süreli iş sözleşmelerinde bazen kanunen bazen de sözleşmeyle uygulanacağı öngörülebilir.<sup>104</sup> Sözleşme fesih bildirimini yapıldığı anda değil (tanınması gerekli ve) tanınmış sürenin sonunda son bulur.<sup>105</sup>

İşK'nun 17'nci maddesi fesih bildirim önellerini işçinin toplam çalışma süresine göre düzenlemiştir. Buna göre:

- “ İşçi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

- İşçi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

- İşçi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

---

<sup>101</sup> Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 175-176;Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 87-88; Senyen-Kaplan, s, 194.

<sup>102</sup> Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 207;Eyrenci/Taşkent/Ulucan,s. 185; Senyen-Kaplan, s, 195.

<sup>103</sup> Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 175-176;Senyen-Kaplan, s, 195.

<sup>104</sup> Akyiğit, iş, s. 203.

<sup>105</sup> Süzek, s.522;Sümer, s. 91; Akyiğit, iş, s. 203; Tunçomağ/Centel, s.202.

- İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, sözleşme feshedilmiş sayılır.

*Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilirken tarafların anlaşmasıyla azaltılamaz veya tamamen ortadan kaldırılamaz. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.(İşKmd. 17)”*

Bildirimli fesih hakkının taraflarca herhangi bir nedene dayanmaksızın serbestçe kullanılabilmesinin, işçinin feshe karşı yeterince korunamamasına neden olması karşısında; işçiyi keyfi fesiHLere karşı korumak düşüncesi ile bazı koşulların varlığı halinde işveren belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesini öngörülen geçerli nedenlere dayanarak, iş güvencesine ilişkin düzenlemelere göre bildirimli olarak feshedebilir.<sup>106</sup>

*“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.(İşK. md. 18)”*

Bildirim süreleri içinde iş sözleşmesi hala geçerli olduğundan tarafların sözleşme gereği sahip oldukları hak ve yükümlülükler devam eder<sup>107</sup> ve bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi, iş sözleşmesinin haklı nedenle, derhal feshedilmesine yol açar.<sup>108</sup>

*“Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için günde iki saatten az olmamak şartıyla iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur.”(İşK. md. 27)*

---

<sup>106</sup>Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 176;Senyen-Kaplan, s, 196.

<sup>107</sup>Günay, İş, s.111.

<sup>108</sup>Süzek, s.526;Sümer, s. 92; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 178;Tunçomağ/Centel, s.204-205; Senyen-Kaplan, s, 200.

### c) Feshin Son Çare Olması

İş hukukunda temel işlevi olan ilkelerden biri olan “ultimaratio” ilkesi özellikle iş sözleşmesinin feshinin yargısal denetimi açısından etkin bir rol oynamaktadır.<sup>109</sup> İşveren iş sözleşmesinin devamı için her türlü çabayı göstermeli, sözleşmenin devam edebilmesi için öngörülebilecek bütün seçenekleri denemeli ve feshe son çare olarak bakmalıdır.<sup>110</sup>Burada dikkat edilmesi gereken husus, işverenin sözleşmenin devamı için bütün yolları denerken işyerinin yararını dikkate alarak işletmeye gereksiz masraf getirilmesinin önüne geçmesidir. Feshin son çare olmasının sınırını, işverenin işletmenin yararını gözetererek hareket etme özgürlüğü oluşturur.<sup>111</sup>

Her ne kadar ilke kanunda düzenlenmese de kanunun gerekçesinde “...*Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır.*” şeklinde düzenlemeye yer verilerek ilkenin önemine vurgu yapılmıştır.Şuna da değinmekte yarar vardır ki; feshin son çare olması ilkesi yasada açıkça haklı fesih nedeni olarak düzenlenen durumlarda uygulama alanı bulmaz. Diğer bir deyişle herhangi bir haklı nedenle fesih nedeninin doğması durumunda işverenden feshe son çare olarak bakması beklenemeyecektir. Mesela Yargıtay bir kararında<sup>112</sup>;hırsızlık yapan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi karşısında feshin son çare olması ilkesine uyulmasının işçiden beklenemeyeceğini hükme bağlamıştır. Yargıtay birçok kararında son çare ilkesinden bahsederek ilkenin önemini ortaya koymuştur.

<sup>109</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan,s. 214;Pınar TURGUT, İş Sözleşmesinin Feshinde Son Çare İlkesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2011, s. 43.

<sup>110</sup> Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 191-192;Korkmaz/Alp, s. 209;Senyen-Kaplan, s. 215.

<sup>111</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan,s. 215.

<sup>112</sup> Yargıtay 7. H.D., T. 21.10.2015, E. 2015/9013, K. 2015/19992:(www.uyap.gov.tr).

#### d) Bildirimsiz (Derhal) Fesih

##### (1) Kavram

Belirli süreli ve belirsiz süreli sözleşmelerde uygulama alanı bulan ve haklı nedenin varlığı halinde<sup>113</sup> sözleşmeye derhal son veren bildirimsiz fesih, “derhal fesih/haklı nedenle fesih/süresiz fesih/süre bildirimsiz fesih/olağanüstü fesih” terimleriyle de anlatılmaktadır.<sup>114</sup>

İşK'nun 24'üncü maddesi işçi açısından haklı fesih nedenlerini, 25'inci maddesi ise işveren açısından haklı fesih nedenlerini düzenlemiştir. İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı fesih nedenleri; sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler şeklinde üç bent halinde sayılmıştır. İşverenin iş sözleşmesini haklı feshetme nedenleri ise; sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ile işçinin gözüne alınması veya tutuklanması hali olmak üzere dört bentte düzenlenmiştir. Bu iki maddede sayılan sebeplerden biri varsa, bu sebebe dayanan taraf, süresi belirli sözleşmelerde sürenin sonunu beklemeden ve tazminat ödemedi; süresi belirsiz sözleşmelerde fesih bildirim süresi tanımadan ve ihbar tazminatı ödemedi, sözleşmeyi derhâl sona erdirmeye hakkına sahiptir.<sup>115</sup> Kanun lafzındaki “...beklemeksizin feshedebilir” ibaresinden de anlaşılacağı üzere haklı sebebin varlığı halinde sözleşme kendiliğinden sona ermez. Fesih hakkının sahibi ister fesih hakkını kullanır isterse kullanmayıp sözleşmenin devamına müdahale etmez.<sup>116</sup>

Sözleşmeye derhal son verebilme gibi bir imkânın taraflara tanınması, iş sözleşmesinin karşılıklı güvene dayanan, kişisel ve sürekli bir ilişki kurması itibarıyla, diğer tarafın davranışı yüzünden güveni ciddi şekilde sarsılan tarafın,

<sup>113</sup>Tunçomağ/Centel, s.220; Sümer, s. 105; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 207;Senyen-Kaplan, s, 232.

<sup>114</sup>Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 794; Akyiğit, iş, s. 200.

<sup>115</sup>Şakar, Sosyal Güvenlik, s.95;Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 808; Günay, İş, s. 136.

<sup>116</sup>Sümer, s. 105,Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 797.



iyiniyet kurallarına göre, artık bu sözleşmeyle bağlı kalması kendisinden beklenemeyeceği gerçeğinden kaynaklanır.<sup>117</sup>

Kanunen haklı neden sayılmayan bir durumun, sözleşmeyle haklı neden olarak kabul edilmesi hukuken mümkün değilken, işverene haklı nedenle fesih hakkı veren kanunda sayılı kimi durumların haklı neden oluşturmayacağı veya daha ağırlaştırılmış koşullara bağlanması sözleşmeyle öngörülebilir.<sup>118</sup>

İş ilişkisinin taraflarca çekilemeyecek hale gelmesinin ortaya konulmasında; işin çeşidi, tarafların sosyal durumları, sözleşmenin süresi, karşı tarafın tutumu gibi değişik kıstaslar özel durumlar olarak göz önünde tutulmalı ve ona göre bir sonuca ulaşılmalıdır.<sup>119</sup>

### **(2) İşçi Tarafından Haklı Nedenle Fesih**

İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı fesih nedenleri; sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı nedenler şeklinde üç bent halinde sayılmıştır. İşçinin fesih hakkının doğumu için bu nedenlerden birinin varlığı yeterlidir.<sup>120</sup>

#### **(a) Sağlık Nedenleri**

İŞK'nun 24/1'inci maddesine göre, “iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa ya da işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa” işçi bakımından haklı neden var kabul edilir.

<sup>117</sup>Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 794.

<sup>118</sup>Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 797; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 207; Senyen-Kaplan, s. 232.

<sup>119</sup>Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 208; Senyen-Kaplan, s. 232.

<sup>120</sup>Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 208.

"İşçinin işi ile bağdaşmayan" bir hastalıktan maksat, işçinin aynı hastalığa tutulduğu takdirde iş görmesinin tamamen veya kısmen engelleneceği hastalıktır; ayrıca bulaşıcı olması da gerekmez.<sup>121</sup>

"Bulaşıcı hastalık" deyiminden maksat ise, her olayın özelliği göz önünde tutularak değerlendirilecektir.<sup>122</sup> İşçinin hastalığının verem, tifo, sarılık gibi ciddi nitelikte olması durumunda iş sözleşmesini bu nedene dayanarak feshedebilir.<sup>123</sup>

İşverenin ya da başka bir işçinin bulaşıcı bir hastalığa tutulması halinde işçinin bu hükme göre derhal fesih hakkını kullanabilmesi için işverenin ya da diğer bir işçinin tutulduğu hastalığın kendisi için ciddi bir tehlike oluşturması gerekir.<sup>124</sup>

#### **(b) Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri**

İşK'nun 24/2'inci maddesine göre: *"aşağıdaki sayılan hallerin varlığı durumunda işçi açısından iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı var sayılır.*

- *"İşverenin iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında işçiyi yanıltması,"*
- *"İşverenin işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması,"*
- *"İşverenin işçiye veya ailesi üyelerinden birine sataşması veya gözdağı vermesi yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirilmesi, kışkırtması, sürüklemesi yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunması,"*
- *"İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmaması,"*
- *"İşverenin işçinin hak ettiği ücretini hesap etmez ve ödemez ise,"*

<sup>121</sup>Tunçomağ/Centel, s.222; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 208; Korkmaz/Alp, s. 227.

<sup>122</sup>Tunçomağ/Centel, s. 222.

<sup>123</sup>Sümer, s. 107; Korkmaz/Alp, s. 226.

<sup>124</sup>Eyrenci/Taşkent/Ulucan,s. 242.

• “Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanmaması yahut çalışma şartları uygulanmaması.”

### (c) Zorlayıcı Nedenler

İşK'nun 24/3'üncü maddesine göre “işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa” işçi açısından haklı neden var sayılır. Zorlayıcı neden, kaçınılması mümkün olmayan önceden görülemeyen dıştan gelen ve iş sözleşmesinin devamını menfi yönde etkileyen bir olay olup; işyerinde yangın çıkması, işyerini su basması, makinaların arızalanması vb. durumlar zorlayıcı nedenlere örnek olarak gösterilebilir.<sup>125</sup> Eğer işçi zorlayıcı nedenin varlığında iş sözleşmesini feshetmezse, iş ilişkisi askıda kalır.<sup>126</sup> Süre geçmesine rağmen işçi fesih hakkını kullanmaz ise zorlayıcı sebep ortadan kalktıktan sonra derhal fesih yoluna başvuramaz.<sup>127</sup> Ancak, işçi iş sözleşmesini feshetsin veya feshetmesin, bir haftaya kadar (hafta tatili dâhil) her gün için yarım ücret ödenmesini isteyebilir.<sup>128</sup>

### (3) İşveren Tarafından Haklı Nedenle Fesih

İşverenin iş sözleşmesini haklı feshetme nedenleri ise; sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı nedenler ile işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması hali olmak üzere dört bentte düzenlenmiştir.

#### (a) Sağlık Nedenleri

İşK'nun 25/1'inci maddesine göre “işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi ve

<sup>125</sup>Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 247.

<sup>126</sup>Sümer, s. 109-110; Narmanhoğlu, s. 436.

<sup>127</sup>Narmanhoğlu, s. 436; Günay, İş, s. 143; Ertuğrul YUVALI, Kamu-İş, C:12, S:3/2012, s.17.

<sup>128</sup>Tunçomağ/Centel, s.226.

*işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun sağlık kurulunca saptanması durumunda süresi belirli olsun veya olmasın işveren, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir.*”<sup>129</sup>

### **(b) Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri**

İşK'nun 25/2'nci maddesinde ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri maddeler halinde şu şekilde sayılmıştır:

- *“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,*
- *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,*
- *İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması,*
- *İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması,*
- *İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,*
- *İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi,*
- *İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş gününü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi,*
- *İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi,*

---

<sup>129</sup>Günay, İş, s. 144.

• *İşçinin 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,”*

Çalışmamızın ana konusu ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri nedeniyle işverenin sözleşmeyi feshi olduğundan bu bölümde ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerden detaylı olarak anlatılmamıştır.

#### **(c) Zorlayıcı Nedenler**

İşK'nun 25/3'üncü maddesine göre, *“işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması”* durumunda işveren açısından haklı bir nedenin varlığı kabul edilir.

#### **(d) İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması**

İşK'nun 25/4'üncü maddesine göre *“işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim süresini aşması”* halinde işveren açısından haklı neden var sayılır.

#### **e) Geçerli Neden- Haklı Neden Ayrımı**

Haklı neden; TBK. md. 435'te sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar olarak tanımlanmıştır. Haklı nedenler sözleşmenin taraflarına derhal fesih hakkı vermektedir. Haklı neden sayılabilecek haller İş.K. md 24 ve 25 te açıklanmıştır.

İşçinin davranışından kaynaklı ve iş sözleşmesinin feshini gerektiren geçerli nedenle<sup>130</sup> haklı neden arasındaki farkı ortaya koymakta yarar vardır. İş kanununun gerekçesinde; işçinin davranışından doğan geçerli nedenler, iş sözleşmesinin haklı feshini gerektiren nedenler kadar ağır olmamakla beraber işyerinin normal işleyişini

<sup>130</sup>İşK.'nu md. 18/1: *“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemli olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.”*

ve işçinin iş görme borcunu olumsuz etkileyen haller olarak tanımlanmıştır.<sup>131</sup> Geçerli neden işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gerekliliklerinden kaynaklanır, ayrıca bu nedenlerin varlığını ispat yükü işverene bırakılmıştır.<sup>132</sup> Geçerli fesih ile haklı nedenle fesih arasında, fesih hakkının ortaya çıkması için yasadaki hallerin gerçekleşmesinin gerekmesi yönünden benzer olmasına karşın bunlar arasında ağırlık farkı bulunmaktadır.<sup>133</sup> Taraflar arasındaki güven temelinin çöktüğü ve iş ilişkisine devam etmenin işverenden beklenemeyeceği hallerde haklı nedenle fesih hakkı doğarken; güven çökmese de sarsılmış ve bu haliyle iş ilişkisine devam edilmesinin beklenemeyeceği hallerde süreli fesih hakkı doğar.<sup>134</sup> Uygulamada da, İş.K. md. 25/2 de sayılan ve bu kapsamda değerlendirilebilecek ağırlıkta hallerin varlığı halinde haklı neden, bunlar kadar ağır olmamakla birlikte çalışma ortamını olumsuz şekilde etkileyen durumlarda geçerli neden kabul edilmiştir.<sup>135</sup> Yargıtay yakın tarihli bir kararında; işverenin işçiye hizmet gereği tahsis ettiği aracı başka yerde daha fazla ihtiyaç bulunduğu gerekçesiyle geri istediği, ancak davacının aracı üç kere aranmasına rağmen iade etmemesi ve işçinin bu konuşmalar sırasında kendisiyle muhatap olan diğer işçilere icapsız söz ve davranışlarda bulunmasını haklı neden olarak geçerli neden olarak değerlendirmiştir.<sup>136</sup> Yıllık izin sürecinde işyerinde bulunmamak ve özel ders vermemek gibi işyeri kurallarının ihlal edilmesi nedeniyle işverenin işçiye güveninin sarsılması ve iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesinin beklenemeyeceği

---

<sup>131</sup> Savaş, s. 59.

<sup>132</sup> Pınar Turgut, İş Sözleşmesinin Feshinde Son Çare (ULTIMA RATIO) İlkesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2011, s. 39,40.

<sup>133</sup> Süzek, s.553-554.

<sup>134</sup> Turgut, s.41.

<sup>135</sup> Yargıtay 22. H.D., T, 07.02.2013, E. 2013/1330, K. 2013/2237, “Davacının davalı bankanın 22. Bölge Yöneticiliğine ve dokuz çalışana gönderdiği sabit olan e-posta içeriğinin 4857 sayılı Kanun'un 25/II. maddesinde öngörülen sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmamakla birlikte, eleştiri sınırlarını aştığı ve işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen davranışlar niteliğinde olduğu, bu durumda iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren tarafından makul ölçüler içinde beklenemeyeceği anlaşılmaktadır. Davalı işverence yapılan feshin geçerli sebebe dayanması sebebi ile davanın reddi gerekirken”: (www.uyap.gov.tr)

<sup>136</sup> Yargıtay 9. H.D., T, 04.02.2019, E. 2018/5826, K. 2019/2607: (www.lexpera.com.tr)

olayda da haklı neden değil geçerli neden olarak kabul edilmiştir.<sup>137</sup> Davacı işçinin babasının terör örgütü üyeliği nedeniyle hakkında soruşturma yürütülmesi de geçerli neden olarak değerlendirilmiştir.<sup>138</sup>

İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkisini sürdürmenin dürüstlük kuralı uyarınca taraflardan beklenemeyecek hale gelmesi durumunda, ortada ya bir geçerli neden ya da haklı bir neden var diyebiliriz.<sup>139</sup> İşK.'nun 25'inci maddesinin ikinci bendinde sayılan hallerden birisine dayanarak iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ödenmez.<sup>140</sup> Sözleşmenin feshine esas teşkil eden neden kendisini kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceği konusunda gösterir. Diğer bir deyişle kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceği sözleşmenin feshinin geçerli bir nedene mi yoksa haklı bir nedene mi dayandığına göre belirlenir.

Haklı nedenlerin varlığı halinde işveren bildirim ve tazminatsız bir şekilde fesih imkanı kazanırken, geçeli nedenlerin varlığı halinde ise; işveren bildirim sürelerine riayet etmek ya da bildirim sürelerinin ücretini peşin ödemek ve şartlara göre (İşK. Md.25/2 de anılan hallerde)kıdem tazminatını ödemek zorundadır.<sup>141</sup>

Geçerli sebeple fesihte bazı şekil şartları aranırken; farklı olarak haklı sebeple fesihte şekil şartları aranmayıp, savunma alınması şart olarak kabul edilmemektedir.<sup>142</sup>

Geçerli nedenle haklı neden arasındaki fark, Yargıtay kararlarında şu şekilde açıklanmaktadır: “(...) İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı yasanın 25.maddesinde belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde,

<sup>137</sup> Yargıtay 22. H.D., T. 21.05.2018, E. 2018/5834, K. 2018/12594: (www.lexpera.com.tr)

<sup>138</sup> Yargıtay 22. H.D., T. 02.07.2018, E. 2018/6695, K. 2018/16400: (www.lexpera.com.tr)

<sup>139</sup> Deniz Demir, “Karar İncelemesi: Haklı Neden-Geçerli Neden Ayrımı”, Çalışma ve Toplum, S. 14, İstanbul 2007/3, s. 161.

<sup>140</sup> Şakar, Sosyal Güvenlik, s.102; Süzek, s. 757; Senyen-Kaplan, s. 256.

<sup>141</sup> Turgut, s. 40,41.

<sup>142</sup> Yargıtay 22. H.D., T.08.12.2014, E. 2014/32362, K. 2014/34699:(www.uyap.gov.tr).

*iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir. İşçinin davranışlarına dayanan fesih, her şeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlendiği(nin), daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Şüphesiz, işçinin iş sözleşmesinin ihlali işverene derhal feshetme hakkını verecek ağırlıkta olmadığı da bu bağlamda incelenmelidir. Daha sonra ise, işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınılabiliyor kaçınamayacağını belirlenmesi gerekir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır.*

*İşçinin yükümlülüklerinin kapsamı bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile yasal düzenlemelerde belirlenmiştir. İşçinin kusurlu olarak (kasten veya ihmalle) sebebiyet verdiği sözleşme ihlalleri, sözleşmenin feshi açısından önem kazanır. Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yeterlidir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahmini teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır. İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümler de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında*



*sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir.”<sup>143</sup>*



---

<sup>143</sup>**Yargıtay 9. H.D.**, T. 20.4.2008, E. 2007/35822, K. 2008/10336: Savaş, s. 61.

## İKİNCİ BÖLÜM

### II. 4857 SAYILI İŞ KANUNU MADDE 25/2 KAPSAMINDA HAKLI NEDENLE FESİH

#### A. Genel Olarak

İşçinin iş görme borcunu ifa ederken doğruluk, dürüstlük, sadakat, bağlılık kurallarına aykırı şekilde hareket etmesi işverenin İşK'nun 25/II'nci maddesinde düzenlenen "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" kapsamında değerlendirilen işverenin derhal haklı nedenle fesih hakkını gündeme getirir.

İşK.'nun 25'inci maddesinin ikinci bendinde "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlığı adı altında iş sözleşmesinin haklı feshini gerektiren dokuz sebep sayılmıştır. Anılan bent başlığında bulunan "ve benzerleri" ifadesinden anlaşıldığı ve doktrinde de kabul edildiği üzere; söz konusu düzenlemede kanun koyucu uygulamada en çok rastlanılan durumlara yer vererek örnekleyici sayım usulünü tercih etmiştir.<sup>144</sup>Yaşam koşullarının sürekli değişmesi ve somut olay adaleti karşısında ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerin sadece yasada sayılanlarla sınırlı olacağını düşünmek hukuk mantığına pek uygun düşmemektedir.<sup>145</sup>Her somut olay kendi içerisinde ayrıca değerlendirilerek ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerden olup olmadığı hayatın olağan akışı içerisinde değerlendirilmelidir. Nitekim uygulamada sayılan düzenlemeye benzer çok sayıda örnekle karşılaşılmaktadır. Burada değinilmesi gereken bir husus da eylemin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerden olup olmadığı değerlendirilirken ölçülülük ilkesinin de göz önüne alınmasının gerekliliğidir. Yargıtay bir kararında<sup>146</sup> :

<sup>144</sup>Süzek, s. 681; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 209; Senyen-Kaplan, s. 233; Savaş, s. 58.

<sup>145</sup>Korkmaz/Alp, s. 230; Seda Arslan, İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, 1. Baskı, İstanbul 2012, s. 45.

<sup>146</sup>Yargıtay 7. H.D., T. 11.03.2015, E. 2014/20999, K. 2015/4184:([www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)): Yüksek mahkeme kararında somut olayı şu şekilde değerlendirmiştir: ".....Dosya içeriğine göre davacı işçinin gece rapor hazırladığı için saat 09:00 sularında henüz evden çıkmış olması ve kendisini yolda iken arayan Bölge Müdürüne Nisan, Mayıs, Haziran aylarında eşinin hamileliği ve düşük yapması nedeniyle birçok kez izin aldığı, bölge yöneticisinin tepkisinden çekindiğinden bir anlık kararla Çalkaya Sağlık Ocağında olduğunu söylediğini belirten savunması da dikkate alındığında yöneticisine yalan beyanda bulunma şeklinde gerçekleşen

“...fesihte seçilen ve uygulanan yöntemin, takip edilen amaçla mukayese edildiğinde açıkça orantısız olmaması gerekir. Bir başka anlatımla müdahalenin ağırlığı ile onun haklı kılan nedenlerin önemi ve ağırlığı arasında bir tartım yapılmalıdır.” demek suretiyle konunun önemine değinmiştir.

## **B. İşçinin İşvereni Yanılması**

İşK'nun 25/II-a maddesi “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 yanılması” şeklinde düzenlenmiştir.

Hüküm; işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını içeren madde 24/2,(a) bendindeki işverenin işçiyi yanılması nedeniyle paralellik göstermektedir.

İşçinin, işvereni sözleşme yapmaya sevk etmek kastıyla, işverende yanlış bir düşünce uyandırmak için, kendisi hakkında gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermesi bir aldatma (hile)dir.<sup>147</sup> İşçi, iş sözleşmesini yapabilmek için iş sözleşmesi sırasında işvereni kendisi ile ilgili yanlış bilgilendirmektedir. Burada borçlar hukukunda kabul edilen sözleşme görüşmeleri kusuru (culpa in contrahendo<sup>148</sup>) söz konusudur.<sup>149</sup>

### **1. Esaslı Nokta Kavramı**

İşverenin fesih hakkını kullanabilmesi için yanılmanın sözleşmenin esaslı noktalarından birine ilişkin olması gerekir.<sup>150</sup>Sözleşmenin esaslı noktaları, tarafların

---

*eylemi ile işverenin haklı feshi arasında açık bir oransızlık bulunduğu ancak taraflar arasında güven ilişkisinin sarsıldığı ve iş ilişkisinin devamının işveren açısından beklenilemeyeceği anlaşıldığından feshin geçerli nedene dayandığı.....”.*

<sup>147</sup>Aktay/Arıcı/Seneyen-Kaplan, s. 213; Seneyen-Kaplan, s. 256, Serkan ODAMAN, İşçinin İşe Başvuru Esnasında İşvereni Yanılması ve Hukuki Sonuçları, Tekstil İşveren Dergisi, Ekim-2002, Sayı:274, s.40-43.

<sup>148</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, Yetkin, Ankara 2003, s.131.

<sup>149</sup>Mollamahmutoglu /Astarlı / Baysal, s. 840.

<sup>150</sup>Tunçomağ/Centel, s.227;Süzek, s. 709;Korkmaz/Alp, s.231; Narmanlıoğlu, s. 440.

sözleşmeyi yaparken önemli olarak gördüğü hususlardır.<sup>151</sup> Meselâ, işçi sahte bir bonservis (nitelikli çalışma belgesi) sunarak, o işte usta ve tecrübeli olduğu yolunda işverende kanaat uyandırdığı için işe alınmışsa ve işveren gerçek durumu bilseydi onu işe almayacak idi ise, sözleşmenin “esaslı bir noktasında” işçi işvereni yanıltmış demektir.<sup>152</sup> Tarafların iş sözleşmesinden beklentileri ve işin niteliği gereği işçinin taşınması gereken vasıflar iş sözleşmesinde esaslı noktaların sınırlarını belirler. İş sözleşmesinde yapılan iş tanımı ve işin niteliği ile ilgili olmayan vasıfları işverenin araması, işçi tarafından bu hususlarda yanıltılması; bu hüküm kapsamında haklı neden olarak kabul edilmeyecektir. Nitekim Yargıtay, kendisine ait olmayan diplomayı kullanarak işe giren işçinin davranışını haklı fesih nedeni saymıştır.<sup>153</sup> Öte yandan işe başvuru sırasında sorulmasına rağmen herhangi bir sağlık problemi olmadığını beyan eden ve sağlık raporu sunan ancak sonradan tek böbrekli olduğu anlaşılan davacının bu durumu işverene bildirmemesini iş sözleşmesinin md. 25/II,(a) hükmü uyarınca haklı nedenle feshedilmesini gerektirecek esaslı bir nokta saymamıştır.<sup>154</sup> Buna karşılık işin niteliğine göre hastalığını ve geçirdiği tedaviyi, bildirilmesi gereken esaslı nokta kabul ettiği kararlar da vardır.<sup>155</sup>

Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve İş Hukuku açısından çalışma koşulları ve işin özelliği haklı göstermiyorsa, kadın adaya hamile

---

<sup>151</sup> **Mollamahmutoglu/Astarlı /Baysal**, s. 839.

<sup>152</sup> **Müjdat Şakar**, Gerekçeli ve İçtihatla İş Kanunu Yorumu, 6. Baskı, Ankara 2011, s. 466-467; **Şakar**, Sosyal Güvenlik, s. 102.

<sup>153</sup> Yarg. 9. HD. 01.10.2012, E.2010/22804, K.2012/32150: **Mollamahmutoglu/Astarlı /Baysal**, s.840.

<sup>154</sup> Yarg. 9. HD. 29.12.2011, E.2009/39002, K.2011/50334: **Mollamahmutoglu/Astarlı /Baysal**, s.840.

