

**T.C.  
GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI  
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI**

**İŞÇİNİN SADAKAT BORCUNA AYKIRI DAVRANMASI  
NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHEDİLMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan  
Mesut SARIKAYA**

**Tez Danışmanı  
Prof. Dr. A. Nizamettin AKTAY**

**Ankara-2010**



**T.C.  
GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI  
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI**

**İŞÇİNİN SADAKAT BORCUNA AYKIRI DAVRANMASI  
NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHEDİLMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan  
Mesut SARIKAYA**

**Tez Danışmanı  
Prof. Dr. A. Nizamettin AKTAY**

**Ankara-2010**

## ONAY

Mesut SARIKAYA tarafından hazırlanan "İşçinin Sadakat Borcuna Aykırı Davranması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshedilmesi" başlıklı bu çalışma, 06 / 12.2010 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda ( oybirliği / oyçokluğu ) ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza  
Prof. Dr. Nizamettin Arıkan  
Unvanı, Adı ve Soyadı (Başkan)

İmza  
Prof. Dr. Adnan TÜB

Unvanı, Adı ve Soyadı  
Prof. Dr. Adnan TÜB

İmza  
Prof. Dr. Nadir ARICI

Unvanı, Adı ve Soyadı  
Prof. Dr. Nadir ARICI

## ÖNSÖZ

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Bölümü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı yüksek lisans programında hazırlamış olduğum tezin konusu “İşçinin Sadakat Borcuna Aykırı Davranması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshedilmesi”dir. Çalışmanın hazırlanması sürecinde yakın ilgilerini, anlayış ve hoşgörülerini ve değerli desteklerini esirgemeyen, öğrencisi olmaktan gurur duyduğum değerli hocam Prof. Dr. A. Nizamettin AKTAY’a teşekkür ediyorum. Yine zorlu tez yazım sürecinde maddi ve manevi desteğini esirgemeyen ve sürekli cesaretlendiren eşim Suzan SARIKAYA’ya da teşekkürü bir borç bilirim. Hazırlamış olduğum tezin hukuk yaşamına katkı sağlamasını diliyorum.

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	i
İÇİNDEKİLER .....	ii
KISALTMALAR .....	iv
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM İŞÇİNİN SADAKAT BORCU

1.1. GENEL OLARAK İŞÇİNİN SADAKAT BORCU.....	3
1.1.1. Sadakat Borcunun Anlamı .....	3
1.1.2. Sadakat Borcunun Niteliği, Tarafları ve Süresi .....	4
1.1.3. Sadakat Borcunun Dayanağı .....	6
1.1.3.1. İş Kanunlarındaki Düzenlemeler.....	6
1.1.3.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri .....	6
1.1.3.1.2. Basın İş Kanunu Hükümleri .....	7
1.1.3.1.3. Deniz İş Kanunu Hükümleri .....	6
1.1.3.2 Medeni Kanundaki Düzenlemeler .....	9
1.1.3.3. Borçlar Kanunundaki Düzenlemeler.....	9
1.2. SADAKAT BORCUNUN KAPSAMI .....	10
1.2.1.Yapma Borcu.....	11
1.2.1.1 İşverenin Meslek Sırlarını Saklama .....	11
1.2.1.2. İşçinin Bilgilendirme Borcu .....	13
1.2.1.3. İşyeri Araç ve Gereçlerini Koruma Borcu .....	16
1.2.1.4. İşe Düzenli Devam Etme Borcu .....	22
1.2.2. Yapmama Borcu.....	26
1.2.2.1. İş Düzenini Bozmama .....	26
1.2.2.2. İşverenin Güvenini Kötüye Kullanmaması .....	34
1.2.2.3. Hırsızlık Yapmama .....	45
1.2.2.4. Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi .....	47
1.2.2.5. Rekabet Etmeme .....	51
1.2.2.6. Kanun Dışı Grev ve Direnişe Katılmama .....	55

**İKİNCİ BÖLÜM**  
**İŞÇİNİN SADAKAT BORCUNA AYKIRI DAVRANMASI NEDENİYLE İŞ**  
**SÖZLEŞMESİNİN FESHEDİLMESİ VE SONUÇLARI**

<b>1.1. İŞÇİNİN SADAKAT BORCUNA AYKIRI DAVRANMASI NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHEDİLMESİ .....</b>	<b>58</b>
<b>1.1.1. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi .....</b>	<b>58</b>
<b>1.1.1.1. Haklı Nedenle Fesih Kavramı ve Koşulları.....</b>	<b>60</b>
<b>1.1.1.2. Haklı Nedenle Fesih Bildirimi .....</b>	<b>62</b>
<b>1.1.1.2.1. Fesih Bildiriminin Şekli.....</b>	<b>64</b>
<b>1.1.1.2.2. Fesih Bildiriminin İçeriği .....</b>	<b>66</b>
<b>1.1.1.2.3. Fesih Bildiriminin Süresi .....</b>	<b>68</b>
<b>1.1.1.3. İspat Yükü .....</b>	<b>71</b>
<b>1.1.2. İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshi.....</b>	<b>74</b>
<b>1.1.2.1. Geçerli Nedenle Fesih Kavramı ve Koşulları.....</b>	<b>74</b>
<b>1.1.2.2. Geçerli Nedenlerle Feshin Yapılması .....</b>	<b>77</b>
<b>1.1.2.2.1. Fesih Bildiriminin Usulü .....</b>	<b>77</b>
<b>1.1.2.2.2. Fesih Bildirimine İtiraz .....</b>	<b>78</b>
<b>1.1.2.3. Geçerli Nedene Dayanmayan Feshin Hüküm ve Sonuçları.....</b>	<b>78</b>
<b>1.1.3. Sadakat Borcuna Aykırılıkta Haklı Neden – Geçerli Neden Ayrımı</b>	<b>80</b>
<b>1.2. İŞÇİNİN SADAKAT BORCUNA AYKIRI DAVRANMASI NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHEDİLMESİNİN DİĞER SONUÇLARI.....</b>	<b>82</b>
<b>1.2.1. Meydana Gelen Zararların Tazmini.....</b>	<b>82</b>
<b>1.2.2. Sır Saklama ve Rekabet Etmeme Borçlarına Özgü Sonuçlar .....</b>	<b>83</b>
<b>1.2.3. Sadakat Borcuna Aykırılığın Cezai Sonuçları.....</b>	<b>84</b>
<b>SONUÇ .....</b>	<b>86</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>89</b>
<b>ÖZET .....</b>	<b>97</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>98</b>

**KISALTMALAR**

AÜEHFD	: Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AY	: Anayasa
bkz./Bkz.	: Bakınız
BK	: Borçlar Kanunu
C.	: Cilt
E :	: Esas
f.	: Fıkra
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
İşK.	: İş Kanunu
K.	: Karar
Karş.	: Karşılaştırınız
Legal İHSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	: Madde
MK	: Türk Medeni Kanun
No.	: Numara
RG	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
T.	: Tarih
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
vd.	: ve devamı
Y	: Yargıtay



## GİRİŞ

Her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olarak kabul edilen iş sözleşmesi, işçi açısından asli edim olarak iş görme, işveren açısından da ücret ödeme borcunu içermektedir. Bununla birlikte, tarafların bu asli borçları dışında, yan yükümlülükleri de söz konusudur. İşçinin diğer borçları arasında, işverenin talimatlarına uyma, rekabet etmeme ve sadakat borcu da bulunmaktadır. Doktrinde, sadakat borcuna, işçinin borçları arasında istisnasız olarak yer verilmesi ve kavramın çok sayıda yargı kararına konu olması konunun ayrıntılı olarak incelenmesini gerektirmektedir.

Türk İş Hukukunda sadakat borcu, genel olarak 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin II numaralı bendinde yer alan hollere atıfla incelenmektedir. Bu hükümde sayılan hollerin varlığı, işverene, sadakat borcuna aykırılık nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı vermektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde öncelikle sadakat borcu kavramı genel olarak incelenecektir. Bu çerçevede, sadakat borcu kavramının tanımı, hukuki niteliği, tarafları ve süresi ve yasal dayanakları ortaya konulmaya çalışılacaktır. Daha sonra, sadakat borcunun özel görünümüleri olarak adlandırılacak hollerden işverenin meslek sırlarını saklama, işçinin bilgilendirme borcu, işyeri araç ve gereçlerini koruma borcu (işçinin; işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, makineleri, tesisatı, eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması), işe düzenli devam etme borcu “yapma borcu” başlığı altında; iş düzenini bozmama (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 isnadlarda bulunması, işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84. maddeye

aykırı hareket etmesi), işçinin işverenin güvenini kötüye kullanmaması, hırsızlık yapmama, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması, rekabet yapmama, kanun dışı grev ve direnişe katılmama ise “yapmama borcu” başlığı altında incelenecektir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise, öncelikle, sadakat borcuna aykırı davranılmasının neticesi olarak, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesi ve sonuçları incelenecektir. Daha sonra ise geçerli fesih kavramı üzerinde durulacak, sadakat borcuna aykırılık nedeniyle fesihte haklı neden – geçerli neden ayırımından bahsedilecek ve iş sözleşmesinin sadakat borcuna aykırılık nedeniyle feshedilmesinin diğer sonuçlarına yer verilecektir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞÇİNİN SADAKAT BORCU

#### 1.1. GENEL OLARAK İŞÇİNİN SADAKAT BORCU

##### 1.1.1. Sadakat Borcunun Anlamı

İş sözleşmesi iş görme ve ücret ödeme gibi ana edimlerin oluşturduğu, taraflar arasında kişisel ilişkiler de kuran bir sözleşmedir.

İşçinin iş sözleşmesinden doğan asıl borcu olan iş görme borcu bazı yan yükümlülüklerle birlikte yerine getirilir. Sadakat borcu da bu yükümlülüklerin önemlilerindedir.<sup>1</sup> Doğruluk ve dürüstlük temeline oturan sadakat borcu, işçinin iş görme edimini yerine getirirken işverenin ve işyerinin korunmaya değer çıkarlarını en iyi biçimde korumak ve söz konusu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmak yükümlülüğü olarak tanımlanmıştır.<sup>2</sup> Dolayısıyla, sadakat borcu, işverenin iş sözleşmesi ile hedeflediği amaca ulaşmasına hizmet eden, işçinin iş görme borcu ile bağlantılı, işverenin haklı menfaatlerini korumaya yönelik olumlu ve olumsuz davranış yükümlülüklerini içeren bir borçtur.<sup>3</sup> Sadakat borcunun yapma ve yapmama şeklinde ortaya çıktığı doktrinde genel olarak kabul edilmektedir.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> “Sadakat borcu, işçinin asli edim yükümü olan işin ifası borcunun yanı sıra ifa zorunda olduğu yan edim yükümlülüğü ve davranış yükümü niteliğindeki edim fiilleridir.” Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, 2. Bası, Ankara, Turhan Yayınevi, 2005, s. 364.

<sup>2</sup> A. Can Tuncay, “İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü”, **Prof. Dr. Hayri Domaniç’e 80. Yaş Günü Armağanı**, C. 2, İstanbul 2001, s.1043-1085; Fevzi Demir – Gönenç Demir, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, **Kamu-İş**, C.11, S.1, 2009, s. 1-37.

<sup>3</sup> Arzu Arslan Ertürk, **Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 2007, s. 135-139, (Erişim) [www.yok.gov.tr](http://www.yok.gov.tr) , 15/11/2009.

<sup>4</sup> Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 364;

### 1.1.2. Sadakat Borcunun Niteliği, Tarafları ve Süresi

İşçinin sadakat borcu iş sözleşmesinin özünde mevcut bir borç olarak kabul edilmektedir.<sup>5</sup> İş görme ediminin yerine getirilmesi işçiyi borçtan kurtarmamaktadır. Ayrıca, her borç ilişkisinde var olan yan yükümlülükler de bulunmaktadır. Bu yan yükümlülüklerin asıl borç olarak iş görme borcundan ayrı olarak yerine getirilmesi mümkün değildir. Yan yükümlülük olarak kabul edilecek hususlar, doğruluk ve dürüstlük kuralı çerçevesinde işverenin çıkarlarını korumaya ve işverene veya işyerine zarar verecek davranışlardan kaçınmaya yöneliktir.<sup>6</sup>

Her iki tarafa da borç yükleyen bir sözleşme olan iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren sadakat borcunun da taraflarıdır. Dolayısıyla sadakat borcu işçiye ait olup, sözleşmeye dayalı olduğu için işçinin aile bireylerini kapsamamaktadır.<sup>7</sup>

Konu işveren açısından ele alındığında, sadakat borcunun yerine getirilmesini isteme hakkı genel itibarıyla işverene aittir.<sup>8</sup> İşverenin bir başka işçiyi işveren vekili olarak belirlediği hallerde, işveren vekili de işçiden sadakat borcuna uygun davranmasını talep edebilecektir. Ancak bu durumda, sadakat borcu, işveren vekiline değil onun temsil ettiği işverene karşıdır.<sup>9</sup>

Diğer sözleşmelerde olduğu gibi, tarafların iş sözleşmesinden doğan hak ve yükümlülükleri iş sözleşmesinin kurulması ile başlayacaktır. Dolayısıyla sadakat borcunun başlama anı da iş sözleşmesinin kurulma anı olarak kabul edilmektedir. Ancak İş Kanununda bu konu ile ilgili özel bir hüküm

---

<sup>5</sup> Tuncay, **a.g.m.**, 1046.

<sup>6</sup> Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 364.

<sup>7</sup> Ertürk, **a.g.e.**, 174-175.

<sup>8</sup> Tuncay, **a.g.m.**, s. 1048.

<sup>9</sup> Serkan Odaman, **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı**, Ankara, 2003, s. 16 vd., (Erişim) <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/serkanodaman.pdf>, 19.10.2009, (Devam eden dipnotlarda Odaman, “**Ahlak ve İyiniyet**” şeklinde atıf yapılacaktır.)

bulunmaktadır. Aşağıda sadakat borcu kapsamında ayrıntılı olarak incelenecek<sup>10</sup> olan İş Kanununun 25. maddesinin II numaralı bendinin (a) fıkrasına göre “İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıf veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işvereni yanıltması.” hali işveren için iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı veren bir durum olarak düzenlenmiştir. Bu nedenle iş sözleşmesinin yapılması anından başlayarak sadakat borcunun doğduğu kabul edilmektedir.

İşçinin, iş sözleşmesinin kurulması ile birlikte işverene karşı “haklı menfaatlerini korumak ve ona zarar veren davranışlarda bulunmaktan da kaçınmak” şeklinde ifade edilen sadakat borcu başlamış bulunmaktadır. Ancak bu borç işçinin fiilen işe başlamasıyla söz konusu olacaktır.

Kural olarak işçinin buradaki sadakat borcu iş ilişkisinin sona ermesine kadar varolan bir borçtur. İş sözleşmesinin sona ermesi ile işçinin genel anlamda sadakat borcu da sona erecektir. Sadakat borcunun sona ermesi açısından işçi ile işveren arasındaki fiili iş ilişkisinin sona erdiği anı esas almak gerekmektedir. Bu her iki tarafın rızası ile olabileceği gibi işveren veya işçi tarafından İş Kanunu hükümlerine göre yapılan tek taraflı fesih bildirimleri ile de gerçekleşebilecektir. Sadakat borcu kapsamında yer alan ve aşağıda incelenecek olan işverenin meslek sırlarını saklama<sup>11</sup> ve rekabet etmeme borçları<sup>12</sup> ise nitelikleri gereği iş sözleşmesi sona erdiğinde bile devam edecek borçlardır.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> 1.2.1.2. numaralı bölümde bilgilendirme borcu olarak incelenecektir.

<sup>11</sup> 1.2.1.1. numaralı bölümde incelenecektir.

<sup>12</sup> 1.2.2.5. numaralı bölümde incelenecektir.

<sup>13</sup> Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 18. Bası, Beta, İstanbul, 2005, s. 126.

### 1.1.3. Sadakat Borcunun Dayanağı

#### 1.1.3.1. İş Kanunlarındaki Düzenlemeler

##### 1.1.3.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri

4857 Sayılı İş Kanunu, işçinin sadakat borcunu özel olarak düzenlememiştir. Bununla beraber, İş Kanununun 25. maddesinin “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığını taşıyan II numaralı bendinde bazı haller sayılarak sadakat borcunun kapsamı belirlenmiştir.<sup>14</sup> (II) numaralı bent metni şu şekildedir:

*“II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:*

*a) 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.*

*b) 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 isnadlarda bulunması.*

*c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.*

*d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi.*

*e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.*

---

<sup>14</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s. 364.

- f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- g) İşçinin 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.
- h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- ı) 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.”

Madde metninde ayrıntılı olarak sayılan haller yanında, “doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar” ifadesi kullanılarak genelleştirme yapılmış ve uygulamada ortaya çıkacak benzer hallerin de sadakat borcu kapsamına alınması sağlanmıştır.<sup>15</sup>

#### **1.1.3.1.2. Basın İş Kanunu Hükümleri**

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun’da, bu kanuna tabi olarak çalışan gazeteciler için sadakat borcunu düzenleyen özel bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak “Rekabet Memnuiyeti” başlığını taşıyan 13. maddede:

---

<sup>15</sup> Sarper Süzek, **İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku)**, 2. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2005, s. 276; Mollamahmutoğlu, sadakat borcu kapsamına giren davranış yükümlülüklerinin tümünün önceden tespiti ve tek tek sayımının mümkün olmadığına işaret ederek, bireysel veya toplu iş sözleşmelerine ana hatlarıyla sadakat borcunun içeriğine ilişkin hükümler konulabileceğini ifade etmektedir. Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 365.

*“Madde 13 - Gazeteci işverenle yaptığı mukavelede aksi zikredilmediği takdirde dışarda, basınla alakası olsun veya olmasın, başka iş tutmakta serbesttir.*

*İş akdinin feshinden sonraki zaman için gazetecinin mesleğini icra serbestisini takyit eden hükümler batıldır.”*

hükmü bulunmaktadır. Bu hükümlerle sadakat borcunun özel bir görünümü olan rekabet yasağı hali düzenlenmiştir.<sup>16</sup>

#### **1.1.3.1.3. Deniz İş Kanunu Hükümleri**

854 sayılı Deniz İş Kanununda da bu kanuna tabi olan gemi adamlarının işverene karşı sadakat borcuna değinen bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Ancak, “Önelsiz fesih ve infisah” başlığını taşıyan 14. maddenin I numaralı bendinde işveren veya işveren vekili tarafından iş sözleşmesinin feshi halleri düzenlenmiştir. Bu bendin (a) fıkrasında bahsi geçen “Gemiadamının herhangi bir limanda geminin hareketinden önce gemiye dönerek hizmete girmemesi veya gemiye hiç dönmemesi.” ve (ç) fıkrasında bahsi geçen “Gemiadamının işveren veya işveren vekiline karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi.” hallerinde iş sözleşmesi feshedilebilecektir. Bu hallerin sadakat borcunun özel görünümünden olan işe düzenli devam etmeme ve doğruluk ve bağlılığa uymayan haller kapsamında değerlendirilmesi mümkündür.

---

<sup>16</sup> Müjdat Şakar, **Basın İş Hukuku – Gazetecilerin Çalışma İlişkileri**, İstanbul, Beta, 2002, s. 69, (Yazar, gazetecilerin borç ve yükümlülüklerini işi ifa borcu ile dürüstlük ve sadakat borcu olarak ikiye ayırmaktadır.)



### 1.1.3.2 Medeni Kanundaki Düzenlemeler

Sadakat borcunun iş sözleşmesindeki temeli, Medeni Kanunun 2. maddesinde yer alan doğruluk ve güven ilkesinde yatmaktadır. Anılan madde hükmü şu şekildedir:

*“Madde 2 - Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır.*

*Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.”*

Sadakat borcunun, içeriği bakımından, MK m. 2 hükmünde yer alan doğruluk ve güven prensibinin yoğunlaştırılmış bir görünümü olduğu ifade edilmiştir.<sup>17</sup>

### 1.1.3.3. Borçlar Kanunundaki Düzenlemeler

Borçlar Kanununda, hizmet akdiyle ilgili hükümler arasında, işçinin sadakat borcuna ilişkin açık bir düzenleme mevcut değildir. BK m. 321’de işçinin özen borcuna ilişkin düzenlemeye yer verilmiş olmasına rağmen sadakat borcundan bahsedilmemiştir. Halen Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunda görüşülmeyi bekleyen Türk Borçlar Kanunu tasarısında<sup>18</sup> ise bu eksiklik giderilmiştir. Tasarının “Özen ve sadakat borcu” başlığını taşıyan 396. maddesinde şu hükümlere yer verilmiştir:

*“Madde 396- İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.*

---

<sup>17</sup> Ertürk, a.g.e., s. 131

<sup>18</sup> (Erişim) <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss321.pdf>, 14/02/2010, (Anılan madde, Hükümet tasarısında 395. madde iken, Adalet Komisyonunda kabul edilip Genel Kurula sunulan metinde 396. madde olarak yer almıştır.)

*İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.*

*İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girilemez.*

*İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.”*

Görüldüğü üzere, tasarıda önce genel olarak sadakat borcundan bahsedilmiş ve bu borç işverenin haklı menfaatlerinin korunması şartına bağlanmıştır. Maddenin diğer fıkralarında ise işyeri araç ve gereçlerini koruma, iş sözleşmesi süresince başka iş görmeme ve rekabet etmeme ve işverenin meslek sırlarını koruma borçları açıkça zikredilerek sadakat borcu kapsamı somutlaştırılmıştır.

## **1.2. SADAKAT BORCUNUN KAPSAMI**

İşçinin sadakat borcunun kapsamının, işin görülmesi sırasında işverenin ve işyerinin çıkarlarını korumak ve bu çıkarlara zarar verecek davranışlardan kaçınmak olduğu yukarıda ifade edilmişti.<sup>19</sup> Ancak bu borcun kapsamı, iş sözleşmesinin konusuna, taraflar arasındaki ilişkilere ve işin

<sup>19</sup> Bkz. Yukarıda 1.1.1. numaralı bölüm.

özelliğine göre değişiklik gösterebilecektir.<sup>20</sup> Sadakat borcu, işçinin işverene yönelik fiilleri açısından yapma borcu veya yapmama borcu şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Ancak her halükarda bu fiillerin sınırını çizmenin kolay olmadığı ifade edilmiştir.<sup>21</sup>

Sadakat borcunun özel görünümüleri olarak adlandırılabilir hallerden işverenin meslek sırlarını saklama, işçinin bilgilendirme borcu, işyeri araç ve gereçlerini koruma borcu (işçinin; işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, makineleri, tesisatı, eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması), işe düzenli devam etme borcu “yapma borcu” başlığı altında; iş düzenini bozmama (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 isnadlarda bulunması, işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84. maddeye aykırı hareket etmesi), işçinin işverenin güvenini kötüye kullanmaması, hırsızlık yapmama, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması, rekabet etmeme, kanun dışı grev ve direnişe katılmama ise “yapmama borcu” başlığı altında incelenecektir.

### **1.2.1.Yapma Borcu**

#### **1.2.1.1 İşverenin Meslek Sırlarını Saklama**

İş Kanununun 25. maddesinin II numaralı bendinin (e) fıkrası işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunmasını, ahlak ve iyi niyet

<sup>20</sup> Tuncay, **a.g.m.**, s. 1049.

<sup>21</sup> Demir-Demir, **a.g.m.** s. 4; Süzek, İşK. 25/II-e maddesinde sayılan “doğruluk ve bağlılığa uymayan” davranışlar ile 25/II-b maddesindeki işçinin şeref ve namusa dokunacak davranışları ve 25/II-d maddesindeki işçinin sataşması hallerini sadakata aykırı davranışlar olarak nitelendirmektedir. Süzek, **a.g.e.**, s. 510-511.

kurallarına uymayan haller ve benzerlerinden birisi olarak kabul etmiş ve iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi için bir sebep olarak öngörmüştür. “İşverenin meslek sırlarını ortaya atmak” fiili de doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlara örnek gösterilmiş ve sadakat borcu kapsamında değerlendirilmiştir.<sup>22</sup>

İşçinin iş görme borcunu yerine getirme sırasında öğrendiği, iş, işyeri, diğer işçiler ile ilgili bilgileri, ticari ve mesleki sırları üçüncü kişilere açıklamaması sır saklama borcu olarak tarif edilmiştir.<sup>23</sup>

Ticari ve mesleki sırlar işyerinin kendine özgü ve başkalarının bilmediği olayları, üretime ilişkin ticari ve teknik usulleri veya personele ilişkin gerçekleri ifade etmektedir.<sup>24</sup> Ticari ve mesleki sır kapsamına üretim teknikleri, üretim usulleri, imalat resimleri, imalat projeleri, teknik bilgiler, know-how, imalat modelleri, araştırma ve deney sonuçları, ticari organizasyon, satış organizasyonu, müşteri listeleri, ticari ve teknik sözleşmeler, marketing stratejileri, finansal durum ve personele ilişkin bilgiler girmektedir.<sup>25</sup> Bunlar ticari sırrın objektif unsuru olarak adlandırılmaktadır. Ticari sırların sübjektif unsuru ise işverenin açık veya örtülü iradesinde bu bilgilerin gizli tutulmasını istediğinin anlaşılmasıdır.<sup>26</sup> Sır saklama borcunun işverenin korunmaya değer haklı ekonomik çıkarlarını ilgilendirmesi gerekmektedir.<sup>27</sup> Sır saklama borcu sadakat borcunun bir görünümü ise de kapsamını sözleşme ile genişletmek veya daraltmak mümkündür.<sup>28</sup>

İşçinin sır saklama borcu içerisinde yer alan sırları öğreniş biçimi önemli

<sup>22</sup> Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 500.

<sup>23</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 276; Demir-Demir, **a.g.m.**, s. 23; Bu konuda kapsamlı bir çalışma için bkz. M. Fatih Uşan, **İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)**, Ankara, Seçkin, 2003, s. 93 vd.

<sup>24</sup> Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri 1**, 3. Bası, İzmir, 1998, s. 206.

<sup>25</sup> Kudret Ertaş, **Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, Ankara, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, 1982, s. 52; Uşan, **a.g.e.**, s. 94.

<sup>26</sup> Ertaş, **a.g.e.**, 99; Demir-Demir, **a.g.m.**, s. 23.

<sup>27</sup> “Herkesçe bilinen veya ihtira beratı alınmış bir imalat usulünün işçi tarafından dile getirilmesi sır saklama borcuna aykırılık oluşturmayacaktır.” Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 366.

<sup>28</sup> Tuncay, **a.g.m.**, s. 1068.

değildir. İşçi kendisine öğretilen gizli bilgiyi saklamak zorunda olduğu gibi, kendi çabasıyla öğrendiklerini de korumalıdır.<sup>29</sup>

Yargıtay bir kararında, iş sözleşmesinin konusu olan işin niteliğini göz önüne alarak sır saklama borcunun doğup doğmadığına karar vermiştir.<sup>30</sup>

Sır saklama borcu kural olarak iş sözleşmesinin süresi ile sınırlıdır.<sup>31</sup> Taraflar arasındaki iş ilişkisinin sona ermesiyle sır saklama borcu da ortadan kalkar.<sup>32</sup> Ancak iş sözleşmesinin sona erme biçimi sır saklama borcunun devamına yol açabilir. İş sözleşmesi işçi tarafından haklı bir neden bulunmadan, bildirim sürelerine uyulmadan ya da süresi bitmeden sona erdirilmişse sır saklama borcu sona ermez, devam eder. Ancak, iş sözleşmesi işveren tarafından işçinin kusurlu bir davranışı yokken bildirim sürelerine uyulmadan ya da süresi bitmeden veya işçi tarafından haklı bir nedenle sona erdirilmişse sır saklama borcu sona erer.<sup>33</sup>

Meslek sırlarını saklama borcuna aykırı davranışlarda bulunan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilecektir. Eğer bu tür bir davranıştan zarar doğmuşsa tazminat da istenebilecektir.

### 1.2.1.2. İşçinin Bilgilendirme Borcu

İşçinin sadakat borcu kapsamında, iş sözleşmesinin kurulması aşamasında işverene karşı tam ve doğru bir bilgilendirme yapması gerekli

<sup>29</sup> Uşan, **a.g.e.**, s. 95.

<sup>30</sup> 9. HD, E. 2007/11865, K. 2008/3993, T. 10.03.2008. "... Davacının davalı hastane işyerinde hemşire olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Davacı işçi ile işveren arasında iş sahibinin müşterilerini tanımak veya işlerinin esrarına nüfuz etmek hususlarında uygun olan bir iş sözleşmesi bulunmadığından BK. 348/1 anlamında belli bir sürede rakip bir işletmede çalışmaması yolunda koşul öngörülelemeyeceğinden buna yönelik ceza-i şart isteminin reddi gerekirken mahkemece yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>31</sup> Karşı yöndeki görüş için bkz. Uşan, **a.g.e.**, s. 112. (Yazar, sır saklama borcunun kural olarak sınırsız süre devam ettiği görüşündedir.)

