

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İŞVERENCE İŞ AKDİNİN HAKLI SEBEPLE
FESHİ**

Yüksek Lisans Tezi

Emrah AKTÜRK

İstanbul, Ocak 2013

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İŞVERENCE İŞ AKDİNİN HAKLI SEBEPLE
FESHİ**

Yüksek Lisans Tezi

Emrah AKTÜRK

....

Danışman: Prof. Dr. Algun ÇİFTER

İstanbul, Ocak 2013

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ONAY SAYFASI

**Yüksek lisans öğrencisi Emrah Aktürk' ün “İşverence İş Akdinin Haklı Sebep Feshi” konulu tez çalışması jürimiz tarafından
Yüksek Lisans Tezi olarak (oybirliği _ / oyçokluğu _) ile başarılı
bulunmuştur.**

Adı- Soyadı **İmza**

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Algun ÇİFTER

Jüri Üyesi :

Jüri Üyesi :

Hazırlamış olduğum tez özgün bir çalışma olup, YÖK ve İTÜCÜ Lisansüstü Yönetmeliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamıyla uyduğumu; yararlandığım tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin ihtiva ettiği tüm hususlar şahsi görüşüm olup İstanbul Ticaret Üniversitesinin resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

ÖZET

İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığım çalışmamın konusu işverence iş akdinin haklı nedenle feshidir.

Tez çalışmam, dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmamın birinci bölümünde iş sözleşmesinin sona erme nedenleri, ikinci bölümünde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi, üçüncü bölümünde işveren tarafından yapılan haklı fesih nedenleri ve son bölümde ise işverenin haklı fesih nedenlerinin sözleşmeyle sınırlandırılması konusu ele alınmıştır.

Çalışmamda, Yargıtayın geçmişten günümüze değişen görüşlerine yer vererek, öğretide yer alan farklı görüşleri ele aldım. Konu hakkında yaşanan fikir ayrılıklarında, değerlendirmelerde bulundum.

6098 s. Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesinin, özellikle haklı fesih alanında ne gibi değişiklikler getirdiğine çalışmamda yer verdim. Eski İş Kanunu ile Yeni İş Kanunu arasında yer alan farklılıklara da çalışmamın temelinde değindim.

Görülmektedir ki, Yargıtay tarafından işverenin haklı fesih nedenleri belirlenirken yeknesaklık çoğu zaman sağlanamamakta, öğretide ise görüş farklılıkları yaşanmaktadır. Çalışmamda, bazı Yargıtay kararlarının eleştirisini yaparak, işveren temelinde haklı fesih nedenlerinin ne şekilde olması gerektiğini açıklamaya çalıştım.

KISALTMALAR

a.g.e.	: Adı Geçen Eser
AY	: Anayasa
b.	: Baskı
Bas. İK	: Basın İş Kanunu
BASİSEN	: Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
BK	: Borçlar Kanunu
bkz.	: Bakınız
c.	: Cilt
DİK	: Deniz İş Kanunu
E.	: Esas
f.	: Fıkra
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İK	: İş Kanunu
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
K.	: Karar
md.	: Madde
MK	: Medeni kanun
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
T.	: Tarih
Teb. K.	: Tebligat Kanunu
TK	: Ticaret Kanunu
TSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
Y.	: Yargıtay
YKD	: Yargıtay Kararları Dergisi