<sup>155</sup> **Yargıtay 22. HD.** 12.10.2012, E.2012/19792, K.2012/22647: “Davacının, 18/05/2010 tarihli İşe Giriş Muayene Formunda son 1 yıl içerisinde herhangi bir hastalık geçirip geçirmediğine ilişkin soruya “hayır” seçeneğini işaretleyerek cevap verdiği, 17/05/2010 tarihli İşe Başvuru Formunda “geçirdiğiniz önemli hastalıklar” sorusunu yanıtlamamış çizgi çekmiş olduğu anlaşılmaktadır. Davacının işe girerken bel fitiği ameliyatı olduğundan bahsetmediği, daha önce geçirilen önemli bir rahatsızlığı olduğunu doldurmuş olduğu iş başvuru formunda cevaplamayarak boş bıraktığı, rahatsızlığını belirtmiş olsa idi belki de işe alınmayacağını düşündüğü, davacının kaynakçı olduğu ve davalı şirketin ağır ve tehlikeli işler kategorisine girdiği, davacının altı ay süre ile ağır işlerde çalışamayacağına ilişkin sağlık kurulu raporu bulunduğu da dikkate alındığında, davacının işe iadesinin mümkün görünmediği, davalının fesih sebebinin haklı sebep teşkil etmese bile geçerli sebep olarak değerlendirilmesi gerekir.”: (uyap.gov.tr)

olup olmadığını sorulması özel hayata müdahalenin yanında cinsiyete dayalı ayrımcılık da oluşturacağından; iş görüşmelerinde kadın adaya hamile olup olmadığının sorulması üzerine kadın adayın bu soruya doğru cevap vermemesi kural olarak İşK. m.25/II anlamında bir yanıtta sayılmaz.<sup>156</sup>

İş sözleşmesi yapıldığı esnada, işçinin sözleşmenin esaslı noktalarından sayılan, işin niteliği gereği taşıması gereken vasıflara sahip olup da, daha sonradan bu vasıfları yitirmesi de mümkündür. Bu halde, işverenden sözleşmenin devamının beklenemez olduğu durumlarda, feshin son çare olması ilkesi değerlendirilerek, iş sözleşmesi haklı nedenle olmasa da geçerli nedenle feshedilebilecektir.<sup>157</sup>

İşçinin işvereni yanıtması eylemi, iş sözleşmesinin kurulma aşamasında olabileceği gibi, iş sözleşmesinin devamında da meydana gelebilir. Yargıtay bir kararında; işe girişi sırasında eğitim durumunu lise terk olarak bildiren ve bu şekilde işe kabul edilip bir süre çalışan işçinin, daha sonra işverene ibraz ettiği lise diplomasının sahteliğinin anlaşılmasında, işçinin sahte diplomayı kullanarak terfi ettiği bu şekilde işvereni yanılttığı gerekçesiyle eylem fesih için haklı neden kabul edilmiştir.<sup>158</sup>

Yargıtay bir kararında işçinin işvereni yanıltmasının, işçinin görev tanımına, iş yerinde yapılan faaliyetin türüne, işverenin işçiden beklentisine göre ölçülülük ilkesi uyarınca haklı veya geçerli neden olabileceği hususunun mahkemelerce titizlikle incelenmesi gerektiğinin belirtmiştir. Bu kararında: güvenlik görevlisi olarak çalışan

<sup>156</sup> **Lütfi İnciroğlu**, Kadın Adaya Hamile Olup Olmadığına Dair Sorulan Soruya Doğru Cevap Vermemesi İşvereni Yanıltma Sayılır Mı, 08.05.2019, (www.incirogludanismanlik.com)

<sup>157</sup> Yarg. 22. HD. 25.12.2012, E.2012/25137, K.2012/29654, “Somut olayda, davacının işe girdiği tarihte geçerli olan C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sertifikası 27.11.2010 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 1. maddesi gereğince geçersiz hale gelmiştir. Bu durum, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-a. maddesinde belirtilen haklı fesih sebebinin oluşturulmamasına ise de sözü edilen yönetmelikle getirilen düzenlemeye göre davacının aynı işte ve aynı koşullarda çalıştırılması imkanının ortadan kalktığı açıktır. Davalı işveren tarafından davacıya başka iş teklifinde bulunduğu, davacının teklif edilen işi kabul etmediği dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Davacının aynı işte ve aynı koşullarda çalıştırılması imkanı kalmadığına ve feshin son çare olması ilkesine uyularak teklif edilen yeni işi kabul etmediğine göre iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığının kabulü gerekirken”:

<sup>158</sup> **Yargıtay 9. H.D.**, T. 21.09.2011, E. 2011/30717, K. 2011/33065: **Durmuş Özcan**, Öğretide ve Uygulamada İş sözleşmesinin Feshi, Yenilenmiş 2. Baskı, Ankara 2015, s. 275, 276.

işçinin hakkında kamu davası açılması, ceza yargılamasının işverene, iş sözleşmesinin kurulması anında ve devamında bildirilmemesi, ceza yargılamasına konu suçun niteliği dikkate alındığında, işverenin işçiyi güvenlik görevlisi olarak çalıştırmasının beklenemeyeceğini bu nedenlerle işverenin feshinin geçerli nedene dayandığını, ne var ki; ceza yargılamasına konu eylemin iş sözleşmesinin yapılmasından önce gerçekleştiği, yargılamanın halen sonuçlanmamış bulunması, yargılamaya konu eylem ile ilgili ceza dosyasından edinilen izlenim ve işçinin uzun süreli olarak işyerinde güvenlik görevlisi olarak çalışması gerekçeleriyle işverenin feshinin haklı nedenle fesih teşkil etmeyeceğine karar vermiştir.<sup>159</sup> İşçinin iş sözleşmesinin kurulması esnasında işvereni yanıltması eylemi, ölçülülük ilkesi ışığında somut olaya göre değerlendirilmelidir. Yukarıdaki örnekte yanıltma, haklı neden kabul edilmemiş ise de; yanıltılan hususun işin esaslı noktalarına yönelik olduğu durumlarda elbette haklı neden olarak kabul edilecektir.

## 2. Üçüncü Şahısların Yanıltması

İşçi dışında üçüncü şahısların işvereni yanıltması da; bu hüküm dışında kalır ve işverene haklı nedenle fesih imkânı vermez.<sup>160</sup> Öyle ki; burada işçiye atfedilebilecek bir yanıltmadan söz edilemez. İş görüşmeleri sırasında, işveren ve işçi arasında aracılık eden şahısların işçinin ve iş sözleşmesinin niteliklerine yönelik hilesi de, işçinin bilgisi dışında ise haklı nedenle fesih imkânı vermez. Bu hilenin işveren tarafından öğrenilmesi halinde, işveren ve işin niteliği yönünden katlanılamaz hal söz konusu ise; işverene geçerli nedenle fesih imkanı verirken, haklı neden olarak kabul edilemez.

İşçinin, sözleşmenin esaslı noktalarında sadece gerçeğe aykırı bilgiler vermesi, söylemesi değil, bazen susması da hilesini oluşturur.<sup>161</sup> Gerçek dışı bilgiler vermek ya da bu tür sözler söylemek yanında, işçinin bir davranışı ile de işvereni yanıltmış

---

<sup>159</sup>**Yarg. 7. HD.** 10.07.2013, E.2013/17443, K.2013/13043: (uyap.gov.tr)

<sup>160</sup> **Narmanlıoğlu**, s. 441; **Şakar**, İş Kanunu Yorumu, s. 467; **Korkmaz/Alp**, s. 131; **Mollamahmutoğlu/Astarlı /Baysal**, s.840; **Murat Demircioğlu /Tankut Centel**, İş Hukuku, 18. Bası, İstanbul 2015, s. 178.

<sup>161</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı /Baysal**, s.840; **Süzek** 682.

olması mümkündür.<sup>162</sup> İşçinin iş görüşmeleri sırasında iş sözleşmesinin esaslı sayılabilecek noktalarında işverene bildirmesi gereken bilgileri vermeyerek susmuş ise bu bilgilerin işin niteliğine göre esaslı nokta sayılması durumunda hile söz konusudur ve haklı nedenle feshe konu yapılabilir.<sup>163</sup> Mesela; diğer işçilerin sağlığını tehlikeye atmamak için bulaşıcı bir hastalığa sahip olan aday işçi bu husus sorulmadan beyan etmelidir.<sup>164</sup>

### 3. Yanıltmanın Kapsamı ve Sözleşmeye Etkisi

Aldatmada aranan şartın “yapıldığı sırada sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürmek” olmasının bir sonucu da; yanıltma teşkil ettiği iddia edilen, gerçeği yansıtmayan duruma rağmen sözleşme yine yapılacak idiye, yani işçinin bu yoldaki davranışının sözleşmenin kurulmasına bir etkisi söz konusu değilse, işveren bu hükme dayanarak sözleşmeyi feshedemez.<sup>165</sup> İşverenin işin niteliğinden uzak konularda bilgi istemesine karşılık işçi tarafından yanıltılması haklı neden sayılmaz. Yanıltılan hususun sözleşmenin kurulmasına bir etkisi yoksa fakat sadakat yükümlülüğüne aykırı davranış olarak görülebilecek nitelikte ise; geçerli neden olarak kabul edilebilir. Nitekim sadakat ve dürüstlük ilkelerine göre işçinin doğruyu söyleme yükümlülüğü vardır. İşveren işin niteliğine göre işçiyi tanıma maksatlı, işçinin şahsına ilişkin sorular sorabilir.<sup>166</sup> Fakat işverenin sorma hakkının, işçinin de açıklama yükümlülüğünün sınırı kişilik haklarıdır.<sup>167</sup> İş sözleşmesi yapılırken sendikaya üye olup olunmadığına ilişkin soruya doğru cevap verilmemesi<sup>168</sup> AY md. 51 ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 25/f.1 (Sendikalar Kanunu md. 31/f.1) düzenlemeleri karşısında; mankenlik, dansözlük, tiyatro oyunculuğu, spor öğretmenliği gibi niteliği gereği hamile bir kadının

---

<sup>162</sup>Narmanhoğlu, s. 440.

<sup>163</sup>Arslan, s. 51; Savaş, s. 68.

<sup>164</sup>Savaş, s. 71.

<sup>165</sup>Narmanhoğlu, s. 440.

<sup>166</sup>Arslan, s. 51.

<sup>167</sup>Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 213.

<sup>168</sup>Süzek, s. 682.

yapamayacağı bir iş olmadığı sürece kadın adayın hamile olup olmadığına ilişkin soruya cevap vermemesi ya da doğru cevap vermemesi 3232 sayılı Kanun ile onaylanan “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” nin 11. maddesi karşısında işvereni yanıltma oluşturmaz.<sup>169</sup> Bunun yanında işin gerektirmediği durumlarda işçiye hamile olup olmadığına sorulması; özel hayatın gizliliği ilkesinin ihlali ve cinsiyet ayırımına neden olacaktır.<sup>170</sup>

İşverenin işçilerini koruma yükümlülüğü kapsamında; işçinin bulaşıcı hastalığını veya iş ve işyeri ile uymayan bir hastalığını işverene bildirmemesi yanıltma olarak kabul edilecektir ve işverene haklı fesih imkanı verecektir.<sup>171</sup> Ayrıca işverenin iş güvenliği borcu karşısında, inşaat işçisinin sara hastası olduğunu gizlemesi de bu kapsamda haklı fesih nedenidir.<sup>172</sup>

İşçi sözleşmenin esaslı noktalarından birine uymayan halini sözleşme sırasında işverene bildirmiş ve buna rağmen sözleşme yapılmışsa, artık işveren tarafından bu hükme dayanarak sözleşme feshedilemez.<sup>173</sup> Yargıtay bir kararında; bir suçtan mahkum olduğuna dair belgeyi işverene bildiren ve iş sözleşmesi buna rağmen kurularak devam eden işçinin daha sonra anılan durum nedeniyle iş sözleşmesinin feshini haklı bulmamıştır.<sup>174</sup> Ayrıca işverenin kendisinin yapacağı araştırma ile tespit edebileceği ya da işverenin yanıltmayı işçinin dış görünüşünden anlayabileceği hallerde işçinin bildirmemesi nedeniyle yapacağı fesih de yanıltmaya dayandırılmaz.<sup>175</sup>

---

<sup>169</sup> Savaş, s. 69; Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 26. Bası, İstanbul 2013, s. 292; Aktay / Arıcı / Kaplan-Senyen, s. 213; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 250.

<sup>170</sup> Arslan, s. 52,53.

<sup>171</sup> Arslan, s. 52.

<sup>172</sup> KURT Resul/KOÇ Muzaffer, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, Güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Ankara 2015, s. 480.

<sup>173</sup> Savaş, s. 69.

<sup>174</sup> Yargıtay 9. H.D., T.23.3.2005, E. 17012, K. 9416: Savaş s. 69.

<sup>175</sup> Yargıtay 9. H.D., T.18.10.2010, E. 2008/20597, K. 2010/29297: Savaş s. 69., Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 841 (Kılıçoğlu s.566).



Sonuç olarak maddenin çerçevelediği şartlar dışında bir yanılma işverene bildirimlessiz fesih hakkı vermez.<sup>176</sup> Mesela; işçi tarafından işverenin yanılıldığı ya da bilgi verilmediğı, gizli tutulduğı ileri sürülen husus, iş sözleşmesinin esaslı noktaları için gerekli vasıf ve şartlar ile ilgili değil ise (işçinin özel hayatı, siyasi görüşü gibi) yanılma olgusu işverene haklı nedenle fesih imkânı vermez. Bu durum işveren tarafından güven sarsıcı hareket olarak görülüp sadakat ve bağlılık ilkesine aykırılık nedeniyle geçerli neden kabul edilse de; 24/II,(a) bendindeki hükmün şartlarını taşımadığından haklı neden sayılamayacaktır. Görüşmeler sırasında yabancı bir dili çok iyi derecede bildiğini söyleyen, ancak işe girdikten sonra bu dili orta düzeyde bildiğı anlaşılan işçinin işvereni yanılması, iş sözleşmesinin feshinde bu dilin ileri düzeyde bilinmesini gerektiren bir iş açısından haklı, bu düzeyde bilinmesini gerektirmeyen bir iş açısından ise işyerinde belirli ölçüde aksamalara yol açtığından geçerli neden oluşturur.<sup>177</sup>

Yanılma nedeni ile haklı fesih şartları oluştuğunda işverenin TBK md. 39 hükmüne göre, aldatma nedeniyle sözleşmenin iptali yoluna gidebileceğı konusu tartışmalıdır. İşçinin hilesi durumunda işverenin istediğı takdirde İşK. Md. 25/II-a hükmüne göre haklı nedenle fesih yapabileceğı, istediğı takdirde TBKmd. 39 hükmüne göre sözleşmenin iptali yoluna gidebileceğine dair görüşler vardır.<sup>178</sup> Bizim de katıldığımız görüşe göre; İşK. Md. 25/II-a hükmü, TBK md. 39 hükmüne göre özel hüküm niteliğinde olduğundan bunlar arasında yarışma mümkün değildir.<sup>179</sup> Ayrıca söz konusu hükümlerin doğurduğu sonuçlar bakımından da farklılık arz etmektedir. Yanılma nedeniyle iptal durumunda, sözleşme baştan itibaren ortadan kalkarken; yanılma nedeniyle geçersiz hale gelen hizmet sözleşmesi, ilişki ortadan

---

<sup>176</sup>Narmanhoğlu, s. 441.

<sup>177</sup>Savaş, s. 68.

<sup>178</sup>Tunçomağ/Centel, s. 223.

<sup>179</sup>Savaş, s. 72.; Arslan, s. 56-57; “Özel hüküm, genel hükmün önündedir ilkesi gereğı, İşK.’nun md. 25/II-a düzenlemesi TBK’nun hileye ilişkin hükümleri karşısında özel hüküm niteliğindedir. Bu nedenle işveren sadece iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Süresi içerisinde hakkımı kullanmadığı durumda genel hükümlere göre sözleşmenin iptali yoluna gidemez.”

kaldırılıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin tüm hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır.<sup>180</sup>

### **C. İşçinin Şeref ve Namusa Dokunacak Sözleri Ve Davranışları**

Kanunun 25/II-b maddesi “*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*” şeklinde düzenlenmiştir.

Bu alt bentte, md.24/II-b alt bendinden farklı olarak işçinin, işveren hakkında asılsız ihbarda bulunmasına yer verilmekte; bu surette işverenlerin çalışma yaşamında sıkça karşılaştıkları bir davranış haklı neden kabul edilmiş olmaktadır.<sup>181</sup>

Hükümde “veya” şeklinde ayrılmak suretiyle iki ayrı haklı fesih nedeni sayılmıştır.

#### **1. İşçinin, İşveren ya da Bunların Aile Üyelerinden Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Sözler Sarf Etmesi**

Kanun hükmünde sayılan işveren tarafından haklı fesih nedenine göre, işçinin işverene yönelik 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 fesih imkanı doğacaktır.<sup>182</sup> Böylelikle işveren yanında işverenin ailesi de korunmuş olmaktadır. Kanunun lafzındaki “aile üyeleri” sözü geniş anlamda anlaşılabilir; sadece aynı evde yaşayanların değil, ayrı evlerde oturmakla beraber fiili ve yakın ilişkileri bulunan aile üyelerinin de kastedildiği kabul edilmelidir.<sup>183</sup> Başka bir görüşe göre amca, dayı, hala, teyze, enişte, yenge, kardeş çocukları gibi akrabalara karşı söylenen sözler ise ancak işverenin bu akrabaları ile ilişkileri kuvvetli ise, haklı nedenle fesih nedeni sayılacak, ilişkiler kuvvetli değil ise işçinin bu kişilere karşı şeref kırıcı sözleri ve

<sup>180</sup>Savaş, s. 72; Tunçomağ/Centel, s. 223; Arslan, s. 56.

<sup>181</sup>Mollamahmutolu/Astarlı /Baysal, s. 841.

<sup>182</sup>Arslan, s. 58.

<sup>183</sup>Savaş, s. 72; Tunçomağ/Centel, s. 223.

davranışları ise bu bent kapsamında değerlendirilmeyecektir.<sup>184</sup> Kanaatimizce aile üyelerinin kapsamı belirlenirken ölçüt; işverenin şahsi ilişkisinden ötürü, onlara karşı yapılan söz ve davranışı kendisine yapılmış sayarak rencide olacağı yakınlarıyla sınırlamak olmalıdır.

Hükümde her ne kadar ‘işveren ve aile üyeleri’ anılmış ise de işveren vekili ve aile üyeleri de bu kapsamda değerlendirilmelidir.<sup>185</sup> İş Kanunu’nun 2’nci maddesinde “*İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır*” denilmek suretiyle işveren vekilinin tanımı ve işveren vekilinin sorumlulukları ortaya konulmuştur. Zira işin ve işyerinin yönetiminde görev almaları ve işverenler için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunlulukların haklarında uygulanması; yaptıkları işlemlerinden dolayı ceza sorumluluklarının söz konusu olması itibariyle işverenler kadar işveren vekillerinin de şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlara hedef olabilecekleri açıktır.<sup>186</sup> İşveren vekili işçilere karşı işverenin otoritesini temsil ettiğinden aynı himayeye mazhar olmalıdır.<sup>187</sup> Bir görüşe göre de işveren vekili işyerinde işçilere karşı işverenin otoritesini temsil etmekte, onun adına yönetim hakkını kullanmakta olduğundan işçinin bu yöndeki tutumunun ikinci bendin başlığında yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerin “benzeri” olarak kabul edilmesi uygun olur.<sup>188</sup> Bu kabulün bir diğer sonucu olarak da, işçinin işveren vekilinin yanı sıra onun aile üyelerinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması da bu hüküm kapsamındadır.<sup>189</sup> İşçinin yapmış olduğu hangi davranış veya sözlerin şeref ve namusa dokunur nitelikte

---

<sup>184</sup> **Serkan Odaman**, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak Ve İyi Niyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedenleriyle Fesih Hakkı, Ankara Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2003, s. 98.

<sup>185</sup> **Süzek**, s. 682; **Narmanhoğlu**, s. 441; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 250; **Korkmaz/Alp**, s. 231.

<sup>186</sup> **Mollamahmutoglu/Astarlı /Baysal**, s. 841.

<sup>187</sup> **Narmanhoğlu**, s. 441.

<sup>188</sup> **Süzek**, s. 683.

<sup>189</sup> **Savaş**, s. 75.

olduğunun kapsamı belirtilmemiştir. Bu husus hâkim tarafından tarafların somut olaydaki takdirine göre tarafların sosyal durumları, ahlak anlayışları, içinde yaşadıkları çevrenin anlayış ve tutumu bu kavramın kapsamının belirlenmesinde dikkate alınacak ve her somut olaya göre farklı değerlendirilecektir.<sup>190</sup> Ayrıca bu söz ve davranışın TCK'ya göre suç sayılmasına gerek yoktur.<sup>191</sup>

İşçinin şeref ve haysiyet kırıcı söz ve davranışlarının onun arkasından yapılması ile yüzüne yapılması arasında bir fark yoktur. Yeter ki işçinin söz ve hareketleri işveren veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak kadar ağır olsun ve iş ilişkisinin devamını imkânsız hale getirsin.<sup>192</sup>

Hükme göre işçinin şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışları nedeniyle bu söz ve davranışlara muhatap olan kişilerden özür dilemesi işverenin haklı nedene dayanarak fesih imkânını ortadan kaldırmaz. Zira burada korunan sadece işverenin rencide olmaması değil işverenin işyerindeki otoritesinin sarsılmamasıdır. İşçi bunu suiistimal edebilir, kötüye kullanabilir.<sup>193</sup> Aksi görüşe göre işçi bu söz ve davranışlarının yanlış olduğunu anlayıp derhal özür dilerse artık işçinin bu eylemi işverene haklı nedenle fesih hakkı vermez.<sup>194</sup>

İşK'nun 25/2'nci maddesi (d) alt bendinde söz edilen sataşmanın işçinin şeref ve namusa dokunacak sözleri ve davranışları fiilinden farkı; sataşmanın işveren, işverenin aile üyeleri dışında diğer işçilere yönelik de olabilmesi, maddi veya manevi varlığa saldırı şeklinde gerçekleşebilmesi ayrıca korkutucu niteliğe sahip olmasıdır.<sup>195</sup>

---

<sup>190</sup>Narmanhoğlu, s. 441; Arslan, s. 60.

<sup>191</sup>Tunçomağ/Centel, s. 223.

<sup>192</sup>Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 214.

<sup>193</sup>Odaman, Fesih Hakkı, s. 100.

<sup>194</sup>Reşat Atabek, İş Akdinin Feshi, İstanbul 1938, s. 135.

<sup>195</sup>Savaş, s. 76.

## 2. İşçinin İşveren Hakkında Şeref ve Haysiyet Kırıcı Asılsız İhbar ve İsnatlarda Bulunması

İşK. md. 25/II-b alt bendi içerisindeki bu haklı fesih nedeninde işverenin aile üyeleri sayılmayıp, sadece işveren sayılmıştır. Şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunulması fiilinin işveren vekiline karşı yapılması da yukarıda açıklanan nedenlerle bu hüküm kapsamında kabul edilecektir.

İhbar ve isnadın hem şeref ve haysiyet kırıcı hem de asılsız olması birlikte anıldığından, işçinin fiilinin işveren yönünden haklı neden teşkil etmesi için bu iki şart birlikte aranır. Bu iki özelliği aynı anda taşımayan bir ihbar veya isnat nedeniyle, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemez.<sup>196</sup>

İşçinin haklı olduğu bir konuda işvereni yetkili makamlara şikâyet yada ihbar etmesi işverene sözleşmeyi haklı nedenle fesih imkânı vermez.<sup>197</sup> Aranan koşul ihbarın asılsız, gerçekdışı olmasıdır. Nitekim işçinin hak arama özgürlüğü, dilekçe hakkı, şikâyet ve başvuru hakkının, işverene ve işyerine sadakat ve bağlılık yükümlülüğü kapsamında kısıtlanması mümkün değildir. İşçinin ihbar ve isnadının gerçeğe uygun çıkması halinde işverenin bu nedene dayanarak iş sözleşmesini bildirimsiz feshetmesi mümkün değildir.<sup>198</sup> Örneğin,<sup>199</sup> bisküvi imalâthesinde çalışan işçinin, pislik içinde üretim yapıldığı yolunda ihbarı üzerine, belediye zabıtası işyerini teftiş etmiş ve ihbarın doğru olduğu anlaşılacak işverene yaptırım uygulanmıştır. Bu örnekte işveren, ihbarda bulunan işçinin sözleşmesini md. 25/II-b çerçevesinde feshedemez. Zira ihbar asılsız değildir ve kamu yararının olduğu bir hususta işçinin sadakat borcu ikinci plânda kalır. İhbar asılsız çıkmış olsaydı, sadakat borcuna aykırı bu davranış sebebiyle, işverence sözleşmenin derhâl feshi mümkün olurdu.

İhbarın asılsız olması yanında işveren yönünden şeref ve haysiyet kırıcı olması da gerekir. Şeref ve haysiyet kırıcı olgusu açıklanmamış olup, somut olayın

<sup>196</sup>Tunçomağ/Centel, s. 228.

<sup>197</sup>Narmanlıoğlu, s. 442; Arslan, s. 63.

<sup>198</sup>Narmanlıoğlu, s. 442.

<sup>199</sup>Şakar, İş Kanunu Yorumu, s. 467.

niteliklerine göre takdiri hâkime bırakılmıştır. Hâkim tarafından bir söz, davranış veya asılsız ihbarın şeref ve haysiyet kırıcı nitelikte sayılıp sayılmayacağı, her olay bakımından ayrı ayrı incelenmesi; özellikle tarafları sosyal durumları ve ait buldukları çevrenin ahlâk görüşleri göz önünde tutulması gerekir.<sup>200</sup>

İşçi işverenin aile üyelerinden birine karşı bu nitelikte ihbar ve isnatlarda bulunmuşsa, açık düzenleme karşısında iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilemez.<sup>201</sup>

#### **D. İşçinin Cinsel Tacizde Bulunması**

Kanunun 25/II-c maddesi “*işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması*” şeklinde düzenlenmiştir. Bu hüküm 1475 sayılı eski İş Kanununda bulunmamakta olup cinsel taciz fiilleri sataşma olarak değerlendirilmekteydi.

İşverenin işçilerini koruma ve gözetme borcundan kaynaklanan bu hükme göre; işveren işçilerini diğer işçinin cinsel tacizine karşı korumakla yükümlü olup, işyerinde çalışma düzenini ve iş disiplinini sağlamalıdır.<sup>202</sup>

Hükümdeki “cinsel taciz” kavramı yeterince açık olmayıp doktrin ve içtihatlarla göre içeriği ve sınırları belirlenmiştir. İş kanunundaki cinsel taciz kavramı geniş yorumlanmalıdır. Yani fiilin TCK’ya göre suç teşkil etmemesi halinde de cinsel taciz olarak değerlendirilmelidir.<sup>203</sup> Bunun sonucu olarak da fiilin herhangi bir kovuşturmaya konu olmaması işverenin haklı nedenle fesih hakkını ortadan kaldırmaz. Nitekim Yargıtay bir kararında<sup>204</sup> “İşverenin diğer bir işçisi tarafından cinsel tacize uğrayan mağdur işçinin karakol ve savcılığa şikayet etmemesi nedeniyle işveren feshinin haklı olmadığı şeklindeki değerlendirme yerinde değildir” diyerek konuyu hükme bağlamıştır.

---

<sup>200</sup>Tunçomağ/Centel, s. 228.

<sup>201</sup>Savaş, s. 78.

<sup>202</sup>Arslan, s. 65; Senyen-Kaplan, s. 234.

<sup>203</sup>Savaş, s. 79.

<sup>204</sup>Yargıtay 9. H.D., T. 11.04.2012, E. 2010/5209, K. 2012/12363:(www.uyap.gov.tr).

“Cinsel taciz” ile bir sonraki alt bentte yer alan “sataşmanın” farkı; buradaki eylemin cinsel içerikli olmasıdır. Bu anlamda cinsel tacizin sataşmanın özel bir türü olduğu söylenebilir. Bir görüşe göre; cinsel taciz sözle, örneğin açık saçık konuşma, cinsel içerikli laf atma biçiminde olabileceği gibi,<sup>205</sup> onur ve haysiyet kırıcı davranış şeklinde de olabilir.<sup>206</sup> Kanaatimizce onur ve haysiyet kırıcı davranış bu bent kapsamında değil sataşma nedeni içerisinde değerlendirilmelidir. Zira bu bent sataşmadan farklı olarak cinsel içerikli olmalıdır.

Hüküm uyarınca, cinsel tacizin iş sözleşmesinin feshinde haklı neden teşkil edebilmesi için hem failinin hem de mağdurunun işverenin işçisi olması gerekmektedir.<sup>207</sup> İşverenin başka işçisi ifadesi geniş yorumlanmalıdır. Hükümdeki bu kavram “işverenin otoritesine tabi başka bir personel” şeklinde anlaşılmalıdır.<sup>208</sup> İşçinin, işyerinde çalışan memur, çırak, stajyer, sözleşmeli personel, ödünç işçi veya alt işverenin işçisine cinsel tacizde bulunması halinde de işveren fesih hakkını kullanabilir.<sup>209</sup> Nitekim Yargıtay, bir kararında, işçinin, stajyer olarak görev yapan bir kız öğrenciye cinsel tacizde bulunmasının haklı fesih sebebi sayılacağını belirtmiştir.<sup>210</sup>

Bu alt bende göre, işçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması haklı neden için yeterlidir, kanun tacize uğrayan işçi ile tacizci işçinin aynı işyerinde çalışmasını şart koşmamıştır.<sup>211</sup> Yani işverenin diğer işyerlerindeki işçilerine yönelik cinsel taciz de, işverene bu alt bende dayanarak haklı fesih imkanı verir.