<sup>32</sup> Demir-Demir, **a.g.m.**, s. 24.

<sup>33</sup> Demir-Demir, **a.g.m.**, s. 25; Tuncay, bu sonuca BK m. 352/f.2 hükmünden ulaşıldığı düşüncesindedir. Tuncay, **a.g.m.**, s. 1070.

görülmektedir. “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 (İşK. m. 25/II-a)”, işverene iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı vermektedir.

Bilgilendirme borcu iş sözleşmesinin yapıldığı andaki koşullara göre belirlenir. Her iki tarafın karşılıklı ve birbirine uygun surette rızalarını beyan ettikleri anda sözleşme tamamlanmış (BK.m.1/f.1) olduğuna göre bilgilendirme borcunu bu an itibarıyla belirlemek gerekmektedir.<sup>34</sup> Madde metninde bulunan yanıltma kavramının eşdeğeri hiledir. Ayrıca bilgilendirme borcu kapsamında hile ile yanıltıcı bilgiler verilecek olan konular sözleşmenin esaslı noktalarıdır.<sup>35</sup> Ancak “vasıf ve şartlar” daha çok işçinin niteliği ve görülecek işe ilişkin beceri ve yetenekleriyle ilgilidir.<sup>36</sup> İşçinin sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında konuşması gerektiği halde susması durumunda da işverenin yanıltılması söz konusudur.<sup>37</sup>

İşçinin gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işvereni yanıltması, çalışma ilişkisinin sürekliliğini sağlayacak tamamlayıcı bilgiler açısından söz konusudur. *Vasıf ve şartları* tespit etmek daha kolay iken işverene verilen *bilgiler ve sözleri* ise ispat etmek daha zordur ve işçi bu noktada daha aktif durumdadır.<sup>38</sup>

<sup>34</sup> Mustafa Kılıçoğlu, **İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ankara, Ayhan Yayıncılık, 2005, s. 270-271. (Devam eden dipnotlarda Kılıçoğlu, “**Yorum**” şeklinde atıf yapılacaktır.)

<sup>35</sup> Esaslı noktalarla ilgili BK, m.2./f1. “İki taraf akdin esaslı noktalarında uyuşurlar ise ikinci derecedeki noktalar sükütla geçilmiş olsa bile akde münakit olmuş nazariyle bakılır.” Konuyla ilgili bkz. Serkan Odaman, “İşçinin İşe Başvuru Esnasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları”, **Tekstil İşveren Dergisi**, Ekim-2002, S. 274, s. 40-43.

<sup>36</sup> Mustafa Kılıçoğlu – Kemal Şenocak, **İş Kanunu Şerhi, C.2**, s. 309-310. (Devam eden dipnotlarda Kılıçoğlu, Şenocak “**Şerh**” şeklinde atıf yapılacaktır.)

<sup>37</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 506.

<sup>38</sup> Kılıçoğlu, **Yorum**, s. 272. (Yazar’a göre, işçinin ehliyeti olmadığı halde ehliyetim var demesi, “vasıf ve şartların” bulunmasına aykırılık teşkil eder. Zira bu durum ehliyetini göstererek aydınlatılabilir. Ancak, yurtdışı tecrübesinin bulunduğu yönündeki bir beyanın doğruluğunu araştırmak biraz daha zordur. Bu nedenle “gerçeğe uygun olmayan bilgi veya söz” kapsamında değerlendirilir. Ancak her halükarda, her iki yanıltma şekli iç içe geçtiği için birbirinden ayırmak kolay değildir.)

Yargıtay, işe girmeden önce mahkûmiyeti olduğu halde bunu bildirmeyen işçinin açtığı bir davada "...ferdi hizmet sözleşmesinin 9. maddesinde daha önce suç kaydı olupta bunun işçi tarafından gizlenmiş bulunması halinin işveren tarafından sözleşmenin ihbarsız ve tazminatsız feshini gerektireceği öngörülmüştür... Davacı işçinin daha önceki dönemde mahkumiyeti olduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Fakat işe girerken, gerek ferdi hizmet sözleşmesi ve gerek anılan kanun kuralına aykırı şekilde bu sabıkasını gizlemiştir. Böyle olunca davalı işverenin sözleşmeyi haklı olarak feshettiği kabul edil(miştir) ... " gerekçesiyle feshi haklı bulmuştur.<sup>39</sup>

Benzer şekilde, işçinin işe girmeden önce müessir fiil suçundan hüküm giydiği halde işe giriş formunda hiçbir sabıkası, yani mahkûmiyeti bulunmadığını beyan etmesinin sonradan ortaya çıkması haklı fesih yetkisi doğurur.<sup>40</sup>

Yargıtay başka bir davada ise, iş sözleşmesi yapıldığı sırada hakkındaki soruşturma sonuçlanmadığı için işçinin iş sözleşmesinin feshini bilgilendirme borcuna aykırı görmemiştir: "... Davacının ... çalışırken işe girmeden önce hakkında manipülasyon yapma eyleminden dolayı açılan soruşturmanın aleyhine sonuçlanması üzerine Sermaye Piyasası Kurulu'nun 12.10.2001 günlü kararının işverene bildirilmesi sonucu 15.10.2001 tarihi itibarıyla iş sözleşmesi 1475 s. İş Yasasının 17/II-a, III. maddesi uyarınca feshedilmiştir. Davacı işe girdiği tarihte hakkında sonuçlanmış bir soruşturma bulunmadığından brokerlik yapamayacağı halde bulunmamıştır. Bu sebeple işçinin hizmet akdinin yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalardan biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı durumda bulunduğunu ileri sürmesi veya gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek

<sup>39</sup> 9. HD, E. 1998/16858, K. 1998/18293, T. 16.12.1998, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>40</sup> 9. HD, E. 2000/4727, K. 2000/7993, T. 06.06.2000, Cevdet İlhan Günay, **İş Kanunu Şerhi, C. 1** Yetkin, Ankara, 2005, s. 855; Akyiğit, **a.g.e.**, s. 759.

işvereni yanıltması sözkonusu değildir. Bu sebeple fesih, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine dayanılarak yapılmış sayılamaz.”<sup>41</sup>

Çok iyi derecede yabancı dil bildiğini söyleyerek işe giren ancak bu dili orta düzeyde bildiği anlaşılan işçinin işvereni yanıltmasının, bu yabancı dilin ileri derecede bilinmesinin gerektiği bir işyerinde haklı fesih, ileri düzeyde bilmenin gerekli olmadığı bir işte işlerin belirli ölçüde aksamasına neden olmakta ise geçerli fesih nedeni sayılabileceği görüşü de ifade edilmiştir.<sup>42</sup>

### 1.2.1.3. İşyeri Araç ve Gereçlerini Koruma Borcu

İş Kanununun 25. maddesinin II numaralı bendinin (1) fıkrasında “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” iş sözleşmesinin feshi için haklı bir neden olarak kabul edilmiştir.

İşçinin iş görme edimini özenle yerine getirme borcunu da ihlal edecek şekilde iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi yeterli olup, belirli bir zararın doğmuş olması aranmayacaktır.<sup>43</sup> İşçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürecek hareketlerinin neler olduğunu değerlendirecek genel bir ölçüt mevcut olmamakla beraber, bu tür hareketler genellikle kanun, tüzük ve işyeri düzenlemelerinde yer almaktadır. Bununla beraber, işçinin davranışının iş güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmediği her somut olayda, olayın özelliklerine göre ayrı ayrı değerlendirilmelidir.<sup>44</sup>

<sup>41</sup> 9. HD, E. 2005/904, K. 2005/31504, T. 28.09.2005, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>42</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 460; Mehmet Uçum, "Yeni İş Kanunu Hükümlerine Göre İş Güvencesi", **Legal Hukuk Dergisi**, Haziran 2003, S.6, s.1390.

<sup>43</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 514; Odaman, “**Ahlak ve İyiniyet**” s. 202.

<sup>44</sup> Ertürk, **a.g.e.**, s. 271.



İşçinin isteğinin kastı, savsamasının ihmali kapsadığı düşünüldüğünde, kusurun her derecesinden işçi sorumlu olacaktır.<sup>45</sup> Yine aynı şekilde mala verilen zararlar açısından ayrı bir değerlendirme yapılması gereklidir. Zarar, genelde makine vs. yönelik olabileceği gibi üretilen malda da oluşabilir. Zararın, olaydan hemen sonra teknik bilirkişi tarafından belirlenmesinin faydalı olacağı belirtilmiştir.<sup>46</sup>

Madde hükmünde incelenmesi gereken diğer bir özellik, işçinin neden olduğu zararın “işçinin otuz günlük ücretiyle ödeyemeyecek” miktarda olmasıdır. Bu ifade zararın miktarına öncelik vermektedir. Oluşan zararı işçinin ödemesi veya sigorta vb. yöntemler ile zararın giderilmesi feshi engellemeyecektir.

Yargıtay’ın işyeri güvenlik görevlilerinin uyumaları ile ilgili verdiği kararlarda farklı değerlendirmelere rastlanmaktadır. Örneğin, güvenlik görevlisi olarak çalışmakta iken iş sözleşmesi sona erdirilen şahsın açtığı davada “...21.07.2004 günü saat 05:00 sularında yapılan denetimde davacının nöbet yerinde bulunmadığı tespit edilmiştir. Davacı işyerine verdiği 22.07.2004 günlü savunma dilekçesinde nöbet yerinde bulunmadığını kabul etmiştir. Güvenlik görevi ifa eden davacının görevini savsaması işyerinin güvenliğini tehlikeye düşürmesi haklı fesih nedenidir. Davacının bu eylemi 4857 Sayılı Kanunun 25/2-h bendine aykırılık oluşturmaktadır. İşverence yapılan fesih işlemi haklı olup davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” gerekçesiyle yerel mahkemenin kararı bozulmuştur.<sup>47</sup> Ancak Yargıtay daha önceki bir kararında “... Davacı, davalıya ait işyerinde gece bekçisidir. İş akti, görevi sırasında uyuduğu için fesh edilmiştir. Gerçekten, dosya içeriğine ve toplanan delillere göre davacının görevi sırasında uyuduğu sabit olmuştur. İşçinin bu davranışı sadakat borcuna aykırı olup, işverene 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-d maddesi uyarınca iş

<sup>45</sup> Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 315.

<sup>46</sup> Kılıçoğlu, **Yorum**, s. 272.

<sup>47</sup> 9. HD, E. 2007/34191, K. 2009/554. T. 21.1.2009, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

aktini tazminatsız fesih hakkı verir.” gerekçesi ile gece bekçisinin görevi sırasında uyuması eylemini, iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi kapsamında değil doğruluk ve bağlılığa aykırı davranış kapsamında değerlendirmiştir.<sup>48</sup> Daha yakın tarihli bir kararda ise değişik bir yaklaşım sergileyen Yargıtay, “... Davacı güvenlik görevlisi olarak çalışmaktadır, davacı tanığının anlatımına göre işinin gereklerini yerine getirmedeği, görevi sırasında uyumuş olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu eylemin sadece bir kez olduğu anlaşıldığından, bu durum işverence haklı değil geçerli fesih nedenidir. Davanın geçerli nedene dayanan fesih nedeniyle reddedilmesi gerekirken, yazılı şekilde kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” görüşü ile sadakat borcuna aykırılık nedeniyle haklı fesih yerine geçerli nedenle fesih incelemesi yapmıştır.<sup>49</sup>

Yine iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi ile ilgili bir kararda, “...Davacının davalı havayolu şirketinde uçağın piste getirilmesini sağlayan aracı kullandığı 13.1.2002 tarihinde uçağın piste getirilmesinden sonra aradaki bağlantı demirini bu işte yetkili olmayan bir başka çalışana çıkarttığı bu kişinin işlemin nasıl yapıldığını bilmemesi nedeniyle yardımcı araçta bırakması gereken parçayı uçağa monte ettiği ve uçağın havalandıktan kısa bir süre sonra İstanbul’a teknik arıza nedeniyle iniş yaptığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Olayın feshe yetkili makam olan Disiplin Kurulu'na sevk tarihinin 17.1.2002 olduğu ve Disiplin Kurulunun 21.1.2002 tarihinde iş aktinin feshine karar vermiş olması nedeniyle feshin yasal süresinde yapıldığı kabul edilmelidir. Davacının çeki demirini deneyimi olmayan çalışana çıkarttırması eyleminin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II.h maddesinde belirtilen işi savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi olarak nitelendirilip mahkemenin davayı reddetmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” gerekçesine yer verilmiştir.<sup>50</sup>

<sup>48</sup> 9. HD, E. 1991/17320, K. 1992/4704, T. 27.04.1992, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>49</sup> 9. HD, E. 2008/11037, K. 2009/1879, T. 09.02.2009, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>50</sup> 9. HD, E. 2004/19728, K.2005/13022, T. 13.04.2005, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

Bir başka kararda ise, "... Davacı işçinin işyerinde yemekhaneye giden yolda sigara içtiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. İşyerinde bu iş için ayrılan özel bölüm dışında sigara içilmesinin yasaklandığı da güvenlik talimatlarıyla sabittir. Mahkemece işyerinde keşif yapılmış ve itfaiye görevlisi bilirkişi raporunda, davacının sigara içtiği alanda parlayıcı maddelerin bulunmadığı, ancak sigaranın yakınlardaki straförlerin bulunduğu bölüme atılması durumunda yangın tehlikesinin olabileceği açıklanmıştır. Yine davacının sigara içtiği yerin yakınlarında gaz odasının bulunduğu bilirkişi raporundan anlaşılmaktadır. Olay yerinin gösterildiği krokide de fabrika binası dışında ancak fabrika sahası içerisinde bir sigara içme yerinin bulunduğu görülmektedir. Ancak davacı işçi işverence tahsis edilen sigara içilen bölüm dışında ve yangın tehlikesi taşıyan bir bölgede sigara içmiştir. Bu durumda davacı işçi tarafından bu iş için ayrılmış özel bölüm dışında sigara içilerek işyeri güvenliğinin tehlikeye düşürüldüğü dosya içeriği ile sabit olmuştur. Davalı işverence işçinin iş sözleşmesinin feshi 1475 sayılı İş Kanununun 17/2-h maddesi uyarınca haklı bir nedene dayanmaktadır. Belirtmek gerekir ki, davalıya ait işyerinde çeşitli tarihlerde yangın olaylarının yaşanmış olması da işvereni bu konuda daha duyarlı davranmaya itmiştir. Böyle olunca, ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanılmasına olanak bulunmamaktadır. Mahkemece anılan isteklerin reddine karar verilmelidir." ifadeleri ile bozma kararı verilmiştir.<sup>51</sup>

İş sözleşmesinin İşK. md. 25/II-ı uyarınca haklı sebeple feshedilebilmesi için iş güvenliğini tehlikeye düşürecek hareketi, işçinin "kendi isteği" veya "savsaması" nedeniyle yapması arasında bir fark bulunmamaktadır. "Tehlike" ile işçinin davranışı arasında bir illiyet bağı olması yeterli görülmektedir. Bu anlamda, işçinin kusurunun belirli bir ağırlıkta olması gerekmez, işçinin bu hareketi "kasten" olduğu gibi, "ihmal" ile yapması durumunda da md.25/II-ı

<sup>51</sup> 9.HD, E.2004/1834, K.2005/24692, T. 02.11.2004, Bu kararın değerlendirilmesi için bkz. Fevzi Şahlanan, "İşyerinde Sigara İçme Nedeniyle Haklı Fesih- Karar İncelemesi", (Erişim) <http://www.tekstilisveren.org/content/view/57/51/>, 28/02/2010. İşçinin iş yerinde sigara içme hakkı ile ilgili olarak bkz. Zeki Okur, "İş Hukuku'nda İşçinin Sigara İçme Özgürlüğü", **Kamu-İş**, C. 10, S. 3, 2009, s. 1-32.

uygulanabilecektir.<sup>52</sup> İş sözleşmesinin İşK. 25/II-ı maddesi uyarınca feshedilebilmesi için önemli olan, işçinin “kusurlu” olmasıdır.<sup>53</sup>

İşçinin kusuru ile işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri hasara ve kayba uğratması halinde oluşacak zararın alt sınırı otuz günlük ücreti<sup>54</sup> olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda esas alınacak ücret brüt ücret üzerinden hesaplanacaktır.<sup>55</sup>

İş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiği belirlenmesi yapılırken, meydana gelen zarar ile işçinin eylemi arasında illiyet bağı kurulduktan sonra, zararın oluşmasında işçinin kusuru, mahallinde keşif yapılarak uzman bilirkişi marifetiyle belirlenmeli, bu belirlemeler yapıldıktan sonra işçinin kusuru olup olmadığı, varsa oranı, zararın miktarı, bunun otuz günlük ücretini aşip aşmadığı yine uzman bilirkişi marifetiyle hesaplanmalıdır.<sup>56</sup>

Bu hususlara Yargıtay şu şekilde işaret etmiştir. “... Davalı işverence işyerinde tespit yaptırılmış ve makine mühendisi bilirkişi raporunda zarar miktarı ... TL olarak belirlenmiş ve davacının bundan doğrudan sorumlu olduğu belirtilmiştir. Mahkemece, işyerinde keşif yapılmış ve alınan teknik bilirkişi raporunda da kasten zarar verme durumunun söz konusu olmadığı ancak, davacının dikkatsiz ve tedbirsiz çalışması sonucu civatanın değirmen

<sup>52</sup> Odaman, “**Ahlak ve İyiniyet**”, s. 205.

<sup>53</sup> 9.HD, E.2006/16798, K.2006/24747, T. 25.09.2006, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 415.

<sup>54</sup> 1475 sayılı eski İş Kanununun 17/II-h maddesinde anılan zarar alt sınırı on günlük ücret olarak belirlenmişti.

<sup>55</sup> “Davacının işyerinde kasiyer olarak çalışmakta iken 119.835.000 TL kasa açığı verdiği anlaşılmaktadır. İşverence davacının iş akdinin kendisini 10 günlük ücretini aşan zarara uğrattığı gerekçesiyle feshedildiği tartışmasızdır. 1475 Sayılı Yasanın 17/II-h maddesine göre işçinin kusuru ile işvereni 10 günlük ücreti tutan ile ödeyemeyecek derecede işvereni zarara uğrattığı takdirde iş akdinin işverence feshedileceği hükme bağlanmıştır. Davacının ücretinin brüt ücret üzerinden hesaplanması gerekir. Gerçekten on günlük brüt ücreti 133.500.000 TL olduğu dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.Bu durumda işverence feshin haklı olmadığı kabulü gerekir.” 9. HD, E. 2006/3760, K. 2006/25284, T. 28.09.2006, (Erişim) <http://www.calismatoplum.org/sayi12/abc/9daire/21.doc> 04.11.2009.

<sup>56</sup> 9.HD, E. 2005/7185, K. 2005/12935, T. 11.04.2005, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 391; Benzer yönde 9. HD, E. 2002/20760, K. 2003/6011, T. 10.04.2003, Günay, **a.g.e.**, s. 835; 9.HD, E. 2005/7441, K. 2005/12936, T. 11. 04. 2005, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 389.

içine kaçarak hasara neden olduğu açıklanmıştır. Ne var ki, her iki bilirkişi raporunda da davacı işçinin kusur oranı belirlenmemiştir. Mahkemece bilirkişiden ek rapor alınmalı ve davacı işçinin kusur oranı belirlenmeli, buna göre davacının sorumluluğunun otuz günlük ücreti tutarını aşması halinde istek konusu ihbar ve kıdem tazminatlarının reddine karar verilmelidir. Aksi halde şimdiki gibi isteklerin kabulü cihetine gidilmelidir. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”<sup>57</sup>

Yargıtay, 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-h maddesinin uygulandığı bir davada, işverene verilen zararın işçinin on günlük ücretinin üzerinde olduğu durumlarda feshin haklı nedene dayandığını kabul ettikten sonra, işçinin daha önce başkaca bir zarara neden olmamış olmasının feshi haksız hale getirmeyeceği gibi işverence öncelikle ihtar veya ücret kesintisi gibi bir ceza uygulamasını gerektiren bir kuralın da mevcut olmadığına karar vermiştir.<sup>58</sup>

İşçinin verdiği zararın miktarının otuz günlük brüt ücret miktarından az olması feshin haksız olmasına neden olur ancak geçersizliğine neden olmayacaktır.<sup>59</sup> Nitekim Yargıtay, “... İşçinin kusursuz olduğunun ortaya çıkması halinde işverenin haklı ve geçerli fesih imkanı olmadığı gibi, işçinin kusuru belli bir yüzde ya da belli bir oran olarak saptanmışsa; zararın miktarı da bu kusur nispetinde azaltıldıktan sonra otuz günlük ücreti aşıp aşmadığına bakılmalıdır. otuz günlük ücreti tutarında bir zarar yoksa iş sözleşmesinin feshi haklı neden olarak kabul edilmemelidir. Ancak otuz günlük ücretten az zarar nedeni ile işyerinde olumsuzluklar meydana gelmiş ve iş ilişkisinin sürdürülmesi işveren açısından önemli ölçüde beklenmez bir hal almış ise feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir. Verilen hasar veya zararın sigorta şirketince veya 3. bir kişi tarafından karşılanması, işçinin kusurlu davranışını ortadan kaldırmaz ... Hasar sonucu araçta değer kaybı yaşanacaktır ... Davacının bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı

<sup>57</sup> 9. HD, E. 2004/24966, K. 2005/20475, T. 07.06.2005, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>58</sup> 9. HD, E. 2004/18432, K. 2005/12959, T. 12.04.2005, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>59</sup> Süzek, a.g.e., s. 464.

sabittir. İş sözleşmesinin feshi, davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayanmaktadır.” gerekçesi ile bozma kararı vermiştir.<sup>60</sup>

Muhasebe şefi olarak görev yapan işçinin imzalı boş çeklerin muhafazasında kusurlu davranarak çalınmasına sebep olması<sup>61</sup> ve eğitmekle yükümlü olduğu öğrencilerin iş güvenliğini tehlikeye düşürecek şekilde akrobasi hareketlerinde ve davranışlarda bulunulması<sup>62</sup> halleri de Yargıtay tarafından haklı fesih nedeni olarak kabul edilmiştir.

#### 1.2.1.4. İşe Düzenli Devam Etme Borcu

İş Kanununun 25. maddesinin II numaralı bendinin (g) fıkrası “İşçinin 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.” halinde işçinin sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceğini öngörmektedir.

İşçinin iş görme edimini gerçekleştirilmesi işe düzenli devam etmesi ile mümkündür. Bu nedenle madde metninde fesih halleri sayılacak devamsızlıklar açık bir şekilde düzenlenmiştir. İşverenin işçisine izin vermesi devamsızlık doğurmayacaktır.<sup>63</sup> Ancak bazı hallerde işçi, işverenden izin almadan devamsızlıkta bulunabilir.<sup>64</sup> Madde metnindeki “haklı bir sebebe dayanmak” ifadesi ile kastedilen objektif olarak belirlenecek haklı bir sebeptir<sup>65</sup>

<sup>60</sup> 9.HD, E. 2007/39369, K. 2008/13350, T. 02.06.2008, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>61</sup> 9. HD, E. 2004/3453, K. 2004/29040, T. 21.12.2004, Günay, **a.g.e.**, s. 820.

<sup>62</sup> 9. HD, E. 2000/4089, K. 2000/6460, T. 02.05.2000, Günay, **a.g.e.**, s. 860.

<sup>63</sup> Erdem Özdemir, **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları**, İstanbul, Beta, 2006, s. 313.

<sup>64</sup> Haluk Hadi Sümer, “Yargıtay Kararlarının Işığında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi”, **Prof. Dr. Metin KUTAL’ a Armağan**, Ankara, TÜHİS Yayınları, 1998, s. 221 vd.

<sup>65</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Serkan Odaman, “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, **Çimento İşveren Dergisi**, C.18, S.2, Mart-2004, s. 4-15.

ve her olayın özelliği göz önünde tutularak değerlendirilir.<sup>66</sup> Haklı sebep kavramının dar olarak yorumlanması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>67</sup> Yargıtay, haklı bir nedenle iş yerini kısa bir süre için terk etmenin işe düzenli devam borcunu ihmal etmediği görüşündedir: “ ... davacının ... ölçüleme işi için işveren temsilcisinden iki saatliğine izin istediği, işveren temsilcisince ... izin verilmediği, buna rağmen davacının görev yerinden ayrıldığı anlaşılmaktadır... Davacı işçi kendisi için zorunlu olan ölçüleme işi nedeniyle önceden işverene bildirimde bulunduğu ve bu nedenle görev yerinden ayrıldığına göre, mazeretli olduğunun kabulü gerekir. ... görev yerinden hem de haklı bir mazeret için ayrılan davacının hizmet aktinin feshi çok ağır bir yaptırımdır. Bu maddi ve hukuki olgulara göre isteklerin reddi hatalıdır.”<sup>68</sup> Yine başka bir kararda, işin güvenliğini tehlikeye sokmadan işyerinden zorunlu sebeple kısa süre ayrılmanın haklı feshe imkan vermediği ifade edilmiştir.<sup>69</sup> Ancak, gece bekçiliği gibi işyerinin güvenliği ile ilgili bir görevde iken görev yerini birkaç saatliğine izinsiz ve mazeretsiz terk, feshi haklı nedene dayandırır.<sup>70</sup> Ayrıca, işyerine gelen işçinin işbaşı yaptırılmaması devamsızlık olgusuna dayanmayı haksız kılar.<sup>71</sup> İşçinin işe devamsızlığı haklı bir nedene dayansa da dürüstlük ve iyi niyet kuralı uyarınca bu durumun işverene bildirilmesi zorunludur. İşçinin bu yükümlülüğe uymaması halinde işverence yapılan feshin haklı fesih olduğu görüşü dile getirilmiştir.<sup>72</sup>

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshinden kurtulmak isteyen işçi devamsızlık yaptığı günlerde izinli ve mazeretli olduğunu ispatlamalıdır.<sup>73</sup> İşçinin devamsızlığının işverence usulüne uygun şekilde verilen iznini

<sup>66</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 513; “İşçinin yakınlarından birinin ölümü, eşinin, çocuğunun veya anne-babasının hastalanması, kazaya uğraması, tanıklık, bilirkişilik, mevzuata göre seçildiği veya görevlendirildiği kurul ve komisyon toplantılarına katılma gibi haller işe devamsızlığı haklı kılan nedenler olarak değerlendirilmektedir.” Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 504.

<sup>67</sup> Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 313.

<sup>68</sup> 9. HD, E. 2001/7743, K. 2001/9996, T. 12.06.2001. (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr) 12.10.2009.

<sup>69</sup> 9. HD, E. 2000/13058, K. 2000/17556, T. 28.11.2000, Günay, **a.g.e.**, s. 846.

<sup>70</sup> 9. HD, E. 2004/12516, K. 2004/16973, T. 05.07.2004, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 427

<sup>71</sup> 9. HD, E. 2000/7290, K. 2000/11614, T. 14.09.2000, Günay, **a.g.e.**, s. 848.

<sup>72</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 513; Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 505.

<sup>73</sup> 9. HD, E. 2004/10536, K. 2004/25724, T. 22.11.2004, Günay, **a.g.e.**, s. 821.

kullandığı zamana rastlaması feshi haklı nedene dayandırmaz.<sup>74</sup>

Yargıtay'a göre uzun süreli hastalık nedeniyle işe devam edemeyen işçinin devamsızlığı haklı bir neden oluşturmaktadır ve İşK. m. 25/II-g çerçevesinde haklı fesih nedeni olamayacaktır.<sup>75</sup>

İşçinin işe devamsızlığı hesaplanırken madde metnindeki üçlü ayrıma dikkat edilmesi gereklidir. Devamsızlık, üst üste iki işgünü veya bir ay içindeki herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü olan iki işgünü veya bir ay içinde üç işgünü olarak ortaya çıkmalıdır. Üst üste iki iş günü devamsızlığa dayanıldığı hallerde araya bir başka gün girmemelidir. Bir ay içinde iki defa tatil günlerinden sonraki işgünlerinde işe gelmeme halinde ise iki unsur bir arada bulunmalıdır: Bir ay unsuru ve tatil sonrası iş günlerinde iki defa işe gelmeme unsuru.<sup>76</sup> Bir ay içinde herhangi bir zamanda üç gün işe gelmeme halinde de keza iki unsur vardır: Bir ay unsuru ve üç iş günü işe devam etmeme unsuru. Vurgulanması gereken son nokta ise bir ay kavramı ile ilgilidir. Buradaki ay takvim ayı olarak ele alınmamaktadır. Ayın başlangıcı ilk devamsızlıktan itibaren başlatılmalı ve sonraki otuz günlük dönemi içerecek şekilde hesaplanmalıdır.<sup>77</sup>

Yargıtay greve katılma hakkını kaybeden işçinin devamsızlık halini iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine gerekçe olarak kabul etmiştir: "... Dairemizin uygulamasına göre işçinin işyerinde başlatılan greve katılması için sendika üyesi olması gerekmezse de, grev uygulamasının başladığı tarihte greve katılmayan veya greve katılıp sonradan vazgeçerek işyerinde çalışan işçi sonradan greve katılamaz. Aksi halde işverence iş sözleşmesi haklı

<sup>74</sup> 9. HD, E. 2004/2962, K. 2004/15539, 22.06.2004, Günay, **a.g.e.**, s. 827.