İÇİNDEKİLER	Sayfa No
Tez Onay Sayfası	ii
Özet	iii
Kısaltmalar	iv
İçindekiler	v
GİRİŞ	1
I. BÖLÜM	
1. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERME NEDENLERİ	4
1.1. Sona Erme Nedenlerinin İş Hukukunda Önemi ve Yeri.....	4
1.2. Tarafların Anlaşması.....	5
1.3. Ölüm.....	9
1.3.1. İşçinin Ölümü.....	9
1.3.2. İşverenin Ölümü.....	11
1.4. İş Sözleşmesinin Mücbir Sebep ile Sona Ermesi.....	13
1.5. İş Sözleşmesinin Belirli Sürenin Bitimiyle Sona Ermesi.....	14
1.5.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı ve Özellikleri.....	14
1.5.2. Sona Erme.....	16
1.6. İş Sözleşmesinin Fesihle Sona Ermesi.....	17
1.6.1. Feshin Tanımı ve Hukuki Niteliği.....	17
1.6.2. Fesih Bildiriminin Şekli.....	21
1.6.3. Fesih Bildirimi Çeşitleri.....	22
1.6.3.1. Süreli(Bildirimli) Fesih.....	22
1.6.3.1.1. Tanımı, Hukuki Niteliği ve Özellikleri.....	22
1.6.3.1.2. Süreli Feshin Hüküm ve Sonuçları.....	24
1.6.3.1.3. Bildirim Süresine Uyulmamasının Hüküm ve Sonuçları.....	25
II. BÖLÜM	
2. İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE(SÜRESİZ) FESHEDİLMESİ	28
2.1. Haklı Nedenle Feshin Tanımı.....	28
2.2. Haklı Neden Kavramı.....	29
2.3. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılması.....	34
2.3.1. Sürekli Bir İşe İlişkin Yürürlükte Olan Bir İş Sözleşmesinin Olması.....	36
2.3.2. Fesih Beyanında Bulunulması.....	36
2.3.3. Fesih Beyanının Yapılabileceği Süre.....	40
2.4. Haklı Nedenle Fesih Hakkından Vazgeçilmesi.....	44
III. BÖLÜM	
3. İŞVEREN TARAFINDAN YAPILAN HAKLI FESİH NEDENLERİ	47
3.1. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi ile Geçerli Nedenle Feshi	

Ayrımı.....	47
3.2. İşveren Tarafından Yapılan Haklı Fesih Nedenleri.....	49
3.2.1. Genel Olarak.....	49
3.2.2. Sağlık Nedenleri.....	50
3.2.2.1. İşçinin Hastalanması veya Kaza Geçirmesi.....	50
3.2.2.2. İşçinin Gebeliği.....	53
3.2.2.3. İşçinin Tedavi Edilemeyecek Bir Hastalığa Tutulması.....	54
3.2.3. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri.....	57
3.2.3.1. İşçinin İşvereni Yanılması.....	57
3.2.3.2. İşçinin İşverenin veya Ailesine Mensup Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Söz ve Davranışları ya da Şeref ve Haysiyet Kırıcı Aslı Olmayan İhbar veya İsnatları.....	59
3.2.3.3. İşçinin İşverenin Başka Bir İşçisine Cinsel Tacizde Bulunması.....	60
3.2.3.4. İşçinin İşverene veya Onun Ailesinden Birine ya da Bir İşçisine Sataşması, İşyerine Sarhoş Gelmesi veya İşyerinde İçki Kullanması.....	62
3.2.3.4.1. İşçinin İşverene veya Onun Ailesinden Birine ya da Bir İşçisine Sataşması.....	62
3.2.3.4.2. İşçinin İşyerine Sarhoş Gelmesi veya İşyerinde İçki Kullanması.....	66
3.2.3.5. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışları.....	68
3.2.3.6. İşçinin İşyerinde Bir Suç İşlemesi.....	73
3.2.3.7. İşçinin İşe Devamsızlığı.....	75
3.2.3.8. İşçinin Görevini Yerine Getirmemesi.....	79
3.2.3.9. İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşverenin Malına Zarar Vermesi.....	82
3.2.3.9.1. İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi.....	82
3.2.3.9.2. İşverenin Malına Zarar Vermesi.....	83
3.2.4. Zorlayıcı Nedenler.....	87
3.2.5. İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması.....	88

IV. BÖLÜM

4. İŞVERENİN FESİH HAKKININ SÖZLEŞMEYLE SINIRLANDIRILMASI.....