---

<sup>205</sup> **Yargıtay 22. H.D.**, T. 12.05.2014, E. 2013/11841, K.2014/12582, “Birlikte çalıştığı bayan işçi arkadaşının kendisine bana yemek koyar mısın demesi üzerine koyarım koyarım öyle bir koyarım ki dediği sabittir. Bu durumda işverence yapılan fesih haklı sayılmalıdır.”: (www.uyap.gov.tr).

<sup>206</sup> **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 214.

<sup>207</sup> **Savaş**, s. 80.

<sup>208</sup> **Akyiğit**, iş, s. 234.

<sup>209</sup> **Sümer**, s. 111.

<sup>210</sup> **Yargıtay 9. H.D.**, T. 19.06.2006, E. 2006/13620, K. 2006/17779; **Arslan**, s. 68-69.

<sup>211</sup> **Mollamahmutoglu/Astarlı /Baysal**, s. 842.

İşverene yönelik cinsel taciz bu bent kapsamında değerlendirilmeyip İşK.'nun 25/2'nci maddesi (b) alt bendi kapsamında değerlendirilecektir.<sup>212</sup> Nitekim bu hükme göre cinsel taciz fiilinin işverenin başka bir işçisine karşı yapılmış olması gerekmektedir.

İşveren vekiline yönelik cinsel tacize gelince; fiilin bu bent kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini savunan görüşler<sup>213</sup> de, aksi yönde işveren vekilinin işverenin fonksiyonlarına sahip olduğu bu nedenle işveren gibi korunması gerektiği gerekçesiyle (b) alt bendi kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini savunan görüşler<sup>214</sup> de bulunmaktadır. Kanaatimizce; işveren vekili işverenin işçisi konumunda olduğundan, failde olsa mağdur da olsa, işveren vekili de bu hüküm kapsamında değerlendirilmelidir.

İşçinin, bir başka işçiye karşı cinsel taciz boyutuna varmayan fakat uygunsuz nitelikteki, rahatsız edici davranışları bu hüküm kapsamında değerlendirilmese de, olayın şartlarına göre geçerli fesih nedeni sayılabilir.<sup>215</sup> Mesela iki işçi arasında rızaya dayalı bir ilişkinin yaşanması haklı neden olarak kabul edilmezken somut olaya göre geçerli neden olarak kabul edilebilir. Yargıtay kararlarında<sup>216</sup> işçi ile işyerinde çalışan başka işçi arasındaki duygusal ilişkinin İş Kanununda sayılan haklı nedenle fesih gerekçeleri arasında bulunmadığını ve işverenin bu davranışı yapan işçi ile iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyeceğinden işverence yapılan feshin geçerli sebebe dayandığını hükme bağlamıştır.

Cinsel taciz fiilinin işyerinde yahut iş saatlerinde gerçekleşmesi haklı nedenle fesih için şart değildir.<sup>217</sup> Fiil başka bir yerde yahut iş saatleri dışında gerçekleşse

---

<sup>212</sup>Mollamahmutoğlu/Astarlı /Baysal, s. 842.

<sup>213</sup>Mollamahmutoğlu/Astarlı /Baysal, s. 842.

<sup>214</sup>Arslan, s.70.

<sup>215</sup>Savaş, s.80.

<sup>216</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 01.07.2015, E. 2015/22860, K. 2015/17587: ([www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)), Yargıtay 7. H.D., T. 09.02.2016, E. 2015/32417, K. 2016/172265: **TİRYAKİ Hamit, İşe İade Davalarında Geçerli ve Geçersiz Nedenler, s. 293.**

<sup>217</sup>Tunçomağ/Centel, s. 228; Korkmaz/Alp, s. 231.



dahi işyeri düzeni bozulduğundan işveren sözleşmeyi bu hüküm uyarınca haklı nedenle feshedebilir.<sup>218</sup>

Tacizin işverenin müşterilerine karşı yapılması işyerinde veya işyerini etkileyecek şekilde yapılması halinde de işverence bazen haklı, kimi zamansa geçerli nedenle fesih düşünülür.<sup>219</sup> Kanaatimizce işçinin işverenin müşterilerine yönelik fiili bu alt bent kapsamında değerlendirilemez. Nitekim hükümde “işverenin diğer işçilerine” denilmiştir. Diğer işçiler ne kadar geniş yorumlanırsa yorumlansın müşteriler bu kavrama girmeyeceğinden fesih nedeni bu hükme dayandırılmaz.

Uygulamada sık karşılaşılan olaylar ile ilgili Yargıtay kararlarına göre; işçinin amiri konumunda bulunan diğer işçiye cinsel içerikli sözler söyleyip uygunsuz tekliflerde bulunması ve bu söz ve davranışlarını birden fazla tekrarlayıp temadi ettirmesi<sup>220</sup>, işçinin diğer erkek çalışanlara uygunsuz şakalar yapması, onlara rahatsız edici boyutta yakınlaşması, iş arkadaşlarının bu durumdan şikayetçi olması ve bunu dile getirmelerine rağmen ahlaka aykırı hareketlerine devam etmesi<sup>221</sup>, işçinin aynı işyerinde çalışan bir bayan işçiyi odaya çağırarak zorla elini tutmak istemesi, “yarın resmini getirmeyi unutma iyi geceler” şeklinde mesaj göndermesi, defalarca eve davet etmesi, karısını değil onu sevdiğini söylemesi, defalarca resmini çekmeye çalışması, “benden hiç mi hoşlanmıyorsun, zaten çakallardan hoşlanırsın, kesin sözlün de öyledir” demesi<sup>222</sup>, işçinin diğer işçiye arkadaşlık teklif etmesi, telefonuna ahlsız mesajlar göndermesi, elle tacizde bulunmaya teşebbüs etmesi, elini tutmaya çalışması<sup>223</sup> gibi durumlar cinsel taciz olarak kabul edilmiştir.

---

<sup>218</sup>Narmanhoğlu, s. 442-443; Demircioğlu/Centel, s. 179; Sümer, s. 111, Akyiğit, iş, s. 234; Tunçomağ/Centel, s. 228; Süzek, s. 683; Savaş, s. 81.

<sup>219</sup>Akyiğit, iş, s. 234.

<sup>220</sup>Yargıtay 9. H.D., T. 07.10.2013, E. 2011/31987, K. 2013/25259: (www.uyap.gov.tr)

<sup>221</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 20.03.2014, E. 2014/6092, K. 2014/6721: (www.uyap.gov.tr)

<sup>222</sup>Yargıtay 9. H.D., T. 11.04.2012, E. 2010/5209, K. 2012/12363:(www.uyap.gov.tr).

<sup>223</sup>Yargıtay 9. H.D., T. 26.01.2012, E. 2009/37100, K. 2012/1985:(www.uyap.gov.tr).

## E. İşçinin Sataşması ve Sarhoşluğu

Kanunun 25/II-d<sup>224</sup> maddesi “işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması” şeklinde düzenlenmiştir.

Bentte iki farklı haklı fesih nedeninden bahsedilmiş olup bunlardan ilki “işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması”dır. İkinci haklı fesih nedeni ise “işçinin işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması”dır.

### 1. İşçinin İşverene ya da Onun Ailesi Üyelerinden Birine ya da İşverenin Başka İşçisine Sataşması

İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması işverene haklı nedenle fesih hakkı verecektir. Burada iş (hizmet) ilişkisinin kişisel yönünün bir neticesi olan sadakat borcunun ihlâlinin özel bir şekli düzenlenmiştir.<sup>225</sup> Eğer işçi işverene veya aile üyelerinden birine yahut işverenin başka bir işçisine söz veya davranışlarla sataşursa, feshi haklı kılan bir neden gerçekleşir.<sup>226</sup> İşveren vekiline yönelik aynı davranışlar da aynı çerçevede değerlendirilir.<sup>227</sup> Sataşma bizzat işverenin kendisine, işverenin ailesi üyelerinden birine, işverenin başka işçisine yahut işveren vekiline yönelik olmalıdır. Sataşmanın işverenin üyesi olduğu siyasi partiye veya sendikaya yönelik fiillerle yapılması durumunda haklı nedenle fesihden söz edilemeyecektir.<sup>228</sup> Bir işverene bağımlı olarak

---

<sup>224</sup>20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı Kanunun 32’nci maddesiyle, bu alt bentte yer alan “veya 84’üncü maddeye aykırı hareket etmesi” ibaresi “işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması” şeklinde değiştirilmiştir.

<sup>225</sup>Narmanhoğlu, s. 443; Günay, İş, s. 147.

<sup>226</sup>Akyiğit, İş, s. 235.

<sup>227</sup>Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 103; Süzek, s. 684; Narmanhoğlu, s. 444; Arslan, s. 72; Günay, İş, s. 147; Savaş, s.86.

<sup>228</sup>Arslan, s. 77.

çalışan işçilerin iyi geçinmeleri, çalışma düzenini bozmamaları gerekirken; işyerinde birbiriyle yumruklu kavgaları işveren yönünden haklı fesih nedeni sayılmaktadır<sup>229</sup>

İşverenin yakını kanunda sayılmamıştır. Ancak somut olaya göre işverenin yakınına yapılan sataşma da bu bent kapsamında değerlendirilebilmelidir. Yargıtay kararlarında<sup>230</sup> “.....işçinin, işveren veya aile üyelerinden olmamakla birlikte, işverenin yakını olan veya işverenin yakın ilişkide bulunduğu veya başka bir işte ortağı olan kişilere hakaret ve sövğüde bulunması, bu kişilere asılsız bildirim ve isnatlar yapması özellikle işverenin şahsının önemli olduğu küçük işletmeler bakımından bu durum iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturacaktır.” demek suretiyle bu durumu iş ilişkisinin devamının işveren açısından beklenemeyeceği değerlendirilerek bu alt bent kapsamında değerlendirmiştir.

Sataşma bir başkasını, söz veya fiille rahatsız etmek ve bu şekilde onun kişilik haklarına tecavüz anlamına gelir.<sup>231</sup> Kanundaki lafzı ile “sataşma” sözcüğünün neleri kapsadığını belirlemek kolay değildir ancak somut olayın özelliklerine göre nelerin sataşma kabul edileceğini hâkim takdir etmelidir.<sup>232</sup> Sataşma fiilini, somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmesi gerektiğinden, hâkim, işçinin içinde bulunduğu davranışı muhatabı ile arasındaki ilişkiyi göz önüne alarak değerlendirecektir.<sup>233</sup> Bazı durumlarda eylem sataşma boyutuna ulaşmayıp işyerinde olumsuzluklara neden olması nedeniyle geçerli neden olarak kabul edilebilir. Yüksek mahkeme bir kararında<sup>234</sup> : “ .....Yasada tanımı yapılmamış olup, somut olayın özelliğine göre mahkemece değerlendirilecektir. Sözlü sataşma genellikle hakaret şeklinde olmaktadır. Sataşma, sadakat borcuna aykırılığın özel bir hâlidir. İşçinin sataşma eylemi, iş ilişkisini çekilmez boyuta getirmeyip işyerinde olumsuzluklara neden olmuş

<sup>229</sup> TÜRK Erol, İşçinin İşverenin Başka İşçisine Sataşması Haklı Fesih Nedenidir, E-Yaklaşım Dergisi, Nisan 2019, sayı 316, s. 3. (www.yaklasim.com.tr).

<sup>230</sup> Yargıtay 9. H.D., T. 26.10.2015, E. 2015/21007, K. 2015/29842; T. 19/10/2015, E. 2014/15833, 2015/28911: (www.uyap.gov.tr)

<sup>231</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı /Baysal, s. 843.

<sup>232</sup> Arslan, s. 72;

<sup>233</sup> Ercan Akyiğit, İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C.1, 3. Baskı, Ankara, 2008, s. 1156.

<sup>234</sup> Yargıtay 9. H.D., T. 26.10.2015, E. 2015/21007, K. 2015/29842: (www.uyap.gov.tr)

ise, bu durum İş K.18'e göre geçerli nedenle bildirimli fesih sebebi olur...” demek suretiyle eylemin sataşma olup olmadığının tespitinde eylem nedeniyle iş ilişkisini çekilmez boyuta getirme kriterine işaret etmiştir.

Sataşma olayı fiili olarak gerçekleşebileceği gibi sözle bir insanın hayat, sıhhat, namus gibi maddi ve manevi vasıflarını da hedef alabilir.<sup>235</sup> Sözle sataşma, karşıdaki kişinin manevi yönden incitilmesi, üzüntüye sevk edilmesi olup, haklı neden olarak kabul edilmesi için hakaret şeklinde ifade edilmesi ve Ceza Kanununa göre suç oluşturması gerekli değildir.<sup>236</sup> Sözün sarf edildiği kişinin ruhsal yapısında bir etki uyandırabilecek nitelikte olması<sup>237</sup> ve işyerinin düzenini bozması yeterlidir. Kamuoyunda “mobbing” olarak bilinen “psikolojik taciz” de bu kapsamda değerlendirilebilir. Yargıtay; mobbingi, kısaca, sistemli ve sürekli bir şekilde, sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik veya fiziksel saldırı olarak tanımlamıştır.<sup>238</sup> Başka bir kararında; işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da asları tarafından sistematik bir şekilde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları bu kapsamda saymıştır.<sup>239</sup> Psikolojik taciz işveren tarafından yapılabileceği gibi, işçi tarafından da yapılması, bu şekilde işyerinin düzeninin bozulması mümkündür.<sup>240</sup> Her ne kadar İş Kanunu içerisinde yer almasa da İşK. md. 25/II b, c, d ve e bentleri kapsamında değerlendirilebilir.<sup>241</sup>

Ceza yargılaması açısından suç oluşturmayan davranışlar, niteliğine göre sataşma olarak kabul edilerek iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir. Yargıtay bir kararında; Başsavcılıkça şahıs hakkında ek kovuşturmaya yer olmadığına karar

---

<sup>235</sup>Narmanhoğlu, s. 443; Arslan, s. 72.

<sup>236</sup>Narmanhoğlu, s. 444; Arslan, s. 73Tunçomağ/Centel, s. 229; Korkmaz/Alp, s. 231.

<sup>237</sup>Mollamahmutoglu/Astarlı /Baysal, s. 843;

<sup>238</sup> Yargıtay 9. H.D., E.2010/38293, K. 2013/5390: (www.uyap.gov.tr).

<sup>239</sup> Yargıtay 9. H.D., T. 30.05.2008, E. 2007/9154, K. 2008/13307: (www.uyap.gov.tr).

<sup>240</sup> Arslan, s. 138.

<sup>241</sup> Savaş, Manevi Taciz, s. 116.

verilmiş ise de bu kararın hukuk yargılaması açısından bağlayıcı olmayacağını ve işçinin davranışının haklı fesih nedeni teşkil edeceğini kabul etmiştir.<sup>242</sup>

İşçi tarafından sataşma eylemi gerçekleştikten sonra işveren tarafından haklı nedenle fesih imkanı doğar. İşçinin sataştığı kişiyle barışması, özür dilemesi ya da o şahsın şikayetinden vazgeçmesi sonucu değiştirmez. Yargıtay bir kararında; güvenlik görevlisi olarak çalışan işçinin başka bir çalışanla kavga etmesi nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi olayında, basit yaralama nedeniyle açılan kamu davasının şikayetten vazgeçme sonucu düşmesinin, feshe neden olan eylemi ve feshin haklılığını etkilemeyeceğine dair karar vermiştir.<sup>243</sup>

Sataşmanın çalışma sürelerinde ya da işyerinde meydana gelmiş olması zorunlu değildir.<sup>244</sup> Sataşmanın kural olarak işyerinde yapılması gerekse de işyeri düzenini etkilemek şartıyla işyeri dışındaki bir sataşma da haklı neden olarak kabul edilebilir.<sup>245</sup> İşyeriyle ilgili olmayan bir sataşma özel alanda kalır. İşçinin, işverene veya diğer işçisine yönelik sözlü veya fiili hareketine işveren veya bu diğer işçi sebebiyet vermişse, bu alt bent bağlamında bir haklı fesih mümkün değildir.<sup>246</sup>

Sataşma gıyapta yapılmış ise de somut olayın özelliğine göre haklı neden kabul edilebilir. Yargıtay kararında;<sup>247</sup> *“Davacının feshe neden olan eylemi nedeniyle yapılan soruşturma kapsamında hazırlık beyanında olay anında aynı serviste olan işçinin davacının işvereni kastederek “...şerefsizler yine paranın yattığını haber vermediler...” şeklinde beyanı ile davacının savunmasında telefonla konuştuğu başka bir arkadaşının bu ifadeyi kullandığını serviste söylediği şeklindeki tevil yollu ikrarı karşısında işçinin işverenin gıyabında işverene sataşması nedeniyle işverenin*

---

<sup>242</sup> Yargıtay 22. H.D., E.2013/9206, K. 2013/10589: (www.uyap.gov.tr).

<sup>243</sup> Yargıtay 9. H.D., T. 11.09.2013, E. 2013/6458, K. 2013/22020: Özcan, s. 291.

<sup>244</sup> Sümer, s. 112.

<sup>245</sup> Akyiğit, iş, s. 235; Mollamahmutoğlu/Astarlı /Baysal, s. 843; Tunçomağ/Centel, s. 229; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 251; Senyen-Kaplan, s. 239; Günay, İş, 147; Arslan, s. 77.

<sup>246</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı /Baysal, s. 844.

<sup>247</sup> Yargıtay 9. H.D., T. 28.10.2015, E. 2014/13298, K. 2015/30568: (www.uyap.gov.tr).

*haklı olarak iş akdini feshettiği anlaşıldığından”* denilmek suretiyle gıyapta sataşmayı haklı neden olarak kabul etmiştir.

Her ne kadar kanunda işçinin sataşmasından bahsedilmiş ise de, işçinin yakınının sataşması da bir başka tartışma konusudur. Yasanın lafzında işçinin sataşmasından söz edilmekte işçinin ailesi üyelerinden birinin sataşması durumunu düzenlemediğinden ayrıca işçinin yakınının, işverene veya işverenin başka bir işçisine sataşmasının sonuçlarına işçinin katlanmaması gerektiğinden işçinin yakınının sataşması bu alt bent kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir.<sup>248</sup>

Sataşma olarak kabul edilen eylem nedeniyle savcılık tarafından soruşturma yapılmış ve kovuşturmaya yer olmadığına dair karar verilmiş olsa dahi bu eylem haklı neden olarak kabul edilebilir.<sup>249</sup>

Sataşma eyleminin haklı neden olup olmadığının belirlenmesinde tahrik unsurunun olup olmadığı da değerlendirilmelidir. Nitekim Yargıtay kararında yazılı savunma ve tanık beyanları incelenmesi sonucu hakaret edilen işçinin olaydan önce bir haksız tahrik eyleminin bulunmamasını ayrıca belirterek hakaret eyleminin İş.K md 25/II-d uyarınca haklı nedenle derhâl fesih sebebi saymıştır.<sup>250</sup> Yargıtay kararlarında İş.K. md 25 kapsamında değerlendirilecek sataşma niteliğindeki tehdit, darp gibi davranışları işçi, işverenin veya vekilinin veya diğer bir işçinin tahrikleri sonucu yapmasını, geçerli fesih nedeni saymıştır.<sup>251</sup> Bu yöndeki kararlarında sıklıkla atıf yapılan eski tarihli kararında<sup>252</sup> “*İş.K. md 25 kapsamında değerlendirilecek ağır sözleri, işçi, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi, geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Dosya içeriğine göre, davacıya ustasının yapılması için iş verdiği, iş çokluğu nedeni ile davacının itiraz ettiği, tartışanının fiziksel kavgaya dönüştüğü,*

---

<sup>248</sup> **Arslan**, s. 80; işçi yakınının sataşması işyerinin düzenini ve disiplinini olumsuz yönde etkilemesi ve işçi-işveren ilişkisini çekilmez hale getirmesi halinde somut olayın özelliğine göre işverene derhal fesih hakkı tanınması gerektiği yönündeki aksi görüş için bkz; **Süzek**, s. 685.

<sup>249</sup> **Yargıtay 7. H.D.**, T. 25.02.2014, E. 2014/1893, K. 2014/4597: (www.uyap.gov.tr).

<sup>250</sup> **Yargıtay 9. H.D.**, T. 07.12.2015, E. 2014/24608 K. 2015/34484: (www.uyap.gov.tr).

<sup>251</sup> **Yargıtay 9. H.D.**, T. 12.10.2015 E. 2015/18672 K. 2015/28022: (www.uyap.gov.tr).

<sup>252</sup> **Yargıtay 9. H.D.**, T.26.05.2008 E. 2007/37481 K. 2008/12505: (www.uyap.gov.tr).

sonrasında davacının iş sözleşmesinin feshedildiği, davacının işyerinde sağlığı ve kız arkadaşı nedeni ile de sorunlar yaşadığı anlaşılmaktadır. Somut uyuşmazlıkta, davacının amiri konumundaki kişinin davacıya işin yapılmasını belirtmesi, görevi gereğidir. İşin fazla olması ya da yapılamayacak şekilde olması durumunda, iş şartlarında esaslı değişiklik niteliğinde ise işçinin kabul etmemesi gerekir. Ancak bu kabul etmeme, tartışmaya ve kavgaya neden olacak davranışlar içermemelidir. Davacı, kabul etmeme iradesini olayda tartışma ve kavga etme şeklinde kullanmıştır. Davacının bu eylemi, çalışma düzenini ve disiplinin bozacak nitelikte olup, işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Sözleşmenin feshine konu olayda kavgayı kimin başlattığının net olarak belirlenememesi, davacının olumsuz davranışını ortadan kaldırmaz. İş sözleşmesinin feshi davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayanmaktadır.” denilmiştir. Ayrıca aynı kararda yapıcı ve objektif ölçüler içerisinde belirli bir uzmanlık alanı ile ilgili eleştiri ya da işletmedeki bozukluk ya da uygunsuzluklara ilişkin eleştiri söz konusu ise fesih geçersiz kabul edilmiştir.

Uygulamada sık karşılaşılan olaylar ile ilgili Yargıtay kararlarına göre; işyeri yetkililerine onların gıyabında hakaret edilmesi<sup>253</sup>, işçinin yazdığı mektuplarda evli olan diğer işçiye ilgisi olduğunu açıklaması<sup>254</sup>, mesai saatleri içinde diğer bir işçi ile sözlü ve fiziksel olarak (hakaret ve yaralama boyutunda) tartışılması<sup>255</sup>, mesai saatleri içerisinde diğer bir işçiye hakaret edilmesi<sup>256</sup> arkadaşlarının tartışmaları sırasında bu kavgaya dahil olup, diğer işçiye “geri zekalı” demek suretiyle hakaret etmesi<sup>257</sup>, iş arkadaşıyla tartışılması, karşılıklı olarak küfür etmesi ve tekme sallaması<sup>258</sup>, arkadaşından kalıp istemesi ve bu kişinin kendisi ile konuşmaması üzerine “şerefsizlik yapma, kalıbı ver de işimize bakalım” şeklinde beyanda

<sup>253</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 04.11.2015, E. 2014/17284, K. 2015/30115: (www.uyap.gov.tr);  
Yargıtay 9. H.D., T. 28.10.2015, E. 2014/13298, K. 2015/30568: (www.uyap.gov.tr).

<sup>254</sup>Yargıtay 9. H.D., T. 06.05.2015, E. 2015/9520, K. 2015/16515, (www.uyap.gov.tr).

<sup>255</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 17.11.2014, E. 2013/21451, K. 2014/32164: (www.uyap.gov.tr).

<sup>256</sup>Yargıtay 9. H.D., T. 07.12.2015, E. 2014/24608, K. 2015/34484: (www.uyap.gov.tr).

<sup>257</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 27.10.2015, E. 2015/29328, K. 2015/29694: (www.uyap.gov.tr).

<sup>258</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 13.04.2011,E.2011/17728,K. 2012/11225: (www.uyap.gov.tr).

bulunması<sup>259</sup> başka bir çalışanla küfürleşerek kavga etmesi<sup>260</sup> işçinin işyerinde huzursuzluk çıkarttırması, ağır el şakaları yapması, amirine küfretmesi<sup>261</sup> işçinin işyerinde bir başka çalışan işçiye yönelik sopa ile darp ederek sekiz yüz metre kovalamasına dair eylemi<sup>262</sup> işverenin başka işçisiyle arasında sözlü ve fiziki tartışma yaşanması<sup>263</sup>, işçinin işyerinde çalışan başka bir işçiye sin kafı küfür etmesi<sup>264</sup> gibi durumlar sataşma olarak kabul edilmiştir.

## **2. İşçinin İşyerine Sarhoş ya da Uyuşturucu Madde Almış Olarak Gelmesi ya da İşyerinde Bu Maddeleri Kullanması**

İşçinin işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması işverene haklı nedenle fesih hakkı verecektir. Anılan haklı fesih nedeninde iki ayrı durum düzenlenmiştir. Bunlardan ilki işyerinde içki içilmesi veya uyuşturucu madde kullanılmasıdır. İkincisi ise işyerine sarhoş olacak şekilde alkollü içecek ya da uyuşturucu madde alınarak gelmesidir.

İşçinin sarhoşluğu hususu İş. K. Md. 25 dışında İSGK.'da da düzenlenmiştir. 6331 sayılı İSGK'nun 28'inci maddesine göre işçinin işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde alarak gelmesi yahut işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanması yasaktır. Bu yasağa aykırı hareket eden işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilir. Maddenin devamındaki fıkralarda bu yasağın istisnaları sayılmıştır. Buna göre; *“Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilenler, kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olanlar, işinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olanlar için alkollü içki kullanma yasağı uygulanmaz”* Sonuç olarak anılan kanunda

<sup>259</sup>Yargıtay 22. H.D., E. 2013/9206, K. 2013/10589, (www.uyap.gov.tr).

<sup>260</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 08.03.2013, E. 2012/15196, K. 2013/4870: (www.uyap.gov.tr).

<sup>261</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 27.12.2013, E. 2013/1479, K. 2013/30822: (www.uyap.gov.tr).

<sup>262</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 27.09.2013, E. 2013/19744, K. 2013/19987: (www.uyap.gov.tr).

<sup>263</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 17.11.2014, E. 2014/30043, K. 2014/32162: (www.uyap.gov.tr).

<sup>264</sup>Yargıtay 9. H.D., T. 13.06.2008, E. 2008/22498, K. 2008/15500: Özcan, s. 287.



saydığımız istisna haller; İşK. Md. 25/II-d kapsamına dahil edilerek haklı neden olarak kabul edilemez.

Dışarıdan alkol alınarak işe gelmek değil, sarhoş olarak işe gelmek yasaktır.<sup>265</sup> Alkollü içecek almış olmasına rağmen işçinin sarhoşluk emareleri göstermediği ve işçinin davranışları, işin normal biçimde yürütülmesini etkilemediği durumlarda işçinin işyerine gelmesi bu bent kapsamında haklı neden kabul edilemezken<sup>266</sup>, işçinin işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanılması, sarhoşluğa yol açmasa bile haklı nedenle fesih için yeterlidir.<sup>267</sup> Bunun yanında; uyuşturucu madde kullanmasa da işçinin bu maddeyi yanında bulundurması haklı neden kabul edilecektir.<sup>268</sup>

Yargıtay bir kararında; işçinin mesai saatleri dışında şirket aracını alkollü olarak kullanmasına yönelik davranışlarını İş.K 25/II-d kapsamında haklı neden olarak kabul etmiştir.<sup>269</sup>

Fesih için, içki kullanmanın alışkanlık halini alması gerekmez.<sup>270</sup> İşçinin alışkanlık halinde madde kullanıyor olması şart değildir.<sup>271</sup> İşyerine bir defa alkollü (sarhoş) veya uyuşturucu madde alınarak gelmesi veya işyerinde alkollü içki ya da uyuşturucu madde alınması yeterlidir.<sup>272</sup> Yargıtay bir kararında; sarhoş bir durumda işyerine gelip gece bekçisine, işyeri müdürü ve santral memuruna hakaret eden

---

<sup>265</sup> **Akyiğit**, iş, s. 236; **Süzek**, s. 685; **Narmanlioğlu**, s. 444; **Korkmaz/Alp**, s. 232; **Tunçomağ/Centel**, s. 221.

<sup>266</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 229; **Narmanlioğlu**, s. 444-445; **Süzek**, s. 685; **Korkmaz/Alp**, s. 232; **Günay**, İş, s. 147.

<sup>267</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı /Baysal**, s. 844; **Süzek**, s. 685; **Korkmaz/Alp**, s. 232.

<sup>268</sup> **Savaş**, s.83, **Hamit Tiryaki**, İşverene Sözleşmeyi Haklı Olarak Feshetme Yetkisi Veren, İşyerinde İçki İçmek Ve İşyerine Sarhoş Gelmek Fiilleri, E-Yaklaşım Dergisi, Kasım 2011, S. 227, (www.yaklasim.com.tr).