<sup>75</sup> "Davacının fesih yılını da kapsayan uzun süreli hastalığın etkisi altında kaldığı anlaşılmaktadır. Devamsızlığı haklı nedene dayanmaktadır. Fesih haksızdır. Kıdem ve ihbar tazminatına hükmetmek gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir." 9.HD, E. 2004/28791, K. 2005/20692, T. 09.06.2005, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>76</sup> "Tatil gününü mutlaka resmi tatil günü olarak anlama zorunluluğu bulunmamaktadır. Madde metninde "herhangi bir tatil gününden" bahsedilmesi de bu görüşü doğrulamaktadır." Süzek, **a.g.e.**, s. 512.

<sup>77</sup> Kılıçoğlu, **Yorum**, s. 293-294.



nedenle feshedilebilir. Somut olayda da, davacı işçi 11.2.2005 tarihi itibarıyla başlamış olan greve sonradan katılarak 24.2.2005 tarihinden grev kararının kaldırıldığı 14.3.2005 tarihine kadar çalışmamış olup, iş sözleşmesinin davalı işverence devamsızlık nedeni ile feshi haklı nedene dayanmaktadır. Bu durumda, davacının işe iade isteminin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.”<sup>78</sup>

“İşgünü“ kavramı işçi bakımından çalışılması gerekli gün şeklinde anlaşılmalıdır.<sup>79</sup> Bireysel veya toplu iş sözleşmesinde genel tatil gününde de çalışılacağına dair hüküm yer alıyorsa söz konusu günlerdeki devamsızlık haklı nedenle fesihte dikkate alınacak işgünleri arasında yer alır.<sup>80</sup> İş Kanununun 25/II-g maddesinde öngörülen devamsızlık şartlarında birisi olan üst üste iki işgünü işe gelmeme halinde, iki günlük sürenin hesaplanmasında resmi tatillerin dikkate alınması gereklidir. Nitekim Yargıtay, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanunun 2. maddesinin (b) bendi gereğince arefe gününün yarım gün tatil olması nedeniyle üst üste iki iş günü devamsızlık şartının gerçekleşmediğine karar vermiştir.<sup>81</sup>

Kıdemli bir işçinin haklı bir özre dayanmasa bile bir kez ardı ardına iki iş günü işe devamsızlığının derhal fesih hakkının doğumuna ve yıllar süren emeğinin karşılığı olan kıdem tazminatı hakkından yoksun kalmasına yol açmasının adalet ve hakkaniyet duygusunu zorladığı belirtilmiş ve bu tür durumları geçerli fesih nedeni sayacak yasal değişikliğe ihtiyaç duyulduğu ifade edilmiştir.<sup>82</sup>

<sup>78</sup> 9. HD, E. 2006/1570, K. 2006/4778, T. 27.02.2006, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009; Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Murat Kandemir, “Yasal Greve Katılmak İstemeyen İşçiler ve İşverenin Çalıştırma Serbestisi ve Sınırları”, **AÜHFD**, C. 54, S. 4, s. 183-211.

<sup>79</sup> Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 500.

<sup>80</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 512.

<sup>81</sup> 9.HD, E. 2005/9245, K. 2005/40377, T. 21.12.2005, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>82</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 462.

## 1.2.2. Yapmama Borcu

### 1.2.2.1. İş Düzenini Bozmama

İşçinin sadakat borcu kapsamında yapmama şeklinde ortaya çıkan yükümlülüklerinden ilki, iş düzenini bozmama yükümlülüğü şeklinde kendini gösterir. İşyerinde, iş görme edimini yerine getiren işçi, işin yürütümünü aksatacak, işyerinde düzeni ve huzuru bozacak davranışlardan kaçınmalıdır. Bu yükümlülük, sadece iş süreleri içinde değil, iş süreleri dışında da işçiyi takip eder. İşçi, iş süreleri içinde de iş süreleri dışında da yine işverene ve işyerine zarar verici davranışlardan kaçınmak zorundadır. İş Kanununda, sadakat borcuna ve iş düzenine uymayan işçilerin derhal ve tazminatsız işten çıkarılmaları için haklı sebep oluşturacak olumsuz davranışlar belirtilmiştir. İş Kanununun 25. maddesinin II numaralı bendinin (b), (c) ve (d) fıkralarında bu davranışlar şu şekilde sıralanmıştır:

“ ...

b) 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 isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi.

...”

Bu hükümlerin incelenmesi açısından ilk önce, madde metninde yer alan “aile” kavramına kimlerin dahil olduğunun belirlenmesi gereklidir. Bu ifadenin, sadece işverenin karı (veya kocası) ve çocuklarını kapsayacak şekilde dar yorumlanmaması gerektiği gibi, işverenin tüm akrabalarını içine alacak şekilde

geniş de yorumlanmamalıdır.<sup>83</sup> Gerçekten de maddenin düzenlenmesindeki amaç, işverenin kendisiyle birlikte yakın ilişki içinde olduğu kişilere de şeref ve namusa dokunacak sözler söylenmesi veya davranışlarda bulunulması halinde rencide olması dolayısıyla iş sözleşmesini feshetmesine olanak tanımadır. Bu nedenle “aile üyelerinden biri” denilerek anne, baba, onların usulü, karı, koca, nişanlı, çocuklar ve onların füruu, erkek ve kız kardeşler, evlatlığa alınanlar kastedilmektedir.<sup>84</sup> Yine hükümde yer verilmemekle birlikte işveren vekiline yönelik şeref ve namusa dokunacak sözler ve davranışlar da haklı fesih nedeni olarak kabul edilmelidir.<sup>85</sup>

İş Kanununun 25/II maddesinin yukarıda yer verilen (b) fıkrası ile ilgili olarak dikkat çekilmesi gerekli olan bir diğer nokta ise işçinin yapacağı ihbar ve isnadlarla ilgilidir. İşçinin sadakat borcuna aykırılık teşkil edecek şekilde yapılacak isnat ve ihbarın hem “şeref ve haysiyet kırıcı” nitelikte olması hem de “asılsız” olması gerekmektedir.<sup>86</sup>

İş Kanununun 25/II maddesinin yukarıda yer verilen (b) fıkrası ile (d) fıkrası arasındaki diğer bir farka da işaret edilmesinde yarar bulunmaktadır. İşçinin, (b) fıkrası uyarınca, işverene veya aile üyelerinden birine yönelik sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması halinde manevi varlığa saldırı kastedilir iken, (d) fıkrasındaki “sataşma”nın<sup>87</sup> işveren veya aile üyelerinden birinin veya diğer bir işçinin hem maddi hem manevi varlığına yönelik bir saldırı olduğu kabul edilmektedir.<sup>88</sup>

Her halükarda yukarıda yer verilen hükümlerdeki ifadelerle ilişkin kesin ve

<sup>83</sup> Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 310; Odaman, “**Ahlak ve İyiniyet**”, s. 108.

<sup>84</sup> “Bu sayılanların haricinde, amca, dayı, hala, teyze, enişte, yenge, kardeş çocukları gibi hısımlara karşı bu tarz sözlerin sarfedilmesi veya davranışlarda bulunulması halinde, işveren ile bu kişiler arasında aile ilişkisi kanunen veya şeklen değil de, gerçekten kuvvetli ise ve işveren bu olaydan kuvvetli bir biçimde etkilenmişse bu şahısların maddede geçen “aile üyesi kavramına” dahil olacağı düşünülmelidir.” Odaman, “**Ahlak ve İyiniyet**”, s. 109.

<sup>85</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 507.

<sup>86</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 507; Karşı yöndeki görüş için bkz., Ertürk, **a.g.e.**, s. 327.

<sup>87</sup> Sataşma, sadakat borcuna aykırılığın özel bir hali olarak nitelendirilmiştir. Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 468.

<sup>88</sup> Ercan Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, Ankara, Seçkin, 2001, s. 765.

sağlıklı değerlendirmelerin ancak somut olayın özellikleri göz önünde bulundurularak davaya bakan hâkim tarafından yapılabileceği unutulmamalıdır.

Konu ile ilgili bazı Yargıtay kararlarının incelenmesi, bu tür değerlendirmelerin yapılaş tarzının anlaşılması açısından faydalı olacaktır. İşverene ve diğer işçilere yönelik şeref ve haysiyet kırıcı ihbar ve isnatla ilgili bir kararda şu ifadeler yer verilmiştir: "... Davacı tarafından kaleme alınan yazıda, vakıf çalışanları ve denetimini yapan kişiler usulsüzlük ve yolsuzlukla suçlanmıştır. Bu durum soruşturmaya neden olmuştur. Davacı ve imzalayan işçi dilekçedeki olaylar hakkında bilgilerinin olmadığını belirtmiş, bu şekilde dile getirilen usulsüzlük ve yolsuzluklar isnat niteliğinde kalmıştır. Davacının davranışı, işverenin ve çalışanlarının şeref ve haysiyetini kırıcı asılsız ihbar ve isnat niteliğindedir ve işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. İş ilişkisinin sürdürülmesi işveren açısından beklenmez bir hal almıştır."<sup>89</sup> Aynı şekilde, işçinin çalıştığı müessese müdürü ve nöbetçi amir hakkında bir gazeteye gerçeğe uygun olmayan haber vermesi haklı nedenle fesih nedeni olarak değerlendirilmiştir.<sup>90</sup> Öğretide, işçinin, süreli işveren aleyhine sözler söylemesi ve eleştiriler yapmasının işyerinde uyumu olumsuz etkilemesi halinde geçerli fesih hakkının doğacağına işaret edilmiştir.<sup>91</sup>

Yargıtay da diğer bir kararda, işçi tarafından işverene veya aile üyelerine veya üyelerine yönelik açıklamaların Anayasamızda yer yerilen düşünceyi açıklama özgürlüğüne dayanılarak savunulamayacağına karar vermiştir. Yargıtay, yine aynı kararda somut olayın özellikleri dikkate alınarak, işveren aleyhine söylenen sözlerin belli bir ağırlıkta olmaması halinde iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilemeyeceğini ancak çalışma düzeninin bozulmuş olması sebebiyle geçerli nedenle fesih usulüne başvurulabileceğini, benzer şekilde, iş yerinde çalışan diğer işçilerle geçimsizlik gösterilmesinin sataşma boyutuna varmadıkça haklı sebeple feshe dayanak olamayacağını ifade etmiştir: "...Böyle

<sup>89</sup> 9. HD, E. 2007/42699, K. 2008/20145, T. 14.07.2008, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>90</sup> 9. HD, E. 1989/2074, K. 1989/4174, T. 02.05.1989, Akyiğit, **a.g.e.**, s. 764.

<sup>91</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 460.

durumlarda işçi, Anayasanın 25 ve 26'ncı maddesi ile güvence altına alınmış düşünceyi açıklama özgürlüğüne dayanamaz. Buna karşılık işçinin bu ağırlıkta olmayan işveren aleyhine sarf ettiği sözler çalışma düzenini bozacak nitelikte ise geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Sadece işverene karşı değil, işveren temsilcisine karşı yöneltilen ve haklı feshi gerektirecek ağırlıkta olmayan aleyhe sözler geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Bunun gibi, işçinin, işveren veya aile üyelerinden olmamakla birlikte, işverenin yakını olan veya işverenin yakın ilişkide bulunduğu veya başka bir işte ortağı olan kişilere hakaret ve sövgüde 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. İşçinin, işverenin başka bir işçisine sataşması 25/II-d hükmü uyarınca haklı fesih nedeni sayılmıştır. Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih nedenidir... Yapıcı ve objektif ölçüler içerisinde belirli bir uzmanlık alanı ile ilgili eleştiri ya da işletmedeki bozukluk ya da uygunsuzluklara ilişkin eleştiri söz konusu olduğunda geçerli fesihten bahsedilemez.”<sup>92</sup> Ayrıca, işyerinde ortaya çıkan suiistimallerin, ihmallerin ya da kanunlara aykırı faaliyetlerin özellikle sağlık, güvenlik, vergi, çevre korunması gibi konulara ilişkin olduğunda, açığa çıkarılmasında kamu yararı bulunduğu, sağlık, güvenlik, sigorta, vergi ya da çevre koruma mevzuatına aykırı işlemler yapan işverenin resmi makamlara ve hatta koşullar oluşmuşsa medyaya ihbar edilmesinin sadakat borcuna aykırılık teşkil etmeyeceği, Türk İş Hukuku bakımından da iyiniyetli olup, kazanç amacı gütmeyecek şekilde ve makul bir süreç izleyerek (örneğin önce amirine veya işverenine, sonra yetkili makama; bunlardan sonuç alamıyor ya da bunların yararsız olacağını düşünüyorsa medyaya) “aslı olan” bilgileri uçuran işçiye yönelik feshin, haksız/ geçersiz fesih olacağı da savunulmuştur.<sup>93</sup>

<sup>92</sup> 9. HD, E. 2008/17133, K. 2009/3187, T. 23.2.2009, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009; “Sataşma kabul edilen söz veya fiilin ayrıca ceza kanununa göre suç teşkil etmesi, haklı nedenle fesih hakkının kullanılması bakımından şart değildir.” Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 498.

<sup>93</sup> Ufuk Aydın, “İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.2, S.2, 2002-2003, s. 79-100; Özellikle s. 96-97.

Yüksek mahkeme diğer bir olayda işçi tarafından söylenen "sizi buraya toplayanları" ve "böyle insanlardan laf duymak zoruma gidiyor" gibi ifadelerin sataşma boyutuna varmadığı gerekçesi ile haklı değil geçerli nedenle fesih yapılmış olması gerektiğini vurgulamıştır: "...davacının 05.02.2007 günü çay molasında kapalı ortamda sigara içtiği, açık alanda içmesi gerektiğini işverenin diğer işçileri tarafından söylenmesi üzerine aldırmadığı, uyarılması üzerine de "sizi buraya toplayanları" ve "böyle insanlardan laf duymak zoruma gidiyor" şeklinde söylemde bulunduğu, davacının yaklaşık bir ay önce de çalışırken iş güvenliği açısından ESD bandı takmama nedeni ile uyarıldığı, bant takmadığının kabulünde olduğu anlaşılmaktadır. Davacının söylediği sözler 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-d maddesi anlamında sataşma niteliğinde olmamakla birlikte, uyarılara rağmen disiplinsiz davrandığı, gereksiz sözler söylediği ve tartışmaya girdiği, bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabittir, işyeri kurallarına uymayan ve disiplinsiz davranan davacı ile iş ilişkisinin sürdürülmesi olanağı kalmamıştır. Fesih davranışlardan kaynaklanan nedenlere dayandığından, davanın reddi gerekir. Yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır."<sup>94</sup>

İşçinin işverenin diğer bir işçisi ile kavga etmesi halinde, Yargıtay somut olayın özelliklerinin iyi araştırılarak, işçinin davranışının haklı veya geçerli nedenle fesih sonucunu buna göre belirlenmesini şart koşturmuştur: "...Davacının işverenin diğer işçisi ile kavga ettiği, diğer işçinin yaralandığı sabittir. Ancak kavganın işyeri dışında ve işle ilgisi olup olmadığı, diğer işçinin istirahat raporu sonrası işe devam edip etmediği, davacının bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açıp açmadığı açıklığa kavuşmamıştır. Bu nedenle hazırlık evrakı ile tutanak tanzimcisi tanık olarak dinlenerek, olay açıklığa kavuşturulmalı, davacının iş sözleşmesinin haklı veya geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır."<sup>95</sup> İşçinin başka bir işçiye hem sataşmasının olduğu hem de verilen görevleri hatırlatıldığı halde yapmaması şartlarının bulunduğu bir

<sup>94</sup> 9. HD, E. 2007/42697, K. 2008/20143, T. 14.07.2008. (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr) 04.11.2009.

<sup>95</sup> 9. HD, E. 2007/40498, K. 2008/14426, T. 09.06.2008. (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr) 04.11.2009.

olayda ise “...davacı adı geçeni şirketten evine götürürken, kendisini ertesi gün sabah 06.00’da havaalanına götürmesini istemiş, davacı bu isteği kabul etmediği gibi adı geçeni dövme kalktığı ve bu suretle verilen görevi yapmak istemediği anlaşılmaktadır. Davacının bu eylemleri 1475 sayılı İş Kanununun 17/2 maddesinin “ç” ve “g” bentleri kapsamına girdiğinden davacı ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanamaz. Mahkemenin aksi görüşlerle bu istekleri kabul etmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.”<sup>96</sup> görüşlerine yer verilmiştir.

Sataşma işçi tarafından değil de işçinin bir yakını tarafından gerçekleştirilmişse ve işçi yakınının sataşması işyerinin düzenini ve disiplinini olumsuz etkiliyor, işçi işveren ilişkisini çekilmez hale getiriyorsa, olayın özelliğine göre bu davranış da haklı bir fesih nedeni sayılabilir.<sup>97</sup>

İşçinin genel müdüre yumruk atması<sup>98</sup>, işçi arkadaşlarına ve işverene hakaret etmesi<sup>99</sup>, işçinin işverenin eşine hakaret etmesi<sup>100</sup>, işyerinde çalışan diğer işçinin üzerine yürüyerek hakaret etmesi<sup>101</sup>, alt işveren işçisinin asıl işverenin işçisine sataşması<sup>102</sup> Yüksek Mahkeme tarafından fesih için haklı neden olarak görülen hallerden iken işyerinde kendine sataşan işçiye karşılık veren işçinin iş sözleşmesinin feshi haklı sayılmamıştır.<sup>103</sup> Sataşma eyleminin iş süreleri dışında gerçekleşmesi halinde de bu davranış işyerinin düzenini olumsuz yönde etkiliyor ve iş sözleşmesinin devamını çekilmez hale

<sup>96</sup> 9. HD, E. 1999/17560, K. 2000/95, T. 17.01.2000. (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr) 12.10.2009.

<sup>97</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 508. (Süzek, böyle bir durumda İşK. 25/II-d maddesi yerine, bu davranışın ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller “benzeri” sayılarak işverene haklı nedenle fesih hakkı tanınması gerektiğini belirtmektedir.)

<sup>98</sup> 9. HD, E. 2002/4220, K. 2002/18563, T. 08.10.2002. Günay, **a.g.e.**, s. 836. Bu kararda ayrıca “...Ceza davasında şahsi davadan vazgeçilmesi sonuca etkili” olmadığı ifade edilmiştir.

<sup>99</sup> 9. HD, E. 2007/27139, K. 2008/4683, T. 11.03.2008, Günay, **a.g.e.**, s. 341.

<sup>100</sup> 9. HD, E. 2001/19838, K. 2002/5812, T. 04.04.2002, Günay, **a.g.e.**, s. 838.

<sup>101</sup> 9. HD, E. 2005727647, K. 2005733225, T. 12.10.2005, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 421.

<sup>102</sup> 9. HD, E. 2003719250, K. 2004/8265, T. 12.04.2004, Günay, **a.g.e.**, s. 830.

<sup>103</sup> 9. HD, E. 2004/27598, K. 2004/24585, T. 01.11.2004, Günay, **a.g.e.**, s. 824; İşverene ve aile üyelerinden birine sataşma ile işverenin bir başka işçisine sataşma arasında fark olması gerektiğine işaret eden Mollamahmutoğlu, işyeri dışında sataşmanın, işverene yapılması halinde her zaman, diğer işçilere yapılması halinde ise iş yeri ile ilgili olduğu veya işyeri düzenini etkilediği ölçüde haklı neden kabul edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 498.

getiriyorsa, olayın özelliğine göre haklı nedenle fesih hakkı doğabilecektir.<sup>104</sup>

İşyerinde çalışan diğer bir işçiye yönelik cinsel taciz<sup>105</sup> iddiası ile ilgili bir davada "... nişanlı olan bir genç kızın ... idareye başvurup, sarkıntılık hatta tehdide varan ve bir süre temadi eden cinsel taciz iddiasında samimi olduğu yönünde kanaat hasıl olmuştur. Taciz eylemlerinin gerçek olduğu sonucuna varılarak, işçinin işverence disiplin kuruluna sevk edildiği, davacı savunmasında dahi maddi olayı kabul etmiş olduğundan kusurlu bulunarak iş akti haklı olarak feshedil(diği) ..." sonucuna varılmıştır.<sup>106</sup>

Cinsel tacizle ilgili diğer bir kararda "...davacı bayan işçinin işyerinde bazı çalışanlar hakkında ağır ithamlarda bulunduğu, karşı cinsten bir işçiye cinsel içerikli sözler söylediği anlaşılmaktadır. Somut olayda davacının söylediği sözler ve davranışlar sataşma ve cinsel taciz kapsamında kalan sözlerdir. İşverence iş sözleşmesinin feshi haklı sebeplere dayanmaktadır. Kıdem ve ihbar tazminatının reddi yerine kabulü hatalıdır."<sup>107</sup> ifadelerine yer verilmiştir.<sup>108</sup> İşyerinde üç ayrı bayan çalışan tarafından farklı tarihlerde kendilerine sözlü ve fiili sarkıntılıkta bulunduğu için aleyhine dilekçe verilen işçinin davranışları haklı fesih nedeni olarak kabul edilmiştir.<sup>109</sup>

Ayrıca, işverenin bir işçisi tarafından diğer bir işçisine manevi tacizde bulunulması durumunda, manevi taciz faili işçinin iş sözleşmesi, haklı nedenle feshedilebilir.<sup>110</sup> Cinsel taciz işyeri dışında yapılmış da olsa işveren iş

<sup>104</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 509.

<sup>105</sup> Cinsel taciz suçu ile ilgili yakın tarihli bir değerlendirme için bkz. Mehmet Emin Artuk, "Cinsel Taciz Suçu (TCK. m.105)", **Çalışma ve Toplum**, C.4, 2006, s. 29-43.

<sup>106</sup> 9. HD, E. 2005/6471, K. 2005/35643, T. 10.11.2005, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>107</sup> 9. HD, E. 2005/17939, K. 2005/35097, T. 07.11.2005, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>108</sup> İş hukukunda cinsel tacizle ilgili değerlendirme için bkz. Kadriye Bakırcı, "İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri", **Kamu-İş**, C.5, S.3, 2000, s. 437-458.

<sup>109</sup> 9. HD, E. 2003/12043, K. 2004/3994, 02.03.2004, Günay, **a.g.e.**, s. 831.

<sup>110</sup> Fatma Burcu Savaş, **İşyerinde Manevi Taciz**, İstanbul, Beta, 2007, s. 116; *Mobbing* olarak adlandırılan psikolojik tacizle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Ali Güzel, Emre Ertan, "AB Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta Psikolojik Taciz", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri – 11. Yıl Toplantısı (8-9 Haziran 2007)**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2008, s. 161-176; Fuat Bayram, "Türk İş Hukukunda Psikolojik Taciz", **İş Hukuku ve**



sözleşmesine haklı nedenle derhal son verebilir.<sup>111</sup>

İş Kanununun 84. maddesine<sup>112</sup> aykırı davranılması da İşK. m.25/II-d uyarınca sadakat borcuna aykırılık teşkil edecektir. Yargıtay'a göre alkollü içkinin işyerinde kullanılması şart değildir. "Davacının her ne kadar işyeri dışında alkol aldığı anlaşılmaktaysa da işyeri aracılığıyla işyerine geldiği ve işyerinde doktor tutanağıyla alkollü olduğu anlaşıldığı gibi, tutum ve davranışlarından da tanık beyanlarına göre alkollü olduğu açıktır. Bu durumda davacının iş akdinin 4857 sayılı Kanunun 25/II-d ve 84. maddeleri gereğince haklı nedenle feshedildiği anlaşılmıştır."<sup>113</sup> Bir başka kararda işyerine alkol alarak gelmenin sarhoşluk derecesine ulaşmadıkça feshe neden olamayacağı belirtilmiştir.<sup>114</sup> Aldığı alkol miktarı işçinin irade ve davranışlarını, işini normal biri biçimde yürütme yeteneğini etkilemiyorsa, sadece işyeri dışında alkollü içki kullanmasının haklı nedenle fesih hakkının doğumu için yeterli olmayacağı görüşü de ifade edilmiştir.<sup>115</sup> Ancak alkollü içki işyerinde kullanılmışsa, alkol miktarının işçinin davranışını olumsuz etkilemesi veya işin normal şekilde yürütülmesini engellemesi aranmaksızın haklı nedenle fesih hakkı kullanılabilir.<sup>116</sup>

Yargıtay başka bir kararında şoför olan işçinin alkollü araç kullanmasını İşK. 25/II-d maddesi kapsamında değil, İşK. 25/II-e maddesi kapsamında "doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış" olarak kabul etmiştir: "Davacının olay günü % 114 promil alkollü şekilde işverene ait yolcu otobüsünü kullanırken kaza yaptığı ve bir kişinin yaralanmasına sebebiyet verdiği dosya içindeki trafik alkol tespit tutanağı ile davacının dosya içindeki Sulh Ceza Mahkemesinin 18.09.1998 tarihli celsesindeki açık beyanı ile sübut bulmuştur. Davacının bu açık kabulüne ve alkol tespit tutanağına rağmen kolonya sürülmesinin alkol

---

**Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri – 11. Yıl Toplantısı (8-9 Haziran 2007)**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2008, s. 177-206.

<sup>111</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 507.

<sup>112</sup> İşK. m.84/f.1 "İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır."

<sup>113</sup> 9. HD, E. 2005/8257, K. 2005/12834, T. 11.04.2005. (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr) 04.11.2009.

<sup>114</sup> 9. HD, E. 2002/4239, K. 2002/18575, T. 09.10.2002. Günay, **a.g.e.**, s. 836.

<sup>115</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 510.

<sup>116</sup> Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 499.

tespit aletine etkisi ile ilgili olarak alınan raporun 5-10 dakika içinde ölçüldüğü takdirde etkili olabileceği şeklindeki bildirim değer verilerek davacının alkollü araç kullanmadığının kabulü dosyadaki bilgi ve belgelere ve maddi olgulara uygun düşmez. Davacının iş sözleşmesinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II maddesindeki doğruluk ve bağlılık kuralına uymamaktan dolayı feshedilmesi doğrudur. Disiplin Kurulu Kararında, somut olay "Alkollü araç kullanma" olarak açıkça belirtilmiş olup aynı Yasanın 77. maddesinden söz edilmiş olması bu sonucu değiştirmez. Bu nedenlerle davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin kabul edilmesi ve ihbar, kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekirken kabulü bozmayı gerektirmiştir.<sup>117</sup>

#### **1.2.2.2.İşverenin Güvenini Kötüye Kullanmaması**

İş Kanununun 25. maddesinin II numaralı bendinin (e) fıkrasında "İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması." halleri işverene iş sözleşmesini haklı sebeple derhal fesih hakkı veren haller arasında sayılmıştır. Madde metni uyarınca derhal feshe götüren esas husus doğruluk ve bağlılığa uymayan hallerin varlığıdır.<sup>118</sup> Ancak madde metninde "işverenin güvenini kötüye kullanmak", "hırsızlık yapmak" ve "işverenin meslek sırlarını ortaya atmak" halleri doğruluk ve bağlılığa uymayan hallere örnek olarak gösterilmiş ve "gibi" ibaresi ile bu hallerin sınırlı sayıda olmadığı vurgulanmıştır. Hırsızlık yapmama ve işverenin meslek sırlarını saklama borçları çalışmamızda ayrı başlıklar altında incelendiğinden<sup>119</sup> bu bölümde yalnızca işçinin işverenin güvenini kötüye kullanmaması hali incelenecektir.

İşverenin güveninin kötüye kullanılması unsuru geniş bir uygulama alanına sahiptir. İşçinin işverenle arasında mevcut olan ve belli ölçüde kişisel

<sup>117</sup> 9. HD, E.2003/12297, K. 2004/1946, T.11.02.2004, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>118</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s. 500.

<sup>119</sup> Hırsızlık yapmama borcu aşağıda 1.2.2.3 numaralı bölümde incelenecektir. İşverenin meslek sırlarını saklama borcu ise yukarıda 1.2.1.1. numaralı bölümde incelenmiştir.

ilişki de içeren iş ilişkisini zedeleyebilecek, iş ilişkisinin devamını çekilmez kılabilecek her türlü güven yıkıcı davranış<sup>120</sup> bu kapsamda değerlendirilebilecektir.<sup>121</sup> İş ilişkisi çerçevesinde olumsuz sonuç doğuran veya doğruma tehlikesi oluşturan<sup>122</sup> davranışlar doğruluk ve bağlılığa uymayan hal olarak kabul edilecek ve haklı neden fesih sebebi oluşturacaktır. İşçinin davranışının işverenin güvenini sarsıcı bir davranış olup olmadığı belirlenirken, işçinin işyerindeki konumu, işi, işyerinin özellikleri, iş yaşamının gerekleri, çevrenin gerekleri gibi objektif kriterler kullanılmalıdır.<sup>123</sup>

İşverenin güvenini kötüye kullanma hallerini kesin olarak belirlemek mümkün olmadığından ve İş Kanunu dahi bu halleri bazı örneklere dayalı olarak geniş bir kapsamda belirlemiş olduğundan, her bir somut olayın özellikleri, tarafların durumları da dikkate alınarak mahkeme tarafından belirlenecektir. Doğruluk ve bağlılığa uymayan hallere ilişkin örneklere Yargıtay kararlarında geniş yer verilmiştir.