4.1. İş Güvencesi Kapsamına Giren İşlerde.....	91
4.2. İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalan İşlerde.....	96
SONUÇ.....	98

GİRİŞ

Tez çalışmamın konusu, işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi olup, iş ilişkileri asırlar boyunca işçi ve işvereni karşı karşıya getirmiş, İş hukukuna özgü bir sözleşme türü olan iş sözleşmeleri, tarafların çıkar çatışmasından kaynaklı özel bir öneme sahip olmuştur.

Temelinde Borçlar hukukunun ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık bulunan haklı nedenle fesih, İş hukukunun yalnızca bireyi değil, toplumu da etkileyen yönünden dolayı ayrıca düzenlenmiş, işçi bakımından haklı fesih nedenleri iş kanunlarımızda yer aldığı gibi, işveren bakımından da haklı fesih nedenleri yerini almıştır.

Çalışmamın birinci bölümünde, haklı nedenle fesih, bir sona erme nedeni olduğundan, önce sona erme nedeninin hukuki öneminden bahsettim, daha sonra İş hukukumuzda yer alan sona erme nedenlerini açıkladım. Tarafların anlaşması, ölüm, iş sözleşmesinde yer alan belirli bir sürenin bitimi, sözleşmenin diğer sona erme nedenleri olup, bazı görüşlerce mücbir sebep de sona erme nedenleri başlığında toplanmıştır; her ne kadar mücbir sebeple iş sözleşmesinin sona ermesi için askı süresinin geçmesi zorunlu ise de, nihayetinde askı süresinin geçmesiyle iş sözleşmesi sona erebileceğinden, mücbir sebebi de bu başlık içinde ele aldım.

Haklı nedenle sözleşmenin feshi, bir fesih türü olduğundan, sözleşmenin fesihle sona ermesinin tanımı ve hukuki niteliğini, fesih bildiriminin şeklini, fesih bildirim çeşitlerini açıklayarak, diğer fesih türü olan süreli feshi açıklayarak, haklı nedenle feshin, süreli fesihten farklarının daha iyi anlaşılmasını amaçladım.

Çalışmamın ikinci bölümünde, haklı neden kavramını ele alarak, haklı feshin tanımını ve hukuki niteliğini açıkladım. İşçi ve işveren bakımından haklı fesih nedenleri farklı olduğundan; ancak çatışan her iki taraf için de iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesinde ortak usuller izlendiğinden, haklı nedenle feshin oluşumu için gerekli şartları her iki taraf için de ortak açıkladım.

Haklı feshin oluşması için, sürekli bir işe ilişkin iş sözleşmesinin varlığı, bir fesih beyanı ve bu fesih beyanının belirli bir sürede yapılması aranmakta olup, belirli

sürede fesih beyanında bulunulmazsa, haklı nedenle fesihten vazgeçilmiş sayılacaktır.

Çalışmamın üçüncü bölümünde, işverenin haklı nedenle fesih nedenlerini ayrıntılı bir şekilde açıklamaya çalıştım. Haklı nedenle fesih, geçerli nedenle fesihten apayrı bir konu olduğundan, bu iki konuya değinerek işverenin haklı nedenle feshinin hukuki niteliğini açıkladım ve işverenin haklı fesih nedenlerini ayrı başlıklar halinde ele aldım.

İşverenin, işçinin sağlık sebeplerine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi mümkün olup, işçinin hastalanması ve kaza geçirmesi, gebeliği ve tedavi edilemeyecek bir hastalığa tutulması durumunda haklı fesih nedenleri ortaya çıkacaktır.