<sup>269</sup> **Yargıtay 22. H.D.**, T. 01.06.2012, E. 2011/6803, K. 2012/12049: (www.uyap.gov.tr)

<sup>270</sup> **Şakar**, Sosyal Güvenlik, s. 103.

<sup>271</sup> **Narmanlioğlu**, s. 445.

<sup>272</sup> **Narmanlioğlu**, s. 445; **Günay**, İş, s. 147.

işçinin eylemini haklı neden olarak kabul etmiş, ayrıca ceza davasından beraat etmesinin sonucu değiştirmeyeceğini vurgulamıştır.<sup>273</sup>

Haklı nedenle fesih için işçinin işyerine alkollü olarak gelmesi yeterli olup, ayrıca sarhoşluğu nedeniyle diğer işçilere, işverene ya da işyerine zarar vermesi aranmaz. Yargıtay bir kararında; aldığı alkolün etkisiyle, işyerinde sarhoş bir şekilde düşerek hastaneye götürülecek tarzda yaralanmasını, haklı sebep olarak kabul etmiş, işçinin sarhoşluktan kaynaklanan başka bir eylemini aramamıştır.<sup>274</sup>

İşyerine sarhoş gelme sorunu takdir edilirken, işçinin o zamana kadarki davranışı, işyerinin taşıdığı özellikler ve sarhoşluk derecesi gibi etkenlerin göz önünde bulundurulması gerekir.<sup>275</sup> Mesai saatleri sonrası evinde alkol alırken işveren tarafından işe çağırılan işçinin sözleşmesi bu hükme dayanılarak feshedilemez.<sup>276</sup>

Uyuşturucunun; nerede alındığının bir önemi yoktur, dışarıda alınarak gelinse de işyerinden alınsa da uyuşturucu kullanma yasağı kapsamına girecektir.<sup>277</sup> Ayrıca sarhoşluk şartı da aranmamıştır, işçinin uyuşturucu madde kullanıldığı tespit edildiği takdirde bu durum işverene haklı nedene dayanarak fesih hakkı verir.<sup>278</sup>

## **F. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışları**

Kanunun 25/II-e maddesi “*İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması*” şeklinde düzenlenmiştir.

İşçi, işverenin güvenini kötüye kullanırsa veya doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunursa, işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir. Buna kısaca işçinin "sadakat borcuna aykırı davranması" denilebilir.<sup>279</sup> Esasen İşK. md. 25/II-b

<sup>273</sup> Yargıtay 9. H.D., T. 16.11.1989, E. 1989/6824, K. 1989/9879: Özcan, s. 289.

<sup>274</sup> Yargıtay 9. H.D., T. 10.02.2014, E. 2014/54840, K. 2014/3865: Özcan, s. 289.

<sup>275</sup> Tunçomağ/Centel, s. 229.

<sup>276</sup> Yargıtay 9. H.D., T. 28.03.2005, E. 2005/7766, K. 2005/10082; Arslan s.82.

<sup>277</sup> Akyiğit, iş, s. 236.

<sup>278</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı /Baysal, s. 845.

<sup>279</sup> Akyiğit, iş, s. 237.

(*İşçinin Şeref ve Namusa Dokunacak Sözleri Ve Davranışları*), 25/II-c (*İşçinin İşverenin Başka Bir İşçisine Cinsel Tacizde Bulunması*) ile 25/II-d (*İşçinin Sataşması ve Sarhoşluğu*) hükümlerinde yer verilen ve iş sözleşmesinin haklı feshine neden olan hallerde de işçinin sadakat borcuna aykırı davranışları söz konusudur fakat kanun koyucunun tercihi bunların ayrı düzenlenmesi yönünde olmuştur.<sup>280</sup>

Doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar işçinin iş sözleşmesinden doğan sadakat borcuna uymayan davranışlardır. İş sözleşmesi gerek işçiye, gerekse işverene iş münasebeti çerçevesinde sadakat borcuna uyma yükümlülüğü getirmiştir.<sup>281</sup> İşçinin sadakat borcunun konusu, genel olarak, işverenin ve işyerinin menfaatlerini korumak ve bunlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmaktır.<sup>282</sup> İşçinin; özen borcu<sup>283</sup>, sır saklama borcu<sup>284</sup>, işvereni bilgilendirme borcu<sup>285</sup>, yan iş (faaliyet) tutma yasağı ve rekabet etmeme borcu<sup>286</sup>, rüşvet alma ve talep etme yasağı<sup>287</sup>, işverene zarar veren açıklama ihbar ve isnadlardan kaçınma yükümlülüğü<sup>288</sup>, iş düzenini bozmama yükümlülüğü<sup>289</sup>, kanun dışı grev ve direnişe katılmama yükümlülüğü<sup>290</sup> sadakat borcu kapsamında değerlendirilmelidir ve aykırı davranışlar İşK. Md. 25/II-e hükmüne göre haklı neden kabul edilmelidir.

Yasadaki doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene

---

<sup>280</sup> Savaş, s. 95.

<sup>281</sup> Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 216.

<sup>282</sup> Savaş, s. 96.

<sup>283</sup> Arslan Ertürk, s.249.

<sup>284</sup> Arslan Ertürk, s.269.

<sup>285</sup> Arslan Ertürk, s.280.

<sup>286</sup> Arslan Ertürk, s.289.

<sup>287</sup> Arslan Ertürk, s.316.

<sup>288</sup> Arslan Ertürk, s.323.

<sup>289</sup> Arslan Ertürk, s.329.

<sup>290</sup> Arslan Ertürk, s.335.

haklı nedene dayanarak fesih imkanı tanımaktadır. İşçinin eleştirisi sınırları içinde kalan söz ve davranışları ise işveren açısından haklı fesih olarak kabul edilemez.<sup>291</sup>

Maddede doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlara örnekler verilmiş ve bunlara benzer davranışların da işverene bildirimsiz fesih hakkı vereceği açıkça belirtilmiştir.<sup>292</sup> İşçinin doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışları çok çeşitli olabilir. Bunları belirtir kesin bir listenin oluşturulması ve ona göre sözleşme kurulması ya da bunların kanunda tek tek sayılması mümkün değildir. Bu durumu dikkate alan yasa koyucu da “gibi” sözcüğüne yer vermek suretiyle örnekleyici sayımı tercih etmiş ve böylelikle öngörülmeven benzer halleri de hüküm kapsamında yaptırımı bağlanmıştır.<sup>293</sup> Buna göre, bu sayılanların dışında kalan ama doğruluk ve bağlılığa uymayan diğer bazı davranışlar da TCK açısından suç oluşturmasalar dahi, aynı kavram içinde yer alır.<sup>294</sup> Her somut olayda iş çevresi ile iş hayatının gerekleri, özellikle de işçinin çalışma süresi ve konumu, işyerinin özellikleri, güven ilişkisinin zedelenip zedelenmediği dikkate alınmak suretiyle işçinin davranışının doğruluk ve bağlılığa aykırı olup olmadığı hâkim tarafından tespit edilecektir.<sup>295</sup>

Yargıtay bir kararında; işçinin kendisine iş amaçlı teslim edilen bilgisayarı mesai saatleri içerisinde müstehcen nitelikli internet sitelerine girmek için kullanmasını iş yerinde olumsuzluklara yol açtığı, bu davranışının işverenin mesaisinden çalmak niteliğinde olduğundan doğruluk ve bağlılığa aykırı bulmuştur.<sup>296</sup> Yargıtay; özel amaçlı internet kullanımını, işverenin bu konudaki açık talimatına rağmen yapılmış ise, haklı fesih sebebi olarak değerlendirmektedir.<sup>297</sup> Bununla birlikte “sanal kaytarma” olarak da bilinen, işçinin mesai saatleri içinde, işverenin

---

<sup>291</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 03.05.2013, E. 2013/5985, K. 2013/9610: (www.uyap.gov.tr).

<sup>292</sup>Aktay/Arıcı/Seneyen-Kaplan, s. 216; Sümer, s. 112; Tunçomağ/Centel, s. 230.

<sup>293</sup>Süzek, s. 686; Narmanlıoğlu, s. 448; Savaş, s. 96; Mollamahmut oğlu/Astarlı /Baysal, s. 846; Günay, İş, s. 148.

<sup>294</sup>Tunçomağ/Centel, s. 230; Narmanlıoğlu, s. 165;Aktay/Arıcı/Seneyen-Kaplan, s. 216; Mollamahmut oğlu/Astarlı /Baysal, s. 846; Günay, İş, s. 149; Korkmaz/Alp, s. 232.

<sup>295</sup>Narmanlıoğlu, s. 447; Mollamahmut oğlu/Astarlı /Baysal, s. 846; Günay, İş, s. 148.

<sup>296</sup>Yargıtay 9. H.D., T. 01.02.2012, E. 2009/38310, K. 2012/2613: Çil, s. 647.

<sup>297</sup>Yargıtay 9. H.D., T. 17.03.2008, E. 2007/27583, K. 2008/5294: (www.uyap.gov.tr).

tahsis ettiği e-postayı ya da interneti özel amaçları için kullanması, işçinin işyerinde işine daha az zaman ayırarak başka bir deyişle kaytararak daha az verimle çalışması eylemi; haklı neden olarak görülmemiş, geçerli nedenle fesih sebepleri arasında sayılmıştır.<sup>298</sup>

İşverenin bu hüküm uyarınca iş sözleşmesini feshedebilmesi için mutlaka zarara uğraması gerekmez, işçinin davranışının zarar miktarına bakılmaksızın işvereni zarara uğrama riski altına sokması yeterlidir.<sup>299</sup> Davranışın haklı fesih nedeni olarak kabul edilebilmesi için iş münasebetini çekilemez hale getirmesi gerekmektedir.<sup>300</sup> Nitekim Yargıtay; “*Davacının her ne sebeple olursa olsun müşterinin hesabından haberi olmadan para çekmesi ve 2 gün sonra yeniden iade etmesine yönelik usulsüz eyleminin, zimmet kasti bulunmasa ve banka ve müşteri zarar etmemiş olsa da işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunmak fiilini oluşturduğu, davacının, müşterilerin haberi olmadan nakit işlemleri, para transferleri gibi işlemlerin yapılmasında müşteriye görme, kimlik kontrolü yapma gibi gerekli kontrolleri yapmayarak savunmasına göre başka bir banka görevlisinin beyanına dayanarak işini dikkatli ve özenli yapma görevini ihmal ettiği, tecrübeli bir banka çalışanı olması dikkate alındığında ihmalinin ağır olarak değerlendirilmesi gerektiği anlaşılmış olup, Bankacılık sektöründe güven ve itibarın çok önemli olduğu, banka çalışanlarının da piyasada işverenlerine duyulan güveni veya kazanılmış itibarı olumsuz anlamda sarsıcı ve zarar verici davranışlarda bulunmaktan kaçınması gerektiği, bankanın ekonomik zararı yanında, bizzat çalışanlarının eylem ve ihmalleri ile müşterilerinin bankaya olan güvenin sarsılması ve itibarının zarar görmesi hallerinde buna neden olan çalışanlarının eylemlerinden sorumlu tutulmalarının doğru olacağı, davacının işverenin güvenini sarsacak nitelikteki eylemi sonucu işverence davacıya artık güven duyulması iş ilişkisini sürdürmesi*

<sup>298</sup>Yargıtay 9. H.D., T. 05.02.2009, E. 2008/36305, K. 2009/12393: (www.uyap.gov.tr).

<sup>299</sup>Mollamahmutoğlu/Astarlı /Baysal, s. 848; Savaş, s.97.

<sup>300</sup>Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 216.

*beklenmeyeceğinden iş akdinin 4857 sayılı Kanun'un 25/II-e maddesine haklı nedene dayalı olarak yapıldığının kabulü gerekir.” şeklinde karar vermiştir.<sup>301</sup>*

Hangi eylemlerin güveni kötüye kullanma ve hırsızlık teşkil edeceği ve meslek sırlarını ortaya atmak olduğu, TCK'nın 155, 141 ve 239'uncu maddelerine göre belirlenir.<sup>302</sup> Hırsızlık veya güveni kötüye kullanma nedeniyle işçisini işten çıkarabilmesi için, işçiye karşı ceza kovuşturmasına başlanmış veya mahkûmiyet kararının verilmiş bulunmasına gerek yoktur.<sup>303</sup> Esasen taraflar arasındaki güven ilişkisinin zedelenip zedelenmediği açısından inceleme yaparak, sonuca göre karar vermek yerinde olur.<sup>304</sup>

Mesleki sırların işçi tarafından açıklanması herkesin malumu olmayan bir takım imalat usullerinin işçi tarafından bilerek veya ihmal ile işverenin rakiplerine bir bedel karşılığında veya bedelsiz verilmesidir.<sup>305</sup> Müşteri listeleri de, belirtilen kapsamdadır. Çünkü meslek sırları kavramının içine, imalat sırları kadar, ticaret sırları da girer.<sup>306</sup> Yargıtay işverenin fiyat politikası ile ilgili olarak rakip firma bölge müdürüne doğrudan doğruya bilgi vermesi eylemini doğruluk ve bağlılık ilkesine aykırı bulmuştur.<sup>307</sup> Bu kararda bilgilerin şirket sırrı olmadığı, veya bu eylem sonucu işverenin bir zararının oluşup oluşmadığının eylemin niteliğini değiştirmeyeceği vurgulanmıştır.

Yargıtay bir kararında; işyerinde üretim müdürü olarak çalışan işçinin işyerinde üretimde kullanılan kalıplar ile aparatların işyeri dışına çıkartması eylemini doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olup, fesih için haklı neden teşkil ettiğini kabul etmiştir.<sup>308</sup>

---

<sup>301</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 21/09/2011, E.2012/3136, K.2012/14976: (www.uyap.gov.tr).

<sup>302</sup>Tunçomağ/Centel, s. 231;Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 215.

<sup>303</sup>Tunçomağ/Centel, s. 231; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 215.

<sup>304</sup>Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 216.

<sup>305</sup>Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 216;Tunçomağ/Centel, s. 231.

<sup>306</sup>Tunçomağ/Centel, s. 231.

<sup>307</sup>Yargıtay 9. H.D., T. 29.01.2014, E. 2011/52131, K. 2014/2283: Çil, s. 644, 645.

<sup>308</sup>Yargıtay 9. H.D., T. 11.06.2014, E. 2014/15080, K. 2014/18905: Çil, s. 633.

Yargıtay bir kararında; mağaza sorumlusu olarak çalışan işçinin, iş sözleşmesinin mağazada çalışan bazı personelin olumsuz davranışlarına göz yumduğu ve şirket yönetimine haber vermediği, bu şekilde işvereni zarara uğrattığı ve işverenin güvenini zedelediği gerekçesi ile işveren tarafından feshini İş Kanununun 25/II-e maddesine göre haklı nedenle fesih olarak kabul etmiştir.<sup>309</sup>

İşveren ceza davasının sonucunu beklemezsizin derhal fesih hakkını kullanabilir. Ancak, ileride böyle bir fiilin işçi tarafından işlenmediğine ilişkin beraat kararı, haklı nedenin bulunmadığının kabulünü zorunlu kılar.<sup>310</sup> Şunu da söylemek gerekir ki; yapılan yargılama sonunda yüklenen suçun sanık tarafından işlenmesine rağmen olayda bir hukuka uygunluk nedeninin bulunması, yüklenen suçun sanık tarafından işlendiğinin sabit olmaması gibi gerekçelerle beraat kararı verilmiş olması haklı nedenin mevcudiyetini etkilemez. Yargıtay bu yöndeki bir kararında;<sup>311</sup> *“Davacı işçinin sanığı olduğu ceza dosyasında davalı işveren vekiline yönelik “Sen bunlara zorla tutanak tutturuyorsun, psikolojik baskı yapıyorsun, yalan söylüyorsun tüm yazdırdıkların iftira hiç biri gerçek değil. Ben de boş durmayacağım bilesiniz. Bu burada kalmaz” demek suretiyle tehdit ve hakarete bulunduğu iddia edildiği yapılan yargılamada hakaret suçu yönünden atılı suçun davalı işçi tarafından işlendiğine dair kesin ve inandırıcı delil bulunmadığından, tehdit suçu yönünden atılı suçun unsurlarının oluşmadığından beraat kararı verildiği, davacı işçinin yargılandığı hakaret ve tehdit suçlarına ilişkin Ceza Mahkemesinin bu şekildeki kararının hukuk hakimini bağlamayacağı, zira Ceza Mahkemesince, davacının müsnet suçu işlemediğine dair kesin bir tespit bulunmadığı anlaşılmış*

<sup>309</sup> **Yargıtay 22. H.D.**, T. 15.11.2013, E. 2013/32191 K. 2013/24793 ([www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr))  
“Somut olayda, davacının mağaza sorumlusu olarak mağazada çalışan bazı personelin şirketi zarara uğratacak davranışlarını bilmesine rağmen bu durumu şirket yetkililerine haber vermemesi gerekçesi ile iş sözleşmesinin haklı neden belirtilerek feshedildiği anlaşılmaktadır. Dosya içerisinde bazı personelin davacıya hitaben yazdığı davalı işyerinde çalışan bazı personelin bazı ürünleri fişsiz sattığı, işyerinde alkollü içecek kullandıkları ve bahşiş kutusunda para çaldıkları yönünde dilekçeler bulunmaktadır. Dosya kapsamına göre davacının mağaza sorumlusu olarak çalıştığı mağazada gerekli denetim ve gözetim görevini gereği gibi yerine getirmediği sabittir. Ayrıca davacının mağazada meydana gelen aksaklıkları zamanında davalı şirket yetkililerine bildirmeyişi anlaşılmaktadır. Bu durum karşısında davalı işverenden iş ilişkisini sürdürmesi beklenemez.”

<sup>310</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 231; **Günay**, İş, s. 149.

<sup>311</sup> **Yargıtay 22. H.D.**, T. 09.11.2015, E.2014/16824, K.2015/30495: ([www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)).

*olup dosya bilgi ve belgelerden davacı işçinin eyleminin doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmadığı ve işverence yapılan feshin haklı olduğu anlaşılmıştır.” şeklinde gerekçelendirmiştir.*

Hüküm yasa koyucu tarafından örnekleyici bir yöntemle sayıldığından uygulama yargı kararları ile şekillenmiştir. Uygulamada sık karşılaşılan olaylar ile ilgili Yargıtay kararlarına göre; işyerinde banka şube müdürü olarak çalışan işçinin para girişi olmaksızın bankanın müşterisi olan bir şirket lehine kasadan fiktif EFT yapmak, firma lehine EFT'lerini gerçekleştirebilmek/EFT'lerin sebep olduğu kasa açıklarını giderebilmek için diğer müşteri hesaplarını kullanmak, çeşitli tarihlerde kasayı yüksek tutarlarda açık ile kapatmak, müşteriye açıktan ödeme yaparak kasayı kullanılmak suretiyle usulsüz bankacılık işlemler yapması<sup>312</sup>, apartman görevlisi olarak çalışan davacının işyerinde çıkan tartışma sırasında apartman sakinini darp etmesi,<sup>313</sup> müze karta dönüşümü yapılan 214 adet geçici kartı ilgili depolarda muhafaza ederek, Müdürlüğe göndermeleri gerekirken, ikinci kez ve geçici müze kartların sahibi olmayan kişilere kullanılmasına dair usulsüz işlemler yapılması<sup>314</sup>, işyerinden alışveriş yapan müşterilerden peşin aldığı paralara karşılık kendi kredi kartı ile ödemede bulunması, ayrıca alışveriş yapılmamış olmasına rağmen alışveriş yapılmış gibi göstererek kredi kartından ödemede bulunması ve parayı kasadan alması<sup>315</sup> bölge müdürü olarak çalışan işçinin, eşi ile ortağı olduğu başka bir işyerinde zaman geçirmesi, işe gelmeden önce o işyerine uğraması, işten erken ayrılarak o işyerine gitmesi, bu olgunun birkaç kez tekrar etmesi, mesai saatlerinde özel işleriyle meşgul olması<sup>316</sup>, satış ve tanıtım sorumlusu işçinin yemek ücretlerini olduğundan fazla göstererek, usulsüz harcamalar yapması<sup>317</sup> işyerinde kat temizlik görevlisi olarak çalışan işçinin verilen talimatı yerine getirmemesi, savunması istendiğinde yüksek sesle işveren aleyhinde ağır ifadeler kullanması, işyeri kurumun birlik ve

<sup>312</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 17.03.2015, E. 2015/6410, K. 2015/10505: (www.uyap.gov.tr).

<sup>313</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 10.11.2015, E. 2014/18250, K. 2015/30650: (www.uyap.gov.tr).

<sup>314</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 27.07.2011, E. 2011/17477, K. 2012/16770: (www.uyap.gov.tr).

<sup>315</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 08.04.2013, E. 2012/20364, K. 2013/7500: (www.uyap.gov.tr).

<sup>316</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 03.05.2013, E. 2013/5985, K. 2013/9610: (www.uyap.gov.tr).

<sup>317</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 19.11.2012, E. 2012/26276, K. 2012/25870: (www.uyap.gov.tr).



beraberliğine karşı ve işyerinin huzurlu ve güvenli çalışma ortamını bozucu davranışlarda bulunması<sup>318</sup> depo görevlisi olarak çalışan işçinin, şirkete ait malların depolandığı işyerinde, hurda ve defolu olarak ayrılan bir kısım malzemeyi, fatura ve irsaliye düzenlenmeksizin, bizzat kullandığı traktörle işyerinden çıkarmaya çalışırken kapıda bulunan güvenlik elemanları tarafından durdurularak fatura ve irsaliye düzenlenmemiş malzemeleri depo dışına çıkardığının tespit edilmesi<sup>319</sup>, eşinden boşanmış ve çocuklarının velayeti anneye verilmiş işçinin, kendisini evli ve çocuklu göstererek işyerinden aile yardımı almaya devam etmesi<sup>320</sup>, güvenlik görevlisi olarak çalışan işçinin görevini ihmal etmesi nedeniyle işyerinde hırsızlık olayının meydana gelmesi<sup>321</sup>, raporlu olan işçinin raporlu olduğu sürede başka bir işyerinde çalışması<sup>322</sup>, işçinin oğlu adına aynı iş kolunda işyeri açması<sup>323</sup> bayan işçinin hemcinsi olmayan çalışanların yanında soyunarak iç çamaşırları ile dolaşması, iş yerinde cinsel yaşamından uluorta bahsetmesi, kadınlığı ile mağaza çalışanlarını etki altına almaya çalışması, hemcinsi olmayan çalışanlara öpücük göndermesi, beni de öper misin demesi<sup>324</sup> gibi durumlar doğruluk ve bağlılığa aykırı davranış olarak kabul edilmiştir.

### **G. İşçinin İşyerinde Cezası Ertelenmeyen Bir Suç İşlemesi**

Kanunun 25/II-f maddesi “*işçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi*” şeklinde düzenlenmiştir.

İşçinin iş sözleşmesinin bu madde kapsamında feshedilebilmesi için ilk olarak işçinin suçu işyerinde işlemiş olması gerekmektedir. İş Kanununun m. 2/II'deki işyerinden sayılan eklentiler ve araçlarda işlenmiş suçlar da bu hükme

<sup>318</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 11.11.2013, E. 2013/32811, K. 2013/24054: (www.uyap.gov.tr).

<sup>319</sup>Yargıtay 22. H.D., E. 2013/33098, K. 2013/25151: (www.uyap.gov.tr).

<sup>320</sup>Yargıtay 9. H.D., T. 22.02.2012, E. 2009/41271, K. 2012/5553: Çil, s. 647.

<sup>321</sup>Yargıtay 9.H.D., T. 09.06.2014, E. 2012/11796, K. 2014/18648: Çil, s. 634.

<sup>322</sup>Yargıtay 9. H.D., T. 16.12.2010, E. 2008/42769, K. 2010/38188: **Cumhur Sinan Özdemir**, 6552 ve 6645 Sayılı Kanun Değişikliklerini İçeren Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Kanunu Rehberi, 1. Baskı, Ankara 2015, s. 406, 407.

<sup>323</sup> Yargıtay 9. H.D., T. 06.06.2011, E. 2009/16814, K. 2011/16521: **Özdemir**, s. 406, 407.

<sup>324</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 03.07.2012, E. 2012/631, K. 2012/15549: Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2011-2012 Yılları), 5. Baskı, Ankara 2012, s. 571,572,573..

dâhildir.<sup>325</sup> İşyeri dışında işlenen bir suçtan dolayı bu bent hükmü uygulanmaz.<sup>326</sup> Ayrıca suçun mesai saatlerinde mi yoksa iş saatleri dışında mı ve nasıl işlendiği önemli değildir.<sup>327</sup>

İkinci olarak işlenen suçun yedi günden fazla hapisle cezalandırılmış olması gerekir.<sup>328</sup> Yani sadece dava açılması yeterli olmayıp, mahkûmiyetin varlığı gereklidir.<sup>329</sup> Verilen cezanın yedi günden fazla hapis olması ve ertelenmemiş olması gerekmektedir.<sup>330</sup>

İşçinin adli para cezasını gerektiren suçlardan cezalandırılmasına hükmedilmiş olması maddenin uygulanması için yeterli olmayacaktır.<sup>331</sup> Yine ceza mahkemesince hükmedilen hapis cezası TCK'nın 50'nci maddesi uyarınca para cezasına çevrilmesi halinde işveren bu hükmeye dayanarak iş sözleşmesini feshedemeyecektir.<sup>332</sup> Şöyle ki; TCK'nın 50/5'inci maddesi "*uygulamada asıl mahkûmiyet, bu madde hükümlerine göre çevrilen adli para cezası veya tedbirdir*" şeklinde düzenlenmiştir. İşK. 25/II-f maddesinin lafzında "...hapisle cezalandırılan..." şeklinde düzenleme mevcut olup, hükmedilen hapis cezası TCK'nın 50'nci maddesi uyarınca para cezasına çevrilmesi halinde asıl mahkûmiyet para cezası olacağından işveren bu hükmeye dayanarak iş sözleşmesini feshedemeyecektir.

İşçi hakkında verilen mahkûmiyet kararının kesinleşmiş olması gerekir.<sup>333</sup> Dolayısıyla işveren karar kesinleşene kadar iş sözleşmesini bu hükmeye dayanarak feshedemez. Ancak işçinin suça konu eylemi İşK.'nin 25'inci maddesinde sayılan

<sup>325</sup> Süzek, s. 687; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 216; Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 104; Korkmaz/Alp, s. 234.

<sup>326</sup> Akyiğit, iş, s. 240; Narmanhoğlu, s. 451; Günay, İş, s. 149.

<sup>327</sup> Sümer, s. 112; Akyiğit, iş, s. 240.

<sup>328</sup> Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 216; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 252; Narmanhoğlu, s. 451.

<sup>329</sup> Tunçomağ/Centel, s. 231; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 216; Senyen-Kaplan, s. 241.

<sup>330</sup> Tunçomağ/Centel, s. 231; Akyiğit, iş, s. 240; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 252; Günay, İş, s. 150.

<sup>331</sup> Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 216; Süzek, s. 714; Narmanhoğlu, s. 451; Arslan, s. 99.

<sup>332</sup> Senyen-Kaplan, s. 241; Korkmaz/Alp, s. 234; Savaş, s. 108; Arslan, s. 99;

<sup>333</sup> Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 104; Savaş, s. 107.

diğer fesih nedenlerinden birini ihlal ediyor ise; işveren kararın kesinleşmesini beklemeden bu hükümlerden birine dayanarak sözleşmeyi feshedebilecektir.<sup>334</sup>

Ceza yargılaması sonunda işçiye verilen cezanın ertelenmemiş olması gerekmektedir. Fakat cezanın ertelenmiş olması her zaman işverenin sarsılan güvenini düzeltmez.<sup>335</sup> Her ne kadar cezanın ertelenmesi durumunda işverenin bu bende göre haklı fesih nedenine dayanarak fesih hakkı bulunmasa da; işyerinin düzeni sarsılacağından ve işverenin iş ilişkisini devam ettirmesi zorlaşacağından doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışların düzenlendiği (e) alt bendine göre iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.<sup>336</sup>

Tüm bunların yanında suçun niteliği açısından düzenlemede herhangi bir ayırım olmadığı gibi suçun nasıl işlendiği, yani kasten mi taksirle mi işlenmiş olduğunun önemi yoktur.<sup>337</sup> Ayrıca suçun kime karşı işlenmiş olduğunun bir önemi yoktur. Bu nedenle, suçun işverene karşı işlenmiş olması şart değildir.<sup>338</sup> İşçi bu cezayı gerektiren eylemi herhangi birine veya şeye karşı yapmış olabilir; önemli olan suçun işyerinde işlenmesidir.<sup>339</sup>

İşK.'nin incelediğimiz fıkra hükmünde yer alan suç terimi sadece suçları ifade etmekte, 5326 sayılı Kabahatler Kanununda sayılan kabahatleri ise kapsamamaktadır.<sup>340</sup>

## H. İşçinin İşe Devamsızlığı

Kanunun 25/II-g maddesi "*işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir*

---

<sup>334</sup>Savaş, s.107.