Yargıtay'ın bir kararında, "... iş ilişkisi karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup, bu güvenin sarsıldığı durumlarda, anılan tutumla karşılaşan taraftan böyle bir ilişkiyi sürdürmesini beklemek işin doğasına uygun düşmez. İşçinin sadakat borcu, işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmayı gerektirir. Netice itibarıyla; davacının sübut bulan eylemleri doğruluk ve bağlılığa uymayan fiiller olup 25/II-e maddesindeki

<sup>120</sup> Yargıtay bir kararında "İş ilişkisinde işverenin işçisine karşı duyduğu şüphe, taraflar arasındaki güven ilişkisinin zedelenmesine yol açmaktadır. İşverenden katlanması beklenemeyecek bir şüpheden dolayı işçinin iş ilişkisinin devamı için gerekli olan uygunluğu ortadan kalktığından, güven ilişkisinin sarsılmasına yol açan şüphe, işçinin kişiliğinde bulunan bir sebep olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçinin bir suç işlediğinden veya sözleşmeye aykırı davranışta bulunduğundan şüphe ediliyor ve bu yüzden taraflar arasında iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin yıkılması veya ağır biçimde zedelenmesi nedeniyle iş sözleşmesi feshedilmişse, şüphe feshinden söz edilmektedir. Şüphe, fesih anında mevcut belirli objektif olay ve belirtilere dayanmalıdır. İşverenin sırf subjektif değerlendirmesi yeterli olmayıp, yapılan incelemede işçinin şüphe edilen eylemi işlediğinin büyük bir ihtimal dahilinde olduğu sonucunun ortaya çıkması gerekir." hükmüne varmıştır. 9.HD, E. 2009/309, K. 2009/14199, T. 25.05.2009, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>121</sup> Akyiğit, **a.g.e.**, s. 780.

<sup>122</sup> Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 312.

<sup>123</sup> Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 500.

koşullar oluşmuştur. Bu bende göre yapılan fesihlerde ayrıca zararın doğmuş olması aranmaz. Dolayısıyla feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek ihbar-kıdem tazminatının reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”<sup>124</sup> görüşlerine yer verilmiştir.

Yargıtay diğer bir kararında ise “... Davacı banka müdürünün, 01/12/1993 günü öğle sayımında kasada 534.000.000.-TL açık verdiği, bu eksikliğin gün içinde çeşitli firmalara para kullandırılmasından kaynaklandığı, dosya içindeki müfettiş raporu ve tanık beyanlarından anlaşılmaktadır. Bu durum zarar doğmamış olsa bile usul ve yetki dışı işlemlerle bankayı riske sokmak olup 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-d’de ifade edilen sadakat borcuna aykırılık teşkil eder.” gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozmuştur.<sup>125</sup>

Resmi makamlara verilecek iş yeri ile ilgili belgelerin yanlış veya hatalı olarak düzenleyen işçinin gerçeğe aykırı olarak bilgi-beyan vermesi ve eksik ödenen gelir vergisi sonucu işveren, vergi idaresi nezdinde cezalı duruma düşebilecektir. Gerçeğe aykırı bilgi-beyanın 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II-e maddesinde belirtilen doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak yorumlanabileceği ifade edilmiştir.<sup>126</sup>

Yargıtay, “... Somut olayda davacının işyerine aldığı tüp sayısından fazla irsaliye keserek işyerinden haksız kazanç sağladığı gerekçesi ile 4857 Sayılı İş Kanununun 25/II-e maddesi gereğince iş akti feshedilmiş olup davalı işverenlikçe yapılan fesih haklı nedene dayandığından davacı(nın) ...” kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağına karar vermiştir.<sup>127</sup>

<sup>124</sup> 9. HD, E. 2004/25130, K. 2005/15369, T. 02.05.2005, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>125</sup> 9. HD, E. 1996/16627, K. 1996/17989, T. 26.09.1996, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>126</sup> Cumhuriyet Sinan Özdemir, Asgari Geçim İndiriminde Yanlış Beyanda Bulunma İşten Çıkarılma Sebebi Sayılır mı?, **Yaklaşım Dergisi**, S. 182, Şubat 2008, (Erişim) <http://www.huseyinust.com/Thread-ASGARI-GECEM-INDIRIMINDE-YANLIS-BEYANDA-BULUNMA-ISTEN-CIKARILMA-SEBEBI-SAYILIR-MI>, 01/02/2010.

<sup>127</sup> 9. HD, E. 2007/22876, K. 2008/16541, T. 19.06.2008, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009; Aynı yönde bkz. Mollamahmutoglu, **a.g.e.**, s. 500.

Diğer bir kararda, doğruluk ve bağlılık kapsamında kapsamlı değerlendirmeler yapılarak işçinin eylemleri nedeniyle zarar doğup doğmaması, işçinin ceza davasından beraat edip etmemesi ve başka işçilerin de eyleme iştirak etmemesi gibi hallerin işverenin güveni kötüye kullanmama yükümlülüğünü etkilemeyeceği vurgulanmıştır.<sup>128</sup>

Benzer bir olayda yine işçinin ihtiyacını göstererek kasadan para alması doğruluk ve bağlılık borcuna aykırı bir eylem olarak görülmüş, alınan paranın geri ödenmesi taahhüdü dikkate alınmamıştır: "...Somut olayda davacının davalı işyerinde müdür yardımcısı olarak çalıştığı, ana kasadan sorumlu olduğu ve kasadan avans çekme yetkisinin olmadığı anlaşılmaktadır. Davacının ihtiyacı nedeniyle kasadan bir miktar para aldığı, ücretini aldığı anda geri ödeyeceği kendi savunması ile de doğrulanmıştır. Davacının eyleminin doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olduğu dikkate alınarak kıdem, ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."<sup>129</sup>

İşçinin, davranışı nedeniyle yapılan ceza yargılamasında beraat etmiş olmasında da benzer bir yaklaşım sergilenmiş ve doğruluk ve bağlılığa aykırılığın ortaya çıktığına hükmedilmiştir. "Tekel Levent Satış Deposu Amiri olarak çalışan davacı ve arkadaşları hakkında yapılan müfettiş soruşturması sonucu "iskontosuz satış yapma yetkileri bulunmamasına rağmen bayii olmayan kişilere iskontosuz fiyattan mamulat satıp ve iskontolu fiyattan (gerek depoda kalan fatura asıllarına ilave edilmesi, gerekse bayiliği bırakanlardan geri alınan fatura defterlerinin kullanılması suretiyle) satılmış gibi işleme tabi tutarak kendilerine menfaat sağladıkları" tespit edilmiştir. Davacı ve arkadaşları hakkında Şişli Asliye Ceza Mahkemesinde kamu davası açılmış ve haklarında "işlerin yoğun olması ve uygulamadan kaynaklanan yanlışlıklar nedeniyle hataya düştükleri suç işleme kasıtları bulunmadığı gibi menfaat da temin etmedikleri" gerekçesi ile beraat kararı verilmiştir. Temyiz incelemesi sonucu

<sup>128</sup> 9. HD, E. 2000/2465, K. 2000/4716, T. 04.04.2000, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>129</sup> 9. HD, E. 2004/42850, K. 2009/9270, T. 02.04.2009, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

davaya İstanbul 5.Ağır Ceza Mahkemesinde bakılmış bu mahkemece de benzer gerekçelerle beraat kararı verilmiştir. Yargıtay 6. Ceza Dairesi 06.05.2002 tarih ve 2002/5799 Esas-Karar sayılı ilamı ile özetle “suça konu faturalar üzerinde bilirkişi incelemesi yapılarak aldatıcılık özelliği varsa sahtecilik yoksa görevi kötüye kullanmak suçunu oluşturacağı” gerekçesi ile beraat kararı bozulmuştur. Bozma üzerine yapılan ceza yargılaması 4616 sayılı yasa uyarınca ertelenmiştir. Tüm bu hususlar ve dosyada bulunan diğer tüm bilgi ve belgeler birlikte değerlendirildiğinde; akdin feshi 1475 sayılı yasanın 17/II-d maddesine dayandırılmıştır. Bilindiği üzere; iş ilişkisi karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup, bu güvenin sarsıldığı durumlarda, anılan tutumla karşılaşan taraftan böyle bir ilişkiyi sürdürmesini beklemek işin doğasına uygun düşmez. İşçinin sadakat borcu, işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmayı gerektirir. Netice itibarıyla; davacının sübut bulan eylemleri doğruluk ve bağlılığa uymayan fiiller olup (1475 sayılı Kanunun) 17/II-d maddesindeki koşullar oluşmuştur. Bu bende göre yapılan fesihlerde ayrıca zararın doğmuş olması aranmaz. Dolayısıyla feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek ihbar-kıdem tazminatının reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”<sup>130</sup>

Bir başka kararda “Davalı işyerinde sağlık elemanı –mutemet olarak çalışan davacının Türk Hava Kurumu Genel Kuruluna katılacak delegelere ilaç alımı için görevlendirildiği, ancak davacının SSK malıdır satılamaz ibaresi bulunan ilaçlara fiyat kupürü yapıştırarak haksız kazanç sağlama yoluna gittiği dosyadaki bilgi ve belgelerden özellikle müfettiş raporlarından ve davacının yazılı beyanlarından anlaşılmıştır... davacının sübut bulan eylemleri doğruluk ve bağlılığa uymayan fiiller olup 25/2-e maddesindeki koşullar oluşmuştur... Dolayısıyla feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek işe iade isteğinin

<sup>130</sup> 9. HD, E. 2005/4880, K. 2005/12110, T. 04.04.2005, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı” olduğu gerekçesiyle bozma kararı verilmiştir.”<sup>131</sup>

Yargıtay’a göre, işçinin, feshe neden olan eylemi amirinin bilgisi dahilinde yapması, eylemin doğruluk ve bağlılığa aykırılığını ortadan kaldırmamaktadır: “Somut uyuşmazlıkta davacının davalı şirkete ait satılacak otomobilin cantlarını kendi otomobilinin cantları ile değiştirerek menfaat sağladığı açıktır. Bu eylemi amiri konumundaki işletme müdürünün izni dairesinde yapması, işverene karşı olan doğruluk ve bağlılığa uymama sonucunu değiştirmez. Çünkü işçilerin amirlerinin suç teşkil eden eyleme izin vermesi işçinin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Haksız fiile izin geçerli kabul edilemez.”<sup>132</sup>

İşçinin, işveren hakkındaki bazı bilgileri işyerinde daha önce çalışmış olan bir başka işçiye vermesi de doğruluk ve bağlılığa aykırı bir davranış olarak kabul edilmiştir.<sup>133</sup>

Yargıtay, işçilerin usulsüz işlemlerle kendilerine menfaat sağlamasını da sadakat borcuna aykırı görmüştür: “... Dosya içeriğine göre, işyerinde davacı ile birlikte amiri konumundaki müdür ve birkaç işçi hakkında usulsüz işlemlerle menfaat temin ettikleri gerekçesi ile inceleme başlatıldığı, savunmalarının alındığı, disiplin kurulu kararı ile Manyas İşletme müdürü, emir ve talimat verdiği personellerden muhasebeci, şoför ve salça ustası olarak çalışan davacı olmak üzere 4 kişinin aynı nedenle iş sözleşmelerinin feshedildiği anlaşılmaktadır. İsnat edilen iddialar üzerinden uzun süre geçmesi, davacının şirket müdürün talimatı ile hareket etmesi, verilen talimatlarda usulsüzlük olsa bile verilen emri yerine getirmesi feshi geçersiz

<sup>131</sup> 9. HD, E. 2005/16341, K. 2005/22099, T. 20.06.2005, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>132</sup> 9. HD, E. 2007/40375, K. 2009/7979, T. 25.03.2009, (Erişim), [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>133</sup> “Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi gizli olmasa bile, işveren aleyhine dava açan eski işçiye işyeri satış tablolarını gösteren belgeleri izinsiz vermiş ve bu belgeler işveren aleyhine açılan davada kullanılmıştır. Davacının bu davranışı işyerinde olumsuzluklara neden olmuştur İşveren açısından iş ilişkisinin sürdürülmesi beklenmemelidir. ... Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.” 9. HD, E. 2007/14009, K. 2007/27734, T. 24.09.2007, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

kılan olgular değildir. Usulsüz işlemler müdürün talimatı ile de olsa yerine getirilmesi işçinin sadakat borcu nedeni ile doğru değildir. Ayrıca usulsüz işlemlerle ilgili olarak işverenin yetkili makamların öğrendiği tarih önem taşımaktadır.”<sup>134</sup>

Doğruluk ve bağlılığa aykırı hareketlerin zarara neden olmaması veya ceza hukuku anlamında suç teşkil etmemesinin, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine engel olmadığına şu şekilde işaret edilmiştir: “... İşçinin, işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici veya risk altına sokabilecek davranışlarından kaçınmak sadakat borcunun bir gereğidir. Bu borca aykırı davranmak “haklı nedenle fesih” halini oluşturur. ... Davalı bankada krediler şefi olarak çalışan davacının birkaç müşteriye kredi kullandırırken yetersiz teminat olarak aldığı hisse senetlerini gerçek değerlerinin üstünde işlem yapmak suretiyle teminat açığını gizlediği, kimi zamanda teminat verilmiş gibi hayali işlem yaptığı ve bunun üzerine hizmet akdinin davalı işverence feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının söz konusu eylemlerinden ötürü, hizmet nedeniyle emniyeti suiistimal suçundan hakkında açılan ceza davasında suç unsurlarının oluşmadığı gerekçesiyle beraatine karar verilmiştir... Ne var ki, ceza mahkemesi anılan eylemlerin davacı tarafından işlenmediğini saptamış değildir. Sadece “suçta ve cezada kanunilik” ilkesi gereğince isnat edilen suç yönünden tipe uygun eylemin tüm unsurları ile oluşmadığı sonucuna varılmıştır. Gerçekten ceza yargılaması sırasında alınan bilirkişi raporunda da bankacılığın gerektirdiği dikkat ve ihtimamın gösterilmediği ve görevlerinin gerektirdiği sorumlulukla yapılmadığı, bankanın gerek müşteri-mevduat gerek maddi açıdan zarara ve tehlikeye sokabilecek eylemler olduğu kabul edilmiş, ancak özellikle suçun “zarar” unsurunun oluşmadığı üzerinde ayrıntılı olarak durulmuştur... Davacının belirtilen eylemleri zarara yol açmamış olsa da doğruluk ve bağlılığa uyduğunu söylemek mümkün değildir. Davacı ile birlikte başkalarının da eyleme iştirak etmesi veya eylemin ceza hukuku açısından suç teşkil etmemesi varılan bu

<sup>134</sup> 9. HD, E. 2007/24607, K. 2008/195, T. 18.2.2008, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.



hukuki sonucu değiştirmez. Bu maddi ve hukuki olgular karşısında hizmet akdinin davalı işverence haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ile davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”<sup>135</sup>

Yargıtay, başka bir kararda ise işçinin işini yetiştirmesini ve zararın doğmamasını doğruluk ve bağlılığa aykırı hareket olarak görmemiş ancak işçinin sözleşmesinin geçerli feshine dayanak olacağına karar vermiştir: “... Davacının iş sözleşmesinin feshinde en önemli nedenlerden biri olarak mesai saatleri içerisinde internette oyun oynayarak ve çeşitli haber sitelerinde zaman geçirmesi gösterilmiştir. Gerçekten de işveren bu konuda kayıtlar sunmuş olup, bilirkişi heyet raporunda da davacının her gün kısa süreli de olsa da iş amaçlı bilgisayarında internet alış veriş ve oyun sitelerine girdiği, bir yıl içerisinde 6 kez yarım saat, 6 kez de bir saatin üzerinde internette zaman geçirdiği tespit edilmiştir. Ancak bilirkişiler, bilgisayar yazılım ve yönetiminde görev alan personelin zamanını boşa harcadığının tek göstergesinin üstlenilen işi yetiştirmemesi ve zararın oluşması olduğunu, bunun ise kanıtlanmadığını bu nedenle feshin geçerli nedene dayanmadığını belirtmişlerdir. Davalının sunduğu ve çalışanların uymakla yükümlü banka etik kurallarının 20. maddesinde, çalışanların "Adalet, doğruluk, dürüstlük... güvenirlilik ve sosyal sorumluluk prensiplerine aykırı davranışlarda bulunmayacağı ve "Bankaya ait varlıkları ve kaynakları verimsiz ve amaç dışı kullanmayacağı" kurallarına yer verilmiştir. Bu etik kurallar iş sözleşmesinin eki niteliğindedir. Davacının iş amaçlı bilgisayarı mesai saatleri içerisinde internet alış veriş ve oyun sitelerine birden fazla girmek sureti ile amacı dışında kullandığı ve bu süre zarfında zamanını iş görme edimine harcamadığı anlaşılmaktadır. Üstlenilen işi yetiştirilmesi veya işverenin zararının oluşmaması, bu olumsuz davranışı ortadan kaldırmaz. Davacı yan yükümlülüğünü ihlal etmiştir. Bu davranışının diğer işçi gibi işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesinin beklenmez bir hal aldığı anlaşılmaktadır,

<sup>135</sup> 9. HD, E.2000/2465, K. 2000/4716, T. 04.04.2000, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

işverenin iş sözleşmesini feshetmesi, davacının davranışlarından kaynaklanan nedene dayanmaktadır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.”<sup>136</sup>

İşçilerin toplu olarak iş bırakmaları da işverenin güvenini kötüye kullanma teşkil eder ve haklı fesih sebebidir: “... Bu konuda belirtmek gerekir ki işçilerin toplu olarak işi bırakmaları eylemi 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II-d. maddesinde yazılı hali oluşturur ki, bu durumda işverenin anılan eyleme dayanarak gerçekleştirdiği fesih, haklı olarak nitelendirilmelidir.”<sup>137</sup>

İşçinin işyerinde suç işlemesi, bu eyleminin sonucunda yargılanarak hapis cezası alması ve cezasının ertelenmemesi, işçinin cezasının infazını gizlemek için rapor alması doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak nitelendirilmiş ve “... Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici sebeplere ve özellikle; davacı işçinin, "Başkasının düzenlediği sahte faturaları işyerindeki kişilere vermek suretiyle bunların kullanılmasını sağlamak" biçiminde gerçekleşen eyleminden dolayı, sahtecilik suçundan 10 ay hapis cezasına mahkum edilmiş ve bu cezasının ertelenmemiş olmasına, bu niteliğiyle, söz konusu suçun işyerinde işlenmiş bir suç olarak kabulünün gerekmesine; öte yandan, mahkumiyet kararından işyerine bilgi vermemesinin ve mahkumiyet kararının infazına başlanmasından kısa bir süre önce kendisini hastaneye sevk ettirip, rapor almak suretiyle mahkumiyet kararını işverenden gizlemeye çalışmasının doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış niteliğinde bulunmasına, bu durumda, davalı işverenin 4857 s. İş Kanunu'nun 25/II. maddesinin (e) ve (f) bentleri uyarınca haklı sebeple derhal fesih hakkının doğmuş ve bu yönde işlem yapılmış olması karşısında, davacının kıdem tazminatına hak kazanmadığının kabulünde zorunluluk bulunmasına göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve kanuna aykırıdır.” gerekçesiyle yerel mahkemenin direnme kararı

<sup>136</sup> 9. HD, E. 2008/36305, K. 2009/12393, T. 04.05.2009. (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr) 04.11.2009.

<sup>137</sup> 9.HD, E. 2001/10898, K. 2001/13933, T. 18.09.2001. (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr) 12.10.2009.

bozulmuştur.<sup>138</sup>

İşçinin doğruluk ve bağlılığa aykırı eylemi sırasında menfaat temin edip etmediğinin sonuca etkili olduğu düşünülemez.<sup>139</sup> Aynı şekilde uğranılan zararın az olmasının sonuca etkisi bulunmamaktadır.<sup>140</sup>

İşçinin davalıya ilişkin işyerinde şoför olarak çalışırken kaçak takip servisinde çalışan arkadaşının amcasının karpuz sergisine kaçak elektrik bağlaması<sup>141</sup>, işçinin davalı belediyeye ilişkin işyerinde çalıştığı sırada işyerine başka bir işçi adına gelen kredi kartını gizlice alarak bu kredi kartıyla alışveriş yapması<sup>142</sup>, işçi tarafından müşterilerin fotokopi makinelerinin değiştirilmediği halde değiştirilmiş gibi işlem yapılması<sup>143</sup>, sayaç okuma görevlisinin abonenin isteği üzerine tüketilen su miktarını eksik yazması<sup>144</sup>, işçinin çalıştığı işyerinde satılan ayakkabılar üzerinde bulunan etiketlerin yerlerini değiştirerek düşük etiket koyduğu yüksek fiyatlı bir çift ayakkabıyı alması<sup>145</sup>, işçinin emniyeti suiistimal suçundan mahkum olmasına da sebep olacak şekilde sattığı bilet paralarını işverene vermemesi<sup>146</sup>, işçinin yetki ve görevini kötüye kullanarak kendisi ve yakınlarına ilişkin hesapları kullanmak suretiyle banka müşterilerinin efektif döviz alış ve satış taleplerini karşılama, kurların oynamasıyla kendisine haksız kazanç sağlaması, kendi mevduatını müşterilerin mevduatı ile birleştirerek haksız biçimde faiz fazla getirisi sağlaması<sup>147</sup>, işyerinde tam yetkili kalfa olarak çalışan işçinin, eczaneye ilaç satan bir firma yetkilisi ile anlaşarak ilaç satın alınmadığı halde alınmış gibi göstererek para

<sup>138</sup> HGK, E. 2006/9-136, K. 2006/151, T. 12.04.2006, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>139</sup> 9. HD, E. 2000/8118, K. 2000/10227, T. 04.07.2000, Günay, **a.g.e.**, s. 850.

<sup>140</sup> 9. HD, E. 2004/503, K. 2004/22953, T. 12.10.2004, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 369.

<sup>141</sup> 9. HD, E. 2007/12017, K. 2008/3587, T. 04.03.2008, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>142</sup> 9. HD, E. 2004/24113, K. 2005/14190, T. 21.04.2005, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>143</sup> 9. HD, E. 2001/18695, K. 2002/4107, T. 13.03.2002, Günay, **a.g.e.**, s. 840.

<sup>144</sup> 9. HD, E. 2007/36310, K. 2008/6380, T. 25.03.2008, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>145</sup> 9. HD, E. 1999/19132, K. 2000/1390, T. 14.02.2000, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>146</sup> 9. HD, E. 2001/17267, K. 2002/2413, T. 07.02.2002, Günay, **a.g.e.**, s. 842.

<sup>147</sup> 9. HD, E. 2004/15790, K. 2005/5938, T. 21.02.2005, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

ödenmesine neden olması<sup>148</sup>, işçinin işverenin güvenini kötüye kullanması halleri arasında yer almaktadır.

İşçinin işverenin iznini almadan mesai saatleri dışında kendi nam ve hesabına iş yapması<sup>149</sup> veya raporlu olduğu günlerde başka bir işverenin işyerinde çalışması<sup>150</sup>, işçinin müşteriye küfür etmesi<sup>151</sup>, işçinin şirkete ait araç ile trafik suçu işleyip bunu işverene bildirmemesi<sup>152</sup>, hemşirenin yatmakta olan bir böbrek hastasının ateşini ölçmeden ölçmüş gibi göstermesi<sup>153</sup>, işçinin astlarından hediye kapsamında para alıp üstlerine verilmesine arabuluculuk yapması<sup>154</sup>, işçinin orijinal parça yerine getirdiği yedek parçayı kullanması<sup>155</sup>, işçinin ilaç tanıtımı yapmadığı halde bu tanıtımı yaptığı şekilde rapor düzenlemesi<sup>156</sup>, işçinin içinde sağlam malların bulunduğu, 60x70 ebadında koliyi forklift aracı ile taşıyıp çöpe atması<sup>157</sup>, pompacı işçinin müşterilerin talep ettiği ve ücretini ödedikleri miktarın altında akaryakıt vermesi<sup>158</sup>, işçinin işyerindeki yolsuzlukları işverene bildirmeyerek zararın artmasına neden olması<sup>159</sup>, veznedar işçinin üst yöneticilerin baskısıyla da olsa karşılığı olmayan ödemeler yapması<sup>160</sup> Yargıtay tarafından işverenin güvenini kötüye kullanma olarak değerlendirilen ve doğruluk ve bağlılığa uymayan, dolayısıyla iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesine yol açacak eylemler arasında sayılmıştır.

<sup>148</sup> 9. HD, E. 2004/23926, K. 2005/13998, T. 21.04.2005, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>149</sup> HGK, E.2000/9-896, K. 2000/923, T. 24.05.2000, Günay, **a.g.e.**, s. 811.

<sup>150</sup> HGK, E. 1991/9-223, K. 1991/315, T. 29.05.1991, Günay, **a.g.e.**, s. 812.

<sup>151</sup> 9. HD, E. 2006/27319, K. 2007/14011, T. 03.05.2007, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>152</sup> 9. HD, E. 2004/3352, K. 2004/15397, T. 21.06.2004, Günay, **a.g.e.**, s. 827.

<sup>153</sup> HGK, E.2002/9-550, K. 2002/561, T. 26.06.2002, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 355

<sup>154</sup> 9. HD, E. 2004/9223, K. 2004/24801, T. 03.11.2004, Günay, **a.g.e.**, s. 823

<sup>155</sup> 9. HD, E.2003/5305, K. 2003/18628, T. 04.11.2003, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 376.

<sup>156</sup> 9. HD, E. 2000/6539, K. 2000/8990, T. 22.06.2000, Günay, **a.g.e.**, s. 853.

<sup>157</sup> 9. HD, E. 2005/9627, K. 2005/13944, T. 20.04.2005, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>158</sup> 9. HD, E. 2000/1068, K. 2000/4743, T. 04.04.2000, Günay, **a.g.e.**, s. 866.

<sup>159</sup> 9. HD, E. 2004/15084, K. 2004/15145, T. 17.06.2004, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 384.

<sup>160</sup> 9. HD, E. 1999/6746, K. 1999/8627, T. 06.05.1999, Günay, **a.g.e.**, s. 900.

### 1.2.2.3. Hırsızlık Yapmama

İşçinin hırsızlık yapması işverene iş sözleşmesini haklı sebeple derhal fesih hakkı vermektedir. İşçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebilmesi için hırsızlık eyleminin işyerinde gerçekleşmesi gerekmektedir.<sup>161</sup>

Hırsızlık eyleminin gerçekleştiğini ispat yükü işverene aittir. Ancak işçi hakkında ceza yargılaması başlamışsa, sorun BK m. 53 çerçevesinde çözülecektir.<sup>162</sup> Ceza mahkemesince verilen beraat kararı hukuk mahkemesini bağlamaz ancak maddi olayın varlığı veya yokluğu yönünde verilen kararlar ile mahkumiyet kararları hakimi bağlayacaktır.