İşveren, ahlak ve iyi niyet kurallarıyla bağdaşmayan hallerde de iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. İş sözleşmesi güven ilişkisine dayandığından işçinin işvereni yanıltması bir haklı fesih nedenidir. İşçinin, işverene veya işverenin ailesinin şeref veya namusuna dokunacak söz ve davranışları da işveren bakımından bir haklı fesih nedenidir. İşçinin, işverenin bir başka işçisine cinsel tacizde bulunması, işverene veya ailesine sataşması, işyerine sarhoş gelmesi veya işyerinde alkol kullanması, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları, işe devamsızlığı, işyerinde bir suç işlemesi, görevini suiistimal etmesi, işyerinde iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi ve işverenin malına zarar vermesi de işverenin ahlak ve iyi niyet bakımından haklı fesih nedenlerini oluşturmaktadır. Ancak, sayılan haller sınırlayıcı olmayıp, bu hallere benzer hallerde de işverenin haklı feshi işletebileceği kabul edilmektedir.

İşverenin diğer haklı fesih sebepleri, zorlayıcı nedenlerle işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halidir.

Çalışmamın dördüncü bölümünde, işverenin fesih yetkisinin sözleşmeyle sınırlandırılmasını ele aldım. Haklı fesih nedenlerinin sınırlandırılması, işçi lehine mümkün olup, işveren bakımından sözleşmenin feshedilmesi için daha ağır şartlar getirilebilir. İşveren, iş sözleşmesiyle haklı fesih yetkisini sınırlandırabileceği gibi, toplu iş sözleşmesiyle de haklı fesih nedenlerinin kapsamı işçi lehine daraltılabilir.

Sözleşmeyle belirlenen haklı fesih nedenlerine uyulması için, sözleşmeye cezai şart eklenebilir.

Çalışmamın temel konusunu, nelerin haklı fesih nedeni olduğu ve işverenin hangi durumlarda haklı fesih yollarına başvurabileceği oluşturur.

Çalışmamda, haklı nedenle feshin, Borçlar hukukunda yer alan güven ilişkisiyle doğrudan bağlantılı olmasından dolayı, Borçlar hukukundan yararlanarak, İş hukuku alanında yer alan görüşleri paylaştım. Çalışmamı daha anlaşılır kılmak için Yargıtay içtihatlarından yararlandım.

Sonuç kısmında, iş ilişkisinin genel hatlarıyla gelişimini ele aldıktan sonra, haklı nedenle fesih konusunda gerek Yargıtay uygulamalarını ve gerekse de öğretilerde yer alan farklı görüşleri değerlendirerek, uygulamada yaşanan sıkıntıları ve bu konuda kendi görüşlerimi açıklayarak çalışmamı tamamladım.

I. BÖLÜM

1. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERME NEDENLERİ

1.1. Sona Erme Nedenlerinin İş Hukukunda Önemi ve Yeri

İş sözleşmesinin sona ermesi, İş Hukuku bakımından işçinin en fazla korunmaya ihtiyacı olan bir konudur.¹ Zira iş sözleşmesinin sona ermesiyle işçi, genellikle tek geçim kaynağı olan işini kaybedecektir.² İşçinin hayatını sürdürmesi ve ailesini geçindirmesi, iş sözleşmesinin kesintisiz olarak devam etmesine, çalıştığı işten çıkması veya çıkarılması durumunda biran önce yeni bir iş bulabilmesine bağlıdır.³ İş sözleşmesinin feshi söz konusu olduğunda, iş hayatında işin devamlılığı, işçinin korunması ve sosyal kamu düzeni bundan etkilenir.⁴ Bu nedenle, iş sözleşmesinin sona ermesi sıradan bir sözleşmenin sona ermesinden çok daha özel bir konuma sahiptir.⁵

İşçilerin kıdemleri, askerlik ve temsilcilik gibi bazı özel görevleri, sağlık durumları, kanuni iş mücadelesi yollarına başvurmuş olmaları nedeniyle çalışmamaları ya da çalıştırılmamaları gibi durumlar özel düzenlemelere konu olmuş, feshe ilişkin şartlar emredici bir niteliğe kavuşturulmuştur.⁶