<sup>335</sup>Emine Tuncay Kaplan, İşverenin Fesih Hakkı Sınırları Hüküm ve Sonuçları, Ankara 1987.

<sup>336</sup>Arslan, s. 99.

<sup>337</sup>Savaş, s.106.

<sup>338</sup>Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 104, Savaş, s. 107.

<sup>339</sup>TİRYAKİ Hamit, İşçinin İşyerinde Suç İşlemesi, E-Yaklaşım Dergisi, Haziran 2011, S. 222, s. 2, (www.yaklasim.com.tr).

<sup>340</sup>Savaş, s.106.

*tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi” şeklinde düzenlenmiştir.*

Hükmün uygulanabilmesi için devamsızlığın ilk olarak kanunda öngörülen bir süre içerisinde gerçekleşmiş olması gerekir. İkinci olarak ise devamsızlık işverenden izin alınmaksızın ya da meşru (haklı) bir sebebe dayanmaksızın yapılmalıdır

### **1. Devamsızlık Kanunda Belirlenen Bir Süre Kadar Olmalıdır**

İşçinin sözleşmesinin haklı nedenle feshedebilmesi kanunen öngörülen sürelerin geçmiş olması halinde mümkündür. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belirli gün sayısına ulaşılması işverene haklı fesih imkânı vermez. Devamsızlığın haklı fesih nedeni olabilmesi için, belirtilen günlerde işçinin işe hiç devam etmemiş olması gereklidir.<sup>341</sup>

Fesih için gerekli süreler üç şekilde düzenlenmiştir. Bunlar:

- Ardı ardına iki gün işe devam edilmemesi
- Bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü işe devam edilmemesi
- Bir ayda üç işgünü işe devam edilmemesi

#### **a) Ardı Ardına İki Gün İşe Devam Edilmemesi**

İşçinin bu duruma dayanılarak sözleşmesinin feshi, üst üste iki işgünü işe gelmediği zaman söz konusu olabilecektir. İki günlük devamsızlığın gerçekleşmesi için işçinin işe gelmediği günlerin “işgünü” olması gerekir.<sup>342</sup> Burada da “işgünü” işçi bakımından çalışılması gereken gün anlamında anlaşılmalıdır.<sup>343</sup>

<sup>341</sup>Mollamahmutoglu/Astarlı /Baysal, s. 851.

<sup>342</sup>Narmanhoğlu, s. 452; Günay, İş, s. 151; Korkmaz/Alp, s. 234.

<sup>343</sup>Narmanhoğlu, s. 454; Savaş, s. 109; Süzek, s. 714; Korkmaz/Alp, s. 234; Serkan Odaman, Yargıtay Kararı Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları, Çimento İşveren Dergisi, S. 2 C. 18, Mart 2004 s. 5-6.

Daha az bir süre, örneğin bir buçuk güne ulaşan bir devamsızlık ya da araya bir tatil gününün girdiği iki günlük devamsızlık bu hükmün kapsamına girmeyecektir.<sup>344</sup>

### **b) Bir Ay İçinde İki Defa Herhangi Bir Tatil Gününden Sonraki İşgünü İşe Devam Edilmemesi**

İşçi, ardı ardına iki iş günü değil de bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü işine devam etmemişse, devamsızlık, işveren yönünden haklı neden oluşturacaktır.<sup>345</sup> Hükümde yer alan “*bir aylık*” süre takvim ayı olmayıp, ilk devamsız tarihinden itibaren ileri doğru ya da son devamsızlık tarihinden geriye doğru geçen bir aylık dönemdir.<sup>346</sup>

Yasa koyucu “herhangi bir tatil günü” ifadesini kullanarak tatil gününden maksadın sadece resmi tatil günleri olmadığını kabul ederek, işçinin izinli bulunduğu günleri de bu kapsama almıştır.<sup>347</sup>

İşçinin tatil gününden sonraki iş günü işe gelmemesinin bir ay içinde iki defa tekrarlanması durumunda işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Ancak önceki aylardaki devamsızlıkların sonraki aylardaki devamsızlıklarla bir arada değerlendirilmesi söz konusu olamaz.<sup>348</sup>

### **c) Bir Ayda Üç İşgünü İşe Devam Edilmemesi**

İşçi ayda üç işgünü işine devam etmemişse işveren bu hükme dayanarak sözleşmeyi feshedebilecektir. Bir ayda toplam olarak üç işgünü işe devam etmeyen işçi bakımından devamsızlık şartı gerçekleşmiş sayılır.<sup>349</sup>

---

<sup>344</sup>Haluk Hadi Sümer, “Yargıtay kararları ışığı altında işçinin işe devamsızlığı nedeniyle hizmet sözleşmesinin feshi” Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Ankara,1998, s. 210; Narmanlioğlu, s. 452.

<sup>345</sup>Mollamahmutoglu/Astarlı /Baysal, s. 851-852; Narmanlioğlu, s. 453.

<sup>346</sup>Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 104; Sümer, s. 112; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 217; Tunçomağ/Centel, s. 225; Mollamahmutoglu/Astarlı /Baysal, s. 852; Senyen-Kaplan, s. 242; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 253; Günay, İş, s. 151; Odaman, Devamsızlık, s.6.

<sup>347</sup>Odaman, Devamsızlık, s.6.

<sup>348</sup>Narmanlioğlu, s. 453.

<sup>349</sup>Narmanlioğlu, s. 453; Süzek 715.

Düzenlemenin bu şartında üç günlük devamsızlık aranmış olup, bunun ardı ardına olması ya da herhangi bir tatil gününden sonraki iş gününe rastlaması aranmamıştır.<sup>350</sup>

## **2. Devamsızlık İşverenden İzin Alınmaksızın ya da Meşru (Haklı) Bir Sebebe Dayanmaksızın Yapılmalıdır**

Maddenin aradığı ikinci koşul, işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın devamsızlıkta bulunmasıdır. İşverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın yapılmış devamsızlık -süre koşulunun da varlığı şartı ile- işverene iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı verir.<sup>351</sup>

Eğer işçi işvereninden veya vekilinden izin almışsa yahut izin almamakla beraber, devamsızlığı makul bir mazerete dayanıyorsa işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshedemez.<sup>352</sup> Yargıtay bir kararında; iş kazası geçiren ve işveren tarafından kendisine on günlük izin verilen işçinin, bu süre sonunda sağlığına kavuşmaması ve işverenden ek izin istemesi ancak işverence işbaşı yapılmasının istenmesi, sağlığının çalışmaya uygun olmaması nedeniyle rapor alması, bunun üzerine davalı işverenin verdiği izni yok sayarak devamsızlığından bahisle davalı işverence iş sözleşmesinin feshini haksız fesih olarak kabul etmiştir.<sup>353</sup> Ayrıca bu olayda işveren tarafından devamsızlık tutanaklarının tutulduğu dönem için sözlü izin verildiğine dair tanık beyanlarını delil olarak kabul edilmiştir.

Ücretsiz izin hakkı kanunda sayılmıştır ve işverenin iznine tabi değildir. Ücretsiz izin kullanan işçinin iş sözleşmesi bu nedenle feshedilemez. Yargıtay doğum sonrası ücretsiz izin alan işçinin iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığına karar vermiştir.<sup>354</sup>

---

<sup>350</sup> **Korkmaz/Alp**, s. 234.

<sup>351</sup> **Sümer**, s. 112.

<sup>352</sup> **Narmanlıoğlu**, s. 454, **Erol GÜNER**, İşçinin Devamsızlığında Yapılan Hatalar , E-Yaklaşım Dergisi, Mart 2019, S.315, s. 2, (www.yaklasim.com.tr).

<sup>353</sup> **Yargıtay 22. H.D.**, T. 13.05.2013, E. 2012/22925 K. 2013/10578(www.uyap.gov.tr).

<sup>354</sup> **Yargıtay 22. H.D.**, T. 16.11.2012, E. 2012/17668 K. 2012/25610, "Mahkemece yıllık izin talebinin işverence onaylanmaması nedeniyle devamsızlığa mazeret olarak kabul edilmemesi doğru ise de davacının doğum sonrası ücretsiz izin kullanmaya yönelik isteğini 29.11.2011, 01.12.2011 ve 15.12.2011 tarihli ihtarname ve dilekçeler ile işverene bildirdiği, 4857 sayılı Kanun'un 74. maddesine işçinin doğum sonrası ücretsiz izin kullanma hakkının olduğu, bu iznin kullanılmasının işverenin kabulüne bağlı olmadığı, 02.12.2011 tarihi itibarıyla doğum sonrası ücretsiz izne ayrıldığı kabul edilmesi gerektiği anlaşılmış olup, davacının 02.12.2011 tarihinden sonrasına ilişkin devamsızlığı yukarıda anılan yasal düzenleme gereği

İşçi izni yetkili bir kimseden almış olmalı ve izin işlemini tamamlayarak işinden ayrılmalıdır. Öngörülen gerekli prosedür takip edilmeden işten ayrılan işçinin izinli olduğu söylenemez. Yargıtay bir kararında; 29.07.2012-13.08.2012 tarihleri arasında izin kullanma talebi bulunan fakat geçerli bir izni bulunmayan, 14-15-16 Ağustos tarihlerinde hakkında devamsızlık tutanağı bulunan işçinin sözleşmesinin feshini haklı neden kabul etmiştir.<sup>355</sup> Bununla birlikte, izin işlemi için gerekli prosedür tamamlanmadan işini bırakan işçinin bu duruma kusuru dışında düşmesi halinde devamsızlık hükümlerine tabi tutulması söz konusu olamaz.<sup>356</sup> Ayrıca, işçinin, izin için işverene veya vekiline başvurmasının kendisinden beklenemeyeceği veya gerekli prosedürün tamamlanmasını bekleyemeyeceği acil durumlarda devamsızlık nedeniyle haklı nedenin oluşmasını engellemek için; izin talebini, nedeniyle birlikte haber vermesi yeterlidir.<sup>357</sup> Yargıtay; “Somut olayda, davacının üst üste iki gün mazeretsiz olarak işe gelmediği, her ne kadar davacının yıllık izin almak için abisi aracılığı ile amirine başvuru yaptığı belirtilmiş ise de, dinlenen amirinin beyanına göre işlerin yoğunluğu nedeniyle yıllık izin verilmediği, işverenin yönetim hakkına dayanarak çalışanların yıllık izinlerini düzenleyebileceği dikkate alındığında davacının iki gün üst üste mazeretsiz olarak işe gelmediği, mazeret olarak bildirdiği kız meselesi yüzünden yaşadığı ailevi sorunlara ilişkinde tanık olarak dinlenen abisinin soyut beyanı dışında belge ve kanıtta sunmadığı anlaşılmış olup, 4857 sayılı Yasanın 25/II-g maddesince haklı nedenle fesih şartlarının oluştuğu ortadadır.”<sup>358</sup> şeklinde karar vermiştir.

İşçinin devamsızlık yapmasını haklı gösterecek bir mazereti varsa, işverenin sözleşmeyi feshetmesi, madde kapsamında değerlendirilemez. İşverenin işçinin

---

kanuni mazerete dayandığından feshin haklı nedene dayalı yapılmadığı kabul edilerek”,(www.uyap.gov.tr).

<sup>355</sup> Yargıtay 22. H.D., T. 10.05.2016, E. 2016/11228, K. 2016/14121: **Kübra Doğan Yenisey**, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Derneği Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016, Ankara, 01-02 Aralık 2017, Onikilevha yayınları, s. 398.

<sup>356</sup> Narmanlıoğlu, s. 454; Korkmaz/Alp, s. 234.

<sup>357</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı /Baysal, s. 851.

<sup>358</sup> Yargıtay 22. H.D., T. 19.01.2012, E.2012/2923, K.2012/19122: (www.uyap.gov.tr).

yokluğunda gerekli tedbirleri alabilmesi için, işçinin devamsızlık nedenini dürüstlük kuralları gereğince işverene bildirmesi gerekir.<sup>359</sup>Fakat işçi, işe devamsızlığına yol açan meşru nedenden işvereni haberdar edemeyecek halde ise ya da içinde bulunduğu durum nedeniyle haber vermesi kendisinden beklenemeyecek durumda ise, devamsızlık gerekçesi ile sözleşme haklı nedenle feshedilemeyecektir.<sup>360</sup>

Yargıtay işçinin bir yakınının vefatı üzerine işe devamsızlığını, insani ve geçerli bir mazeret kabul etmiştir.<sup>361</sup>

Devamsızlığının haklı bir nedene dayandığını ileri süren işçi, bunu ispatla yükümlüdür.<sup>362</sup>

Devamsızlığı meşru kılan nedenleri tek tek saymak mümkün değildir.<sup>363</sup> Fakat dürüstlük kuralı açısından işçinin devamsızlığını haklı kılacak her olay meşru bir neden sayılmalıdır.<sup>364</sup> Hangi sebeplerin meşru sebep olduğuna ilişkin olarak kesin ve objektif ölçü verebilmek imkânsızdır.<sup>365</sup> Haklı nedenin tespitinde dürüstlük kurallarına göre hareket etmek ve devamsızlığı haklı sebebin koşullarına göre objektif ölçüler içinde takdir etmek gerekir.<sup>366</sup>

Devamsızlığın haklı nedene dayanıp dayanmadığı, iyi niyet kurallarına göre her olayda, olayın özellikleri göz önünde tutularak araştırılmalıdır.<sup>367</sup> Bu konuda İşK.’nin ücretli izine ilişkin 55’inci maddesinde öngörülen “*çalışmış gibi sayılan*

---

<sup>359</sup> Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 217; Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 105; Mollamahmutoğlu/Astarlı /Baysal, s. 854; Senyen-Kaplan, s. 242; Korkmaz/Alp, s. 235.

<sup>360</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı /Baysal, s. 852.

<sup>361</sup> Yargıtay 9. H.D., T. 23.06.2014, E.2012/22299, K.2014/21005, Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2013-2014 Yılları), Açıklamalı 6. Baskı, Ankara 2014, s. 657,658,659.

<sup>362</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı /Baysal, s. 854.

<sup>363</sup> Günay, İş, s. 152; Odaman, Devamsızlık, s.9.

<sup>364</sup> Tunçomağ/Centel, s. 232; Savaş, s. 108; Mollamahmutoğlu/Astarlı /Baysal, s. 853; Süzek, s. 688; Günay, İş, s. 151.

<sup>365</sup> Narmanhoğlu, s. 456.

<sup>366</sup> Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 217.

<sup>367</sup> Sümer, s. 112; Süzek, s. 688; Narmanhoğlu, s. 456.



*haller*” i örnekseme yoluyla göz önüne alınırsa işçinin bir kazaya uğraması veya hastalığa tutulması, kadın işçinin gebeliği ve doğumu, muvazzaf askerlik dışında bir askerlik ödevi ya da bir iş mükellefiyeti, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, mazeret izinleri, işçilerin uzlaştırma toplantılarına katılmaları, hakem ve benzeri kurullarda bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili milletlerarası konferans, kongre veya komitelere temsilci olarak katılmaları, evlenmeleri, ana-babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümü gibi haller devamsızlığı haklı kılan durumlar sayılabilir.<sup>368</sup>

Devamsızlık, yukarıda anlatılan hallerden değil de işçinin gözüaltına alınmasından veya tutuklanmasından kaynaklanıyorsa; bu alt bent hükmüne değil 25/IV’inci bent hükmüne göre işverenin haklı fesih hakkı doğar.<sup>369</sup>

İşçi İşK. 34. maddesine dayalı defa hakkını kullanarak iş görmekten kaçınabilir; işçinin bu davranışı yani ücreti ödeninceye kadar işi yapmaması ve işe gelmemesi devamsızlık olarak kabul edilemez.<sup>370</sup>

Devamsızlık hususu; İş K. Md. 25 dışında, belirli şartların varlığı halinde işçiye tanınan imkan olan çalışmaktan kaçınma hakkı şeklinde İSGK.’da da düzenlenmiştir. İşçinin İSGK. Md. 14’e göre çalışmaktan kaçınma hakkı kapsamında işe gelmemesi devamsızlık olarak kabul edilemez. Bu maddeye göre; “Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.”.

---

<sup>368</sup>Narmanlıoğlu, s. 457.

<sup>369</sup>Mollamahmutoğlu/Astarlı /Baysal, s. 854.

<sup>370</sup>Narmanlıoğlu, s. 455.

Kanuni greve katılmaktan doğan devamsızlık haklı nedenle fesih sebebi teşkil etmez (STİSK m. 67). Yasa dışı greve katılan işçinin iş sözleşmesi, işverence derhal feshedilebilir (STİSK m. 70/1).<sup>371</sup>

Yargıtay içtihatlarına göre; aksi ispatlanamayan devamsızlık tutanaklarına göre işveren tarafından işçinin iş sözleşmesinin feshi haklı nedenle fesih olarak kabul edilmiştir.<sup>372</sup>

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu; “iş yerindeki görevlendirme nedeniyle çıkan tartışma sonrası işçinin iş yerinden ayrılması ve işverence tartışma sonrası tarihler için tek yanlı olarak düzenlenen tutanaklara değer verilmesini işverenin haklı nedenle feshi için mümkün bulmamıştır. Bu olayda tanık beyanları ile desteklenmeyen devamsızlık tutanaklarına göre iş sözleşmesinin feshini haklı nedenin ispatlanamadığına karar vermiştir.<sup>373</sup>

### **İ. İşçinin Görevini Hatırlatıldığı Halde Yapmaması**

Kanunun 25/II-h maddesi “işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi” şeklinde düzenlenmiştir.

Düzenleme işçinin yapmakla görevli olduğu işi kendisine hatırlatılmasına rağmen yerine getirmemesi durumunda işverene sözleşmenin haklı nedenle feshi olanağı verir.<sup>374</sup>

---

<sup>371</sup> Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 217; Senyen-Kaplan, s. 242.

<sup>372</sup> Yargıtay 22. HD. 06.12.2013, E.2012/29767, K.2013/28348: (www.uyap.gov.tr).

<sup>373</sup> Yargıtay HGK. 30.10.2013, E.2013/9-254, K.2013/1504: (www.uyap.gov.tr).

<sup>374</sup> Yargıtay 22. H.D., T. 20.05.2014, E. 2014/12421, K. 2014/13382, “Somut olayda davacı hamur hazırlama operatörü olarak çalışmaktadır. Davacı hakkında tutulan ve içerikleri duruşmada dinlenen tutanaklar tanık beyanları ile doğrulanan 20.05.2013, 21.05.2013, 23.05.2013 tarihli tutanakları göre üretim aksamasına neden olan fayrejek hattının tıkanması ve pulper temizliğinin yapılmadığı anlaşılmaktadır. Duruşmada dinlenen davacı tanık beyanına göre de söz konusu hattın tıkanmasını önlemek ve temizliğini yapmanın hamur operatörünün görevi olduğu anlaşılmaktadır. Davacı tutulan tutanaklara ve uyarılara rağmen ödevli bulunduğu görevi yapmamakta ısrar ettiği, davacının iş akdininin 4857 sayılı Kanun'un 25/II-h. maddesine göre haklı nedenle feshedildiği dosya kapsamından sabit olmasına göre.”: (www.uyap.gov.tr).

Başka bir ifadeyle işçinin iş görme borcuna uymaması iş sözleşmesinin feshinde haklı neden olarak düzenlenmiştir.<sup>375</sup>

İşçinin yapmakla yükümlü olduğu ödevler deyiminden maksat işçinin iş görme borcundan doğan yükümlülükleridir. İşçinin iş sözleşmesinde belirlenen işi yapması yanında, doğrudan işiyle ilgili olmamakla beraber yasadın ve toplu iş sözleşmelerinden veya iş hayatının geleneklerinden doğan yükümlülükler, örf ve adet ve hatta doğruluk ve güven prensiplerinden kaynaklanan tüm ödevleri de işçinin yapmakla görevli olduğu ödevler kapsamındadır.<sup>376</sup> Öyleyse, işçinin; yasa, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya iç yönetmelik hükümlerine göre yapmakla görevli olduğu işleri hatırlatıldığı (uyarıldığı) halde yapmaması durumunda, işveren sözleşmeyi feshedebilir. Hatırlatma işveren vekili tarafından da yapılabilir.<sup>377</sup>

İşçinin borcunu ifa etmemesi değil, hatırlatıldığı (uyarıldığı) halde yapmamakta ısrar etmesi feshin haklı nedenini doğurur.<sup>378</sup> Fakat görevin bir defa ihlali yeterli olmayıp, hatırlatmaya rağmen tekrarlanmış olması gerekir.<sup>379</sup> İşçinin işini yapmaması kasti veya ihmali sonucu ortaya çıkmalıdır. İşçinin kusuru olmaksızın işin yapılmaması başka sebeplerden kaynaklanıyorsa, işçi uyarılmış olsa da bu hükme göre sözleşmesi bildirimsiz feshedilemez.<sup>380</sup>

İşçinin görevi olmadığı bir işi yerine getirmesi konusunda işçi uyarılmış olsa bile işverenin bu hükme dayanarak sözleşmeyi feshedemeyeceği gibi, işçinin görevli olduğu işler hususunda da iş şartlarına uygun bulunmayan yer ve zamanda işi ifa

---

<sup>375</sup>Narmanlioğlu, s. 457; Tunçomağ/Centel, s. 232; Akyiğit, şerh, s.1296; Savaş, s. 117.

<sup>376</sup> Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 217; Narmanlioğlu, s. 457-458; Mollamahmutoğlu/Astarlı /Baysal, s. 854; Senyen-Kaplan, s. 242, Süzek, s. 716; Korkmaz/Alp, s. 235; Günay, İş, s. 153, Serkan, Odaman, 4857 Sayılı İş Kanununun Kabulü sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin; Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta İsrar Etmesi ve Hukuki Sonuçları, TÜHİS Dergisi, S.1-2 C. 19, Ağustos-Kasım 2004, s. 81-93.

<sup>377</sup>Narmanlioğlu, s. 458.

<sup>378</sup>Mollamahmutoğlu/Astarlı /Baysal, s. 855; Senyen-Kaplan, s. 242; Korkmaz/Alp, s. 235; Günay, İş, s. 152.

<sup>379</sup>Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 217; Sümer, s. 113.

<sup>380</sup>Narmanlioğlu, s. 459.

etmesinin istenmesi ve ifa edemediğinden bahisle iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği kabul edilmelidir.<sup>381</sup> O halde mahkeme, işçinin sözleşmedeki iş tanımına göre yerine getirilmeyen işten işçinin sorumlu olup olmadığını tespit etmelidir. Görev tanımı içinde yer almayan ve çalışma koşullarına uymayan işi, değişikliği kabule mecbur olamayan işçinin yapmaması haklı fesih nedeni kabul edilemez.<sup>382</sup>

İşçiden yapması beklenen iş olağan bir iş olsa dahi, işçinin sağlığını huzurunu veya güvenliğini tehlikeye düşürücü ya da bozucu sonuçlara yol açması ya da böyle bir sonucun kaçınılmaz bulunması durumlarında işi yapması kendisinden beklenemeyeceğinden, böyle bir durum İş.K. madde 25/II-h anlamında haklı neden sayılmayacaktır.<sup>383</sup>

Önemli olan hatırlatmanın, işçiyi borcu ifaya yöneltecek şekilde olmasıdır. Hatırlatmada işçiye, görevini yapmadığını beyan etmek yeterli kabul edilmemeli; görevini yapması gerektiği ve görevini yapmadığı takdirde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedileceğinin bildirilmesi daha sağlıklı olur.<sup>384</sup>

Bent kapsamındaki hatırlatma, borçlar hukuku anlamında ihtar sayılmaz. Çünkü uyarma, işçiyi temerrüde düşürmek için yapılmaz, ancak sadece borca aykırılığın haklı neden sayılması için gereklidir.<sup>385</sup>

İşçinin yapması için hatırlatılan görevin, iş tanımında var olması, ortam ve şartlar açısından yapılabilir durumda olması yanında ayrıca açık, net ve işçi tarafından anlaşılır olması gerekir. Yargıtay bir kararında, "...feshe dayanak yapılan tutanakta davacının hangi görevi hatırlatılmasına rağmen yapmadığı somut olarak belirtilmediğinden ve dosyada mevcut olgulara göre davacının iş akdini haklı

---

<sup>381</sup>Narmanhoğlu, s. 459; Korkmaz/Alp, s. 235.

<sup>382</sup>Yargıtay 9.H.D., T. 14.05.2014, E. 2012/10850, K. 2012/15820: Çil, s. 647, 648, 649.

<sup>383</sup>Süzek, s. 690; Narmanhoğlu, s. 459;Korkmaz/Alp, s. 235.

<sup>384</sup>Mollamahmutoğlu/Astarlı /Baysal, s. 855.

<sup>385</sup>Tunçomağ/Centel, s. 233;Narmanhoğlu, s. 458; Günay, İş, s. 153.

nedenle feshini gerektiren bir eylemi de kanıtlanmadığından, kıdem ve ihbar tazminatı isteminin karar altına alınması gerekir ” şeklinde hüküm kurmuştur.<sup>386</sup>

İşçinin yapmakla görevli olduğu işi kendisine hatırlatılmasına rağmen yerine getirmemesi; işi eksik, kötü, yerine getirmesinden farklıdır. İşK. 18. maddesinde; işçinin yetersizliği geçerli neden olarak düzenlenmiş ve madde gerekçesinde<sup>387</sup>, “işçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler 25 inci maddede belirtilenlerin dışında kalan ve işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir. Bunlara örnek vermek gerekirse: İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Sebepler: Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması...” şeklinde gerekçelendirilmiştir. Söz konusu alt bent ile İşK. 18. Maddesi birlikte değerlendirildiğinde, işçinin hatırlatılmasına rağmen görevini hiç yerine getirmemesinin haklı fesih nedeni, eksik, kötü, yetersiz bir şekilde ifa etmesi ise iş sözleşmesinin feshinde davranışlarından kaynaklı geçerli neden oluşturduğu sonucuna ulaşılmaktadır.<sup>388</sup> Sonuç olarak, iş görme borcunun hiç ifa edilmemesi iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine, gereği gibi ifa etmemesi (kötü ifa) geçerli nedenle feshine sebep olur.<sup>389</sup>

## **J. İşçinin İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi ya da İşverenin Malına Zarar Vermesi**

Kanunun 25/II-1 maddesi “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” şeklinde düzenlenmiştir. İşçinin işin güvenliğini tehlikeye düşürecek hareketlerden sakınması

---

<sup>386</sup>Yüksel, s. 123.

<sup>387</sup> <https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar>.

<sup>388</sup>Savaş, s. 117, **Mahmut Kabakçı**, Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme, , Beta Yayınları, 1. Baskı, 2012 İstanbul, s.26.

<sup>389</sup>**Gaye Burcu Yıldız**, “İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi”, Sicil, S. 16, İstanbul Aralık 2009, s. 116.

özen borcunun bir gereği olduğundan, bu hususta iş güvenliğine ilişkin hükümlere uyması gerekir.<sup>390</sup>

Maddede iki ayrı durum düzenlenmiştir. Bunlardan ilki iş güvenliğini tehlikeye düşürmek, ikincisi ise işverene ait bulunan veya başkasına ait olmakla beraber işverenin eli altında bulunan mallara zarar vermektir.<sup>391</sup>

### **1. İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmek**

İşçi işi aksatmamak ve işyerinde çalışan diğer işçilerin sıhhatini ve yaşayışını tehlikeye düşürmemek yükümlülüğü altındadır. İşçinin özen(ihtimam) borcunun ihlalinin özel bir şekli olan bu durumun iş güvenliğini tehlikeye sokması halinin işveren açısından bir haklı neden olarak kabul edilebilmesi bir takım şartların bir arada gerçekleşmesine bağlanmıştır.<sup>392</sup>

Öncelikle, iş yerinin güvenliği yönünden bir tehlikenin varlığı gereklidir.<sup>393</sup> İşyerinin güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi yeterlidir. Ayrıca bir zararın meydana gelmiş bulunması şart değildir.<sup>394</sup> Zarar ihtimalinin bulunması yeterlidir. Hangi tehlikenin alt bent kapsamında olduğunu önceden söylemek mümkün değildir.<sup>395</sup> Tehlikenin iş güvenliğini etkileyici nitelikte olup olmadığı her olayda, olay şartları içinde takdir edilecek bir meseledir.<sup>396</sup> Yargıtay bir kararında; hastane oksijen vakumda görevli olarak çalışan işçinin, kendisine yazılı ve sözlü olarak bildirilmesine rağmen gaz basıncı hakkında uyarıldığı halde, görevini yapmayarak yoğun bakım ünitesinde yatan hastaların oksijen basınçlarının düşmesi nedeniyle

---

<sup>390</sup> Aktay/Arıcı/Seneyen-Kaplan, s. 218; Tunçomağ/Centel, s. 233.

<sup>391</sup> Akyiğit, iş, s. 241.

<sup>392</sup> Narmanlıoğlu, s. 460-461.

<sup>393</sup> Savaş, s. 122.

<sup>394</sup> Süzek, s. 690; Savaş, s. 124.