Yargıtay bir davada olayın somut özellikleri itibariyle, normal şartlar altında hırsızlık teşkil edebilecek eylemleri doğruluk ve bağlılığa aykırı eylemler arasında görmemiştir: "...Hal böyle olunca; somut olayın özelliği itibariyle; işyerinin yemekhanesindeki yemek artıklarının önceki genel müdür ve personel müdürlerinden başlayarak verilen izin ve icazetlerle ihtiyacı olan işçiler tarafından uzun bir zamandan beri eve götürüldüğü, bu durumda davacının eyleminin güveni kötüye kullanma ya da hırsızlık olarak

<sup>161</sup> İşK. m.2/f.3'deki "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." hüküm uyarınca, hırsızlık işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlarda meydana gelse de haklı feshi neden olabilecektir. Bkz., Kılıçoğlu, **Şerh**, s. 312; Nitekim Yargıtay da benzer bir görüş belirtmiştir: "Davacı işçi, davalı işverene ait işyerinde gece bekçisi olarak çalışmakta iken işyeri içinde bulunduğu anlaşılacak sağlık ocağında yaptığını ikrar ettiği bir hırsızlık olayı nedeni ile işine son verilmiş olup, ihbar ve kıdem tazminatı isteği ile bu davayı açmıştır. Mahkemece tazminat istekleri hüküm altına alınmıştır. Bu kararın gerekçesi olarak da *işyeri dışında* davacının işlediği bir suçtan dolayı feshin gerçekleşmiş olması gösterilmiştir. Bir an için işyeri dışında davacının bir suç işlediği kabul edilse dahi böyle bir durumda davacı işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz. Ashında olayda işyeri dışında bir suçtan bahsetmek olanağı da yoktur. Gerçekten, sağlık ocağı organize sanayi bölgesi işyerine ait olduğu gibi bu sağlık ocağının davacı işçinin çalıştığı birimde bulunan anahtar alınarak açıldığı ve hırsızlık eyleminin gerçekleştirildiği davacı işçinin kendi ikrarından anlaşılmaktadır. Böyle olunca hırsızlık olayının işyeri ile ilgili olduğu düşünülmeli ve bunun sonucu olarak da ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir.", 9.HD, E.1999/17566, K. 2000/101, T.17.01.2000, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>162</sup> BK, m. 53: "Hakim, kusur olup olmadığına yahut haksız fiilin faili temyiz kudretini haiz bulunup bulunmadığına karar vermek için ceza hukukunun mesuliyete dair ahkemiyle bağlı olmadığı gibi, ceza mahkemesinde verilen beraat kararıyla de mukayyet değildir. Bundan başka ceza mahkemesi kararı, kusurun takdiri ve zararın miktarını tayin hususunda dahi hukuk hakimini takyet etmez."

nitelendirilmesinin mümkün olmadığı, dosya kapsamına göre davacı işçiye bu yemek artıklarını evine götürmemesi gerektiği yönünde bir uyarıda bulunulmadığı, daha önceden bu konuda bir disiplin işlemi yapılmadığı, aynı konumda bulunan bir başka çalışan yönünden yapılan feshin haksız olduğunun mahkeme kararı ile saptanmış bulunduğu hususlarının anlaşılması olmasına göre; mahkemenin davacı işçi lehine ihbar ve kıdem tazminatına hükmedilmesi gerektiği yönündeki direnmesinin doğru olduğu sonucuna varılmıştır.”<sup>163</sup>

Yargıtay’a göre “... Davalı işverence belirtilen fesih sebebi, işveren çalışanlarından .... ’a ilişkin cep telefonunun haberi olmaksızın davacı tarafından alındığı ve çantasına konulduğu iddiasına dayanmaktadır. Söz konusu olay hakkında davacı hırsızlık suçundan Sulh Ceza Mahkemesince yargılanmış, dava delil yetersizliğinden beraatle sonuçlanmıştır. Borçlar Yasasının 53. maddesine göre hukuk hakimi ceza mahkemesince verilen beraat kararı ile bağlı bulunmamaktadır. Eldeki davada dinlenen, ceza davasında dinlenmeyen davalı tanıklarından ... fesihte belirtilen maddi olayı aynen doğrulamaktadır. Aynı tanık idari soruşturmada da benzer ifadeye bulunmuştur. Davacının eylemi İş Yasasının 17/II-d maddesinde ifade edilen doğruluk ve bağlılığa uymayan haklı bir fesih sebebidir.”<sup>164</sup>

Yargıtay, işyerinde meydana gelen hırsızlık olayı nedeniyle yargılanan ancak beraat eden işçinin görevinin özelliği gereği işyerine ait malların kaybindan sorumlu tutulması ve iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesine karar vermiş ve “... Davacı, davalıya ilişkin işyerinde ambar memuru olarak çalışmakta olup, işyerine ilişkin malzeme ve yedek parçaların depo edildiği ambarın iki anahtarından birinin sahibidir. Depoda bulunan rulmanların bir kısmının depodan eksildiğinin görülmesi üzerine bir yandan davacı ve anahtar sahibi ambar sorumlu ikmal şefi ..., sair yandan da alan bekçisi ile gece bekçisi olan iki kişi hakkında davalı işveren

<sup>163</sup> HGK, E. 2008/9-640, K. 2008/630, T. 15.10.2008, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>164</sup> 9. HD, E. 2004/4987, K. 2004/19637, T. 27.09.2004. (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr) 12.10.2009.

tarafından soruşturma başlatılmış ve emniyeti suiistimal suretiyle hırsızlık suçundan dolayı da Cumhuriyet Başsavcılığına ihbarda bulunulmuştur. Böylece dört kişi hakkında yargılama yapılarak deliller toplandıktan sonra ceza mahkemesince delil yetersizliğinden haklarında beraat kararı verilmiş ve bu karar kesinleşmiştir ... burada asıl üzerinde durulması gereken önemli nokta ambar anahtarının işyerinde çalışanlardan iki kişide, yani davacı ile ambar memurunda bulunmuş olmasıdır. Bunların ambarı sık sık denetleyerek malzeme durumunu belirlemelerinin görevleri gereği olduğu düşünülmelidir. Gerçekten anahtarın kendilerinde olması, deponun içerisinde muhafaza altında bulunan malzeme ve parçaların da kontrolünü gerektireceği açıktır. Bu bakımdan deponun sık sık kontrolden geçirilmeyerek malzemelerin kaybindan sorumlu tutulmaları gerekir. Böyle bir halde ihmalleri sonucu malzemelerin kaybına sebebiyet verildiği kabul edilmeli ve işveren tarafından sözleşmelerinin feshinde haklı nedene dayanması sonucu ihbar ve kıdem tazminatlarının reddine karar verilmelidir.” gerekçesiyle bozma kararı vermiştir.<sup>165</sup>

İşçinin hırsızlık eylemi nedeniyle önce yevmiye kesme cezası ile cezalandırıldığı daha sonra iş sözleşmesinin feshedildiği bir olayda, Yargıtay, aynı eylemden dolayı birden çok ceza verilememesinin iş hukukunun önemli ilkelerinden biri olduğunu belirtmiş ve eylemi nedeniyle daha önce ceza alan işçinin iş sözleşmesinin aynı eylem nedeniyle feshedilmesinin haksız fesih olduğuna karar vermiştir.<sup>166</sup>

#### **1.2.2.4. Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi**

4857 sayılı İş Kanununun 25/II-h maddesine göre iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilebilmesi için işçinin görevini yapmaması yeterli değildir. Fesih

<sup>165</sup> 9. HD, E. 2001/13818, K. 2001/17688, T. 15.11.2001. (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr) 12.10.2009.

<sup>166</sup> 9. HD, E. 2000/2007, K. 2000/6231, T. 25.04.2000, Günay, a.g.e., s. 862.

için öncelikle görevini yapmadığı ve yapması gerektiği işçiye hatırlatılmalı, bir başka deyişle bu hususta uyarılmalıdır.<sup>167</sup> Söz konusu uyarıyı işçiye işveren yapabileceği gibi, işveren vekili de yapabilir. İşçinin verilen hangi görevleri uyarılara rağmen yerine getirmediği araştırılmalıdır.<sup>168</sup> Ancak, bu uyarılara rağmen işçi yine de işi yapmaktan imtina ederse, md.25/II-h uygulama alanı bulacaktır.<sup>169</sup>

İşçiden yapması istenilen işin yapmakla ödevli bulunduğu görev olması gerekmektedir. İşçinin, kanundan, toplu veya bireysel iş sözleşmesinden iç yönetmelikten doğan iş görmeye ilişkin yükümlülükleri bu kapsamdadır.<sup>170</sup> İşveren tarafından hatırlatmada bulunulmuş olsa bile yapılması talep edilen iş işçinin görevleri arasında yer almıyorsa, iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilemeyecektir.<sup>171</sup>

1475 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanunun bu konudaki farkına yer veren bir kararında Yargıtay, "... İş görme edimi, işçi tarafından işverenin verdiği talimatlara uygun olarak yerine getirilmelidir. İşverenin talimatlarının da iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi getirilebilecek sınırlamalara ve işçinin eğitimi, yeteneği ve takati gibi hususlara aykırılık oluşturmamalıdır. 1475 sayılı İş Kanununda işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmaması haklı fesih nedeni olarak sayılmış ve işçinin bu anlık durumu yeterli görülüşken, 4857 sayılı İş Kanunu ile işçinin bu görevi yapmamakta ısrar etmesi kuralı getirilmiştir. Bu noktada işverenin hatırlatmasının ardından sadece bir kez görevi yapmama yeterli sayılmamalıdır. İşçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından da devamlılık arz etmelidir. İşveren, fesih öncesinde işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri işçiye hatırlatmalıdır. Bu

<sup>167</sup> "Hatırlatma yazılı veya sözlü şekilde yapılabilir." Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 506.

<sup>168</sup> 9. HD, E. 2004/6402, K. 2004/22994, T. 12.10.2004, Günay, **a.g.e.**, s. 825.

<sup>169</sup> 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 İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 19, S. 1-2, Ağustos - Kasım 2004, s. 81-93.

<sup>170</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 513

<sup>171</sup> Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 507.



hatırlatmanın sözlü olarak ya da yazılı biçimde yapılması mümkündür. Bu konuda ispat yükü de işverendedir. İşçinin görev tanımının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülmüş olması işverenin hatırlatma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. İşçiye yapılacak hatırlatmada, işçiden yapması istenen görev açık biçimde bildirilmeli ve işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmelidir. Bildirimde, görevin hatırlatılması yeterlidir. Görevin gereklerinin yerine getirilmemesi durumunda iş sözleşmesinin feshedileceği hususunun ayrıca bildirilmesi gerekmez. İşçinin verilen görev tamamlanamamış olsa da, bir kısmını yapmış olması halinde bu davranışının nedenleri üzerinde durulmalı ve işverenin haklı fesih imkanının olup olmadığı, gerekirse uzman bilirkişilerce değerlendirilmelidir. Somut olayda, dosya içeriğinden, güvenlik görevlisi olan davacı işçinin, 03.07.2007 tarihinde, gece nöbetinde, iki kez uyuduğunun tespit edildiği ve savunmasının alındığı, ertesi gün yine gece nöbeti sırasında iki kez uyuduğunun tespit edildiği ve iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Güvenlik görevlisi olarak çalışan davacının bu eylemleri, davalı işveren açısından haklı fesih nedeni oluşturmaktadır. Mahkemece, davanın reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” ifadelerine yer vermiştir.<sup>172</sup>

İşçinin eyleminin İşK. m.25/II-h kapsamında değerlendirilmesi için görevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi gereklidir. Buna karşılık, işçi görevini eksik, kötü veya yetersiz biçimde yerine getirmişse bu durumun geçerli fesih nedeni olduğu kabul edilmektedir.<sup>173</sup> Görevin ağır veya eksik yerine getirilmesi, Yargıtay’a göre haklı neden teşkil etmeyecektir: “...İşverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlara işçi uymak zorundadır. İşçinin talimatlara uymaması, işverene, duruma göre iş sözleşmesini haklı ya da geçerli fesih hakkı verir. İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinin (h) fıkrası, işçinin yapmakla görevli bulunduğu görevleri, kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesini, bir haklı fesih nedeni olarak kabul etmektedir. Buna karşılık, yukarıda da ifade edildiği

<sup>172</sup> 9. HD, E. 2008/34208, K. 2009/14232, T. 25.05.2009, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>173</sup> Süzek, a.g.e., s.463.

üzere, İş Kanunu'nun gerekçesine göre, işçinin "işini, uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesi" geçerli fesih nedenidir (Dairemizin 17.03.2008 gün ve 2007/27680 Esas, 2008/5302 Karar sayılı ilamı).<sup>174</sup>

Yargıtay'a göre, işçinin görev tanımında bulunmayan bir emir alması halinde eğer bu emri yerine getirmemesi devamsızlık arz etmez ise fesih haksız ancak geçerli fesih olarak değerlendirilmelidir: "...Somut olayda fesih günü davacının çalıştığı birimde bone takılmasının istendiği, davacı ve diğer çalışanların boneyi takmadığı işverenin gelip takmasını istediği, davacı takmayınca çık git diyerek iş sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır. Bu şekilde gerçekleşen olayda bone takmak ile ilgili görev tanımı yapılmadığı, takmamanın devamlılık arz etmediği feshin haksız olduğu, saptandığından kaldı ki bu durumun sadece geçerli fesih nedeni olacağı göz önüne alındığında davacının kıdem, ihbar tazminatı isteklerinin kabulü yerine yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır."<sup>175</sup>

Son olarak, işverenin çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik doğuracak şekilde görev vermesi ancak işçinin bu görevi yerine getirmemesi ile yapılan fesih işlemi Yargıtay tarafından haksız bulunmuştur: "... Davalı işyerinde temizlik işçisi olarak çalıştığı anlaşılan davacıya ek (ilave) iş olarak dolu çay termoslarının işçilere dağıtması görevi de verilmiştir. Başka bir ifadeyle davacıya verilen sürekli ek iş nedeniyle iş şartlarında ağırlaşma meydana gelmiştir. Eksik elemanların işinin davacıya yaptırılmak istenmesi haksızlık olup fesih nedeni yapılamaz. Öte yandan 4857 Sayılı İş Kanunu 22. madde uyarınca işveren çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olmak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır. Anılan maddedeki şartlara uygun olarak yapılmayan fesih işlemi haksız olup davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabulü gerekirken yazılı gerekçe ile reddedilmesi hatalı olup

<sup>174</sup> 9. HD, E. 2008/11542, K. 2009/867, T. 02.02.2009, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>175</sup> 9. HD, E. 2007/34586, K. 2008/33599, T. 15.12.2008, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

bozmayı gerektirmiştir.”<sup>176</sup>

Benzer şekilde işçinin çalışma yerinin değiştirilmesini reddetmesi nedeniyle sözleşmesinin feshedilmesi, çalışma şartlarında esaslı değişiklik olup feshi haksız hale getirecektir.<sup>177</sup>

### 1.2.2.5. Rekabet Etmeme

İşçi iş akdi devam ettiği müddetçe sadakat borcu gereği işverenin korunmaya değer haklı çıkarlarına zarar verecek her türlü davranıştan kaçınmak zorundadır. Bu yükümlülüğünün en belirgin örneği rekabet etmeme yükümlülüğüdür.<sup>178</sup> Bu yükümlülük iş sözleşmesi devam ettiği müddetçe devam eder. İş akdi sona erdikten sonra işçi ile işveren arasındaki bu yükümlülüğün devam etmesi isteniyorsa yazılı bir sözleşme ile bu durumun kararlaştırılması gerekmektedir. İş sözleşmesinin devamı süresince işçinin, işvereni ile rekabet etmeme yükümü, tarafların kararlaştırdıkları, bir rekabet yasağı şartından değil, doğrudan doğruya iş sözleşmesinden doğmakta ve sadakat borcu bağlamında ortaya çıkmaktadır.<sup>179</sup>

İş sözleşmesinin yürürlük süresi içerisindeki rekabet etmeme yükümlülüğünün dayanağı Medeni Kanunun 2. maddesindeki dürüstlük kuralı ve Borçlar Kanununun 455. maddesindeki tüccar yardımcılara ilişkin hükümdür.<sup>180</sup> Rekabet etmeme yükümlülüğü, işçinin kendi veya üçüncü bir kişi adına işvereni ile rekabet edici bir faaliyet yapmaması anlamına gelmektedir.<sup>181</sup> Buna göre işvereni ile rekabet oluşturacak bir işi kendi adına yapmamak, işverene rakip başka bir işverenin yanında çalışmamak, işverene rakip kuruluşta ortak olmamak veya başka bir sıfatla dahi böyle bir kuruluşla ilgisi

<sup>176</sup> 9. HD, E. 2007/17219, K. 2008/10433, T. 28.04.2008, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>177</sup> 9. HD, E.2006/16829, K. 2006/24758, T. 25.09.2006, Kılıçoğlu, Şenocak, Şerh, s. 415.

<sup>178</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 277; Tuncay, **a.g.m.**, s. 1060.

<sup>179</sup> Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 367.

<sup>180</sup> Demir-Demir, **a.g.m.**, s. 20; Süzek, **a.g.e.**, s. 291

<sup>181</sup> Uşan, **a.g.e.**, s. 44; Çelik, **a.g.e.**, s. 126

bulunmamak bu yükümlülüğün içeriğini oluşturmaktadır.<sup>182</sup> İşçinin hizmet akdi devam ederken işverenle rekabet etmemesindeki amaç işverenin işletmeye ilişkin çıkarlarının bir başka işletme aracılığı ile ihlal edilmemesi<sup>183</sup> ve işçinin işverenin sırlarını da kullanarak rekabet edici davranışlarda bulunmasının önlenmesidir.<sup>184</sup> BK m. 455 kapsamında olmayan işçiler herhangi bir izin almaksızın işveren ile rekabet oluşturmayacak başka bir işte çalışabilirler.<sup>185</sup> Rekabet etmeme yasağının ortadan kalkması için iş sözleşmesinin usulüne uygun olarak ortadan kaldırılması gerekmektedir.<sup>186</sup> İşçinin bildirim sürelerine uymaksızın sözleşmeyi sona erdirmesi halinde bu yasak devam edecektir. Buna karşılık, işveren iş sözleşmesini haksız olarak süresi bitmeden sona erdirirse rekabet etmeme yükümlülüğü sona erecektir.

İş sözleşmesinin tarafları olan işveren ve işçi, iş ilişkisi devam ederken sözleşmenin bitiminden sonra işçinin rekabet etmeyeceğine ilişkin bir hükmün iş akdine konulmasını veya bu konuda ayrı bir sözleşme (rekabet yasağı sözleşmesi) yapılmasını kararlaştırabilirler. İş akdi sona erdikten sonra işçinin işverenle rekabet etmeme borcu, ancak böyle bir yükümlülük sözleşme ile kararlaştırıldığı takdirde söz konusu olmaktadır.<sup>187</sup> Bu şekilde yapılan bir sözleşme BK. m. 348-354 hükümleri çerçevesinde değerlendirilecektir. Rekabet yasağı sözleşmesinin amacı, işçinin işletmede elde ettiği özel bilgileri iş ilişkisi sona erdikten sonra işverenle rekabet edecek şekilde kullanmasına engel olmaktır.<sup>188</sup> Rekabet yasağı sözleşmesinin ilk şartı BK m. 348'de ifadesini bulmaktadır. Bu maddeye göre işverenin önemli derecede zarara uğraması ihtimali bulunmalıdır. Bu sözleşme aynı zamanda işçinin iktisadi geleceğini haksız yere hakkaniyete aykırı olarak güçleştirmemelidir (BK m. 349). Dolayısıyla rekabet yasağı, zaman, yer ve işin türü bakımından dürüstlük kuralı çerçevesinde sınırlandırmaya tabi tutulmalıdır. Son şart olarak rekabet

<sup>182</sup> Mollamahmutoglu, **a.g.e.**, s. 368.

<sup>183</sup> Tuncay, **a.g.m.**, s. 1061.

<sup>184</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 97

<sup>185</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 97

<sup>186</sup> Tuncay, **a.g.m.**, s. 1064.

<sup>187</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 277.

<sup>188</sup> Tuncay, **a.g.m.**, s. 1065.

yasağı sözleşmesinin yazılı yapılması gerekmektedir (BK m. 350).

İş sözleşmesinin bitimi sonrasında yönelik olarak yapılacak rekabet yasağı sözleşmesi, iş sözleşmesi yapılırken kararlaştırılabileceği gibi, iş sözleşmesi devam ederken veya sona erdikten sonra da yapılabilir.<sup>189</sup> BK m. 351'e göre sözleşmenin bitiminden sonra rekabet yasağına aykırı davranan işçi işverenin zararını ödemek zorundadır. Rekabet yasağının daha etkin olabilmesi için uygulamada genellikle sözleşmelere cezai şart konulmaktadır.<sup>190</sup> Eğer işverenin gerçek zararı cezai şarttan yüksek olursa gerçek zararın işçi tarafından işverene ödenmesi gerekir (BK. m.351/f.2). Ayrıca cezai şartın fahiş olduğu sözleşmelerde hâkim bu şartın hafifletilmesine karar verebilecektir (BK. m.161/f.3).

Rekabet yasağı sözleşmesi ile ilgili Yargıtay kararlarına göz atılacak olursa, rekabet yasağı sözleşmesinin unsurlarının ayrıntısı ile incelendiği görülmektedir. Örneğin: "... Taraflar arasında akdedilen hizmet sözleşmesinin rekabet yasağına ait hükmü geçerlidir. Söz konusu yasağın normatif dayanağı Borçlar Yasası m.348'dir. Mahkemece Borçlar Yasanın m. 348'in öğelerinin gerçekleşip gerçekleşmediği araştırılmamıştır. Başka bir anlatımla, davacının iş sahibinin müşterilerini tanıyıp tanımadığı, işyerinde yapılan işin sınırlarına sahip olup olmadığı ve son olarak da bu durumdan bir zarara sebebiyet verip veremeyeceği anlaşılamamaktadır. Eksik inceleme sonucu verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."<sup>191</sup>

Benzer şekilde başka bir kararda, "... müfettiş yardımcılığı görevinin müşterileri tanımasını sağlayacak ve işin esrarına nüfuz ederek iş sahibinde bir zarar meydana getirecek nitelikte olup olmadığı, cezai şart içeren rekabet yasağı sözleşmesinin; zaman, mahal ve nev'i noktasından sınırlandırma içerip

<sup>189</sup> Demir, Demir, **a.g.m.**, s. 22.

<sup>190</sup> Cezai şart konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Erdem Özdemir, "İş Hukukunda Cezai Şart", **AÜEHFD**, C.IX, S.3-4, 2005, s. 403-416; Veli Karagöz, **İş Sözleşmesinde Cezai Şart**, Ankara, Seçkin, 2006, s. 239-253.

<sup>191</sup> 9. HD, E. 2005/20733, K. 2006/3050, T. 13.02.2006, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

içermediği yönünde mahkemece yapılan araştırmanın yeterli olup olmadığı, bilirkişi incelemesi gerekip gerekmediği” noktalarına vurgu yapılmıştır.”<sup>192</sup>

Başka bir davada ise işçinin konumu gereği rekabet yasağı kapsamında bulunup bulunamayacağı irdelenmiş ve “... işçinin yaptığı görevi itibarıyla davacı işverenin müşterilerini tanımak veya işlerin esrarına nüfuz etmek gibi Borçlar Yasasının 348. maddesinde belirtilen bir konumunun bulunup bulunmadığı dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Mahkemece, taraflardan bu yönde delilleri sorularak, gerekirse konunun uzmanı olan bir bilirkişiden belirtilen hususlarda bir rapor alınmalı, bilirkişi görüşü ile birlikte dosya kapsamı yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir. Eksik incelemeye karar verilmesi hatalı olmuştur.” gerekçesiyle bozma kararı verilmiştir.<sup>193</sup>

Yargıtay, işverenin iş sözleşmesini işçinin kusuru olmadan feshetmesi halinde rekabet yasağı sözleşmesinin sona ereceğine karar vermiştir: “... Taraflar arasında imzalanan rekabet yasağı sözleşmesinde, davalı işçinin fesih gününden itibaren bir yıl içerisinde davalı şirketin işgal alanına giren hiçbir işi kabul etmeyeceği, bu türden şirketlerde görev yapmayacağı kararlaştırılmış ve coğrafi sınır olarak Türkiye belirlenmiştir. Davalının iş sözleşmesi, 19.8.2003 gününde davacı işveren tarafından feshedilmiş ve tazminatlar davalı işçiye ödenmiştir. Davalı işçinin bir senelik süre geçmeden davacı işverene rakip bir firmada yönetici sıfatıyla göreve başladığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Borçlar Yasasının 352. maddesi hükmüne göre, davacı işverenin rekabet yasağına aykırılık nedeniyle dava açabilmesi için işçinin kusuru ile haklı sebeple iş sözleşmesini feshetmiş olması gerekir. Somut olayda davacı işveren, davalı işçinin iş sözleşmesinin feshinde işçinin kusuruna dayanmamıştır. Davalının iş sözleşmesinin işçinin kanuni hakları ödenmek suretiyle feshedildiği, işverenin de kabulündedir. Böyle olunca,

<sup>192</sup> HGK, E. 2008/9-517, K. 2008/566 , T. 22.09.2008, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>193</sup> 9. HD, E. 2003/18581, K. 2004/14299, T. 08.06.2004, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

davacı işverenin rekabet yasağı sözleşmesi nedeniyle tazminat isteğinin reddine karar verilmesi gerekir.”<sup>194</sup>

Yargıtay fahiş cezai şartın yer aldığı bir rekabet yasağı sözleşmesinde indirim gidilmemesini de bozma sebebi saymıştır: “... Mahkemece, davaya konu 40.000 USD cezai şart isteğinin kabulüne karar verilmiştir. Borçlar Yasasının 161/son maddesi uyarınca, hakim, fahiş gördüğü cezai şartı indirmekle yükümlüdür. Cezai şartın rekabet yasağı sözleşmesinden doğmuş olması, indirim yapılması gereğini ortadan kaldıran bir durum değildir. Mahkemece indirim gidilmemiş olması hatalı olup, kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.”<sup>195</sup>

#### **1.2.2.6. Kanun Dışı Grev ve Direnişe Katılmama**

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 25. maddesindeki hükümden hareketle, kanun dışı grevi “kanunda belirlenen amaç dışında veya kanunda öngörülen usul, şekil, yasak ve sürelerle uyulmaksızın, işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları”<sup>196</sup> ya da TİSGLK m.25/3’deki ifade ile kısaca “kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev” olarak tanımlamak mümkündür.

Her şeyden önce, bir “kanuni grevin” varlığı “toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklarda” söz konusu olabilir. Bir başka deyişle, mevcut haklara ek olarak yeni bir hak elde etmek amacıyla bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan “toplu menfaat uyuşmazlıkları”

<sup>194</sup> 9. HD, E. 2007/913, K. 2007/9258, T. 03.04.2007, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>195</sup> 9. HD, E. 2004/23807, K. 2004/22055, T. 05.10.2004, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>196</sup> Fevzi Demir, **Sorularla Toplu İş Hukuku 2. Cilt**, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2006, s. 411 vd.

nedeniyle grev yapılabilir.<sup>197</sup> Yoksa, yürürlük süresi içinde bir toplu iş sözleşmesinin veya mevzuatın “uygulanması” veya “yorumu” dolayısıyla çıkan “toplu” veya “bireysel” nitelikli “hak uyuşmazlıkları” nedeniyle greve başvurma hakkı tanınmamıştır. Üstelik, sadece toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümünde tanınan mücadelecilerden biri olan grev hakkı, ancak yetkili sendikaların “çağrı”, “toplu görüşme” ve “resmi arabuluculuk” aşamalarından geçilmesinden sonra kullanılabilen bir haktır. Aksi halde, bu aşamalardan geçmeden ve “kanuni şartlar gerçekleşmeden yapılan grev” kanuni bir grev olmayacaktır. TİSGLK. m.45'e göre, “Kanun dışı grev yapılması halinde, işveren, böyle bir grevin yapılması kararına katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden, böyle bir greve katılan veya böyle bir greve katılmaya veyahut devamı teşvik eden işçilerin hizmet akitlerini, feshin ihbarına lüzum olmadan ve herhangi bir tazminat ödemeye mecbur bulunmaksızın feshedebilir.” Öyleyse, kanun dışı grev nedeniyle işveren, işçilerin hizmet sözleşmelerini “haklı sebeple” herhangi bir ihbar öneli vermeksizin ve “ihbar” (veya kötüniyet) tazminatı ile “kıdem” tazminatı ödemeksizin feshedebilecektir.<sup>198</sup>

Yargıtay “... işçinin işe gelmeme şeklinde beliren eyleminde 2822 sayılı Kanununun 45. maddede yazılı koşullar gerçekleşirse kanun dışı greve iştirak” edildiğini ve bunun sonucu olarak feshin haklı nedene dayandığını kabul etmiştir.<sup>199</sup> Başka olaylarda, işçilerin eylemleri nedeniyle üretimin yavaşlamadan devam etmesi halinde feshin haksız ancak geçerli olduğu sonucuna varmaktadır: “Somut olayda davacı işçinin üretimi engellemediği, iş bitimi işyerini terk etmeyerek iş sözleşmesi feshedilen taşeron işçileriyle birlikte iş arkadaşlarını işverene karşı kışkırttığı, işyerinde bu şekilde huzursuzluk çıkardığı anlaşılmaktadır. Bu eylemler üretimi engellemediği gibi işçiler ve davacı yaptıkları işi bırakmamışlardır. Mahkemece bu eylemin kanun dışı grev olarak nitelendirilmemesi yerindedir ... Fesih geçerli nedenlere dayandığına

<sup>197</sup> Mahmut Kabakçı, **Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt**, İstanbul, EMO Yayınları, 2004, s.32

<sup>198</sup> Demir-Demir, **a.g.m.**, s. 27 vd.