Sürekli bir borç ilişkisi olan iş sözleşmesi edimlerin ifasıyla birlikte hemen sona ermeyip, ifa tekrarlanarak devam eder.⁷ Ancak, tarafların arasında yer alan bu ilişkinin süresiz olarak devam edemeyeceği, bir yerde sınırlandırılmasının gerektiği

¹ Hamdi Mollamahmutoğlu ve Muhittin Astarlı, **İş Hukuku**, 5. Baskı(b.), Ankara: Turhan Kitabevi, 2012, sayfa (s.) 707.

² Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **Adı Geçen Eser (a.g.e.)**, s. 707, Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri**, 4. b., İstanbul: Beta Yayınevi, 2012, s. 333.

³ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 333.

⁴ **a.g.e.**, s. 333.

⁵ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 707, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 333.

⁶ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 334.

⁷ Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve T. Kaplan Senyen, **İş Hukuku**, 5. b., Ankara: Gazi Kitabevi, 2012, s. 158.

kabul edilmelidir.⁸ Bu nedenle, taraflara belli sebeplerin varlığı halinde sözleşmeyi feshetme yetkisi verilmiştir.⁹

İş sözleşmesinin sona ermesi, özellikle işverenin fesih hakkı nedeniyle, iş hukukunun teoride en problemlisi, pratikte ise en yoğun alanını oluşturmaktadır.¹⁰ Zira, iş uyuşmazlıklarının büyük bir kısmını, işten çıkarmalar oluşturmaktadır.¹¹ Bu nedenle, işçiye iş güvencesini ve iş istikrarını sağlayan önlemler, işverenin fesih hakkını kısıtlayıcı düzenlemeleri zorunlu kılmaktadır.¹²

İş sözleşmesi, tarafların anlaşması, ölüm, mücbir sebep, belirli bir sürenin dolması ve fesihle birlikte sona ermektedir.¹³ Sona erme nedenlerinden fesih, büyük bir öneme sahip olup, feshin bir türü olan süreli fesih ise yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmeleri için geçerlidir.¹⁴ Belirli sürenin sona ermesiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi ise, belirli süreli iş sözleşmesinin doğal bir sonucudur.¹⁵ Buna karşılık tarafların anlaşması, ölüm, mücbir sebep ve haklı nedenle fesih, türü ne olursa olsun bütün iş sözleşmelerinde geçerli fesih nedenleri olup, iş sözleşmeleri bakımından ortak sona erme nedenleridir.¹⁶

1.2. Tarafların Anlaşması

Diğer adı ikale¹⁷ olan sona erme nedeni, belirli ya da belirsiz süreli tüm iş sözleşmeleri için geçerlidir.¹⁸ 1982 Anayasası (AY.) madde (md.) 48'de yer alan sözleşme özgürlüğü ilkesiyle, iş sözleşmesi hangi türde yapılmış olursa olsun,

⁸ Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 158.

⁹ **a.g.e.**, s. 158.

¹⁰ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 707.

¹¹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 707.

¹² **a.g.e.**, s. 707, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 334.

¹³ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 707, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 334, Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 5.b., İstanbul: Beta Yayınevi, 2008, s. 182.

¹⁴ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 708, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 182.

¹⁵ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 708, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 182.

¹⁶ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 708.