<sup>395</sup> Narmanlıoğlu, s. 461.

<sup>396</sup> Narmanlıoğlu, s. 461.

vantilatörlerin çalışmaması sonucunda, hayati tehlike geçirmelerine sebep olmasını bu bende göre haklı neden kabul etmiştir.<sup>397</sup>

İkinci olarak, iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi işçinin kastı veya ihmali sonucu meydana gelmelidir. Öyleyse kasten ya da ihmal ile yani kusuruyla bir tehlikenin ortaya çıkmasına sebep olan işçiyi işveren bildirimsiz fesih yoluyla işinden çıkarabilir.<sup>398</sup> Yargıtay iş sağlığı ve güvenliği kurallarını tehlikeye düşürecek şekilde yüksek hızla tramvayı kullanarak kazaya sebebiyet verilmesini İş.K. md 25/II-1 kapsamında değerlendirmiştir.<sup>399</sup>

Somut olarak bir tehlikenin gerçekleşmesi işin güvenliğini tehlikeye düşürmek olabileceği gibi, hâlihazırda böyle bir durum olmasa da işin güvenliğini tehlikeye düşürebilme ihtimalinin mevcudiyeti dahi alt bendin uygulanması için yeterlidir.<sup>400</sup> Yargıtay bir kararında; şoför olarak çalışan işçinin 8 saat 24 dakikalık seyir esnasında 50 kez kural ihlali yapması, bunlardan 44 tanesinin aşırı hız ihlali olduğunun anlaşılması, aracın LPG taşıma işinde kullanıldığı düşünüldüğünde eylemin İş.K. md. 25/2-h'ye göre iş güvenliğini tehlikeye düşürülmesi kapsamında kabul ederek, işverenin herhangi bir uyarı, ihtar, bildirim yapmasına gerek olmaksızın sözleşmeyi derhal haklı nedenle feshedebileceği vurgulamıştır.<sup>401</sup>

## **2. İşyerine Ait Bulunan ya da Başkasına Ait Olmakla Beraber İşverenin Eli Altında Bulunan Mallara Zarar Vermek**

İşyerine ait olan ya da işverenin eli altında bulunan malların işçi tarafından hasara uğratılması ya da kaybedilmesi durumunda işverenin bu alt bende dayanarak aşağıdaki şartların mevcudiyeti halinde sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir.

İlk olarak; işçi işyerine ait veya işyerine ait olmayıp da onun eli altında bulunan makine, tesisat veya başka eşya ve maddeleri kaybetmeli veya hasara

<sup>397</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 22.02.2013, E.2013/2650, K.2013/3616: (www.uyap.gov.tr).

<sup>398</sup>Narmanhoğlu, s. 461; Süzek, s. 690; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 254; Günay, İş, s. 153.

<sup>399</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 22.02.2011, E.2011/15542, K.2012/16758: (www.uyap.gov.tr).

<sup>400</sup>Akyiğit, iş, s. 242; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 218; Tunçomağ/Centel, s. 233.

<sup>401</sup>Yargıtay 9. H.D., T. 05.0.2013, E. 2011/11926, 2013/13925: Çil, s. 652, 653.

uğratmalıdır. Başkasına ait olmakla beraber, işverenin eli altında (zilyetliğinde) bulunan mallar da aynı hükme tabi tutulmuştur.<sup>402</sup> İşverenin mülkiyeti ya da zilyetliği altında bulunan malların işyerinde olması ya da bulunması şart değildir. İşyeri dışında olsa da malın zarara uğratılması bu alt bent kapsamında bir haklı neden teşkil edebilir.<sup>403</sup> Zararın işverenin herhangi bir malına değil de, işyerinin herhangi bir malına yöneltilmesi önemlidir.<sup>404</sup> Çünkü işverenin İşK. 2'nci maddesi kapsamında işyeri<sup>405</sup> olarak nitelendirilemeyecek malına zarar verilmesi bu alt bent kapsamında değerlendirilemez.

İkinci olarak; zararın işçinin kastından ya da ihmalinden kaynaklanması gereklidir. İşçinin işyerinin malına yönelik eylemlerinde işyerinin güvenliğini tehlikeye düşürmede kasıt veya ihmal tarzında kendisine yüklenebilecek bir kusuru yoksa zarar miktarı ne kadar olursa olsun, bu alt bent kapsamında haklı fesih mümkün değildir.<sup>406</sup> Yargıtay, zararın işçinin kasıtlı davranışından ya da taksirli eyleminden kaynaklanmasının herhangi bir farkı bulunmadığı görüşünde olup, bir kararında işverene ait iş makinası paletlerine kasten metal cisim sokmak suretiyle zarar veren işçi ile trafik kazası sonucu işvereni zarara uğratan işçinin aynı şekilde iş sözleşmeleri haklı nedenle sona erdirilebileceğini örneklemiştir.<sup>407</sup>

Alt bendin uygulanabilmesi için gerekli üçüncü şart da, meydana gelen zarar miktarının işçinin otuz günlük ücreti miktarından fazla olmasıdır. Otuz günlük ücret kanunda açık olmamakla beraber, dar anlamda, çıplak ücret olup, diğer ödemeler

---

<sup>402</sup>Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 218; Narmanlıoğlu, s. 462, Tunçomağ/Centel, s.233.

<sup>403</sup>Narmanlıoğlu, s. 462.

<sup>404</sup>Akyiğit, iş, s. 242-243.

<sup>405</sup>İşK.md. 2: “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.”

<sup>406</sup>Akyiğit, iş, s. 242.

<sup>407</sup>Yargıtay 9. H.D., T. 25.06.2010, E. 2008/26738, K. 2010/20549: Özdemir, s. 405.



ücret kapsamına alınmamalıdır; işin niteliği gereği işçinin, brüt değil, net ücreti olarak kabul edilmelidir<sup>408</sup>. İşveren, işçinin yol açtığı zararın tazminini de isteyebilir. Yasada aşılması aranan 30 günlük ücret sınırı alt sınır olup, sözleşme kurulurken azaltılması geçersizken, bu sürenin artırılması mümkün ve hukuka uygundur.<sup>409</sup>

Haklı nedenin aranabilmesi için şart olan zararın miktarının işçinin otuz günlük ücreti tutarından fazla olup olmadığı ve işçinin oluşan zararda kusur ya da ihmalinin olup olmadığı, kusuru varsa ne oranda olduğu mahkeme tarafından araştırılacaktır. Zararın miktarı ve kusur oranı işverenin beyanına göre değil alanında uzaman bilirkişi tarafından tespit edilmelidir.<sup>410</sup> Zarar hakkaniyete uygun şekilde tespit edilmelidir.<sup>411</sup>

İşçinin kusuruyla yol açtığı zararın anılan miktardan az olması durumunda haklı nedenle fesih mümkün değildir. Fakat bu durumun işyerinde olumsuzluklara neden olması durumunda, iş ilişkisinin sürdürülmesi işverence önemli ölçüde beklenemez hal almışsa haklı nedenle fesih değil geçerli nedenle fesih mümkün olur.<sup>412</sup> Yargıtay bir kararında; işyerinde ambalaj bölümü şefi olarak çalışan işçinin iş sözleşmesinin iş görme borcunun yerine getirilmesinde üstlendiği işin ve bu kapsamda yönetiminde bulunan personelin denetim ve kontrolünde büyük ihmal göstermesi, müşteri şikayetlerine sebep olarak ileriye yönelik büyük kayıplar olabileceğini ve bu açıdan şirket menfaatlerini koruma borcuna aykırı düşen, güveni sarsan davranışları ortaya koyduğu, ayrıca belirlenen davranışlar kontrol sisteminde denetim ve izlemeyi zaman itibarıyla ve mali yönden büyük yük getirecek şekilde

<sup>408</sup>Şakar, Sosyal Güvenlik, s.106, Arslan, s. 134.

<sup>409</sup>Akyiğit, iş, s. 243-244.

<sup>410</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 13.11.2014, E. 2014/29215, K. 2014/31843, “Mahkemece, uzman bilirkişi makine mühendisi ve araç motor ustası bilirkişiden, davacının yönetimindeki 06 BR 4270 plakalı araçta meydana gelen hasardan, davacının sorumluluğunu gerektirir kusuru olup olmadığı, kusurlu ise kusur oranı ve oluşan zararın otuz günlük ücretinden fazla olup olmadığı, tereddüde yer vermeyecek biçimde tespit ettirilmeden yazılı olduğu şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”(www.uyap.gov.tr).

<sup>411</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 16.10.2014 E.2014/22911, K.2014/28101: “Hatalı üretilen giysilerin ikinci kalite olarak değerlendirilmesi halinde zarar miktarının ne kadar olacağı konusunda yeniden bilirkişi incelemesi yaptırılması, sonuç zarar miktarına göre de feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığının belirlenmesi gerekir.”: (www.uyap.gov.tr).

<sup>412</sup>Akyiğit, iş, s. 245.

tekrar gözden geçirmeyi zorunlu kılan zararın doğmasına da sebep olduğu gerekçesiyle yapılan feshi İş.K. md. 25/II-e ve İş.Kmd. 25/II-ı kapsamında değerlendirmiştir.<sup>413</sup>

Somut olayın özelliklerine göre işçinin eyleminden kaynaklanan zarar miktarının işçinin otuz günlük ücreti tutarından az olsa da, eylemin ağırlığına, işçinin kusur oranının fazlalığına göre, iş sözleşmesi bu alt bent hükmüne dayanarak olmasa da doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları sebebiyle İş.K. md. 25/II-e hükmüne göre derhal feshedilebilir. Yargıtay; vardiya amiri olarak çalışan işçinin, temizlik sonrası üretim faaliyetine geçirilmesi için işyerine gönderilen makinenin montajının tam yapılmaması nedeniyle içindeki ürünün zarar görmesi olayında, verilen zararın işçinin otuz günlük ücretinden az olsa da, işçinin eylemi ile işverenin güvenini sarstığı, işvereni maddi zarara uğrattığı, eylemin doğruluk ve bağlılığa uymadığı gerekçesiyle feshin haklı nedenle yapıldığına karar vermiştir.<sup>414</sup>

#### **K. İşK. Md. 25/II Bent Başlığında Bulunan “ve benzerleri” İfadesi**

İşK. Md. 25/II bendinde; “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığı adı altında iş sözleşmesinin feshine yol açacak dokuz ayrı haklı neden sayılmıştır. Bent başlığında bulunan “ve benzerleri” ifadesinden; kanun koyucunun haklı nedenleri örnekleyici usulle saydığı ve anılan nedenlerle sınırlamadığı anlaşılmaktadır.<sup>415</sup> Her olay kendi şartları içerisinde değerlendirilerek ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerden olup olmadığı tespit edilmelidir.

6356 sayılı STİSK. md. 70 “*Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir.*” hükmü, İşK. md. 25/II başlığındaki “ve benzerleri” ifadesi kapsamında değerlendirilebilir.

<sup>413</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 01.10.2012, E. 2012/15818, K. 2012/20577: (www.uyap.gov.tr).

<sup>414</sup>Yargıtay 9. H.D., T. 15.01.2015 E. 2015/29937, K. 2015/620: Özcan, s. 293.

<sup>415</sup>Savaş, s. 58.

Uygulamada anılan düzenlemeye benzer hallerle karşılaşılması kaçınılmaz olup, eylemin ahlak ve iyi niyet kurallarının aykırı hallerden olup olmadığının tespitinde ölçülülük ilkesine göre karar verilmelidir.<sup>416</sup>

#### **L. Mülga 818 Sayılı Borçlar Kanununda ve Türk Borçlar Kanununda İşverenin Haklı Fesih Nedenleri ve İş Kanunu ile Karşılaştırılması**

Borçlar Kanununda iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine yönelik olarak düzenlenen 344. Md., “*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. Bu gibi hallerin mevcudiyetini hakim takdir eder. Fakat işçinin kendi kusuru olmaksızın düşar olduğu nispeten kısa bir hastalığı yahut kısa müddetli bir askeri mükellefiyeti ifa etmesi, muhik sebep olarak kabul edilemez.*” hükmünü içermekte idi. İş sözleşmesinin haklı nedenle feshine sebep olacak haller ise yargı kararları ve doktrin ile belirlenmekte idi.<sup>417</sup>

TBK’unda iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine yönelik olarak düzenlenen 435. Madde, “*Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.*” hükmünü içermektedir. Görüldüğü gibi, TBK’unda da haklı neden sayılabilecek haller sayılmamıştır. Hükümde haklı nedenler sayılmayarak, dürüstlük kuralına göre hizmet ilişkisinin sürdürülmesinin beklenemeyeceği hallerin haklı neden kabul edileceği belirtildiği gibi; hüküm gerekçesinde hizmet ilişkisini sürdürmenin dürüstlük kuralına göre beklenip beklenemeyeceğinin her somut olaya göre yorumlanacağı belirtilmiştir.<sup>418</sup>

<sup>416</sup>Yargıtay 7. H.D., T. 11.03.2015 E. 2014/20999, K. 2015/4184 (www.uyap.gov.tr).

<sup>417</sup>Savaş, s.160.

<sup>418</sup>Savaş, s. 168; Yürekli, s.271-272.

İşK.’nun 25. Maddesinin ikinci bendinde ise; “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığı altında iş sözleşmesinin haklı feshini gerektiren dokuz ayrı sebep sayılmıştır. Kanun hükmünde en çok rastlanan durumlara yer vererek örnekleyici sayım usulü tercih edilmiştir.<sup>419</sup>

Sonuç olarak; TBK’nda haklı fesih nedenleri sayılmamış iken İş Kanununda örnekleyici usul benimsenerek sayılmıştır. Kanaatimizce TBK ve İş Kanununun haklı fesih nedenleri somut olayın şartlarına göre farklılık göstermemektedir. Uygulamada; dürüstlük kuralına göre hizmet ilişkisinin sürdürülmesinin beklenemeyeceği haller ve ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri aynı yönde yorumlanmalıdır.

### **M. Basın İş Kanununda Haklı Fesih Nedenleri**

Basın İşK.’nda, İşK.’ndan farklı olarak işveren açısından iki temel fesih hakkı düzenlenmiştir.

Basın İşK.’nun “ihbar mühletini beklemezsizin fesih hakkı ve tazminat” başlıklı 11. maddenin 3 ve 4. fıkralarına göre;

*“Vazifesinin ifasıyla ilgili hususlarda gazetecinin bilerek veya ağır ihmali neticesi olarak mevketenin itibar veya şöhretine halel verecek fiil ve harekette bulunması hali işverene ihbar mühletini beklemeden iş akdini derhal feshetmek hakkını veren ağır sebeplerden sayılır.*

*Gazetecinin, şeref ve şöhretine halel verebilecek mahiyette bir fiil ve harekette bulunması için işveren tarafından vaki isteği yerine getirmemesi hali işverene ihbar mühletini beklemezsizin iş akdini feshetmek hakkını vermez.”*

Basın İşK.’nun “akdin tatbik edilmediği hallerde fesih” başlıklı 12. maddesine göre;

---

<sup>419</sup> Süzek, s. 681; Aktay/Arıcı/Kaplan, s.209; Senyen/Kaplan, s.233.

*“Gazetecinin uğradığı hastalık sebebiyle iş akdi işveren tarafından feshedilemez. Ancak, bu hastalığın altı aydan fazla uzaması halinde tazminat verilmek suretiyle akdin feshi cihetine gidilebilir.*

*Bu maddenin birinci fıkrasında yazılı haller dolayısıyla vazife göremeyecek duruma düşüp de işveren tarafından işinden çıkarılan gazeteci, azami bir yıl içinde iyileştiği takdirde tekrar eski işine tercihan alınır.”*

Anılan hükümlere göre; görevin ifasıyla ilgili konularda gazetecinin bilerek veya ağır bir ihmali sonucunda yayın organının itibar ve şöhretine zarar verecek bir harekette bulunması ve gazetecinin hastalığının altı aydan fazla uzaması hali işveren açısından haklı nedenle fesih nedenleridir. Söz konusu kanunda başka fesih nedenlerinin sayılmamış olması boşluk olarak değerlendirilmelidir. Bir görüşe göre bu sebepler dışında, işveren tarafından sözleşmenin hangi hallerde haklı sebeple feshedileceği konusunda Basın İş Kanunu’nda mevcut boşluk, genel hüküm olduğu ve sebepleri örneklendirmeyip, sadece hakime takdir yetkisi verdiği gerekçesiyle Borçlar Kanunu md. 344 ile değil, İşK. md. 25 ile doldurulmalıdır.<sup>420</sup>

## **N. Deniz İş Kanununda Haklı Fesih Nedenleri**

Deniz İş.K. 14. madde 1. Bentte haklı fesih nedenleri;

*“Süresi belirli olan veya olmıyan yahut da sefer üzerine yapılan hizmet akdi: işveren veya işveren vekili tarafından:*

- a) Gemi adamının herhangi bir limanda geminin hareketinden önce gemiye dönerek hizmete girmemesi veya gemiye hiç dönmemesi,*
- b) Gemi adamının gemide hizmet görmesinin tutukluluk, hapis veya gemide çalışmaktan menolunması gibi sebeplerle imkânsız bir hal alması,*
- c) Gemi adamının işveren veya işveren vekiline karşı, kanuna, hizmet akitlerine sair iş ve çalışma şartlarına aykırı hareket etmesi,*
- ç) Gemi adamının işveren veya işveren vekiline karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlâk ve adaba aykırı hareket etmesi hallerinde feshedilebilir ” şeklinde belirtilmiştir.*

Aynı maddenin 3. bendinde zorlayıcı sebepler;

<sup>420</sup> **Müjdat Şakar**, Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Ve Kıdem Tazminatı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/2, s.17, (www.calismatoplum.org.)

*“a) Geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla bir süre seferden kaldırılması,*

*b) Gemi adamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi” olarak belirtilmiştir.*

Deniz İş Kanunu ile Borçlar Kanunu arasında özel kanun-genel kanun ilişkisi olduğundan, Deniz İş Kanununda yer almayan hükümler konusunda Borçlar Kanununa başvurulabilir.<sup>421</sup> İşK. Md.4/1/a’ya göre “deniz ve hava taşıma işlerinde çalışanlar” hakkında İşK. hükümleri uygulanamaz; 4857 sayılı yasa ile diğer iş kanunları arasında genel kanun-özel kanun ilişkisinin söz konusu değildir ve kanun boşluğunu doldurmak adına İşK’na başvurulamamaktadır.<sup>422</sup>

---

<sup>421</sup> **Yusuf Erdem TUNÇ**, Gemi Adamlarının Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Aralık 2017,S. 17, s. 515, (www.sobider.com.tr).

<sup>422</sup> **Tunç**, s. 515.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### III. HAKLI NEDENLE FESİH HAKKININ KULLANILMASI, SINIRLANDIRILMASI, İSPAT YÜKÜ, FESHİN HUKUKİ SONUÇLARI VE HAKSIZ FESİH

#### A. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılması

Haklı nedenle fesih nedenlerinden birinin ortaya çıkması iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği anlamına gelmez.<sup>423</sup> İster işçi ister işveren açısından haklı nedenlerden birinin ortaya çıkması durumunda seçim yapma durumunda olan taraf fesih hakkını kullanıp kullanmamakta serbesttir.<sup>424</sup> Bu serbestlik bazı şekil şartları ile sınırlandırılmıştır.

#### 1. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanım Şekli

Haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetmek isteyen taraf, fesih iradesini karşı tarafa iletmek, yöneltmek zorundadır; aksi takdirde haklı nedenle fesih işlemi yok hükmündedir.<sup>425</sup> Fesih bildiriminde iş ilişkisinin sona erdirme isteği açık bir şekilde belirtilmelidir.<sup>426</sup> Burada önemli olan beyanın açık bir şekilde karşı tarafa iletilmesidir. Bunun haricinde bir şekil şartı (sözlü/yazılı vb.) öngörülmemiştir.<sup>427</sup> İş güvencesinde olan ya da iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için haklı nedenin varlığı halinde fesih nedeninin belirtilmesi ya da yazılı olması gerekmemektedir, savunma alınma zorunluluğu yoktur.<sup>428</sup> Daha öncede değindiğimiz gibi fesih bildirimini geleceğe yönelik olup fesihten önce doğan hakları etkilemez.

---

<sup>423</sup>Mollamahmutoglu/Astarlı /Baysal, s. 797; Narmanlıoğlu, s. 408; Süzek, s. 705.

<sup>424</sup>Süzek, s. 705; Sümer, s. 114.

<sup>425</sup>Mollamahmutoglu/Astarlı /Baysal, s. 798; Narmanlıoğlu, s. 408.

<sup>426</sup>Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 219.

<sup>427</sup>Yargıtay 22. H.D., T. 01.11.2014, E. 2014/34023, K. 2014/35434: (www.uyap.gov.tr).

<sup>428</sup>Doğan Yenisey, s. 400.

Fesih bildiriminde fesih sebebinin somut bir şekilde bildirilmesi zorunlu olmadığından fesih sebebi bildirilmese de, fesih beyanı geçerlidir.<sup>429</sup> Burada sadece feshin haklı nedene dayandığının iletilmesi, karşı tarafın talebi üzerine de fesih sebebinin iletilmesi mecburidir.<sup>430</sup>

İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler, İşK. md. 109<sup>431</sup>'daki genel hükme tabi olurken; iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesinin feshini İşK. md. 19 özel olarak düzenlemiştir. İşK. md. 19'a göre; "İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır." İşverenin haklı nedenle feshinin düzenlendiği İşK. md. 25/son'da, "İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile (yani işverenin işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkına sahip olduğu hallerde) 18, 20 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurulabilir" denilerek usulü düzenleyen 19. madde anılmamıştır. Bu düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde sonuç olarak; ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış sonucu işçinin sözleşmesinin feshinde; işçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedenlerinden farklı olarak, işçinin savunmasının alınması ve fesih bildiriminin yazılı olması zorunluluğu yoktur.<sup>432</sup>

## 2. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanım Süresi

İşK.'nin 26'ncı maddesi süre ile ilgili kısmı "*....ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde filin*

<sup>429</sup>Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 219.

<sup>430</sup>Senyen-Kaplan, s. 244.

<sup>431</sup> "Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır."

<sup>432</sup>Süzek, s. 706; Senyen-Kaplan, s. 245.



*gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.” şeklinde düzenlemiştir. Ayrıca fıkranın son cümlesinde “işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz” şeklinde bir düzenlemeye yer verilmiştir.*

Maddeye göre işveren işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarını öğrendiği tarihten itibaren 6 iş günü içerisinde iş sözleşmesini feshedebilir. Altı iş günlük sürenin hesaplanmasında işverenin kendisine fesih hakkı veren olayı öğrendiği gün hesaba katılmaz.<sup>433</sup> Ancak haklı fesih nedeninin doğup doğmadığının ortaya çıkarılması için soruşturma yapılması gerekiyorsa altı günlük süre soruşturmanın bitmesi ile başlar.<sup>434</sup> Tabi olarak olayın öğrenilmesinden itibaren en geç altı gün içinde fesih nedeni disiplin kuruluna bildirilmelidir.<sup>435</sup> Madde ayrıca her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıllık bir süre öngörmüştür.

Şunu da belirtmekte yarar var ki; haklı nedenle feshe konu eylemin temadi edebilen bir eylem olması durumunda, altı iş günlük süre eylemin son temadi ettiği tarihten itibaren başlanılarak hesaplanır.<sup>436</sup> Yargıtay bir kararında<sup>437</sup>; süre gelen tacizlerde sürenin soruşturma makamının öğrendiği andan itibaren başlayacağını hükme bağlamıştır.

Maddedeki sürelerin amacı; haklı nedenin ortaya çıkmasından sonra işverenin fesih hakkını bir koz olarak kullanmasını ve işçinin her an fesih tehlikesi altında çalışmasını önlemektir.<sup>438</sup>

Fesih haklı bir nedene dayansa da bu maddede öngörülen sürenin geçmesinden sonra yapılan fesihte haksız feshin hüküm ve sonuçları uygulanır.<sup>439</sup> Bu nedenle hak düşürücü süre olarak değerlendirilmelidir.

---

<sup>433</sup>Tunçomağ/Centel, s. 235; Narmanhoğlu, s. 412.

<sup>434</sup>Süzek, s. 703.

<sup>435</sup>Süzek, s. 703.

<sup>436</sup>Süzek, s. 703; Narmanhoğlu, s. 414;

<sup>437</sup>Yargıtay 9. H.D., T. 01.11.2011, E. 2009/25790, K. 2011/42197: (www.uyap.gov.tr)

<sup>438</sup>Günay, Şerh, s. 1329-1330.

Maddede sadece ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerden birine dayanarak yapılan fesihler için süre öngörölmüş olmakla sağlık nedenleri ya da zorlayıcı nedenlere dayanılarak yapılan fesihlerde bu maddedeki süre uygulanmaz.<sup>440</sup> İşK’nda sağlık nedenleri ya da zorlayıcı nedenlere dayanılarak yapılan fesihler için herhangi bir süre öngörölmemiştir. Ancak maddede belirtilen sürelerin sağlık nedenleri ya da zorlayıcı nedenlere dayanılarak yapılan fesihler için uygulanması yerinde olacaktır.<sup>441</sup>

İş sözleşmesi; askerlik (muvazzaf askerlik hariç), kanunlardan doğan çalışma ödevi, hastalık ya da gebelik, gözaltına alınma veya tutukluluk, grev ve lokavt, zorlayıcı nedenlerle işyerinde işin durması, mazeret izinleri gibi nedenlerle askıya alınabilir. İş sözleşmesinin askıya alınması durumunda, askı süresi içerisinde, gerekli koşullar oluşturduğu sürece işveren haklı nedenle fesih hakkını da kullanabilir.

İş kanunundaki söz konusu bu süre; diğer İş Kanunları ve Türk Borçlar Kanununda düzenlenmemiş olup İş Kanununa tabi iş sözleşmelerinde uygulanır.

### **3. Haklı Nedenle Feshin Sonuç Doğurma Anı**

Hazır olan bir kişiye karşı sözlü bir beyanda bulunulduğunda beyanın açıklanması ile karşı tarafın öğrenmesi aynı anda gerçekleştiğinden o anda beyanın hükümleri meydana gelir. TBK 4’üncü maddesi “*telefon, bilgisayar gibi iletişim sağlayabilen araçlarla doğrudan iletişim sırasında yapılan öneri, hazır olanlar arasında yapılmış sayılır*” şeklinde düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre telefon ya da bilgisayar aracılığıyla yapılan beyanlarda beyanın açıklanması ile karşı tarafça öğrenilmesinin aynı anda gerçekleştiği kabul edilmelidir.<sup>442</sup> Tabi bu gibi durumlarda beyanın açık ve anlaşılır olması da gereklidir.<sup>443</sup> Dolayısıyla, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini işçiye bu şekilde iletildiği anda fesih

---

<sup>439</sup>Süzek, s. 702.

<sup>440</sup>Korkmaz/Alp, s. 238.

<sup>441</sup>Tunçomağ/Centel, s. 235.

<sup>442</sup>Savaş, s. 189.

<sup>443</sup>Tunçomağ/Centel, s. 234.

sonuçlarını doğuracaktır. Haklı nedenle fesih beyanının sözlü olarak yapılmasında durum böyleyken, beyanın yazılı olarak iletildiği durumlarda hükümlerini ne zaman doğurduğunun incelenmesi gerekir.

Yazılı bir irade beyanının işçiye elden teslim edilmesi durumunda hazırlar arasında yazılı bir irade beyanının söz konusu olduğu, beyanın muhataba ulaştığı ve haklı nedenle feshin hüküm ve sonuçlarını doğurmaya başladığı kabul edilmektedir.<sup>444</sup>

TBK hazır olmayan bir kişiye yöneltilen irade beyanının hükümlerini doğurma adına ilişkin açık ve genel bir düzenleme bulunmadığından TBK 3, 5 ve 10. (BK 3, 5 ve 9.) madde düzenlemelerinden yola çıkılarak varma teorisi savunulmakta, irade beyanının karşı tarafın hâkimiyet alanına girdiği anda -beyanı henüz öğrenmemiş olmasının ya da kasten bu beyanı almaktan kaçınmasına bakılmaksızın- hüküm ve sonuçlarını doğurduğu kabul edilmektedir.<sup>445</sup>

Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğurduğundan işveren tarafından geri alınamaz. TBK'nın 10'uncu maddesi kıyasen değerlendirildiğinde, irade bildirimini işçiye ulaşmadıysa ya da ulaşmakla birlikte işçi tarafından öğrenilmediyse geri alınma imkânı doğabilir.<sup>446</sup> Bildirim işçiye ulaşmış ise bildirimden dönme ancak karşılıklı anlaşma ile mümkün olur.

Fesih bildiriminin işçiye ulaştığı anda hüküm ve sonuçlarını doğurmasına Deniz İş Kanunu ve Tebligat Kanununda istisnalar getirilmiştir.