<sup>199</sup> 9. HD, E. 1989/9999, K. 1990/930, T. 02.02.1990, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.



göre, işe iade isteğinin reddi gerekir. Mahkemece yazılı şekilde feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmesi hatalıdır.”<sup>200</sup> “...Bu eylemler üretimi engellemediği gibi işçiler ve davacı yaptıkları işi bırakmamışlardır. Mahkemece bu eylemin yasa dışı grev olarak nitelendirilmemesi ve feshin haksız olduğu değerlendirmesi yerindedir. Ancak davacının bu davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli neden vardır.”<sup>201</sup>

Yargıtay, mevzuata uygun olarak gerçekleşen greve katılan işçilerin eylemlerinin kanun dışı grev olarak nitelendirilemeyeceğini ifade etmiş <sup>202</sup>, ancak toplu eylemlerin bu kapsamda olmadığına karar vermiştir: “...davacının hizmet aktinin feshine neden olarak gösterilen eylem "toplular eyleme teşvik ve işi boykot fiili", Anayasanın 54/7. maddesinde yasaklandığı gibi, 2822 s. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasının 25/3 maddesinde tanımlanan Yasa dışı grevin yaptırımlarına tabi olup, anılan Kanunun 45/1. maddesine göre işverene, feshin ihbarına gerek olmadan ve herhangi bir tazminat ödemeye mecbur bulunmaksızın, feshi yetkisi vermektedir. Bu halde mahkemenin "demokratik hakkın kullanımı" gerekçesi ile yasa dışı grev oluşturan kısa süreli de olsa iş bırakma eylemini, memur eylemlerine gösterilen hoşgörüyü esas alarak kanunen korunmaya layık bir eylem olarak nitelendirmesi, usul ve kanuna aykırıdır. Bozma nedenidir.”<sup>203</sup>

<sup>200</sup> 9. HD, E. 2004/31628, K. 2005/2540, T. 31.01.2005, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>201</sup> 9. HD, E. 2006/16181, K. 2006/20350, T. 10.07.2006, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>202</sup> HGK, E. 2005/9-751, K. 2005/786, T. 28.12.2005, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>203</sup> HGK, E. 2000/9-1755, K. 2000/1806, T. 13.12.2000, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009; 9. HD, E. 2004/20247, K. 2004/23731, T. 21.10.2004, Kılıçoğlu, Şenocak, Şerh, s. 386.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞÇİNİN SADAKAT BORCUNA AYKIRI DAVRANMASI NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHEDİLMESİ VE SONUÇLARI

#### 1.1. İŞÇİNİN SADAKAT BORCUNA AYKIRI DAVRANMASI NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHEDİLMESİ

##### 1.1.1. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi

İş sözleşmesinin işçiye fesih bildirim süresi verilmeksizin feshedilmesi ancak işverenin bu feshi haklı nedene dayandırması suretiyle gerçekleşebilecektir. İşverenin haklı nedenle fesih iradesinin beyan edilmesi ile sözleşme feshedilir ve iş ilişkisi de son bulur.<sup>204</sup>

Genel anlamda sadakat borcuna aykırılık, İşK. m. 25/II'de "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlığı altında, "doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış" olarak nitelendirilmiş ve iş sözleşmesini "haklı nedenle" sona erdiren davranışlar olarak düzenlenmiştir. İşK. m. 25 gereği, süresi belirli olsun veya olmasın işveren, haklı neden bulunduğu hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir.<sup>205</sup> Eğer işçinin davranışı 25. madde kapsamında değerlendirilmezse, o zaman feshin geçerli olup olmadığı tartışılacaktır.<sup>206</sup>

<sup>204</sup> Serkan Odaman, "Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı", **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs-2003, C.7, S.3, s. 20-32; "Belirsiz süreli iş sözleşmesi işveren tarafından m.25 uyarınca feshedilen işçi feshin maddede belirtilen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile m. 18, 19 ve 20 hükümlerine göre dava açabilecektir." Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s.190.

<sup>205</sup> Ertürk, **a.g.e.**, s. 199 vd.

<sup>206</sup> A. Can Tuncay, "Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları", (Tebliğ), **Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları Toplantısı, İş Kanunu Toplantı Dizisi-IV, 14 Haziran 2007**, TÜSİAD Yayınları-T/2007-12/445, s. 15-40, (Erişim) <http://www.tusiad.org.tr/FileArchive/GecerliNedenleIsSozlesmesininFeshiveIseladeDavalariToplantisi.pdf> 10.01.2010; Fevzi Demir, "Geçerli Sebep Fesih Kavramı ve Uygulama" **Legal İHSGHD**, C. 10, 2006, s. 469-498; Çağrı Çelik, **İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle Süreli Feshi ve Sonuçları**, Ankara, Seçkin, 2007; Şefik Çalık, **İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi**, İstanbul, Legal, 2005; Mehmet Uçum, "İşverenin Dayandığı Fesih Nedeninin Hukuki Niteliğinin Belirlenmesi ve Sözleşmenin

Aşağıda ayrıntısı ile verilen Yargıtay kararında bu hususlara oldukça açık bir şekilde değinilmiştir:

“... 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, işçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir... İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlerin 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 ... Dosya içeriğine göre, davacıya 13.3.2007 tarihinde işverence yapılan toplantıya gelmemesi nedeniyle uyarı, 15.3.2007 tarihinde traş olmadığı, kimlik takmadığı için kınama, 5.4.2007 tarihinde traş olmadığı ve sivil kıyafetle geldiğinden ücret kesimi, 14.8.2008 tarihinde de yine sakal traş olmaması ve sivil kıyafetle işe gelmesi yüzünden kınama cezası uygulanmış, işverence sözleşmesi 4857 sayılı yasanın 25/II-h maddesine dayanılarak sona erdirilmiştir. Yaptığı işin nitelikleri gereği sürekli insanlarla yüz yüze olan davacının söz konusu

davranışlarının, haklı feshi gerektirecek ağırlıkta kabul edilmese bile işyerinde olumsuzluk yarattığı açıktır. İş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmaktadır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır. ...”<sup>207</sup>

Yargıtay başka bir kararında da işyerinde olumsuzluklara yol açan davranışların haklı feshe dayanak olamayacağı ancak geçerli feshe neden olabileceğine karar vermiştir.<sup>208</sup>

İş sözleşmenin feshinde Yargıtay tarafından dikkate alınan diğer bir husus ise işçinin eylemi ile bu eyleme karşı işverence gösterilen yasal tepki arasında bir ölçü bulunmasıdır. Bu ölçü bazen daha önce benzer bir eylemin olmaması<sup>209</sup>, bazen işçinin haksız ve ağır hakaretler karşısında kalarak haksız feshe yol açacak davranışlarda bulunması<sup>210</sup>, işçinin uzun zamandır çalışması<sup>211</sup> ve davranışı nedeniyle işverenin zararının bulunmaması<sup>212</sup> bazen de iş görme edimindeki gecikmelerin çok küçük olması halinde söz konusu olacaktır.<sup>213</sup>

#### 1.1.1.1. Haklı Nedenle Fesih Kavramı ve Koşulları

Haklı nedenle fesih, süresi belirli veya belirsiz tüm iş sözleşmelerinde uygulanabilecek ve sözleşmeye derhal son veren bir fesih türüdür. İşverenin, İşK. m. 25 hükümlerine dayanarak işçiye yönelik irade beyanıyla iş sözleşmesine derhal son vermesi, işverenin haklı nedenle feshi olarak

<sup>207</sup> 9. HD, E. 2008/36431, K. 2009/18306, T. 29.06.2009, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>208</sup> 9. HD, E. 2007/6468, K. 2007/16058, T. 21.05.2007, (Erişim)

<http://www.tisk.org.tr/HUKUK/ayrinti.asp?id=203>, 17/12.2009; Aynı yönde görüşleri için bkz. Güneş Topal, **İş Kanununa Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması**, Ankara, Seçkin, 2008, s. 53-54; Çağrı Çelik, **a.g.e.**, s. 72-103.

<sup>209</sup> 9. HD, E. 2007/14132, K. 2008/6730, T. 28.03.2008, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 332.

<sup>210</sup> 9. HD, E. 2007/13126, K. 2008/5742, T. 24.03.2008, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 341.

<sup>211</sup> 9. HD, E. 2002/27593, K. 2003/10260, T. 05.06.2003, Günay, **a.g.e.**, s. 832

<sup>212</sup> 9. HD, E. 2007/34009, K. 2008/10347, T. 28.04.2008, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 345-347.

<sup>213</sup> 9. HD, E. 2001/15510, K. 2002/266, T. 16.01.2002, Günay, **a.g.e.**, s. 845.

tanımlanmaktadır.<sup>214</sup> İşçinin davranışı yüzünden iş ilişkisinde bulunması gereken güven temeli çökerse haklı fesih hakkının doğduğu kabul edilmektedir.<sup>215</sup>

Yargıtay'a göre, fesih sebebi olarak bildirilen hususların her olaya özgü olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Örneğin, Yargıtay, "... davacının hizmet akdi eski genel müdür yardımcısına gönderdiği iddia olunan mailde çalışanları küçük düşürücü beyanlarda bulunduğu için haklı feshedildiği kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı isteği reddedilmişse de feshe neden gösterilen mailin davacı tarafından gönderildiği kanıtlanamadığı gibi maili davacı tarafından gönderildiği kabul edilse bile maildeki ifadelerin haklı fesih nedeni sayılacak mahiyette olmadığı ancak geçerli fesih sebebi olduğu anlaşıldığı ..." gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozmuştur.<sup>216</sup>

İş sözleşmesinin tarafları mutlak emredici kurallara aykırı olmamak koşuluyla İşK. m.25'de belirlenen bildirimsiz fesih nedenlerinden bazılarının bu nitelikte olmadığını veya bu nedenlerin işçi lehine yumuşatılmasını sözleşmelerle kararlaştırabilirler.<sup>217</sup> Örneğin iki işgünü üst üste işe gelmeme fiilinin varlığı halinde sözleşmenin haklı nedenle feshi yerine ücret kesme cezası uygulanacağı veya işçinin işverene verdiği zararın kanuni oran olan otuz günlük ücretini aşsa da işçinin bu zararı hemen ödemesi veya ödemeyi taahhüt edip sendikanın da buna kefil olması gibi değişiklikler yapılması mümkündür.<sup>218</sup> Tarafların bazı olayların haklı neden oluşturmayacağını öngörmeleri bunların işverence önemli sayılmadığı anlamına gelecektir. Yine, uygulamada sık karşılaşılan bir diğer örnek ise, işverenin fesih hakkını

<sup>214</sup> Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 466; Haklı nedenle fesih için bkz. Serkan Odaman, "Haklı Sebep Fesih Kavramı ve Haksız Fesih ile Sonuçları" **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Ekim-Kasım-Aralık 1998, s. 83-93; Mehmet Koçak, "İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı", **Mali Çözüm**, C.17, S.83, Eylül-Ekim 2007, s. 141-147; Cumhur Sinan Özdemir, "İş Sözleşmesinin (Hizmet Akdinin) İşveren Tarafından Haklı Sebeplerle Bildirimsiz Feshi", **Yerel Yönetim ve Denetim**, C.11, S.9, 2006, s. 14-22.

<sup>215</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 500.

<sup>216</sup> 9. HD, E. 2005/10904, K. 2005/37594, T. 30.11.2005, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>217</sup> Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 468.

<sup>218</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 539.

kullanması, sözleşme taraflarının oluşturduğu bir disiplin kurulunun kararına bağlanabilir.<sup>219</sup> Böyle bir durumda, fesih için haklı neden bulunsa bile, toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı davranıldığından fesih haksız hale gelecektir.<sup>220</sup> Buna karşılık, İş Kanununda haklı nedenler arasında gösterilmeyen bir durumun sözleşmeyle bu nitelikte sayılacağına hükme bağlanması mümkün değildir.<sup>221</sup> Ayrıca, haklı nedenle fesih hakkının kullanılmasını aşırı derecede sınırlayıcı, bu hakkın özünü ihlal edici nitelik taşıyan sınırlamalar toplu iş sözleşmeleriyle getirilemeyecektir.<sup>222</sup>

İşveren tarafından yapılan feshin haklı olup olmadığının belirlenmesinde yapılacak ilk iş öncelikle haklı fesih nedenlerinin bulunup bulunmadığını saptamak, haklı fesih koşulları oluşmamış ise o zaman geçerli fesih şartlarının bulunup bulunmadığını incelemek ve sonucuna göre karar vermek olmalıdır.<sup>223</sup>

### 1.1.1.2. Haklı Nedenle Fesih Bildirimi

İşçinin sözleşmesinin İş Kanununun 25. maddesinin II numaralı bendinde öngörülen haller nedeniyle feshedilmesi halinde işçinin kanun yollarına müracaat hali yine İş Kanununun 25. maddesinin son fıkrasında düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, sözleşmesi İşK. m. 25/II dayanak gösterilerek feshedilen işçi kanuni haklarını İşK. m.18 (Feshin geçerli sebebe dayandırılması), İşK. m. 20 (Fesih bildirimine itiraz ve usulü) ve İşK. m. 21

<sup>219</sup> Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 477.

<sup>220</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 540.

<sup>221</sup> Sarper Süzek, "İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması", **Kamu-İş**, C.6, S.4, (2002), (Erişim) <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/644.pdf> , 01/02/2010; Aynı konudaki ayrıntılı bir başka değerlendirme için bkz. Murat Şen, "İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesi Hükümüyle Sınırlandırılması", **AÜEHFD**, C.VII, S.1-2, Haziran 2003, s. 541-562; Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 468.

<sup>222</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 540. Süzek, bu görüşü doğrultusunda, "amirlere, çalışma arkadaşlarına ve maiyetine karşı küfür, hakaret ve fiili saldırıda bulunmak" eylemlerine öncelikle gündelik kesme cezası verilmesi hükmünü geçerli sayan Yargıtay kararını, kanunlarla suç sayılan eylemlerin haklı fesih nedeni olmaktan çıkarılmasının, fesih hakkının özüne dokunduğu gerekçesiyle isabetli bulmamaktadır.; Aynı yönde bkz. Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 468.

<sup>223</sup> 9. HD, E. 2005/7441, K. 2005/12936, T. 11.04.1005, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 392.

(Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları) çerçevesinde arayabilecektir.

Burada üzerinde durulması gereken nokta, Kanun koyucunun özellikle İşK. m. 19'a atıf yapmamış olmasıdır. Buna neden olarak ise özü bakımından İşK. m. 25/II'de düzenlenen haklı fesih nedenlerinin işçinin davranış ve yeterliliğinden kaynaklanan ve geçerli feshine dayanak olacak nedenlere göre işin ve işyerinin normal yürüyüşünü daha ağır şekilde olumsuz etkileyebilecek nitelikte olmaları gösterilmiştir.<sup>224</sup> Dolayısıyla, iş sözleşmesinin sadakat borcuna aykırılık sayılan haller sebebiyle haklı feshinde, işçinin savunmasının alınması ve fesih sebebini açık ve kesin olarak belirten yazılı bir fesih bildirim yapılması zorunlu değildir.<sup>225</sup>

Yargıtay'ın bu konudaki kararları da istikrar kazanmış durumdadır. Örneğin, yakın tarihli bir kararda "... Belirtmek gerekir ki, yazılı fesih bildirim ve fesih sebebini açık ve kesin olarak belirtilmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Buna karşılık, aynı Kanun'un 25'inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil ve fesih sebebini açık ve kesin olarak belirtilmesi şartları aranmamaktadır. Zira maddenin son fıkrasında haklı nedenlerle işverenin feshi hallerinde, işçinin 18, 20 ve 21. madde hükümleri uyarınca yargı yoluna başvurabileceği belirtilmiştir. Haklı nedenle fesihte, bu düzenlemeler karşısında, 19. maddedeki yazılı bildirim, fesih sebebini açık ve kesin olarak belirtilmesi ile savunma alınması koşulu aranmamalıdır. Dairemizin uygulaması da bu yöndedir. (Y. 9. HD. 14.04.2008

<sup>224</sup> K. Ahmet Sevimli, "4857 Sayılı İş Yasası Çerçevesinde İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış ve Tekbiçim (Yeknesak) Fesih Usulü Bulunmayışının Yaratacağı Olası Sorunlar", **Çimento İşveren Dergisi**, C.18, S.6, Kasım 2004, s. 4-22.

<sup>225</sup> "... İş Kanunu'nun 25. maddesinin son fıkrasında "İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir" kuralına yer verilmiş olup, buna göre iş sözleşmesinin anılan yasanın 25. maddesi uyarınca feshi halinde 19. maddede belirtilen şekli koşulların yerine getirilmesi gerekli değildir. Bu nedenle, işverence İş Kanunu'nun 25/II. maddenin e ve h bentleri gereğince yapılan feshin yazılı yapılmadığı, fesih nedeninin açık ve kesin bir şekilde belirtilmediği gerekçesi ile salt bu nedenle davanın kabulü doğru değildir. Tarafların delilleri toplanıp, varsa tanıkları dinlenmek suretiyle sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ve yazılı gerekçe ile karar verilmiş olması hatalıdır." 9. HD, E. 2006/272, K. 2006/1820, T. 30.01.2006, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

gün ve 2007/31224 E, 2008/8683 K )"<sup>226</sup> ifadelerine yer verilmiştir.

İşverence iş sözleşmesi haklı nedene dayanılarak feshedildikten sonra, yapılan yargılama sonucunda feshin haksız olduğu sonucuna ulaşılır, ancak işçinin davranışlarının geçerli fesih nedeni olabileceği kabul edilirse, yine de işçiden fesih öncesi savunma alma şartının yerine getirilmediği, bu nedenle feshin geçersiz olduğuna karar verilemeyecektir. İşveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini savunduğuna göre, geçerli neden için öngörülen savunma koşulu aranmayacaktır.<sup>227</sup>

Son olarak, sözleşmeleri feshedilecek işçilere bu durumun daha önceden bildirilip bildirilmemesi gerektiğinin açıklığa kavuşturulması gereklidir. Yargıtay, İşK. m.25/II'de sayılan nedenlerin işverene iş sözleşmesini derhal fesih hakkı vermesi sebebiyle, sayılan eylemleri yapan işçilere önceden ihtarda bulunulmasına gerek bulunmadığı görüşündedir.<sup>228</sup>

#### 1.1.1.2.1. Fesih Bildiriminin Şekli

4857 sayılı İş Kanununun 19. maddesinin birinci fıkrasına göre işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapması zorunludur. Hemen arkasında gelen ikinci fıkrada İşK. m. 25/II hükümlerine göre yapılacak fesihler saklı tutulmuştur. Aynı paralelde 25. maddenin son fıkrasında ise, bu madde uyarınca yapılan fesihler aleyhine işçinin İşK. m.18, m.20 ve m.21 hükümleri uyarınca dava açabileceği belirtilerek feshi yazılı şekil şartına tabi tutan 19. madde bu usulden hariç bırakılmıştır. Dolayısıyla, işveren tarafından sadakat borcuna aykırılık nedeniyle İşK. m. 25/II kapsamında yapılacak fesihler ister

<sup>226</sup> 9. HD, E. 2008/34018, K. 2009/14968, T. 01.06.2009, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>227</sup> 9. HD, E. 2007/1415, K. 2007/5105, T. 26.02.2007, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.; " Haklı nedenle fesihte, bu düzenlemeler karşısında, 19. maddedeki yazılı bildirim, fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi ile savunma alınması koşulu aranmamalıdır. Dairemizin uygulaması da bu yöndedir. (Y. 9. HD. 14.04.2008 gün ve 2007/31224 E, 2008/8683 K )", 9. HD, E. 2008/34018, K. 2009/14968, T. 01.06.2009, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>228</sup> 9. HD, E. 2008/39805, K. 2008/20726, T. 13.07.2009, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.



sözlü ister yazılı olarak yapılabilecektir.<sup>229</sup> Yargıtay da aşağıda yer verilen kararında bu hususu vurgulamıştır:

“... Belirtmek gerekir ki, yazılı fesih bildirim ve fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Buna karşılık, aynı Kanun'un 25'inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil ve fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi şartları aranmamaktadır. Zira maddenin son fıkrasında haklı nedenlerle işverenin feshi hallerinde, işçinin 18, 20 ve 21. madde hükümleri uyarınca yargı yoluna başvurabileceği belirtilmiştir. Haklı nedenle fesihte, bu düzenlemeler karşısında, 19. maddedeki yazılı bildirim, fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi ile savunma alınması koşulu aranmamalıdır. Dairemizin uygulaması da bu yöndedir. (Y. 9. HD. 14.04.2008 gün ve 2007/31224 E, 2008/8683 K )”<sup>230</sup>

Sadakat borcuna aykırı eylemler nedeniyle yapılacak fesihlerde İşK. m. 25/II'e dayanıldığından ve bu maddenin son fıkrası uyarınca İşK. m. 19'da yer alan şekil şartlarına uyulması zorunluluğu<sup>231</sup> yani feshin yazılı olarak bildirilmesine<sup>232</sup> ve işçinin savunmasının alınmasına<sup>233</sup> gerek bulunmamasına rağmen, yapılacak bir yargılamada gerçek olguların tam ve kesin olarak ortaya konulabilmesi ve adaletin gerçekleşmesi açısından fesih bildirimlerinin yazılı olması ihtiyacına dikkat çekilmiştir.<sup>234</sup> İşK. m. 19'da süreli fesih-haklı nedenle

<sup>229</sup> Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 469.

<sup>230</sup> 9. HD, E. 2008/34018, K. 2009/14968, T. 01.06.2009, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>231</sup> 9. HD, E. 2004/28160, K. 2004/29944, T. 30.12.2004, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 424; 9. HD, E.2005/21377, K. 2005/29402, T. 12.09.2005, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 395; 9. HD, E. 2006/5460, K. 2006/9949, T. 17.04.2006, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 400; 9. HD, E. 2006/3834, K. 2006/11252, T. 24.04.2006, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 413.

<sup>232</sup> 9. HD, E. 2006/4303, K. 2006/7132, T. 20.03.2006. Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 409.

<sup>233</sup> 9. HD, E.2006/3834, K. 2006/11252, T. 24.04.2006. Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 413. ancak, işçinin davranışı ve verimi nedeniyle İşK. m. 18'e göre yapılacak fesihlerde savunma alınması gerekirken, haklı nedenle fesihte işçinin savunmasını alınmayışının uygulamada haksızlıklara yol açabileceği vurgulanmıştır. Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s.190.

<sup>234</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 501, 530; “...Fesih bildirim hak düşürücü süre geçirilmeden sözlü olarak yapılmış olsa bile, yazılı şekil şartının HUMK m.287/I, 288 anlamında ispat şartı olduğu kabul edildiğinde, feshin hangi tarihte yapıldığının takdiri delillerle ispatı mümkün olmayacak, bu da adalet duygusunu

fesih ayrımı yapılmaksızın, işverenin yapacağı fesih bildirimlerinde yazılı şekilde uyacağı ve fesih nedenini belirteceğinin hükme bağlanmış olması, İşK. m. 25/son'da, haklı nedenle fesihlerde de uygulanacağı belirtilen İşK. m. 20' de "fesih bildiriminde gösterilen sebep" ifadesi bulunması nedeniyle, haklı nedenle fesihte bulunan işverenin de fesih bildirimini hem yazılı yapmak hem de fesih nedenini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorunda olduğuna vurgu yapılmıştır.<sup>235</sup>

Her ne kadar İşK. m. 109'da "Bu kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması..." hükmüne yer verilmişse de bu koşul bir geçerlilik koşulu olarak değil ispat koşulu niteliğinde kabul edilecektir.<sup>236</sup> Dolayısıyla yazılı bildirim, geçerli nedenlere dayanılarak yapılacak fesihlerde geçerlilik koşulu, haklı nedenle derhal yapılan fesihlerde ise ispat koşulu niteliğindedir.<sup>237</sup>

#### 1.1.1.2.2. Fesih Bildiriminin İçeriği

Haklı nedenle fesih yetkisi veren bir nedenin ortaya çıkması halinde, işverenin bu iradesini gösteren fesih bildirimini açıklaması gerekmektedir. İş Kanununun 25. maddesinin son fıkrasında 19. maddeye atıf yapılmamış olması nedeniyle, haklı nedenle fesih bildiriminin yazılı olması, fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi şartları aranmamaktadır. Yargıtay'ın bu konudaki görüşleri de aynıdır: "... Belirtmek gerekir ki, yazılı fesih bildirimi ve fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak

---

yaralayıcı sonuçlar doğuracaktır.", K. Ahmet Sevimli, "İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı", **Çimento İşveren**, C.17, S.2, Mart 2003, s. 11-26., s. 23; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 138-139.

<sup>235</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 501;

<sup>236</sup> Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 469.

<sup>237</sup> Süzek, Kanundaki bu düzenlemenin isabetsiz olduğunu vurgulamaktadır. Süzek, **a.g.e.**, s. 530; Mollamahmutoğlu, m. 20'nin ifade tarzı nedeniyle, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin haklı nedenle feshinde de fesih beyanının geçerlik koşulu olarak yazılı şekilde yapılması gerektiğini ifade etmektedir. Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 469.

aranmaktadır. Buna karşılık, aynı Kanun'un 25'inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil ve fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi şartları aranmamaktadır. Zira maddenin son fıkrasında haklı nedenlerle işverenin feshi hallerinde, işçinin 18, 20 ve 21. madde hükümleri uyarınca yargı yoluna başvurabileceği belirtilmiştir. Haklı nedenle fesihte, bu düzenlemeler karşısında, 19. maddedeki yazılı bildirim, fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi ile savunma alınması koşulu aranmamalıdır. Dairemizin uygulaması da bu yöndedir. ( Y. 9. HD. 14.04.2008 gün ve 2007/31224 E, 2008/8683 K ).<sup>238</sup>

4857 sayılı İş Kanununun 19/1. maddesi gereği, işveren fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. İşçinin iş ilişkisini sona erdiren sebebi bilme hakkı bulunmaktadır. Bu husus, işverene karşı dava açıp açmama kararı yönünden önem arz eder. Öyle ki, sebebin varlığı açıksa ve hukuka uygunsuzsa, işçi dava yoluna gitmeyecektir. Fesih sebebinin açık ve kesin gösterilmesi kuralı, işverenin gösterdiği sebeple bağlı olması ilkesinin uygulanabilmesini sağlayan bir şarttır. Bu bağlamda, fesih sırasında bir sebebe dayanmayan işverenin dava sırasında bir sebebe dayanması veya önceden bir sebebe dayansa dahi sonradan bu sebebi değiştirmesi mümkün değildir.<sup>239</sup> İşverenin açık ve kesin bir şekilde fesih nedenini bildirmesi zorunluluğu, işverenin genel ve belirsiz ifadelerde bulunarak sözleşmeyi feshetmesini mümkün kılmamaktadır. İşveren, işçinin davranışları veya yetersizliği ya da işletmenin gerekleri nedeniyle sözleşmeyi feshediyorsa, bu nedenleri anmakla kalmayıp ayrıntıya girmeden açıklaması gerekmektedir. Fesih nedeninin yazılı yapılmaması gibi fesih nedeninin gösterilmemesi de feshi geçersiz kıldığı için, fesih nedeninin açık ve kesin olarak ortaya

<sup>238</sup> 9. HD, E. 2008/34018, K. 2009/14968, T. 01.06.2009, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009; Karş. "İş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesinin feshi bakımından, haklı nedenin fesih bildiriminde gösterilmesi gereği kanuni bir zaruret olarak görülmektedir." Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 470.

<sup>239</sup> Gaye Baycık, "İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi", **AÜHFD**, C.55, S.1, 2006, s. 115-134; 9. HD, E. 2003/6468, K. 2003/18840, T. 06.11.2003, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 366; 9. HD, E. 2004/11367, K. 2004/27384, T. 09.12.2004, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 379; 9. HD, E. 2006/4712, K. 2006/8244, T. 03.40.2006, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 422.

konulması geçerlilik koşulu olarak kabul edilmelidir.<sup>240</sup> İşveren yazılı bildirimde fesih nedenini göstermemiş veya “açık ve kesin şekilde” belirtmemişse, bilahare mahkemede geçerli neden gösterse ve bunu ispatlasa dahi, fesih geçersiz kabul edilecektir. Eğer işveren hiçbir sebep göstermeden işçinin iş sözleşmesini feshetmişse esasa ilişkin incelemeye girilmeden bu fesih işlemi geçersiz sayılacaktır.<sup>241</sup>

İşK. m. 25'in son fıkrasında, m. 19'un uygulanmayacağı hükme bağlanmışsa da, m.20 ve m.21'in uygulanacağı öngörülmüştür. Bu maddelerde de fesih bildiriminde sebep gösterilmesi gereği açıkça vurgulanmış ve yapılacak kanun değişikliği ile haklı nedenle fesih ile geçerli fesih usulü arasındaki farklılığın kaldırılması, işverence yapılacak haklı nedenlerle de m.19'un uygulanmasını sağlanması gerektiğini ifade edilmiştir.<sup>242</sup> Ayrıca, işveren, bildirdiği fesih nedeni ile bağlıdır, daha sonra iş sözleşmesini başka bir nedenle feshettiğini iddia edemeyecektir.<sup>243</sup>

### 1.1.1.2.3. Fesih Bildiriminin Süresi

İş Kanununun “Derhal fesih hakkını kullanma süresi” başlıklı 26. maddesinin ilk fıkrasında “24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet 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 fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.” hükmü bulunmaktadır. Bu hükme göre fesih, işçinin doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışının işverence öğrenildiği günü izleyen günden itibaren altı işgünü

<sup>240</sup> Süzek, a.g.e., s. 469.