¹⁷ **contrarius contractus**

¹⁸ Savaş Taşkent, **İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi**, Ankara, 2011, s. 161-203, s. 164, Süzek, **a.g.e.**, s. 523, Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 25.b., İstanbul: Beta Yayınevi, 2012, s. 195, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 708, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 336, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 160.

tarafların anlaşmasıyla kural olarak her zaman sona erdirilebilecektir.¹⁹ Taraflar, anılan bu sözleşmeyi Borçlar Kanunu(BK) md. 26 ve md. 27’de geçen sözleşme serbestisi ile md. 30’da geçen irade fesadına göre düzenleyecektir.²⁰

Taraflar, derhal veya belli bir süre sonra, iş sözleşmesinin sona ermesini aralarında kararlaştırabilir.²¹ Tarafların anlaşması için yapılacak sözleşme, geçmişe etkili olarak değil, bu sözleşmenin yapıldığı tarihten itibaren; sona erme bakımından bir vade öngörülümüşse, vade tarihinden itibaren ileriye yönelik hüküm ifade etmek üzere sona erer.²²

Tarafların anlaşması, iki taraflı bir hukuki işlemle, bir tarafın icapta bulunması, diğer tarafınsa bu icabı kabul etmesiyle kurulur.²³ İş sözleşmesinin ortadan kaldırılması için, yine açık veya örtülü bir sözleşmeyle tarafların anlaşması gerekmektedir.²⁴ İşçinin, bir tartışma sonrası işverene işi bırakmak istediğini söylemesi ve işverenin de bunu memnuniyetle kabul etmesi sonucu taraflar anlaşmış kabul edilecektir.²⁵ Yine kamu kesiminde çalışan bir işçinin memur kadrosuna alınması durumunda, taraflar arasında örtülü bir anlaşmanın varlığı kabul edilecektir.²⁶

Taraflar, eğer aksi kararlaştırılmamışsa tazminat isteyemeyecek olup, Yargıtay tarafından, tarafların sözleşmeye konması suretiyle, ihbar ve kıdem tazminatı ile iş güvencesi tazminatı, hatta boşta geçen süreye ait ücret gibi birtakım hakların bazılarını veya tamamını kararlaştırmalarının mümkün olacağı kabul

¹⁹ Süzek, **a.g.e.**, s. 523.

²⁰ Süzek, **a.g.e.**, s. 523, Kenan Tunçomağ, **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler** c.(cilt)1, b.6, İstanbul, 1976, s. 1156, Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 14. b., Ankara: Yetkin Yayınevi, 2012, s. 16, Ahmet Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 16.b., Ankara: Turhan Kitabevi, 2012, s. 73-77.

²¹ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 160.

²² Muhittin Astarlı, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, 1.b., Ankara: Turhan Kitabevi, 2008, s. 39 Mollamahmutoğlu ve Astarlı s. 711

²³ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 160.

²⁴ Tankut Centel, **İş Hukuku C.I Bireysel İş Hukuku**, 2.b., İstanbul: Beta Yayınevi, 1994, s. 711, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 160, Çelik, **a.g.e.**, s. 195, Reşat Atabek, **İş Akdinin Feshi**, İstanbul, 1938, s. 33.

²⁵ Başak Güneş, **İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi, Sarper Süzek’e Armağan**, C. II, İstanbul 2011, s. 1409, Çelik, **a.g.e.**, s. 194.

²⁶ **Yargıtay(Y.) Hukuk Genel Kurulu(HGK) 7.3.2007 Tarih(T.), 2007/9-120 Esas(E.), 2007/120 Karar(K.)**, Legal Hukuk Dergisi, Kasım 2007 s. 3546, Çelik, **a.g.e.**, s. 195.

edilmiştir.²⁷ Yine, sözleşmeye işveren lehine rekabet yasağı şartı konulabilecektir.²⁸ Ancak; işçinin kamu düzeni kurallarıyla teminat altına alınmış haklarından feragatini içeren şartlar geçersiz sayılmıştır.²⁹

Tarafların aralarında anlaşması sonucunda, anlaşmanın geçerli olması için işçiye işverence haklarının verilmesi gerekmektedir. Ancak bu sözleşmede işçiye sağlanacak ek menfaatlerin, işçinin alacağını eksiksiz bir şekilde karşılaması beklenmez.³⁰ Bununla birlikte, üst düzey bir yönetici konumunda olan işçinin alacaklarının çoğunu alamaması durumunda, Yargıtay aynı ölçütü benimsememekte olup, üst düzey yöneticinin yaptığı sözleşmenin sonuçlarını bileceğini kabul etmiştir.³¹