Deniz İşK.'nin 17'nci maddesi "*hizmet akdinin feshinde fesih keyfiyeti, gemi seyir halinde ise, kararlaştırılmış limanda ve kararlaştırılmış liman değiştirildiği takdirde ilk uğrayacağı limanda geminin emniyet altına alınmasına kadar uzatılmış sayılır*" şeklinde düzenlenmiştir. Maddeye göre işveren gemideki işçisinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesheder ise; fesih hüküm ve sonuçlarını gemi seyir

---

<sup>444</sup>Savaş, s. 189.

<sup>445</sup>Senyen-Kaplan, s. 193; Savaş, s.190.

<sup>446</sup>Senyen-Kaplan, s. 193.

halinde ise kararlaştırılmış limanda, kararlaştırılmış liman değiştirildiği durumda ise ilk uğranılacak limanda geminin emniyet altına alındığı anda doğuracaktır.

Tebliğat kanununun 20'nci maddesi “.....*ihbarname kapıya yapıştırılmışsa bu tarihten itibaren on beş gün sonra yapılmış sayılır*” şeklinde düzenlenmiştir. Maddeye uygun bir şekilde yazılı olarak tebliğ edilen haklı fesih hüküm ve sonuçlarını tebliğ evrakının kapıya asılması tarihinden on beş gün sonra doğurur.

Açıklanan yasal durumların haricinde, işverenin sözleşmenin sona ermesini bir vadeye bağlaması, sözleşme serbestisi ilkesi gereğince bu durumun hakkın kötüye kullanılması teşkil etmediği sürece mümkündür.<sup>447</sup>

#### **4. Haklı Nedenle Fesihle İşverenin Eşit Davranma Borcu**

Eşit davranma borcunun işverenin haklı nedenle feshinde uygulanıp uygulanmayacağı tartışmalıdır.<sup>448</sup> Bizim de katıldığımız görüşe göre; buradaki eşit davranma borcu nispi nitelikte olup, işveren fesih hakkını kullanıp kullanmamakta serbesttir.<sup>449</sup>

İşveren farklı zamanlarda, aynı nitelikte olsa ve aynı kuralı ihlal etse de; ayrı her bir davranışı farklı değerlendirmek ve fesih konusunda farklı davranmakta serbesttir.<sup>450</sup>

İşverenin aynı zamanda, aynı kusurlu eylemi yapan işçiler arasından bir kısmının sözleşmesini feshedip bir kısmının sözleşmesini feshetmemesi halinde, genel anlamda eşit davranma borcu; aynı eylemin bir kısım işçi açısından sözleşmenin devamını katlanılamaz hale getirmesi, bir kısmının ise getirmemesi

---

<sup>447</sup>Savaş, s. 191.

<sup>448</sup> **Muhittin Astarlı**, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Derneği Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015, İstanbul, 25-26 Kasım 2016, Onikilevha yayınları, s.266.

<sup>449</sup> **Astarlı**, Seminer, s.268.

<sup>450</sup> **Astarlı**, Seminer, s.268.

çelişki yaratır.<sup>451</sup> İşverenin aynı eylemi gerçekleştiren işçilerden bir veya birkaçını ibret olsun diye işten çıkarması da mümkün değildir.<sup>452</sup>

Yargıtay, kanundışı grev iddiası ile aynı eyleme katılan bir kısım işçilerin sözleşmesinin feshedilmesi olayında; feshin esasen haklı nedene dayanmakta iken işverenin aynı eyleme katılan işçilere farklı işlem yaparak eşit davranma borcunu ihlal etmesi nedeniyle feshin haksız olduğuna karar vermiş ancak bunun geçerli sebebin varlığını ortadan kaldırmadığı kanaatine varmıştır.<sup>453</sup>

## **B. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Sınırlandırılması**

İş veya toplu iş sözleşmeleriyle İş Kanunundaki düzenlemelerde, düzenlemenin emredici nitelikte olmaması şartı ile, işçi lehine değişiklikler yapılabilmektedir.<sup>454</sup> Bu husus İş Kanunundaki bazı hükümlerin kısmen emredici nitelikte olmasından kaynaklanmaktadır.<sup>455</sup> Kanunun öngördüğü haklı neden hallerinin nispi emredici nitelikte olması durumunda hükümlerin işçi yararına değiştirilmesi, kimi haklı nedenlerin fesih nedeni olmaktan çıkartılması, bu haklı nedenlerin yaptırım olarak daha hafif bir disiplin cezasına bağlanması olasıdır.<sup>456</sup> Sözleşme ile işçinin, izinsiz veya haklı bir neden olmaksızın ardı ardına iki gün işe gelmemesi fesih için haklı neden olmaktan çıkartılabilir, ardı ardına iki gün işe gelinmemesi eylemine yevmiye kesintisi cezasının verilmesi öngörülebilir ve fesih için üç gün şartı aranabilir.

Sözleşmeyle bir eylemin, haklı neden oluşturacağı belirlenebilir. Tabii böyle bir anlaşma, haklı neden sayılan eylemin, kanunun haklı neden olarak kabul ettiği olaylar veya durumlara benzer nitelikte olması durumunda geçerli kabul edilir.<sup>457</sup> İş hukukunda, kanun hükümleri nispi emredici olup, işçi lehine değiştirilebileceği

<sup>451</sup> Astarlı, Seminer, s.269.

<sup>452</sup> Yargıtay 9. H.D., T. 23.12.2015, E. 2015/24759, K. 2015/36525: Astarlı, Seminer, s.271.

<sup>453</sup> Yargıtay 9. H.D., T. 23.12.2015, E. 2015/33593, K. 2015/35551: **İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuk Derneği**, Yargıtay'ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, s.273, 274.

<sup>454</sup> Aktay/Arıcı/Senyer-Kaplan, s. 207,208.

<sup>455</sup> Korkmaz/Alp, s. 244.

<sup>456</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı /Baysal, s. 811.

<sup>457</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı /Baysal, s. 812.

ilkesinden yola çıkarak; işçi için kanunda sayılan haklı nedenler, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile işçi yararına değiştirilebilir.<sup>458</sup>

İş sözleşmesinin işveren tarafından derhal feshi için işçinin savunmasının alınmasına gerek yokken bu husus sözleşme ile kararlaştırılırsa fesihden önce usulüne uygun olarak savunma alınmalıdır. Aksi durumda fesih haksız fesih olur.<sup>459</sup>

İş yahut toplu iş sözleşmeleri iş sözleşmesinin feshinin sınırlandırılmasına dair düzenlemeler getirebilirler ancak bu düzenlemeler haklı nedenle fesih hakkının kullanılmasını aşırı derecede sınırlayıcı, bu hakkın özünü ihlal edici bir nitelik taşımamalıdır.<sup>460</sup> Konuyla ilgili İş Kanununun 25/II-a,b bentlerinde düzenlenen “işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi” ve “işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması,” örnek olarak verilebilir. Bu iki hükmün aksinin sözleşme ile düzenlenmesi bu hükümlerin özüne dokunurken aynı zamanda kişilik haklarının korunması ilkesine de aykırıdır. Yasa koyucu Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 33’üncü maddesinin 5’inci fıkrasının da “toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez” şeklinde ki düzenleme ile kişilik haklarının korunmasına ilişkin muhtelif kanunlara aykırı düzenleme yapılamayacağına işaret etmiştir. Yine İşverenin haklı nedenle fesih hakkını ortadan kaldıran, kullanılamaz hale getiren veya güçleştiren sözleşme hükümleri geçersizdir.<sup>461</sup>

## C. İspat Yükü

### 1. Genel Olarak

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde ispat yükü iş ilişkisinin normal bir biçimde devam ettiğini ileri süren tarafa değil, istisnai durumu, yani karşı tarafın

---

<sup>458</sup> Arslan, s. 12.

<sup>459</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı /Baysal, s. 812; Korkmaz/Alp, s. 245.

<sup>460</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı /Baysal, s. 810; Süzek, s. 723.

<sup>461</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı /Baysal, s. 812; Korkmaz/Alp, s. 245; Süzek, s. 723.

haklı bir fesih nedeni yarattığını, iş ilişkisinin devamının çekilmez hale geldiğini ileri süren tarafa düşer.<sup>462</sup>

İspat yüküne dair yasalarda bir düzenleme bulunmamasına rağmen, işçi iş güvencesinden yararlansın ya da yararlanmasın iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshine ilişkin bir uyuşmazlık halinde ispat yükünün işverene düştüğü doktrinde ve Yargıtay kararlarında kabul edilmektedir.<sup>463</sup> İşçi ileri sürülen nedenin fesih nedeni olmadığını veya böyle bir nedenin mevcut olmadığını iddia ederse ispat yükü işçiye geçecektir.<sup>464</sup>

Fesih hakkının süresinde yapıldığının ispatını da yine hakkı kullanan tarafından ortaya koyması gerekmektedir.<sup>465</sup>

Uygulamada en çok rastlanılan ispat aracı tanık beyanıdır. Çalışmamızın devamında bazı haklı fesih nedenlerinin ispatına değineceğiz.

## **2. Fesih Nedenine Göre İspat Yükü**

### **a) Cinsel Tacizin Varlığında İspat**

İşçinin başka bir işçiye cinsel tacizde bulunmasına dayanılarak iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde cinsel tacizin ispat yükü zor da olsa işverene aittir.<sup>466</sup> Buradaki zorluğun nedeni cinsel tacizin genellikle mağdur ve failden başkasının bilmediği ve görmediği bir yer ve zamanda gerçekleşmesidir.<sup>467</sup> Yargıtay bir kararında işçinin başka bir işçiye karşı cinsel tacizde bulunduğu iddiasıyla iş sözleşmesinin derhal feshini, eylem tanık anlatımları ve cd görüntüsü ile sabit

---

<sup>462</sup>Süzek, s. 718; Savaş, s. 205.

<sup>463</sup>Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 198; Narmanlıoğlu, s. 468; Süzek, s. 718; Korkmaz/Alp, s. 244; Savaş, s. 204.

<sup>464</sup>Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 198; Savaş, s. 205.

<sup>465</sup>Akyiğit, şerh, s. 1333.

<sup>466</sup>Erdem Özdemir, İşyerinde Cinsel Taciz, Çalışma ve Toplum, S. 11, İstanbul 2006/4, s. 93.

<sup>467</sup>Savaş, s. 211.

olduğundan haklı fesih kabul etmiştir.<sup>468</sup> Fakat burada olduğu gibi her olayda cd görüntüsü gibi bir delile ulaşmak mümkün olmayabilir.

Cinsel tacizin işveren tarafından somut olarak ispatlanması gerekmektedir. Ancak Yargıtay'ın cinsel tacize ilişkin kararlarında, "cinsel suçların işleniş şekli dikkate alındığında, mağduru tek başına kollama ve görgü tanığına olanak bırakmamayı gerektiren bir özelliği vardır" denilerek olayın tam olarak kanıtlanamaması durumunda dahi "hayatın olağan akışı" ya da "ilk görünüş ispatı" ölçütlerinin kullanıldığı görülmektedir.<sup>469</sup>

Cinsel taciz eylemine ilişkin ceza yargılaması kararı hukuk hakimini bağlamazken; hukuk mahkemesi, ceza kararında eylemin sübutuna ilişkin kararla bağlı olacaktır.

#### **b) Sarhoşluk Nedeniyle Fesihte İspat**

İşverenin iş sözleşmesini işçinin sarhoşluğu haklı nedenine dayanarak feshetmesinde de ispat yükü işverene aittir. Yargıtay verdiği bazı kararlarında sarhoşluğun ispatı için tanık beyanını yeterli görmeyip ispat için tutanak tutulmasını aramaktadır.<sup>470</sup> Bunun dışında kanaatimizce; işyeri aracının alkollü kullanılması nedeniyle yapılan trafik denetlemede kolluk tarafından tutulan tutanak, kollukça alkollü araç kullanmaktan verilen idari ceza tutanağı, işçinin alkollü olmasından kaynaklı hastane kayıtları, işyeri kamera görüntüleri de mahkeme tarafından delil olarak değerlendirilebilmelidir.

#### **c) Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlar Nedeniyle Fesihte İspat**

Doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar nedeniyle fesihte ispat yükü işverene aittir. İşveren bu hususu tanık beyanı ile ispatlayabilir. Haklı neden olarak ileri sürülen eylem nedeniyle işçinin yargılanmış ve suçun unsurları oluşmadığından

<sup>468</sup> Yargıtay 9. H.D., T. 21.05.2013, E. 2013/23225, K. 2013/11805: Özcan, s. 279.

<sup>469</sup> Halil İbrahim Şua, Cinsel Taciz Nedeniyle İşverenin Haklı Fesih Yapma İmkânı, Otoban Dergisi, S. 72, Mayıs 2015, s.28.

<sup>470</sup> Savaş, s. 212. Bu yönde Yargıtay 9. H.D., T. 24.09.2001, E. 2001/10238, K. 2001/14273: (<http://www.kazanci.com>).



beraat etmiş olması eylemin haklı neden olmasını etkilemez. Feshe sebep olan davranışın suç olması ve işçinin bu suçtan mahkûm olması haklı nedenin ispatı için şart değildir. Ancak ceza mahkemesi, TCK'da yazılı bir hukuk kuralının ihlal edildiğini tespit etmişse, artık hukuk hâkimi, işlenen fiilin hukuka aykırı olmadığına karar veremeyecek ve bu tespit ile bağlı olacaktır.<sup>471</sup> Uygulamada feshe konu fiille ilgili başlatılmış bir ceza yargılaması varsa sonucu beklenilmekte, sonucuna göre fiilin gerçekleşip gerçekleşmediği tespit edilmektedir.<sup>472</sup>

#### **d) Devamsızlık Nedeniyle Fesihte İspat**

Daha önce de değindiğimiz gibi işçinin işe gelmemesi haklı bir nedene dayanıyorsa işveren sözleşmeyi devamsızlık nedeniyle feshedemez; ancak hangi hallerin işe gelmemeye mazeret olabileceği ve devamsızlığın ileri sürülmesi ile fesihte bulunulamayacağı belirli bir kurala bağlanamaz, her somut olayda durumun özelliğine göre bir sonuca varılmalıdır.<sup>473</sup>

İşveren ispat kolaylığı bakımından devamsızlıkla ilgili tutanak tutmalıdır. İşveren bulunduğu konum itibarı ile her zaman tek taraflı olarak tutanak tanzim etme imkânı olduğundan tutanaklar ancak başka deliller ile desteklenmeleri halinde hükme esas alınmaktadır.<sup>474</sup> Sadece devamsızlık tutanağının düzenlenmesi devamsızlığı ispatlamayacağından tutanağı imzalayanların tanık olarak gösterilmesi ya da

---

<sup>471</sup>**Sera Reyhani Yüksel**, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshinde İspat, İstanbul Barosu Dergisi C. 87, S. 6, Y. 2013, s. 116.

<sup>472</sup> **Yargıtay 22. H.D.**, T.30.10.2014, E. 2014/28232, K.2014/29642, “Dosya içeriğinden, davacının davalıya ait işyerinde personel müdürü olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin, davacının 2009 Ekim, Kasım, Aralık ve 2010 Ocak, Şubat maaş bordrolarının incelenmesinde maaş bordrolarındaki personellere net ödenecek miktar ile bankadan ödenen net miktarın birbirini tutmadığı gerekçesiyle haklı sebeple feshedildiği, bu olayla ilgili davacı hakkında Asliye ceza mahkemesinde hizmet sebebiyle güveni kötüye kullanma suçundan dava açıldığı ve yargılamanın halen devam ettiği anlaşılmaktadır. Mahkemece söz konusu ceza dosyasının kesinleşmesi beklenmeli ve oluşacak sonuca göre bir karar verilmelidir.”: (www.uyap.gov.tr)

<sup>473</sup>**Yüksel**, s. 119-120.

<sup>474</sup>**Savaş**, s. 214.

mahkemece resen dinlenilmesi gerekir.<sup>475</sup> Tutanaklar her gün ayrı ayrı düzenlenmeli ve düzenlendiği gün imzalanmalıdır.

Uygulamada; işçinin fesih tarihi olarak açıkladığı tarih ile işverenin devamsızlık tutanağı düzenlediği tarihler arasındaki irtibat, tarafların karşılıklı olarak belirtilen tarihlerde ihtarname düzenleyip düzenlemedikleri, varsa ihtarnamelerin içeriği, işçinin Bölge Çalışma Müdürlüğüne şikayette bulunup bulunmadığı, şikayeti varsa tarihi ve şikayet dilekçesindeki açıklamalar, işçinin kısa süre içinde başka işe girip girmediği ve tanık beyanları gibi delillerden yola çıkarak gerçek durum ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır.<sup>476</sup>

Yargıtay bir kararında; işçinin eşinin yüz felci geçirdiği iddiasını devamsızlık için geçerli mazeret olarak kabul etmesi yanında, hastalık tıbbi bir konu olduğundan tanık beyanı delilini yeterli bulmayıp sağlık raporu ile ispatlanması gerektiğini vurgulamıştır.<sup>477</sup>

#### e) Görevi Yapmama Nedeniyle Fesih İspat

Daha önce de değindiğimiz gibi İşçinin borcunu ifa etmemesi değil, hatırlatıldığı (uyarıldığı) halde yapmamakta ısrar etmesi feshin haklı nedenini doğurur.<sup>478</sup> Fakat görevin bir defa ihlali yeterli olmayıp, hatırlatmaya rağmen tekrarlanmış olması gerekir.<sup>479</sup> Buradaki “hatırlatma”nın yazılı biçimde yapılması konusunda bir düzenleme olmamakla birlikte; yazılı yapılacak hatırlatmalar, uygulamada işverene, ispat yönünden kolaylık sağlar.<sup>480</sup> Çünkü işçiye görevini hatırlattığını işveren ispat etmelidir.<sup>481</sup>

<sup>475</sup> Halil İbrahim Şua, İşverenin Devamsızlık Nedeniyle Haklı Fesih Yapma İmkânı, Otoban Dergisi, S. 73, Mayıs 2015, s. 30.

<sup>476</sup> Çil, s. 655.

<sup>477</sup> Yargıtay 9. H.D., T. 26.05.2014, E. 2012/11899, K. 2014/16708: Çil, s. 661.

<sup>478</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı /Baysal, s. 855; Senyen-Kaplan, s. 242.

<sup>479</sup> Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 217.

<sup>480</sup> Demircioğlu/Centel, s. 180; Sümer, s. 110; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 217; Şakar, Sosyal Güvenlik, s. 105; Narmanlioğlu, s. 458; Senyen-Kaplan, s. 243; Süzek, s. 689; Korkmaz/Alp, s. 235.

<sup>481</sup> Sümer, s. 110.

#### **f) İşverenin Malına Zarar Verme Nedeniyle Fesih İspat**

İşyerine ait olan ya da işverenin eli altında bulunan malların işçi tarafından hasara uğratılması ya da kaybedilmesi durumunda işverenin bu alt bende dayanarak şartların mevcudiyeti halinde sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir. İş sözleşmesinin ifası sırasında bir zararın meydana geldiğini ispat işverene, bu zarardan dolayı hiçbir kusurunun bulunmadığını, yani gereken bütün özeni gösterse dahi zararın meydana geleceğini ispat ise işçiye aittir.<sup>482</sup>

#### **g) Sataşma Nedeniyle Fesih İspat**

İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması işverene haklı nedenle fesih hakkı verecektir. Kanundaki sataşma deyimi geniş yorumlanabilir. Bu eylem sözleşme ortaya çıkabileceği gibi fiili hareket olarak da ortaya çıkabilir. Uygulamada genellikle tanık beyanları, işyeri tutanakları ya da darpa ilişkin alınan sağlık raporları yeterli görülmeyle beraber bazı durumlarda ceza davasının sonucu da etkili olmaktadır. Her ne kadar ceza yargılamasının hukuk davasını bağlamayacağına dair ilkeler mevcut olsa da; eylemin duraksamaya yer verilmeyecek şekilde gerçekleştiği ya da gerçekleşmediğinin tespiti açısından ceza dosyası delil olarak kullanılmaktadır.<sup>483</sup>

### **D. Haklı Nedenle Feshin Hukuki Sonuçları**

#### **1. Ücret**

İşveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerden birine dayanılarak yapılan haklı nedenle fesih, işveren işçinin ücreti ile yasadın ve sözleşmeden doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün tüm menfaatlerinin tam olarak ödemek mecburiyetindedir. (İK 32/6, BK 442/1). Ayrıca işçi ücretini peşin alarak çalışıyorsa ya da fesihten önce avans almışsa fesihten sonraki süreye ilişkin ücreti işverene iade etmelidir. Gazetecilerin diğer işçilerden ayrı olarak ücretlerini

<sup>482</sup>Savaş, s. 218-219.

<sup>483</sup> **Yargıtay 22. H.D.**, T. 04.07.2014, E. 2014/14381, K. 2014/21340, “Taraflardan davacının işverene karşı hakareti ve tehdidi ile ilgili olarak, ceza dosyası olup olmadığı, Cumhuriyet Savcılığında hazırlık dosyası bulunup bulunmadığı sorularak, varsa bu dosyalar incelenerek, davacının işveren veya yetkilisine hakaret edip etmediği belirlendikten sonra sonucuna göre karar verilmesi gerekir.”: (www.uyap.gov.tr)

her ay peşin almaları ve ücretin peşin ödenmesinin aksi kararlaştırılmayan bir kural olması nedeniyle Basın İş Kanununda bu yönde bir hüküm bulunmamaktadır.<sup>484</sup> Basın İşK.’nun 14. maddesinin 3. fıkrasında “*Mukavele müddeti sona ermeden evvel kendisine atfedilebilecek bir kusuru olmaksızın işine son verilen gazeteci, peşin almış olduğu ücretin henüz işlememiş bulunan kısmını iade etmeye mecbur tutulamaz*” şeklindedir.

## 2. Çalışma Belgesi Verilmesi

İşK.’nun 28’inci maddesi “*İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.*” şeklindeki düzenlemeye göre işveren -işçinin böyle bir talebi olmasa da- usulüne uygun bir çalışma belgesi düzenler ve bunu işçiye verir. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat talep edebilecektir.

## 3. Kıdem Tazminatı

İş sözleşmesinin işveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle feshedilmesi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.<sup>485</sup> İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için iş sözleşmesinin İşK.’nun 25/II maddesinde sayılan haklı nedenlerden birine dayanılarak feshedilmemiş olması gerekmektedir.<sup>486</sup> Başka bir ifadeyle; işveren ahlak ve iyi niyet kuralları dışındaki fesih nedenlerinden birine dayanarak sözleşmeyi feshetmişse ve işçinin bir yıllık kıdemi var ise kıdem tazminatı alabilir.<sup>487</sup>

---

<sup>484</sup>Savaş, s. 194.

<sup>485</sup>Korkmaz/Alp, s. 241.

<sup>486</sup>Süzek, s. 736; Senyen-Kaplan, s. 256; Şakar, Sosyal Güvenlik, s.102.

<sup>487</sup>Bozkurt/Gümrükçüoğlu, s. 333.

#### 4. Varsa Uğranılan Zararın Tazmini

İşveren işçinin feshe konu davranışı nedeniyle bir zarara uğramışsa genel hükümlere dayanarak zararını talep edebilir.<sup>488</sup> İşK. md. 26/II de öngörülen bu tazminatı talep edebilmek için iş sözleşmesinin işçinin sözleşmeye aykırı bir davranışı sonucu haklı nedenle feshedilmesi ve bundan bir zarara uğranılmış olması gerekmektedir.<sup>489</sup> Yani, işçinin sözleşmeye aykırı davranışı sonucu iş sözleşmesinin feshi gerekmekte olup, bu sebepten işverenin müspet zararının giderilmesi amaçlanmaktadır ayrıca ispat yükü işverenin üzerindedir.<sup>490</sup>

TBK. md. 437’de “Haklı fesih sebepleri, taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa o taraf, sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak, tamamen gidermekle yükümlüdür. Diğer durumlarda hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak haklı sebeple feshin maddi sonuçlarını serbestçe değerlendirir.” denilmektedir. Burada da amaçlanan işverenin, hizmet sözleşmesinin haklı nedenle feshinden kaynaklanan zararının giderilmesidir.

Kanun hükmünde herhangi bir sınırlandırma yapılmadığından işveren sadece maddi zararını değil manevi zararını da talep edebilir.<sup>491</sup> Mesela işveren, yeni bir işçi bulana kadar işçinin yokluğundan kaynaklanan zararı, yokluğundan ötürü diğer işçilerin fazla çalışmasından kaynaklanan zararı, teslimatın zamanında yapılamaması veya kaçırılan iş fırsatları nedeniyle yaşanan kazanç kaybını bu kapsamda talep edebileceği gibi; iş sözleşmesinin işçinin işverene küfretmesi nedeniyle feshi halinde, bu eylem nedeniyle manevi tazminat talebinde de bulunabilecektir.<sup>492</sup>

---

<sup>488</sup> Korkmaz/Alp, s. 240.

<sup>489</sup> Akyiğit, şerh, s. 1335.

<sup>490</sup> Savaş, s. 196,197.

<sup>491</sup> Savaş, s. 197.

<sup>492</sup> Savaş, s. 197.

## E. Haksız Fesih

### 1. Haksız Fesih Kavramı

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde ileri sürülen nedenin asılsız olduğu ispatlanırsa, neden haklı olmasına rağmen İşK.'nun 26'ncı maddesinde belirtilen süre içerisinde fesih gerçekleştirilmezse ya da taraflardan birinin fesih hakkı doğmadığı halde iş sözleşmesinin feshetmesi durumlarında haksız fesihten söz edilir.<sup>493</sup> Öyleyse haksız fesih kendisini beş şekilde gösterir.<sup>494</sup>

- Haklı bir nedenin bulunmadığı durumlarda fesih,
- Dayanılan haklı nedenin bulunmasına rağmen ispat edilemediği durumlarda fesih,
- Toplu iş sözleşmesinde ya da iş sözleşmesinde haklı nedenle fesih için öngörülen yonteme uyulmadığı durumlarda fesih,
- Dayanılan nedenin gerçekte iş sözleşmesinin feshinde haklı neden teşkil etmediği durumlarda fesih,
- Fesih hakkının süresi içinde kullanılmadığı hallerde yapılan fesih.

Haksız fesih ile fesih hakkının kötüye kullanılması ve usulsüz fesih birbirinden farklı kavramlardır. Usulsüz fesihte ve fesih hakkının kötüye kullanılmasında fesih hakkı doğmuş ancak usulsüz fesihte bildirim sürelerine uyulmamış, fesih hakkının kötüye kullanılmasında ise objektif iyi niyet kurallarına aykırı bir şekilde kullanılmıştır.<sup>495</sup> Haksız fesihte ise fesih hakkı doğmadan iş sözleşmesi feshedilmiştir. Haksız fesih, esasen gerçek bir haklı neden olmadan yapılan fesih iken; usulsüz fesih, kanundaki usul ve şekil koşullarına uyulmadan yapılan fesihtir.<sup>496</sup>

<sup>493</sup> Süzek, s. 711; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 220; Korkmaz/Alp, s. 240.

<sup>494</sup> Savaş, s. 222- 223; Sümer, s.112.

<sup>495</sup> Korkmaz/Alp, s. 240.

<sup>496</sup> Nüvit Gerek, İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih-Usulsüz Fesih-Kötü Niyetli Fesih, Karatahta İş Yazıları Dergisi, S.2, s.1-17, Ağustos 2015, (www.dergikaratahta.com.tr)

İş güvencesi hükümleri ayrı tutulmak üzere, yapılan fesih haksız da olsa hüküm ifade eder ve iş sözleşmesini sona erdirir. Haksız feshin sonuçları ile yaptırımları feshedilen iş sözleşmesinin belirsiz-belirli süreli olmasına göre, belirsiz süreli iş sözleşmesi ise işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmamasına göre değişiklik arz eder.<sup>497</sup>

Belirli süreli-belirsiz süreli iş sözleşmeleri ayrımı; İş Kanunundan kaynaklanan, sözleşmelere uygulanacak kuralların farklı olması sonucunu doğuran, iş sözleşmesinin türlerini oluşturmaktadır.<sup>498</sup> İşK. Md. 9'da; "İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır" denilmiş, 11. maddenin 1. fıkrasında bu sözleşme türleri tanımlanmıştır.

İş sözleşmesinin haksız feshi halinde; sözleşmenin türüne göre farklı sonuçlar ortaya çıkacağından, aşağıda belirli süreli iş sözleşmesi-belirsiz süreli iş sözleşmesinin haksız feshi olmak üzere iki ayrı başlık halinde incelenecektir.

## **2. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshi Halinde Hukuki Sonuçlar**

### **a) İş Güvencesi Kapsamına Giren İş İlişkilerinde**

İş güvencesinin şartları İşK. md. 18'de;

- 1- İşyerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması,
- 2- İşçinin en az altı aylık kıdemi olması,
- 3- İş sözleşmesinin belirsiz süreli olması
- 4- İşveren vekili olmaması
- 5- İş kanunu kapsamında olması olarak sayılmıştır.

İşK. md. 11/1'e göre "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır".

---

<sup>497</sup> Savaş, s. 224,225.

<sup>498</sup> Narmanlıoğlu, s. 211.