<sup>241</sup> Gizem Sarıbay, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshin Sonuçları**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006. s. , (Erişim ) [www.yok.gov.tr](http://www.yok.gov.tr), 10.01.2010.

<sup>242</sup> Süzek, a.g.e., s. 531.

<sup>243</sup> Süzek, a.g.e., s. 501.

içerisinde<sup>244</sup> ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde gerçekleştirilecektir. Fesih için öngörülen altı işgünlük ve bir yıllık süre hak düşürücü süre olup,<sup>245</sup> hâkim tarafından re'sen dikkate alınacaktır.<sup>246</sup> Hak düşürücü süre içinde fesih hakkının kullanılmaması halinde fesih haksız hale gelir.<sup>247</sup>

İş Kanununun 26. maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesi, işçinin olaydan maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık hak düşürücü süresinin uygulanmayacağını belirtmektedir. Özellikle son yıllarda bankacılık alanında yaşanan kötü niyetli davranışların dikkate alındığı, işçinin maddi bir çıkar sağlaması halinde bu bir yıllık hak düşümü süresinin uygulanmayacağı belirtilmiştir.<sup>248</sup> Buna göre, işçinin kendisine maddi çıkar sağlayacak bir yolsuzluk yaptığı, aradan bir yıl geçtikten sonra öğrenilse dahi, iş sözleşmesi m. 25/II hükmü uyarınca feshedilebilecektir. Bu hükmün, işçinin sadakat borcuna aykırılık teşkil eden davranışı sebebiyle işveren tarafından yapılacak fesihlerde de uygulama alanı bulacağı şüphesizdir. Buna göre işçi, doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışından maddi çıkar sağlamaktaysa, böyle bir durumda işverenin fesih hakkını kullanabilmesi için md. 26' da öngörülen ve fiilin gerçekleşmesinden itibaren işlemeye başlayan bir yıllık hak düşürücü süresi dikkate alınmayacaktır. İşveren, bir yıllık süre geçmiş olsa dahi, işçinin söz konusu fiilini öğrendiği tarihten itibaren altı işgünü içinde iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir.<sup>249</sup>

Yargıtay, feshin İş Kanununun 24. ve 25. maddelerindeki haller nedeniyle 26. maddedeki süre dahilinde yapılmasına ilişkin genel değerlendirmelere yer verdiği kararında, altı günlük ve bir yıllık sürelerin, feshe

<sup>244</sup> Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 472.

<sup>245</sup> Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 471.

<sup>246</sup> "Bu sürenin durması veya kesilmesi de söz konusu değildir." Süzek, **a.g.e.**, s. 527.

<sup>247</sup> 9. HD, E. 2007/15240, K. 2008/7871, 08.04.2008, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 433; 9. HD, E. 2006/23918, K. 2007/10114, T. 09.04.2007, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>248</sup> İşK. Gerekçesi, (Erişim) <http://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0534.pdf>, 11.01.2010.

<sup>249</sup> Ertürk, **a.g.e.**, s. 241; Süzek, hak düşürücü sürenin başlangıcını failin ve fiilin öğrenildiği tarih olarak kabul etmektedir. Süzek, **a.g.e.**, s. 527.

dayanak olacak olayın olduğu günün sayılmayarak ertesi günden başlatılması gerektiğine karar vermiştir: “Altı iş günlük süre işçi ya da işverenin haklı feshe neden olan olayı öğrendiği günden itibaren işlemeye başlar. Olayı öğrenme günü sayılmaz ve takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer ... Bir yıllık süre ise her durumda olayın gerçekleştiği günden başlar ... Son olarak belirtmek gerekir ki, 26. maddedeki hak düşürücü süre, işçinin 24. maddesi 2. fıkrasına ve işverenin 25. maddenin 2. fıkrasına dayanan fesihler yönünden aranmalıdır. Yoksa işverenin geçerli nedene dayanan fesihlerinde 26. maddede öngörülen hak düşürücü sürelerin işlemesi düşünülemez. Dairemiz de bu yönde kararlar vermekte ve geçerli nedene dayanılarak yapılan fesihlerde belirtilen hak düşürücü süreler yerine "makul süre" içinde sözleşmenin feshedilebileceğini kabul etmektedir.”<sup>250</sup>

İş Kanununun 26. maddesinde yer alan ve mahkeme tarafında re’sen göz önüne alınacak altı günlük sürenin başlangıcı konusunda açıklığa kavuşturulması gereken bir başka husus, işverenin tüzel kişi olması halinde sürenin ne zaman başlayacağıdır. Yargıtay bu tür durumlarda, sürenin feshe yetkili makama intikali tarihinden itibaren başlayacağı görüşündedir ve bir kararında bu hususa şu şekilde işaret etmiştir: “Olayın feshe yetkili makam olan Disiplin Kurulu'na sevk tarihinin 17.1.2002 olduğu ve Disiplin Kurulunun 21.1.2002 tarihinde iş aktinin feshine karar vermiş olması nedeniyle feshin yasal süresinde yapıldığı kabul edilmelidir.”<sup>251</sup> Bu açıdan fesih hakkını kullanma süresinin belirlenmesinde, feshe yetkili makamın tespiti önem taşımaktadır. Feshi gerektiren davranışın feshe yetkili makama ulaşmasından itibaren söz konusu sürenin işletilmesi gerekirken bu konuda bir irdeleme yapılmaması Yargıtay’ca bozma sebebi olarak kabul edilmiştir.<sup>252</sup> Ayrıca, failin ve fiilin veya haklı fesih nedeninin doğup doğmadığının öğrenilmesi bir

<sup>250</sup> 9. HD, E. 2008/9790, K. 2009/1003, T. 02.02.2009, (Erişim) <http://www.calismatoplum.org/sayi22/abc/28.pdf>, 04.11.2009.

<sup>251</sup> 9. HD, E. 2004/19728, K. 2005/13022, T. 13.04.2005, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>252</sup> 9. HD, E. 2006/31981, K. 2007/18085, T. 06.06.2007, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009; 9. HD, E. 2006/1214, K. 2006/4724, T. 27.02.2006, Kılıçoğlu, Şenocak, Şerh, s. 419.

soruşturmayı gerekli kılıyorsa söz konusu altı günlük süre soruşturmanın bitiminden itibaren başlayacaktır.<sup>253</sup>

Yargıtay, işçinin görevine giren bazı tebligatların yapılmasını geciktirmiş olması halinde görevi kötüye kullanma suçunun oluşacağını, bu suçun ise anlık bir suç olup suçun işlendiği tarihten itibaren zamanaşımının işlemeye başladığını kabul etmiş, görevi kötüye kullanma sayılan eylemlerin devam etmesi nedeniyle temadinin bulunduğu ve bir yıllık hak düşürücü sürenin işlemeyeceği savunmalarını reddetmiştir.<sup>254</sup>

### 1.1.1.3. İspat Yükü

İş Kanununda, haklı sebeple fesih halinde ispat yükünün hangi tarafa ait olacağı belirtilmemiştir. Doktrinde haklı sebebi feshe dayanak yapan tarafın ispat yükü altında olduğu kabul edilmektedir.<sup>255</sup> Taraflarda iyiniyetin varlığı asıl olduğuna göre, karşı tarafın ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davrandığını iddia eden taraf bunu kanıtlamakla yükümlüdür.<sup>256</sup> İşveren haklı feshi tanıkla ispatlayabileceği gibi<sup>257</sup>, örneğin işe devamsızlık nedeniyle fesih gibi durumlarda, devamsızlık olgusunu tuttuğu tutanak ve çektiği ihtarname gibi yazılı ve tanık anlatımı gibi sözlü delillerle ispat edebilecektir.<sup>258</sup> Sadakat borcuna aykırılığın ispatlanamaması durumunda fesih geçersiz olmayacak, ancak haksız fesih olarak nitelendirilecektir.

Yargıtay'ın konuya ilişkin kararları incelenecek olursa gerek feshe neden olarak gösterilen davranışların gerekse zarar ile davacının davranışı

<sup>253</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 527.

<sup>254</sup> 9. HD, E.2003/3250, K. 2003/19103, T. 11.11.2003, Kılıçoğlu, Şenocak, **Şerh**, s. 365.

<sup>255</sup> Odaman, **Ahlak ve İyiniyet**, s. 273 vd.

<sup>256</sup> Özdemir, **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklar**, s. 306-307; Süzek, işverenin iş sözleşmesini İşK. m. 25 uyarınca haklı nedenle feshettiğini ispat etmekle yükümlü olduğu görüşündedir. Süzek, **a.g.e.**, s. 537.

<sup>257</sup> 9. HD, E. 2001/17921, K. 2002/3379, T. 06.03.2002, Günay, **a.g.e.**, s. 40.

<sup>258</sup> 9. HD, E. 1999/15874, K. 1999/18090, T. 29.11.1999, Günay, **a.g.e.**, s. 883.

arasındaki illiyet bağının dikkatlice incelenmesi gerektiğinin vurgulandığı görülecektir. Örneğin, "... bununla birlikte davacının iş sözleşmesinin feshine konu edilen yurtdışına gönderilen malların iadesi, zarar ve davacının bu işlemlerde kusuru noktalarında mahkemece gerekli inceleme yapılmış değildir...Mahkemece gerekirse işyerinde keşif de icra edilmek suretiyle davacının işyerindeki konumuna göre feshe konu edilen olaylarla ilgisinin olup olmadığı belirlenmeli(dir)..."<sup>259</sup> Başka bir kararda yine zararın varlığı ile işçinin davranışı arasındaki bağın araştırılması istenmiştir: "... Somut olayda, mahkemece, davacının, davalı işyerinde zarara yol açtığı hususunun kanıtlanamadığı gerekçesi ile davanın kabulü yönünde karar verilmişse de, dosya içeriğinden, davacı işçinin iş sözleşmesinin, İş Kanununun 25/II maddesi gereğince feshedildiği, davacının, 702 TL'lik zarara yol açtığı iddia edildiği ve bu hususta davacıdan savunma alındığı, davacının savunmasında, makinenin hızlı gitmesi nedeniyle fark edilemediğini belirttiği anlaşılmaktadır. Mahkemece, iddia edilen zararın var olup olmadığı ve varsa davacının kusurunun bulunup bulunmadığı konularında, uzman bilirkişiler tarafından tanzim olunacak rapor değerlendirmek sureti ile karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."<sup>260</sup>

İşe devamsızlık nedeniyle açılan bir davada "... davacı 4-5-6/3/2002 ve devamı tarihlerde işyerine devam ettiğini kanıtlamış değildir. ... Davalı tanıkları ise devamsızlığı doğrulamışlar ve davacının işyerini terk ettiğini açıklamışlardır. Davacı haklı nedenle işyerini terk ettiğini savunmamış delil de sunmamıştır...." gerekçesiyle yerel mahkeme kararı bozulmuştur.<sup>261</sup>

Yargıtay somut olayın gerektirmesi halinde hem işyerinin, hem işçinin davranışlarının hem de doğan zararın miktarının bilirkişi marifetiyle belirlenmesini şart koşmaktadır: "... Davalı şirkete ilişkin otelin genel müdürü

<sup>259</sup> 9. HD, E. 2006/3027, K. 2006/8553, T. 04.04.2006, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>260</sup> 9. HD, E. 2008/36397, K. 2009/15176, T. 01.06.2009, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>261</sup> 9.HD, E. 2005/388, K. 2005/30301, T.19.09.2005, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009; Yargıtay, işyerindeki eşyaların kaybolmasında işçinin sorumluluğunun bulunduğunu ispat yükünün feshi haklı nedene dayandıran işverene ait olduğuna karar vermiştir., 9. HD, E. 2001/15182, K. 2002/539, T. 22.01.2002, Günay, **a.g.e.**, s. 843.



olarak çalışan davacının hizmet akdi, davalı şirketin yönetim kurulunun, denetim kurulu ve yeminli mali müşavir raporuna dayanarak, ..."Sözleşme yapılan ... Acentesinin gönderdiği bazı müşterilere oteli ücretsiz kullanırmak, sözleşme dışı ve yetkisini aşarak uygulamalarda bulunmak, bu biçimde davalıyı zarara uğratmak ve güveni kötüye kullanmak ..." tan 4857 sayılı Yasanın 25/II-e maddesine göre feshedilmiştir. Davacı, yetkisini aşmadığını, sözleşmeye aykırı olduğu belirtilen uygulamaların davalının bilgisi ve direktifi ile yapıldığını, esasen geçmişte de böyle uygulamalar olduğunu ileri sürmektedir. Davalı işyeri turistik otel olup, seyahat ve tur acenteleri ile yapılan anlaşmalarla müşteri sağlandığı anlaşılmaktadır. Buna göre, dava konusu işyeri ve fesih sebebi olayları değerlendirmek için bu konuda uzman olan biri hukukçu olmak üzere turizm, otelcilik muhasebe işlerinden anlayan kişilerden seçilecek üç kişilik bir bilirkişi marifetiyle, gerektiğinde davalı işyeri ve emsal sair otelin kayıtları ile tur ve acentelerle yapılan anlaşmalar üzerinde inceleme yapılmalı, feshe neden olan anlaşma dönemi ile davalı işyerindeki veya emsal oteldeki uygulama karşılaştırılmalı, işyerinin bir zararı bulunup bulunmadığı araştırılmalı, davacının davalı tarafından verilen yetkiyi aşıp aşmadığı varsa, davalının bundan bilgisi olup olmadığı hususları ayrıntılı bir biçimde incelenip sonucuna göre davacının kıdem ve ihbar tazminatı istekleri hakkında bir karar verilmelidir. Eksik soruşturma ile yazılı biçimde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."<sup>262</sup>

İşçinin görevlerinin işveren tarafından hatırlatılmasını yeterli gören Yargıtay, ayrıca bir bildirim yapılmasını gerekli görmemektedir: "İşverenin fesih öncesinde işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevlerini hatırlatılmalıdır. Bu hatırlatmanın sözlü olarak ya da yazılı biçimde yapılması mümkündür. Bu konuda ispat yükü de işverendedir. ... İşçiye yapılacak hatırlatmada, işçiden yapması istenen görev açık biçimde bildirilmeli ve işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmelidir. Bildirimde, görevin hatırlatılması yeterlidir.

<sup>262</sup> 9. HD, E. 2006/24311, K. 2007/9623, T. 05.04.2007, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

Görevin gereklerinin yerine getirilmemesi durumunda iş sözleşmesinin feshedileceği hususunun ayrıca bildirilmesi gerekmez.”<sup>263</sup>

İşe devamsızlık nedeniyle gerçekleştirilen bir fesih olayını inceleyen Yargıtay “İş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği tartışmasızdır. Fesih konusunda davacı delil göstermemiş davalı ise devamsızlık tutanaklarına dayanmıştır. Davacıdan tutanaklara karşı diyecekleri sorulmamış ve tutanağa değer verilmemesinin sebebi kararda açıklanmamıştır. Öncelikle davalının dayandığı devamsızlık tutanağına karşı davacıdan diyecekleri sorulmalı, itiraz edildiği takdirde tutanak mümziileri çağrılıp dinlenmeli şayet gerekirse davacının delilleri de toplanarak bir değerlendirmeye tabi tutulduktan sonra sonuca gidilmelidir. Mahkemece bu yönler gözetilmeden eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”<sup>264</sup> görüşünü ifade etmiştir.

## **1.1.2. İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshi**

### **1.1.2.1. Geçerli Nedenle Fesih Kavramı ve Koşulları**

İş Kanununun 18. maddesi ile geçerli nedenle feshin koşulları belirlenmiştir. Buna göre, 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.

İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması gerekmektedir. İşK. m.11 uyarınca, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılarak belirsiz süreli kabul edilen iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler de bu hükümlerden

<sup>263</sup> 9. HD, E. 2007/34586, K. 2008/33599, T. 15.12.2008, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>264</sup> 9. HD, E. 2007/42570, K. 2009/10855, T. 16.04.2009, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

yararlanacaktır.<sup>265</sup> İş güvencesi hükümleri otuz veya daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerinde çalışan işçiler hakkında uygulanacaktır.<sup>266</sup> İşçi sayısının tespitinde belirli, belirsiz, kısmi, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, mevsimlik işlerde çalışanlar ve fesih yapıldığı sırada izinli, raporlu ve hasta olanların sayıya dahil edilmesi gerekecektir.<sup>267</sup> İşçi sayısının dikkate alınacağı zaman işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği tarihtir.<sup>268</sup> İşçinin kıdemi açısından ise, iş güvencesinden yararlanabilmek için en az altı aylık kıdeme sahip olunması gereklidir.<sup>269</sup> Ayrıca iş güvencesinden yararlanmak isteyen işçinin işveren vekili olmaması gerekir. Dolayısıyla, işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri iş güvencesi kapsamı dışındadır.<sup>270</sup>

İş güvencesi kapsamındaki işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. İşçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan nedenlerin neler olduğu konusu incelenirken ilk olarak İşK. m. 18'in gerekçesine müracaat edilmektedir.<sup>271</sup> Gerekçede, işçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebeplere örnek olarak, ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma, gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması, işe yakın olmama, öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği, sık sık hastalanma, çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını

<sup>265</sup> Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 572; Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s.181.

<sup>266</sup> İşçi sayısı açısından getirilen “otuz” sayısı oldukça yüksek bulunmuş ve ülkemizdeki önemli orandaki işçinin iş güvencesinden yoksun bırakılmasına neden olduğu ifade edilmiştir. Çelik, **a.g.e.**, s. 200; Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s. 182; Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 581; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 133.

<sup>267</sup> Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 566; Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s.182;

<sup>268</sup> Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s.182.

<sup>269</sup> İşverenin iş sözleşmesinin altı ay dolmadan önce İşK. m. 17 hükmü çerçevesinde feshetme hakkı bulunmaktadır.

<sup>270</sup> Çelik, **a.g.e.**, s. 202. 203; Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 572.

<sup>271</sup> Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s.185; Çelik, **a.g.e.**, s. 204-205; Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 575.

devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleri gösterilmişken, işçinin davranışlarından doğan sebeplere ise işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak, işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek, arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak, işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek, işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak, sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak, amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller örnek olarak verilmiştir.<sup>272</sup>

İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenler ise işyerinin dışından ve içinden kaynaklanan olarak ele alınmıştır. İşyeri dışından kaynaklanan nedenlere örnek olarak, sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi; işyeri içi nedenlere ise yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi, bazı iş türlerinin kaldırılması halleri örnek olarak gösterilmiştir.<sup>273</sup>

İşverenin iş sözleşmesinin devamlılığını sağlamak için her türlü çabayı göstermesi, örneğin, fazla çalışmaların kaldırılması, esnek çalışma sistemine geçilmesi, işçinin başka bir işte çalıştırılması veya meslek içi eğitime tabi tutulması gibi alternatifleri deneyerek feshe son çare olarak başvurmuş olması

<sup>272</sup> (Erişim) <http://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0534.pdf>, 11.01.2010

<sup>273</sup> (Erişim) <http://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0534.pdf>, 11.01.2010

gerekmektedir.<sup>274</sup>

İşK.m. 18'de ayrıca fesih için geçerli neden oluşturmayacak haller sayılmıştır. Bu haller, sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak, işyeri sendika temsilciliği yapmak, mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler, İşK. m. 74'te öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek, hastalık veya kaza nedeniyle İşK. m. 25/l-b'de öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlıktır.

### **1.1.2.2. Geçerli Nedenlerle Feshin Yapılması**

#### **1.1.2.2.1. Fesih Bildiriminin Usulü**

İşveren iş sözleşmesini geçerli bir nedenin bulunması halinde bu nedene dayanarak feshedebilecektir. İşK. m. 19'a göre, işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. İşveren bu nedenle bağlı olup sonradan değiştirmesi mümkün değildir.<sup>275</sup> Ayrıca, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlere dayanarak iş sözleşmesini feshetmek isteyen işveren, hakkındaki iddialara karşı işçinin savunmasını almak zorundadır. Savunma alınmaması halinde fesih geçersiz olacaktır.

<sup>274</sup> Çelik, **a.g.e.**, s. 207; Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s.186-187; "Holding veya işletme bünyesindeki işyerlerinden birinin kapanması halinde başka işyerinde işe yerleştirilmeleri mümkün olduğu takdirde işçilerin iş sözleşmelerinin işyerinin kapanması nedeniyle feshi "son çare" ilkesine aykırı düşer." Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 581.

<sup>275</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 138; Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s.189; "Ayrıca, işverenin birden fazla nedeni olmakla birlikte sadece birini bildirmiş ise artık diğer nedenlere dayanamayacaktır." Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 584.

Geçerli nedene dayanılarak yapılacak fesihte, fesih bildirimının yazılı olması geçerlilik koşuludur ve bu koşula uyulmamış olması feshi geçersiz kılacaktır.<sup>276</sup> Ayrıca İşK. m. 109' a göre, kanunda öngörülen bildirimler ilgiliye yazılı olarak imza karşılığı yapılacak, bildirim yapılanın bunu imzalamaması halinde durum o yerde tutanakla tespit edilecektir.

#### **1.1.2.2.2. Fesih Bildirimine İtiraz**

İş sözleşmesi feshedilen işçi, İşK. m. 20 uyarınca, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir.<sup>277</sup> Dava açma süresi olarak öngörülen bir aylık süre hak düşürücü bir süredir ve re'sen dikkate alınması gerekmektedir.<sup>278</sup> İşK. m. 20/f.2 uyarınca, feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene ait olmakla birlikte, eğer işçi feshin başka bir nedene dayandığını iddia ediyorsa bu iddiasını ispat etmekle yükümlüdür

#### **1.1.2.3. Geçerli Nedene Dayanmayan Feshin Hüküm ve Sonuçları**

İşK. m. 21'e göre "İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı

<sup>276</sup> Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 583; Çelik, **a.g.e.**, s. 212; Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s.189.

<sup>277</sup> Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülebilir. (İşK. m.20)

<sup>278</sup> Çelik, **a.g.e.**, s. 213, 214; Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 588; Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s.190.

süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.”

Bu hükme göre geçerli nedene dayanmayan fesih geçersizdir. Geçerli nedene dayanmayan feshin hüküm ve sonuçları, işçinin işe iadesi, işe iade edilen işçinin işe başlatılma zorunluluğu, bu zorunluluğu yerine getirmeyen işverenin tazminat ödeme yükümlülüğü ve mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş ücret ve hakların ödenmesidir.<sup>279</sup>

Mahkemece feshin geçersizliğine karar verilince işçi işine iade edilmiş olur. İşçi, İşK. m. 21 uyarınca kararın kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren on iş günü içinde işverene başvurmak zorundadır. Bu süre hak düşürücüdür ve bu süre içinde işverene başvurulmaması halinde fesih geçerli hale gelir.<sup>280</sup> İşveren işçiye bir ay içinde işe başlatmazsa, işçiye en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Bu tazminatın miktarı mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde gerekçe gösterilerek belirtilmelidir.<sup>281</sup>

İşçiye, yukarıda belirtilen tazminat haricinde kararın kesinleşmesine kadar geçen süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenecektir. Yine, işe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse bu sürelerle ait ücret tutarı ile koşulları oluşmasına rağmen ödenmemişse kıdem tazminatı da ödenir.<sup>282</sup>

<sup>279</sup> Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 590.

<sup>280</sup> “Bu durumda yapılan fesih geçerli sayılır ve işveren sadece geçerli feshin sonuçlarından sorumlu tutulabilir, yani işveren, koşulları varsa, ödemediği kıdem tazminatından, peşin ücret ödemesi yapmamış veya bildirim süresine uymamış ise ihbar tazminatından ve varsa diğer işçi alacaklarından sorumlu olur.” Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 593.

<sup>281</sup> Çelik, **a.g.e.**, s. 218, 219; Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s.195.

<sup>282</sup> Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s.197.

### 1.1.3. Sadakat Borcuna Aykırılıkta Haklı Neden – Geçerli Neden Ayırımı

İşçinin, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshine dayanak olabilecek davranışları ile haklı nedenle feshe dayanak olabilecek davranışları birbirinden farklıdır. Ancak, aralarında ağırlık farkı bulunan geçerli fesih nedenleriyle haklı fesih nedenlerini birbirinden ayırmanın güçlük arz edeceği belirtilmektedir.<sup>283</sup> 4857 sayılı İş Kanunu gerekçesinde "...ayrı bir düzenleme konusu olan haklı nedenlerle fesih olgusunu, geçerli sebeplerle fesih için aranan sebeplerden ayırmak ve aradaki farkları ortaya koymak; maddi olayları hukuk tekniği bakımından söz konusu iki farklı fesih türü açısından değerlendirmek gerekecektir. Bu alanda konunun gerektirdiği ölçüler içinde ülke koşullarını da dikkate alarak iki fesih türü açısından geçerli olacak ayrımları yapmak ve farklılıkları ortaya koymak yargının yanı sıra öğretinin katkıları ile sağlanacaktır." <sup>284</sup> ifadelerine yer verilmiştir. Yargılama esnasında, aradaki ağırlık farkını göz önünde tutarak her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanacak fesih türü arasında ölçülülük ilkesine uygun olarak bir oransızlık olmamasına dikkat edilerek karar verilmesi gerekecektir.<sup>285</sup>

İş sözleşmesinin feshinde geçerli neden-haklı neden arasındaki farkın, sözleşmede taraflar arasında bulunması gereken güven ilişkisinin sarsılması veya güven temelinin çökmesi ile açıklanabileceği vurgulanmıştır.<sup>286</sup> İşçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren için çekilmez hale gelmişse yani ilişkide bulunması gereken güven temeli çökmüşse iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır.<sup>287</sup> İşçinin davranışı taraflar arasında bulunan güven temelini

<sup>283</sup> Süzek, **a.g.e.**, s.457; Ayrıca, Süzek'e göre, İş Kanunu gerekçesinde geçerli fesih nedeni olarak gösterilen "arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak" fiili İŞK.m.25/II-e'de yer alan haklı fesih nedeniyle örtüşmektedir.; Aynı yönde, Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 581.

<sup>284</sup> (Erişim) <http://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0534.pdf>, 11.01.2010

<sup>285</sup> Mollamahmutoğlu "derece" farkı ifadesini kullanmaktadır. Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 582; Süzek, **a.g.e.**, s. 457; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 193.

<sup>286</sup> Süzek, **a.g.e.**, 458.

<sup>287</sup> "İş ilişkisinin çekilemez hale gelmiş olduğunun tespitinde, işin çeşidi, tarafların sosyal durumları, sözleşmenin süresi, karşı tarafın tutumu gibi ölçütler kullanılabilir." Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s. 199; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 136.



çökertecek ağırlıkta bulunmamakta, iş ilişkisinin devamı tamamen çekilmez hale gelmemekle birlikte, işin normal işleyiş düzeni bozuluyor, işyerindeki uyum olumsuz yönde etkileniyorsa ve bu nedenlerle işverenden iş ilişkisine devam etmesi makul ölçüler içinde beklenemiyorsa, yani iş ilişkisinde bulunması gereken güven işverenden ilişkiye devamı beklenemeyecek ölçüde sarsılmış ise geçerli nedenle fesih hakkı doğacaktır.<sup>288</sup> Böyle bir durumda, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanıldığı kabul edilecek ancak feshin geçerli olduğuna hükmedilerek işe iade talebi reddedilecektir.<sup>289</sup>

Geçerli feshe veya haklı nedenle feshe sebep olacak iş davranışlarının ayrımı konusunda işçinin kusurunun derecesi de bir ölçüt olarak gösterilmektedir. İşçinin ağır kusurlu davranışları derhal fesih hakkını doğurmakta iken işçinin ağır kusur derecesine ulaşmayan kusurlu davranışları bulunmakta ise geçerli nedenle fesih hakkı kullanılabilir. İşçinin kusurunun derecesini belirlenmesinde işçinin vasıfları ve bilgisi önem taşımaktadır.<sup>290</sup>

Üzerinde durulması gereken diğer bir nokta ise, işçinin davranışının haklı fesih nedeni sayılacak ağırlıkta bulunmamakla birlikte geçerli fesih nedeni kabul edilmesi halinde, artık geçerli fesih usulünü düzenleyen İşK. m. 19 hükümlerinin uygulanmasından kaçınılamayacağıdır. Geçerli fesih incelemesine başlanıldığı andan itibaren, fesih bildirimini yazılı olarak yapılması, fesih nedeninin açık ve kesin şekilde belirtilmesi ve işçinin savunmasının alınması şartlarının gerçekleşip gerçekleşmediği incelenmelidir.<sup>291</sup>

<sup>288</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 458; Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s. 199. (Yazarlar, dürüstlük kurallarına göre, iş münasebetini devam ettiremeyecek kadar çekilemez hale getiren nedenlerin haklı neden kabul edilmesi gerektiğini ifade etmektedirler.)