İşK.'nın 25'inci maddesinin son fıkrasına göre; işçi feshin 25'inci maddede öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilecektir. Bu düzenlemeye göre; işçi 25'inci madde kapsamındaki fesihlerde iş güvencesi hükümlerinden yararlanarak işe iade davası açabilecek ve fesih sebebi olarak gösterilen olayların aksini ispat etme şansı bulacaktır.<sup>499</sup> Feshin geçersizliğinin tespitine yönelik böyle bir davada; fesih için haklı nedenin varlığını ispat yükü işverende, feshin işverenin gösterdiği sebep dışında bir sebebe dayandığını ileri sürmesi halinde bunu ispat yükü işçidedir.<sup>500</sup> İşçinin açtığı bu davada feshin haksızlığını ispat ettiği takdirde işine iade edilme imkanı vardır. Mahkeme fesih nedeni yapılan davranışın haklı neden sayılabilecek ağırlıkta değil de geçerli neden olduğuna kanaat getirirse işe iade talebinin reddine, şartları mevcutsa ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesine karar verir.<sup>501</sup>

#### **b) İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalan İş İlişkilerinde**

İş güvencesi kapsamının dışında kalan veya Borçlar Kanununa tabi iş ilişkilerinde TBK. md. 438 uygulanır.<sup>502</sup> İş güvencesi kapsamında kalan iş ilişkilerinde haksız fesih tazminatı uygulanmamasının nedeni; bu ilişkilerde geçersiz veya haksız fesihlerde ödenecek iş güvencesi tazminatının ve ücretin (en çok dört aya kadar) İşK. md. 21/son ve 25/son fıkralarında mutlak emredici bir hükümlerle belirlenmiş olmasıdır.<sup>503</sup>

TBK. md. 438/1'e göre; "İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhal feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine (...) uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir." TBK. md. 438/3'e göre; "Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz."

<sup>499</sup>Süzek, s. 711;Korkmaz/Alp, s. 240; Savaş, s. 225.

<sup>500</sup>Cevdet İlhan Günay, İş Davaları, 1. Baskı, Ankara 2008, s. 1194.

<sup>501</sup>Savaş, s. 225.

<sup>502</sup>Süzek, s. 712.

<sup>503</sup>Süzek, s.715.



Hükümde ilk fıkrada anılan tazminat; belirsiz süreli iş sözleşmesinin haksız feshi halinde, işverenin feshi ihbar sürelerine uymaması nedeniyle, ihbar tazminatı niteliğinde işçinin müspet zararını karşılamayı amaçlayan, hukuki bir yaptırım olarak düzenlenmiştir.<sup>504</sup>

Üçüncü fıkrada anılan tazminat; zarardan kaynaklanmayan, işvereni caydırmayı amaçlayan, hakimin tarafların sosyal ve ekonomik durumlarına göre serbestçe tayin edebileceği bir tazminattır.<sup>505</sup>

İş Kanununa tabi olan, fakat iş güvencesi kapsamında olmayan iş ilişkisinde belirsiz süreli iş sözleşmesi işveren tarafından haksız şekilde feshedilen işçi, koşulları varsa ihbar ( İş.K. md 17/2) ve kıdem tazminatı ve bunun yanında Borçlar Kanunundan kaynaklanan altı aylık ücreti tutarına kadar hakimin takdir edeceği haksız fesih tazminatını da talep edebilir.<sup>506</sup>

Haksız fesih tazminatı ile kötü niyet tazminatı ve sendikal tazminata, somut olayda bunların birlikte gerçekleşmesi mümkün olmadığından (kötü niyet tazminatında fesih hakkının kötüye kullanılması mevcut iken haksız fesih tazminatında fesih hakkı haklı neden yokluğundan hiç doğmamıştır) bir arada hükmedilemez, fakat amaçları farklı olduğundan, haksız fesih tazminatına hükmedilmesi kıdem tazminatının ödenmesine engel değildir.<sup>507</sup>

İş Kanununa tabi olmayan, fakat Borçlar Kanununa tabi olan iş ilişkisinde belirsiz süreli iş sözleşmesi işveren tarafından haksız şekilde feshedilen işçi, TBK. 432/2'ye göre ihbar tazminatı ve hakimin belirleyeceği haksız fesih tazminatı talep edebilirken, İş Kanununa tabi olmadığından kıdem tazminatı talep edemeyecektir.<sup>508</sup>

### **3. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshi Halinde Hukuki Sonuçlar**

İşK. Md. 11/1'e göre "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 sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir". Kanuna göre belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi sınırlandırıldığı gibi, iş

---

<sup>504</sup> Savaş, s. 228.

<sup>505</sup> Savaş, s.228,229.

<sup>506</sup> Süzek, s. 712.

<sup>507</sup> Süzek, s. 712-716.

<sup>508</sup> Süzek, s. 712-713.

sözleşmelerinin belirsiz süreli yapılması asıl, belirli süreli yapılması istisna kabul edilmiştir.<sup>509</sup>

TBK. md 438' e göre; "İşveren, haklı bir sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhal feshederse işçi... belirli süreli sözleşmelerde... sürelere uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı tazminat olarak isteyebilir. Belirli, süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir. Hakim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz." Bu hüküm hem İş Kanununa hem de Borçlar Kanununa tabi iş ilişkilerinde uygulanabilecekken; İş Kanununun iş güvencesine ilişkin hükümleri yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmelerine uygulanabilecektir.<sup>510</sup>

İşveren tarafından belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshi halinde; kalan süreye ilişkin ücret tutarında işçiye ödenmesi gereken tazminattan ayrı olarak yukarıda anılan maddenin üçüncü fıkrasına göre, hakim tarafından haksız fesih tazminatı olarak adlandırılacak bir tazminata hükmedilebilecektir.<sup>511</sup> Bu tazminat işçinin altı aylık ücretinden fazla olmamak şartıyla hakim tarafından serbestçe belirlenebilir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresi bitmeden haklı bir neden olmaksızın feshedilmesi halinde; hakkın doğmamış olması nedeniyle fesih hakkının kötüye kullanılması değil haksız fesih söz konusu olacaktır.<sup>512</sup> Dolayısıyla haksız fesih tazminatına ek olarak ayrıca kötü niyet tazminatı kazanılamaz.<sup>513</sup>

---

<sup>509</sup>Süzek, s. 246.

<sup>510</sup>Süzek, s. 713.

<sup>511</sup>Süzek, s. 713-714.

<sup>512</sup>Camkurt, s. 76.

<sup>513</sup>Camkurt, s. 76.

TBK md. 438'in sonuçları olarak; belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir sebep olmaksızın sona erdirilmesi haksız fesih olarak kabul edileceği, geri kalan süre ücretinin tazminat olarak talep edilebileceği, ayrıca haksız fesih tazminatının hakim tarafından belirlenebileceği, işyerinde bir yıldan fazla kıdemi olan İş Kanununa tabi işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı, sözleşme belirli süre için akdedildiğinden ihbar tazminatının doğmayacağı ve işçinin iş güvencesinden yararlanamayacağı dolayısıyla da işe iade davası açamayacağı sayılabilir.<sup>514</sup>

---

<sup>514</sup> **Süzek**, s. 714.

## SONUÇ

Çalışmamızda işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı sağlayan nedenlerden İş K. madde 25/II de yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine yer verilmiştir. İş sözleşmesi iktisadi anlamda güçlü olan işveren ve güçsüz olan işçi arasında kurulmakta olup taraflar arasında bir dengesizlik bulunmaktadır. Yasa koyucu iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde; güçlü taraf olan işverenin iş sözleşmesini feshetmesini birtakım kaidelere bağlayarak işçi ve işverenin hakları, karşılıklı konumları ve beklentileri arasında denge sağlamak istemiştir.

İş K. madde 17 ve devamı hükümlerde işverenin feshi ihbar sürelerine, işyeri koşulları ve işçinin kıdemine ayrıca yasanın aradığı geçerli nedenlere bağlanmıştır. Fakat sözleşmenin tarafları açısından katlanılamayacak, iş ilişkisinin devamının mümkün olmayacağı olağan dışı vakıalar yaşanabilir. İş K. madde 25 işverenin haklı nedenle derhal feshine yer verilmiş; sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim sürelerini aşması olarak dört bentte sayılmıştır. Çalışmamızda bunlardan uygulamada karşımıza en fazla çıkan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ayrı ayrı incelenmiştir. Bu haller sınırlı sayıda olmayıp yasada örneklendirmek suretiyle sayılmıştır. Yasada sayılan hallere benzer durumlarla karşılaşıldığında da, bu madde hükmü uygulama imkânı bulabilecektir.

İşçinin işvereni yanıltması, şeref ve namusa dokunacak sözler sarf etmesi, 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, görevini yapmamakta ısrar etmesi, iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya işyerindeki malları zarara uğratması yasada sayılan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerdendir. Bu sayılan haller ve benzerlerinde; işverenin ihbar sürelerine uymaksızın kıdem tazminatı ödemeksizin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı vardır. Ayrıca işverenin savunma alma zorunluluğu da yoktur. İşveren bu hakkını sayılan hal ve benzeri durumu öğrendiği günden başlayarak altı işgünü içerisinde ve her halde fiilin

gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanması gerekir. Bu süreler hak düşürücü sürelerdir. Fesih beyanı sözlü ya da yazılı olabilir.

İşK'nun 25/II-a maddesi "*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*" şeklinde düzenlenmiştir. İşçinin, işvereni sözleşme yapmaya sevk etmek kastıyla, işverende yanlış bir düşünce uyandırmak için, kendisi hakkında gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermesi bir aldatmadır. İşverenin fesih hakkını kullanabilmesi için yanıltmanın sözleşmenin esaslı noktalarından birine ilişkin olması gerekir. İşçi dışında üçüncü şahısların işvereni yanıltması; bu hüküm dışında kalır ve işverene haklı nedenle fesih imkânı vermez. İşçi sözleşmenin esaslı noktalarından birine uymayan halini sözleşme sırasında işverene bildirmiş ve buna rağmen sözleşme yapılmışsa, artık işveren tarafından bu hükme dayanarak sözleşme feshedilemez. İşçinin iş sözleşmesinin kurulması esnasında işvereni yanıltması eylemi, ölçülülük ilkesine göre somut olaya göre değerlendirilmelidir.

Kanunun 25/II-b maddesi "*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*" şeklinde düzenlenmiştir. Hükümde "veya" şeklinde ayrılmak suretiyle iki ayrı haklı fesih nedeni sayılmıştır. Kanunun lafzındaki "aile üyeleri" sözü geniş anlamda anlaşılabilir; sadece aynı evde yaşayanların değil, ayrı evlerde oturmakla beraber fiili ve yakın ilişkileri bulunan aile üyelerinin de kastedildiği kabul edilmelidir. İşçinin şeref ve haysiyet kırıcı söz ve davranışlarının onun arkasından yapılması ile yüzüne yapılması arasında bir fark yoktur. Yeter ki işçinin söz ve hareketleri işveren veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak kadar ağır olsun ve iş ilişkisinin devamını imkânsız hale getirsin.

Kanunun 25/II-c maddesi "*işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması*" şeklinde düzenlenmiştir. Bu hüküm 1475 sayılı eski İş Kanununda

bulunmamakta olup cinsel taciz fiilleri sataşma olarak değerlendirilmekteyken bu kanuna ayrıca eklenmiştir. Bu fıkra ile işverenin işçilerini koruma ve gözetme borcu nedeniyle, işçilerin diğer işçinin cinsel tacizine karşı korunması amaçlanmıştır. İşçinin, bir başka işçiye karşı cinsel taciz boyutuna varmayan fakat uygunsuz nitelikteki, rahatsız edici davranışları bu hüküm kapsamında değerlendirilmese de, olaya göre geçerli fesih nedeni sayılabilir. Cinsel tacizin işyerinde ve mesai saatleri içerisinde gerçekleşmesi şart değildir; fiil işyeri dışında ve mesai saatleri dışında da gerçekleşse işyeri düzenini bozacağından bu hükme göre haklı neden olarak kabul edilecektir. “Cinsel taciz” ile bir sonraki alt bentte yer alan “sataşmanın” farkı; buradaki eylemin cinsel içerikli olmasıdır. Bu anlamda cinsel tacizin sataşmanın özel bir türü olduğu söylenebilir.

İş.K. md. 25/II-d maddesi “*işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması*” şeklinde düzenlenmiştir. Bentte iki farklı haklı fesih nedeninden bahsedilmiş olup bunlardan ilki “işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması”dır. İkinci haklı fesih nedeni ise “işçinin işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması”dır.

Kanunun 25/II-e maddesi “İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması” şeklinde düzenlenmiştir. İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanması veya doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması işverenin sözleşmeyi haklı nedenle fesih sebebidir.. Buna kısaca işçinin "sadakat borcuna aykırı davranması" denilebilir. Her somut olayda iş çevresi ile iş hayatının gerekleri, özellikle de işçinin çalışma süresi ve konumu, işyerinin özellikleri, güven ilişkisinin zedelenip zedelenmediği dikkate alınmak suretiyle işçinin davranışının doğruluk ve bağlılığa aykırı olup olmadığı hâkim tarafından tespit edilecektir.

Kanunun 25/II-f maddesi “işçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi” şeklinde dzenlenmiştir. İşçinin iş sözleşmesinin bu madde kapsamında feshedilebilmesi için ilk olarak işçinin suçu işyerinde işlemiş olması gerekmektedir. İş Kanununun m. 2/II'deki işyerinden sayılan eklentiler ve araçlarda işlenmiş suçlar da bu hükme dâhildir. İşyeri dışında işlenen bir suçtan dolayı bu bent hükmü uygulanmaz. Ayrıca suçun mesai saatlerinde mi yoksa iş saatleri dışında mı ve nasıl işlendiği önemli değildir. İkinci olarak işlenen suçun yedi günden fazla hapisle cezalandırılmış olması gerekir. Yani sadece dava açılması yeterli olmayıp, mahkûmiyetin varlığı gereklidir. Verilen cezanın yedi günden fazla hapis olması ve ertelenmemiş olması gerekmektedir. İşçinin adli para cezasını gerektiren suçlardan cezalandırılmasına hükmedilmiş olması maddenin uygulanması için yeterli olmayacaktır. Yine ceza mahkemesince hükmedilen hapis cezası TCK'nın 50'nci maddesi uyarınca para cezasına çevrilmesi halinde işveren bu hükme dayanarak iş sözleşmesini feshedemeyecektir.

Kanunun 25/II-g maddesi “işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi” şeklinde dzenlenmiştir. Hükümün uygulanabilmesi için devamsızlığın ilk olarak kanunda öngörülen bir süre içerisinde gerçekteşmiş olması gerekir. İkinci olarak ise devamsızlık işverenden izin alınmaksızın ya da meşru (haklı) bir sebebe dayanmaksızın yapılmalıdır. İşçinin sözleşmesinin haklı nedenle feshedebilmesi kanunen öngörülen sürelerin geçmiş olması halinde mümkündür. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belirli gün sayısına ulaşılması işverene haklı fesih imkânı vermez. Devamsızlığın haklı fesih nedeni olabilmesi için, belirtilen günlerde işçinin işe hiç devam etmemiş olması gereklidir.

Kanunun 25/II-h maddesi “işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi” şeklinde dzenlenmiştir. Düzenleme işçinin yapmakla görevli olduğu işi kendisine hatırlatılmasına rağmen yerine getirmemesi durumunda işverene sözleşmenin haklı nedenle feshi olanağı verir. Başka bir ifadeyle işçinin iş görme borcuna uymaması iş sözleşmesinin

feshinde haklı neden olarak düzenlenmiştir. İşçinin yapmakla yükümlü olduğu ödevler deyiminden maksat işçinin iş görme borcundan doğan yükümlülükleridir. İşçinin iş sözleşmesinde belirlenen işi yapması yanında, doğrudan işiyle ilgili olmamakla beraber yasadan ve toplu iş sözleşmelerinden veya iş hayatının geleneklerinden doğan yükümlülükler, örf ve adet ve hatta doğruluk ve güven prensiplerinden kaynaklanan tüm ödevleri de işçinin yapmakla görevli olduğu ödevler kapsamındadır.

Kanunun 25/II-1 maddesi “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” şeklinde düzenlenmiştir. Maddede iki ayrı durum düzenlenmiştir. Bunlardan ilki iş güvenliğini tehlikeye düşürmek, ikincisi ise işverene ait bulunan veya başkasına ait olmakla beraber işverenin eli altında bulunan mallara zarar vermektir. İşyerinin güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi yeterli olup ayrıca bir zararın ortaya çıkmasına gerek yoktur. Tehlike kavramı her olayın şartlarına göre uygulamada belirlenecektir. Alt bendin diğer fesih nedeni ise; işyerine ait veya ait olmayan eli altındaki eşyaları 30 günlük ücreti tutarından fazla bir zarara uğratmasıdır. Haklı nedenin aranabilmesi için şart olan zararın miktarının işçinin otuz günlük ücreti tutarından fazla olup olmadığı ve işçinin oluşan zararda kusur ya da ihmalinin olup olmadığı, kusuru varsa ne oranda olduğu mahkeme tarafından araştırılacaktır. Zararın miktarı ve kusur oranı işverenin beyanına göre değil alanında uzaman bilirkişi tarafından tespit edilmelidir.

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde ispat yükü iş ilişkisinin normal bir biçimde devam ettiğini ileri süren tarafa değil, istisnai durumu, yani karşı tarafın haklı bir fesih nedeni yarattığını, iş ilişkisinin devamının çekilmez hale geldiğini ileri süren tarafa düşer. İşçi ileri sürülen nedenin fesih nedeni olmadığını veya böyle bir nedenin mevcut olmadığını iddia ederse ispat yükü ispat yükü işçiye geçecektir. Fesih hakkının süresinde yapıldığının ispatını da yine hakkı kullanan tarafından ortaya koyması gerekmektedir.



Haksız feshin hukuki sonuçları iş sözleşmesinin belirli süreli-belirsiz süreli olarak akdedilmiş olmasına ve işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmamasına göre değişecektir. İş sözleşmesi İş.K. md. 25'e göre feshedilen, iş güvencesi kapsamında yer alan işçinin feshin haksız olduğu iddiasıyla işe iade davası açma imkanı vardır. Mahkeme feshin gerçekten haklı bir sebebe dayanıp dayanmadığını araştıracaktır. Fesih haksız ise işçinin işe iadesine, haklı ise davanın reddine dair karar verecektir. Fesih haklı bir nedene dayanmıyor fakat iş sözleşmesinin devamı taraflar ve işyeri için çekilmez hale gelmişse; yani fesih geçerli nedene dayanıyorsa bu halde mahkeme işe iade kararı vermez, fakat şartları mevcutsa ihbar ve kıdem tazminatlarına hükmeder.

İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı feshini gerektiren nedenlere ilişkin gerek İş Kanunu Md. 25 incelendiğinde, gerekse diğer İş kanunları ve Türk Borçlar Kanunu incelendiğinde; kanunda sayılan nedenlerin, iş hayatındaki karşılaşılan olaylar karşısında genel ve soyut kaldığı görülmektedir. Sayılan haklı neden hallerinin sınırlı olması nedeniyle; uygulamada karşılaşıldıkça yargı kanun hükmünün çerçevesini belirleyecektir. Nitekim geniş Yargıtay İçtihatlarına çalışmamızda yer vererek konunun uygulamayla yorumlanıp şekillendiğini anlatmaya çalıştık. Bu anlamda kanunda haklı nedenle fesih hallerinin tahdidi olarak sayılmış olması hukuk güvenliği açısından herhangi bir sorun teşkil etmemektedir. Ayrıca fıkranın son bendinde kanun koyucu 'benzerleri' ifadesine yer verip, örnekleyici sayım usulünü kullanarak uygulamaya geniş bir yorum yetkisi getirmiştir.

İşverenin haklı nedenle feshi gerektirir bir neden sonucunda sözleşmeyi feshetmesi bir takım şekil kurallarına tabi tutulmuş, kurallara uyulmaksızın yapılan fesih ise haksız fesih olarak kabul edilip, iş sözleşmesinin niteliğine göre birtakım yaptırımlara maruz bırakılmıştır.

## KAYNAKÇA

**AKKURT Sinan Sami**, Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 10, S. 2, s. 13-64. (Basım Yılı: 2010).

**AKTAY A. Nizamettin/ARICI Kadir/SENYEN-KAPLAN E. Tuncay**, İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Mart 2013.

**AKYİĞİT Ercan**, İş Hukuku, 10. Baskı, Ankara 2014.

**AKYİĞİT Ercan**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C.1, 3. Baskı, Ankara, 2008.

**ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU Candan**, İş Sözleşmesinin Geçersizliği, TAAD, Y. 5, S. 19, s. 711-743. (Basım Yılı2014)

**ATABEK Reşat**, İş Akdinin Feshi, İstanbul 1938.

**ARSLAN ERTÜRK Arzu**, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul 2007.

**ARSLAN Seda**, İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, 1. Baskı, İstanbul 2012.

**ASTARLI Muhittin**, İş Hukukunda İkale, Ankara 2013.

**ASTARLI Muhittin**, İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Derneği Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015, İstanbul, 25-26 Kasım 2016, Onikilevha yayınları.

**AVCI Mehmet Özgür**, Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Şahsen İfa Borcu, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Hukuk Araştırmaları Dergisi, S.3, C.22, 2016.

**CAMKURT Mehmet Zülfi**, Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi ve Sonuçları, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.21, S. 4, Mayıs 2008, s. 66-79.

**CENTEL Tankut**, İş Güvencesi, İstanbul 2012.

**ÇELİK Nuri**, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 26. Bası, İstanbul 2013.

**ÇELİK Nuri/CANİKLİOĞLU Nurşen/CANBOLAT Talat**, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 28. Baskı, İstanbul 2015.

**ÇİL Şahin**, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2011-2012 Yılları), 5. Baskı, Ankara 2012.

**ÇİL Şahin**, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2013-2014 Yılları), Açıklamalı 6. Baskı, Ankara 2014.

**DEMİR Deniz**, “Karar İncelemesi: Haklı Neden-Geçerli Neden Ayrımı”, Çalışma ve Toplum, S. 14, İstanbul 2007/3, s. 157-175.

**DEMİRCİOĞLU A.Murat/CENTEL Tankut**, İş Hukuku, 18. Bası, İstanbul 2015.

**DOĞAN YENİSEY Kübra**, İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Derneği Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016, Ankara, 01-02 Aralık 2017, Onikilevha yayınları.

**EYRENCİ Öner / TAŞKENT Savaş / ULUCAN Devrim**, Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul 2019.

**GEREK Nüvit**, İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih-Usulsüz Fesih-Kötü Niyetli Fesih, Karatahta İş Yazıları Dergisi, S.2, s.1-17, Ağustos 2015, (www.dergikaratahta.com.tr).

**GÜNAY Cevdet İlhan**, İş Kanunu Şerhi, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara 2001.

**GÜNAY** Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncellenmiş  
4. Baskı, Ankara 2013.

**GÜNAY** Cevdet İlhan, İş Davaları, 1. Baskı, Ankara 2008.

**GÜNER** Erol, İşçinin Devamsızlığında Yapılan Hatalar , E-Yaklaşım Dergisi,  
Mart 2019, S.315, (www.yaklasim.com.tr).

**GÜVEN** Ercan/**AYDIN** Ufuk, Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitapevi, 5. Baskı,  
Eskişehir 2017.

**İNCİROĞLU** Lütfi, Kadın Adaya Hamile Olup Olmadığına Dair Sorulan  
Soruya Doğru Cevap Vermemesi İşvereni Yanıltma Sayılır Mı,  
08.05.2019, (www.inciroludanismanlik.com)

**KABAKÇI** Mahmut, Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş  
Görme, Beta Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2012.

**KAPLAN** Emine Tuncay, İşverenin Fesih Hakkı Sınırları Hüküm ve  
Sonuçları, Ankara 1987.

**KORKMAZ** Fahrettin/**ALP** NihatSeyhun, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş  
2. Baskı, Ankara 2015.

**KURT** Resul/**KOÇ** Muzaffer, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi,  
Güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Ankara 2015

**MOLLAMAHMUTOĞLU** Hamdi/**ASTARLI** Muhittin/**BAYSAL** Ulaş, İş  
Hukuku, 6. Bası, Ankara 2014.

**NARMANLIOĞLU** Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve  
Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, İstanbul 2014.

**ODAMAN Serkan**, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak Ve İyi Niyet  
Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedenleriyle Fesih Hakkı, Ankara  
Kamu İşverenleri Sendikası, 2003.

**ODAMAN Serkan**, Yargıtay Kararı Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları, Çimento İşveren Dergisi,S. 2 C. 18, Mart 2004 s. 4-15.

**ODAMAN Serkan**, 4857 Sayılı İş Kanununun Kabulü sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin; Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi ve Hukuki Sonuçları, TÜHİS Dergisi, S.1-2 C. 19, Ağustos-Kasım 2004, s. 81-93.

**ODAMAN Serkan**, İşçinin İşe Başvuru Esnasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları, Tekstil İşveren Dergisi, Ekim-2002, Sayı:274, s.40-43.

**ÖZCAN Durmuş**, Öğretide ve Uygulamada İş sözleşmesinin Feshi, Yenilenmiş 2. Baskı, Ankara 2015.

**ÖZDEMİR Erdem**, “İşyerinde Cinsel Taciz”, Çalışma ve Toplum, S. 11, İstanbul 2006/4, s. 83-96.

**ÖZDEMİR Cumhuri Sinan**, 6552 ve 6645 Sayılı Kanun Değişikliklerini İçeren Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Kanunu Rehberi, 1. Baskı, Ankara 2015.

**SAVAŞ Fatma Burcu**, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul 2012.

**SAVAŞ Fatma Burcu**, İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul, Beta, 2007.

**SENYEN-KAPLAN Emine Tuncay**, Bireysel İş Hukuku, Ankara 2015.

**SÜMER Halûk Hâdi**, İş Hukuku, 20. Baskı, Konya 2015.

**SÜMER Haluk Hadi**, “Yargıtay Kararları Işığı Altında İşçinin İş Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi” Prof. Dr. Metin Kutsal’a Armağan, Ankara,1998, s. 201-224.

**SÜZEK Sarper**, İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul 2015.

**ŞAKAR** Müjdat, Gerekeçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, 6. Baskı, Ankara 2011.

**ŞAKAR** Müjdat, Meslek Yüksek Okulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 5. Baskı, İstanbul 2013.

**ŞAKAR** Müjdat, Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Ve Kıdem Tazminatı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/2, (www.calismatoplum.org.)

**ŞUA** Halil İbrahim, Cinsel Taciz Nedeniyle İşverenin Haklı Fesih Yapma İmkânı, Otoban Dergisi, S. 72, Mayıs 2015, s.28.

**ŞUA** Halil İbrahim, İşverenin Devamsızlık Nedeniyle Haklı Fesih Yapma İmkânı, Otoban Dergisi, S. 73, Mayıs 2015, s. 30-32.

**TİRYAKİ** Hamit, İşe İade Davalarında Geçerli ve Geçersiz Nedenler, Cilt 1,1. Baskı, Bilge Yayınları, Ankara 2017.

**TİRYAKİ** Hamit, İşverene Sözleşmeyi Haklı Olarak Feshetme Yetkisi Veren, İşyerinde İçki İçmek Ve İşyerine Sarhoş Gelmek Fiilleri, E-Yaklaşım Dergisi, Kasım 2011, S. 227, (www.yaklasim.com.tr).

**TİRYAKİ** Hamit, İşçinin İşyerinde Suç İşlemesi, E-Yaklaşım Dergisi, Haziran 2011, S. 222, (www.yaklasim.com.tr).

**TUNÇ** Yusuf Erdem, Gemi Adamlarının Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Aralık 2017,S. 17, s. 514-530, (www.sobider.com.tr)

**TUNÇOMAĞ** Kenan / **CENTEL** Tankut, İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul 2018.

**TURGUT Pınar**, İş Sözleşmesinin Feshinde Son Çare (ULTIMA RATIO) İlkesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2011.

**TÜRK Erol**, İşçinin İşverenin Başka İşçisine Sataşması Haklı Fesih Nedenidir, E-Yaklaşım Dergisi, Nisan 2019, S:316, s.3, (www.yaklasim.com.tr).

**YILDIZ Gaye Burcu**, İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi, Sicil, S. 16, İstanbul Aralık 2009, s. 110-119.

**YILMAZ Ejder**, Hukuk Sözlüğü, Yetkin, Ankara 2003.

**YUVALI Ertuğrul**, Kamu-İş Dergisi, C:12, S:3, 2012, (www.kamu-is.org.tr)

**YÜKSEL Sera Reyhani**, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshinde İspat, İstanbul Barosu Dergisi C. 87, S. 6, Y. 2013, s. 111-127

**YÜREKLİ Sabahattin**, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Seçkin, Ankara 2016.

#### **İNTERNET KAYNAKLARI**

<https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar>

[www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

<http://www.kazanci.com.tr>

<http://www.lexpera.com.tr>