<sup>289</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 532.

<sup>290</sup> Süzek, **a.g.e.**, s. 459.

<sup>291</sup> Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 584; Çelik, **a.g.e.**, s. 244; Süzek, **a.g.e.**, s. 533; Süzek, benzer şekilde, işçinin fiilinin haklı nedenle feshe yol açacak ağırlıkta değilse geçerli fesih nedeni olması halinde, İşK. m. 26'daki hak düşürücü altı günlük sürenin geçirilmiş olması halinde dahi, İşK. m. 18 hükümlerine uygun olarak, fesih bildirimini makul bir sürede yapılmış olmasının yeterli sayılabileceğini belirtmektedir. Süzek, **a.g.e.**, s. 532-533.

Geçerli nedenle fesih - haklı nedenle fesih arasındaki ayırımı ilişkin sorunların çözümü için, İşK. m. 25'in yeniden düzenlenmesine ihtiyaç bulunduğu, böyle bir değişiklik, her iki fesih türüne yol açacak nedenler arasındaki farkların belirgin hale getirilmesi ve iş güvencesi amacı da gözetilerek bu fesih türleri arasında uyum sağlanması gerektiği ifade edilmiştir.<sup>292</sup>

## 1.2. İŞÇİNİN SADAKAT BORCUNA AYKIRI DAVRANMASI NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHEDİLMESİNİN DİĞER SONUÇLARI

### 1.2.1. Meydana Gelen Zararların Tazmini

İş Kanununun 26. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca işverenin, m. 25'te yer alan "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller"den biri sebebiyle iş sözleşmesini fiilin öğrenilmesinden itibaren altı işgünü ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde feshetmesi halinde tazminat hakkını saklı tutmuştur.<sup>293</sup> Borçlar Kanununun 345. maddesine göre, akdin feshine neden olan haklı nedenlerin bir tarafın akde uygun davranmamasından ibaret olduğu takdirde bu tarafın diğer tarafa onun akit varken sahip olduğu fakat akit bozulunca yoksun kaldığı fer'i çıkarları da içine alacak tam bir tazminat ödemesi gerekmektedir. Ancak tazminata hükmedebilmek için işverenin bir zarara uğramış olması ve işçinin de kusurlu olması gerekmektedir.<sup>294</sup> Kanundaki "tazminat hakları saklıdır" ifadesi nedeniyle gerek maddi gerekse manevi tazminat talep edilebileceği ortaya çıkmaktadır.<sup>295</sup>

<sup>292</sup> Çelik, **a.g.e.**, s. 206-207, 244; Süzek, **a.g.e.**, s. 458.

<sup>293</sup> Süzek, **a.g.e.**, 277; Kazım Yücel Dönmez, **İş Hukukunda Tazminatlar**, Ankara, Yetkin, 2008, s. 496.

<sup>294</sup> Tuncay, **a.g.e.**, s. 1083.

<sup>295</sup> Çelik, **a.g.e.**, s. 254; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 98; Odaman, **Ahlak ve İyiniyet**, s. 286; Çalık, **a.g.e.**, s. 270-271.

İşçinin sadakat borcuna aykırı davranışı işveren için kimi zaman maddi zararın yanında manevi zarar da oluşturabilecek, ona manen acı verebilecek, üzüntü, ızdırap, elem ve endişe içinde bırakabilecektir. İşverenin bir sırrının açıklanması ya da işçi tarafından rekabet içeren bir davranışta bulunulması, işvereni maddi açıdan olduğu kadar manevi açıdan da zarara uğratabilecektir. Yine işverenin ticari saygınlığını yitirmesi, uzun bir uğraş sonunda elde ettiği üretim tekniğinin, bir işçi tarafından herhangi bir haklı neden olmaksızın açıklanması, işçinin ifade özgürlüğünü işverenin işletmesini ve itibarını zarara uğratacak şekilde kullanması halinde de, işverenin manen acı çekmesinden, derin üzüntü duymasından ve dolayısıyla da manevi zararın varlığından bahsedilebilecektir. Bu takdirde işveren BK. m. 49 hükmü uyarınca manevi tazminat da talep edebilecektir.<sup>296</sup>

Yargıtay'a göre, sadakat borcuna aykırılık nedeniyle doğan zararın karşılanması için, işverenin zararının kesin olarak hesaplanması, zararlar işçinin eylemi arasındaki illiyet bağının kurulması gereklidir.<sup>297</sup> Yine Yargıtay'a göre "İşçinin kusuru ve zararı, ayrı ayrı uzman kişilerce belirlenmelidir."<sup>298</sup>

### 1.2.2. Sır Saklama ve Rekabet Etmeme Borçlarına Özgü Sonuçlar

İşçinin sadakat borcunun özel görünümünden olan rekabet etmeme yükümlülüğüne ve sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranışları sebebiyle işverenin Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan düzenlemeler uyarınca bazı özel taleplerde bulunabileceği belirtilmektedir.<sup>299</sup> Buna göre, işçinin meslek sırlarını saklama ve rekabet etmeme borcu TTK m. 56'da yer aldığı üzere, aldatıcı

<sup>296</sup> Ertürk, **a.g.e.**, s. 243.

<sup>297</sup> Yargıtay, işçilerin usulsüz işlemler yapmaları nedeniyle işveren bankanın zararına sebebiyet vermeleri sonucunda davacı banka tarafından zararların tazminine ilişkin görülen bir davada "... davacı bankanın bir zararının olup olmadığı varsa bu zarardan davalıların bir illiyet bağı ve kusurlarının bulunup bulunmadığı kusurlu iseler kusurlarına isabet eden zarar miktarları tespit ettirilmeli sonucuna göre karar verilmelidir" kararını vermiştir. 9.HD, E. 2005/11217, K.2005/39640, T.15.12.2005, (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2009.

<sup>298</sup> 9.HD, E. 2007/35921, K. 2008/12018, T. 12.05.2008, (Erişim) [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr), 04.11.2009.

<sup>299</sup> Ertürk, **a.g.e.**, s. 245.

hareket veya iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil ediyorsa ya da TTK'nın 57. maddesinin 8. bendi uyarınca, iyiniyet kurallarına aykırı bir şekilde öğrendiği ticari sırlardan haksız yere faydalaniyor veya bu sırları başkalarına yayıyorsa, sadakat borcuna aykırılık durumu ile haksız rekabet aynı olayda birleşmektedir. Bu durumda işveren isterse sadakat borcuna aykırılık nedeniyle iş sözleşmesini fesh edip (İŞK m.25/II), genel hükümler gereği uğradığı zararın tazminini isteyebilir (İŞK. m.26/II), isterse haksız rekabet nedeniyle Türk Ticaret Kanunu'nun 58. maddesinde öngörülen düzenlemelere göre, tespit, rekabetin men'i, maddi ve manevi tazminat talep edebilecektir.

### **1.2.3. Sadakat Borcuna Aykırılığın Cezai Sonuçları**

İşçinin sadakat borcuna aykırılık teşkil eden bazı davranışları Türk Ceza Kanununda ve Türk Ticaret Kanunu ve Bankacılık Kanunu gibi diğer bazı kanunlarda suç olarak düzenlenmiştir. Suç işlemeye tahrik (TCK m. 214), resmi belgede sahtecilik (TCK m. 204 vd.), hırsızlık (TCK m. 141 vd), güveni kötüye kullanma (TCK m. 155) görevi kötüye kullanma (TCK m. 257), göreve ilişkin sırrın açıklanması (TCK. m. 258), kasten yaralama (TCK m. 86), cinsel taciz (TCK m. 105), hakaret (TCK m.125), zimmet (TCK m. 247, ticari sır, bankacılık sırrı veya müşteri sırrı niteliğindeki bilgi veya belgelerin açıklanması (TCK m. 239), haksız rekabet teşkil eden sırların açıklanması (TTK m.64), banka sırlarının haksız açıklanması (5411 sayılı Bankacılık Kanunu m. 159) halleri, işçinin sadakat borcunun özel görünümleri olan sır saklama ve rekabet yapmama borçlarına ilişkin cezai ihlalleri içermektedir. Dolayısıyla bu tür davranışlarda bulunan işçilerin iş sözleşmeleri işveren tarafından haklı nedenle feshedilebileceği gibi ayrıca haklarında ceza yargılaması da yapılabilecektir.

Yargıtay, ceza sorumluluğu da gerektiren sadakat borcuna aykırı davranış nedeniyle iş sözleşmesinin feshine karşı açılan davada, işçinin beraat etmesinin doğrudan feshi haksız hale getirmeyeceğine işaret etmiş ve

“... Davacının söz konusu eylemlerinden ötürü, hizmet nedeniyle emniyeti suistimal suçundan hakkında açılan ceza davasında suç unsurlarının oluşmadığı gerekçesiyle beraatine karar verilmiştir. ... Bu konuda belirtmek gerekir ki; iş ilişkisi karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup, bu güvenin sarsıldığı durumlarda, anılan tutumla karşılaşan taraftan böyle bir ilişkiyi sürdürmesini beklemek işin doğasına uygun düşmez. İşçinin, işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici veya risk altına sokabilecek davranışlarından kaçınmak sadakat borcunun bir gereğidir. Davacının belirtilen eylemleri zarara yol açmamış olsa da doğruluk ve bağlılığa uyduğunu söylemek mümkün değildir. Davacı ile birlikte başkalarının da eyleme iştirak etmesi veya eylemin ceza hukuku açısından suç teşkil etmemesi varılan bu hukuki sonucu değiştirmez. Bu maddi ve hukuki olgular karşısında hizmet akdinin davalı işverence haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ile davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” değerlendirmesinde bulunmuştur.<sup>300</sup>

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa göre kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grevler (m.25/f.3), siyasi amaçlı grev, genel grev, dayanışma grevi, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla yapılan grev (m.25/f.4), grevin kesin veya geçici olarak yasaklandığı işlerde veya yerlerde (m.29, m.30, m.31) yapılan grevlerde kanun dışı grev olarak kabul edilmektedir.<sup>301</sup> Kanun dışı grev yapılması halinde işveren, böyle bir grevin yapılması kararına katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden, böyle bir greve katılan veya böyle bir greve katılmaya veyahut devamı teşvik eden işçilerin hizmet akitlerini, feshin ihbarına lüzum olmadan ve herhangi bir tazminat ödemeye mecbur bulunmaksızın feshedebilir.<sup>302</sup> Yine kanun dışı bir grev yapılması halinde, bu grev veya bu grevin yönetimi ve yürütümü yüzünden işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi sendikası veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanacaktır.<sup>303</sup>

<sup>300</sup> 9. HD, E. 2000/2465, K. 2000/4716, T. 4.4.2000. (Erişim) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr) 12.10.2009.

<sup>301</sup> Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s. 534.

<sup>302</sup> 2822 sayılı Kanun m.45/f.1.

<sup>303</sup> 2822 sayılı Kanun m.45/f.2.

## SONUÇ

İş sözleşmesi her iki tarafı borç altına sokan bir sözleşmedir. İşçi açısından bu sözleşmeden doğan borçlar, genel olarak iş görme borcu, işverenin talimatlarına uyma borcu, sadakat borcu ve rekabet etmeme borcu olarak sınıflandırılmıştır.

İşçinin sadakat borcu, işçinin iş sözleşmesi ile görmeyi taahhüt ettiği işin yapılması sırasında işverenin menfaatlerini koruma ve bu menfaatlere zarar verecek davranışlardan kaçınması şeklinde tanımlanmaktadır. Doğruluk ve dürüstlük temeline oturan sadakat borcu, işçinin ana borcu olan iş görme borcunun yanında ortaya çıkan ve işverenin menfaatlerini korumaya yönelik, bir dizi davranış yükümlülüğünden oluşan bir yan yükümlülüktür. İş Kanununun 25. maddesinin “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlıklı II numaralı bendinde sayılan durumları kapsayan sadakat borcu yapma borcu ve yapmama borcu şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Olumlu davranış yükümlülüğü olarak kabul edilen “yapma borcu”, işverenin meslek sırlarını saklama, bilgilendirme, işe düzenli devam etme ve işyeri araç ve gereçlerini koruma borcu olarak kabul edilmiştir. İşçinin, işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, makineleri, tesisatı, eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması işyeri araç ve gereçlerini koruma borcu kapsamında ele alınan davranışlardandır.

Olumsuz davranış yükümlülüğünü oluşturan “yapmama borcu”nun uygulamadaki yansımaları ise iş düzenini bozmama, işçinin işverenin güvenini kötüye kullanmaması, hırsızlık yapmama, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması, rekabet etmeme, kanun dışı grev ve direnişe katılmamadır. İş düzenini bozmama borcuna aykırı davranışlar, 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 isnadlarda bulunması, işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya işyerinde alkollü içki kullanma yasağına aykırı hareket etmesi olarak belirlenmiştir.

Sadakat borcuna aykırı davranan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedilebilecektir. İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak zorunda olmadığı gibi fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi şartları da aranmamaktadır. Ancak yargılama sırasında gerçek olguların ortaya çıkarılabilmesi ve adaletin gerçekleştirilebilmesi açısından fesih sebebini de içeren yazılı bildirim ihtiyacı duyulacaktır. Sadakat borcuna aykırılık nedeniyle yapılacak fesih, bu tür davranışlarda bulunulmasından itibaren altı iş günü ve her halde bir yıl çerisinde gerçekleşmelidir. Bu süreler hak düşürücü sürelerdir ve sürelerin aşılması feshi haksız hale getirebilecektir. Haklı sebeple fesih halinde ispat yükünün hangi tarafa ait olacağı belirtilmemiştir. Doktrinde haklı sebebi feshe dayanak yapan tarafın ispat yükü altında olduğu kabul edilmektedir.

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. İşveren iş sözleşmesini geçerli bir nedenin bulunması halinde bu nedene dayanarak feshedebilecektir. İşK. m. 19'a göre, işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. İşveren bu nedenle bağlı olup sonradan değiştirmesi mümkün değildir. Ayrıca, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlere dayanarak iş sözleşmesini feshetmek isteyen işveren, hakkındaki iddialara karşı işçinin savunmasını almak zorundadır. Savunma alınmaması halinde fesih geçersiz olacaktır.

Geçerli nedene dayanmayan bir fesih geçersizdir. Geçerli nedene

dayanmayan feshin hüküm ve sonuçları, işçinin işe iadesi, işe iade edilen işçinin işe başlatılma zorunluluğu, bu zorunluluğu yerine getirmeyen işverenin tazminat ödeme yükümlülüğü ve mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş ücret ve hakların ödenmesidir.

İş sözleşmesinin feshinde geçerli neden-haklı neden arasındaki fark, sözleşmede taraflar arasında bulunması gereken güven ilişkisinin sarsılması veya güven temelini çökmesi ile açıklanabilir. İşçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren için çekilmez hale gelmişse yani ilişkide bulunması gereken güven temeli çökmüşse iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır. İşçinin davranışı taraflar arasında bulunan güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakta, iş ilişkisinin devamı tamamen çekilmez hale gelmemekle birlikte, işin normal işleyiş düzeni bozuluyor, işyerindeki uyum olumsuz yönde etkileniyorsa ve bu nedenlerle işverenden iş ilişkisine devam etmesi makul ölçüler içinde beklenemiyorsa, yani iş ilişkisinde bulunması gereken güven işverenden ilişkiye devamı beklenemeyecek ölçüde sarsılmış ise geçerli nedenle fesih hakkı doğacaktır.

İşçi sadakat borcuna aykırı davranışı nedeniyle işverene verdiği zararlardan ayrıca sorumlu olacaktır. Sadakat borcuna aykırı davranışlar Türk Ceza Kanununda ve diğer kanunlarda ayrıca suç olarak düzenlenmiş ise bu tür davranışlarda bulunan işçilerin iş sözleşmeleri işveren tarafından haklı nedenle feshedilebileceği gibi ayrıca haklarında ceza yargılaması da yapılabilecektir.



## KAYNAKÇA

AKTAY, Nizamettin, ARICI, Kadir, SENYEN/KAPLAN, Emine Tuncay; **İş Hukuku**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2006.

AKYİĞİT, Ercan; **İş Kanunu Şerhi**, Ankara, Seçkin, 2001.

ARTUK, Mehmet Emin; "Cinsel Taciz Suçu (TCK. m.105)", **Çalışma ve Toplum**, C.4, 2006, s. 29–43.

AYDIN, Ufuk; "İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.2, S.2, 2002–2003, s. 79–100.

BAKIRCI, Kadriye; "İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri", **Kamu-İş**, C.5, S.3, 2000, s. 437–458.

BAYCIK, Gaye; "İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi", **AÜHFD**, C.55, S.1, 2006, s. 115–134.

BAYRAM, Fuat; "Türk İş Hukukunda Psikolojik Taciz", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri – 11. Yıl Toplantısı (8-9 Haziran 2007)**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2008, s. 177-206.

ÇALIK, Şefik; **İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi**, İstanbul, Legal, 2005.

ÇELİK, Çağrı; **İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle Süreli Feshi ve Sonuçları**, Ankara, Seçkin, 2007.

ÇELİK, Nuri; **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul, Beta, 2005.

ÇİL, Şahin; **İbra Sözleşmesi (İbraname)**, İstanbul, Legal, 2006.

ÇUKUR, Mürsel; “İş Hukukunda İbraname Uygulaması”, **Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog**, C.16, S.163, 2001, s. 95-101.

DEMİR, Fevzi; “Geçerli Sebep Fesih Kavramı ve Uygulama” **Legal İHSGHD**, C. 10, 2006, s. 469-498.

DEMİR, Fevzi; **Sorularla Toplu İş Hukuku 2. Cilt**, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2006.

DEMİR, Fevzi, DEMİR Gönenç; “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, **Kamu-İş**, C.11, S.1, 2009, s. 1-37.

DÖNMEZ, Kazım Yücel; **İş Hukukunda Tazminatlar**, Ankara, Yetkin, 2008.

ERGİN, Murat, “İş Sözleşmesinin Feshinde İspat Sorunları”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri – 10. Yıl Toplantısı (03-04 Haziran 2006)**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2007, s. 162-169.

ERTAŞ, Kudret; **Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, Ankara, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, 1982.

ERTÜRK, Arzu ARSLAN; **Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 2007, (Erişim) [www.yok.gov.tr](http://www.yok.gov.tr) , 15.11.2009.

EYRENCİ, Öner, TAŞKENT, Savaş, ULUCAN, Devrim; **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2004.

GÜNAY, Cevdet İlhan; **İş Kanunu Şerhi, Cilt 1**, Ankara, Yetkin, 2005.

GÜZEL, Ali, ERTAN, Emre; “AB Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta Psikolojik Taciz”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri – 11. Yıl Toplantısı (8-9 Haziran 2007)**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2008, s. 161-176.

KABAKÇI, Mahmut; **Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt**, İstanbul, EMO Yayınları, 2004.

KANDEMİR, Murat; “Yasal Greve Katılmak İstemeyen İşçiler ve İşverenin Çalıştırma Serbestisi ve Sınırları”, **AÜHFD**, C. 54, S. 4, s. 183-211.

KARAGÖZ, Veli; **İş Sözleşmesinde Cezai Şart**, Ankara, Seçkin, 2006.

KESER, Hakan; “Türk İş Hukuku’nda İbraname Uygulamaları” **Kamu-İş**, C.5, S.4, Temmuz 1999, s.101-126.

KILIÇOĞLU Mustafa; **İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ankara, Ayhan Yayıncılık, 2005.

KILIÇOĞLU, Mustafa, ŞENOCAK, Kemal; **İş Kanunu Şerhi, C. 2**, İstanbul, Legal, 2008.

KOÇAK, Mehmet; “İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı”, **Mali Çözüm**, C.17, S. 83, Eylül – Ekim 2007, s. 141-147.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; **İş Hukuku**, 2. Bası, Ankara, Turhan Yayınevi, 2005.

NARMANLIOĞLU, Ünal; **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri 1**, 3. Bası, İzmir, 1998.

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 İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.19, S. 1-2, Ağustos - Kasım 2004, s. 81-93.

ODAMAN, Serkan; “Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı”, **Çimento İşveren Dergisi**, C.7, S.3, Mayıs-2003, s. 20-32.

ODAMAN, Serkan; “Haklı Sebep Fesih Kavramı ve Haksız Fesih ile Sonuçları” **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Ekim-Kasım-Aralık 1998, s. 83-93.

ODAMAN, Serkan; “İşçinin İşe Başvuru Esnasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları”, **Tekstil İşveren Dergisi**, S. 274, Ekim-2002, s. 40-43.

ODAMAN, Serkan; **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı**, Ankara, Kamu-İş Yayınları, 2003. (Erişim) <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/serkanodaman.pdf> , 19.10.2009.

ODAMAN, Serkan; “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, **Çimento İşveren Dergisi**, C.18, S.2, Mart-2004, s. 4-15.

OKUR, Zeki; “İş Hukuku’nda İşçinin Sigara İçme Özgürlüğü”, **Kamu-İş**, C. 10, S.3, 2009, s. 1-32

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan; “Asgari Geçim İndiriminde Yanlış Beyanda Bulunma İşten Çıkarılma Sebebi Sayılır(Mı)?”, **Yaklaşım Dergisi**, S. 182, Şubat 2008, (Erişim) <http://www.huseyinust.com/Thread-ASGARI-GECIM->

INDIRIMINDE-YANLIS-BEYANDA-BULUNMA-ISTEN-CIKARILMA-SEBEBI-SAYILIR-MI , 1 Şubat 2010.

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan; "İş Sözleşmesinin (Hizmet Akdinin) İşveren Tarafından Haklı Sebeplerle Bildirimsiz Feshi", **Yerel Yönetim ve Denetim**, C.11, S. 9, 2006, s. 14-22.

ÖZDEMİR, Erdem; **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları**, İstanbul, Beta, 2006.

ÖZDEMİR, Erdem; "İş Hukukunda Cezai Şart", **AÜEHFD**, C. IX, S. 3-4, 2005, s. 403-416.

ÖZDEMİR, Erdem; "Yargıtay Kararları Işığında İş Hukukunda İbraname Uygulamaları", **İstanbul Barosu Dergisi**, C.5 (Özel sayı: İş Hukuku), Eylül 2007, s. 513-564.

SARIBAY, Gizem; **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshin Sonuçları**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006. (Erişim) [www.yok.gov.tr](http://www.yok.gov.tr) 10.01.2010.

SAVAŞ, Fatma Burcu; **İşyerinde Manevi Taciz**, İstanbul, Beta, 2007.

SEVİMLİ, K. Ahmet; "4857 Sayılı İş Yasası Çerçevesinde İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış ve Tekbiçim (Yeknesak) Fesih Usulü Bulunmayışının Yaratacağı Olası Sorunlar", **Çimento İşveren Dergisi**, C.18, S.6, Kasım 2004, s. 4-22.

SEVİMLİ, K. Ahmet; **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**, İstanbul, Legal, 2006.

SEVİMLİ, K. Ahmet; "İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı", **Çimento İşveren**, C.17, S.2, Mart 2003, s. 11-26.

SOYER, M. Polat, **Rekabet Yasağı Sözleşmesi (BK md. 348-352)**, Ankara, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1994.

SÜMER, Haluk Hadi; "Yargıtay Kararlarının Işığında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi", **Prof. Dr. Metin KUTAL'a Armağan**, Ankara, TÜHİS Yayınları, 1998, s. 201-224.

SÜZEK, Sarper; "İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması", **Kamu-İş**, C.6, S.4, 2002, (Erişim) <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/644.pdf> , 01/02/2010.

SÜZEK, Sarper; **İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku)**, 2. Bası, İstanbul, Beta, 2005.

ŞAHLANAN, Fevzi; "İş Koşullarında Esaslı Değişiklik-Altı İş Günü İçerisinde Değişikliğe İtiraz Etmeme" (Karar İncelemesi), (Erişim) <http://www.tekstilisveren.org/content/view/586/51/> , 27/12/2009.

ŞAHLANAN, Fevzi; "**İşyerinde Sigara İçme Nedeniyle Haklı Fesih- Karar İncelemesi**", (Erişim). <http://www.tekstilisveren.org/content/view/57/51/> , 28/02/2010.

ŞAHLANAN, Fevzi; "Rekabet Yasağının Geçerlilik Koşulları", **Tekstil İşveren Dergisi (Hukuk Eki)**, S. 330, Temmuz 2007, s. 2-5.

ŞAHLANAN, Fevzi, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Kurulması, Geçerlilik Şartları, Hükümleri ve Sonuçları", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri – 11. Yıl Toplantısı (8-9 Haziran 2007)**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2008, s. 71-89.

ŞAKAR, Müjdat; **Basın İş Hukuku – Gazetecilerin Çalışma İlişkileri**, İstanbul, Beta, 2002.

ŞEN, Murat; "İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesi Hükmüyle Sınırlandırılması", **AÜEHFD**, C.VII, S.1-2, Haziran 2003, s. 541-562.

TOPAL, Güneş; **İş Kanununa Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması**, Ankara, Seçkin, 2008.

TUNCAY, A. Can; "Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları", (Tebliğ), **İş Kanunu Toplantısı-IV**, 14 Haziran 2007, İstanbul, TÜSİAD Yayınları-T/2007-12/445, s. 15-40.

TUNCAY, A. Can; "İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü", **Prof. Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı**, C. 2, İstanbul, Beta, 2001, s.1043-1085.

TUNÇOMAĞ, Kenan, CENTEL, Tankut; **İş Hukukunun Esasları**, 4. Bası, İstanbul, Beta, 2005.

UÇUM, Mehmet; "İşverenin Dayandığı Fesih Nedeninin Hukuki Niteliğinin Belirlenmesi ve Sözleşmenin Feshinde Usul Hükümlerinin Uygulanması", **Legal İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi**, Sayı: 8, Eylül 2008, (Erişim)  
[http://www.legal.com.tr/dokuman\\_detayi.asp?dokuman\\_id=67](http://www.legal.com.tr/dokuman_detayi.asp?dokuman_id=67) , 12.01.2010.

UÇUM, Mehmet; "Yeni İş Kanunu Hükümlerine Göre İş Güvencesi", **Legal Hukuk Dergisi**, S. 6, Haziran 2003, s.1385- 1400.

UŞAN, M. Fatih; **İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)**, Ankara, Seçkin, 2003.

**Yargıtay Kararları Işığında İş Hukukunda İbraname Uygulamaları**  
(yazarsız), İstanbul, 2006, İstanbul Barosu Yayınları.

[www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr) (veri tabanı).

[www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr) (veri tabanı).



## ÖZET

**SARIKAYA, Mesut, İşçinin Sadakat Borcuna Aykırı Davranması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshedilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010.**

“İşçinin sadakat borcuna aykırı davranması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi” başlıklı bu yüksek lisans tezi iki ana bölümden oluşmaktadır.

İlk bölümde, ilk başta, sadakat borcunun tanımı, niteliği, tarafları, süresi ve yasal dayanakları ele alınmıştır. Daha sonra İş Kanununun 25. maddesinde ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller olarak düzenlenen haller, sadakat borcu adı altında yapma borcu ve yapmama borcu başlığı altında açıklanmıştır. Sadakat borcunun ihlali sayılan davranışlar, özellikle Yargıtay kararlarından ayrıntılı örneklerle belirlenmeye çalışılmıştır.

İkinci bölümde ise haklı sebeple feshin koşulları, şekli, içeriği, süresi ve ispat yükü kavramları ile geçerli nedenle feshin koşulları ve yapılması usulü incelenmektedir. Ayrıca, bu bölümde, sadakat borcuna aykırılık nedeniyle yapılan fesih açısından haklı neden – geçerli neden ayrımı ve iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinin hukuki sonuçları ile cezai sonuçlarına yer verilmiştir.

### **Anahtar Sözcükler:**

1. İşçi
2. Sadakat borcu
3. İş sözleşmesi
4. Fesih
5. İş hukuku

## ABSTRACT

### **SARIKAYA, Annulment of the Employment Contract due to the Breach of the Duty of Loyalty by the Employee, Master Thesis, Ankara, 2010.**

This master thesis named as annulment of employment contract due to the breach of the duty of loyalty by the employee consists of two main sections.

In the first section, firstly, the definition, legal nature, parties, duration and legal basis of the duty of loyalty are examined. Afterwards, the circumstances stipulated in article 25 of the Labor Law as contrary to moral and good faith rules are explained as duties of fulfillment and non- fulfillment under the concept of the duty of loyalty. Acts constituting the breach of the duty of loyalty are identified by samples found in the jurisprudence of the Court of Cassation.

In the second section studies the conditions, form, content, duration and burden of proof regarding the annulment of employment contract with fair cause and terms and procedure of the annulment of the employment contract with valid reason. This section also analyzes the differences between fair cause and valid reason with regard to breach of duty of loyalty and legal and criminal results of the annulment of employment contract with fair cause.

#### **Key Words:**

1. Employee
2. Duty of Loyalty
3. Employment Contract
4. Annulment
5. Labor Law