Yargıtay tarafından, irade fesadına izin vermemek için, tarafların aralarında yaptığı sözleşmenin titizlikle incelenmesi gerektiği kabul edilmiştir.³² Zira, tarafların makul bir yararı varsa, her zaman bozucu yenilik doğurucu bir şartla tek taraflı olarak anlaşmayı sonlandırması mümkün iken, iki taraflı bir sözleşme yaparak anlaşmasında, aslında İş Hukuku hükümlerinin işveren tarafından kötü niyetli kullanılması ihtimalinin olacağı düşünülmüştür.³³ Mazeaud'a ait başka bir görüşe göre, anlaşmayla iş sözleşmesinin sona erdirilmesine İş hukukunda tereddütle yaklaşılmasının nedeni, işçinin bağımlı bir süje olmasından değil, işçinin önceden fesih hakkından vazgeçemeyeceğinden kaynaklanır.³⁴

Kanımca, Mazeaud'un görüşü hukuk sistemimizde ikinci planda kalmaktadır. Zira, sendikaların güçlü olmadığı, İş Hukuku uygulamasının, işçiyi etkin bir şekilde korumadığı ve kayıt dışı istihdamın son derece yaygın olduğu ülkemizde, işverenin İş hukukunu dolanmasının çok sık rastlandığı; bağımlılığı altında bulunan işçinin

²⁷ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 160, **Y.9. Hukuk Dairesi(HD.) 25.5.2011 T., 2010/1650 E., 2011/15378 K.** (Yargıtay Kararları Dergisi(YKD) İşveren Özel Eki, Mayıs Haziran 2011 s. 4), Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 709.

²⁸ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 708-709.

²⁹ **a.g.e.**, s. 709.

³⁰ **Y. 9. HD. 18.10.2010 T., 2009/29861 E., 2010/29354 K., Y. 22. HD. 27/9/2011 T., 2011/876 E. 2011/1287 K.** (Çelik, **a.g.e.**, s. 196), Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 160, Süzek, **a.g.e.**, s. 525.

³¹ **Y. 9. HD. 18.10.2010 T., 2009/29861 E., 2010/29354 K., Y. 22. HD. 27/9/2011 T. 2011/876 E. 2011/1287 K.** (Çelik, **a.g.e.**, s. 196), Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 160, Süzek, **a.g.e.**, s. 525.

³² **Y. 9. HD. 18.10.2010 T., 2009/29861 E., 2010/29354 K., Y. 22. HD. 27/9/2011 T. 2011/876 E. 2011/1287 K.** (Çelik, **a.g.e.**, s. 196), Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 160.

³³ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 160.

³⁴ Mazeaud'un Görüşü için bakınız(bkz.) Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 709.

iradesini sakatlayarak, işçiye iş sözleşmesini imzalaması konusunda emir verebileceği ya da işverenin işçiye ikna edebileceği bir gerçektir. Alacağına kavuşamama kaygısı ve dava masraflarının çokluğu da, işçinin çok cüzi bir alacakla işverenin anlaşmasına sebep olmaktadır. Bu nedenle, özellikle iş güvencesi hükümlerinin dolanılması suretiyle bir iradenin tespit edilmesi halinde, iş sözleşmesinin anlaşma suretiyle değil de işverenin iş sözleşmesini haksız feshi suretiyle sona erdiği kabul edilmelidir.³⁵

Fransız Hukukunda, sendika ve işçi temsilcilerinin iş sözleşmelerinin, tarafların anlaşmasıyla sona erdirilemeyeceği, analık iznindeki işçinin iş sözleşmesini işverenin anlaşarak sona erdirmesinin geçersiz olacağı kabul edilirken, Türk Hukukunda genel olarak sözleşmeyi geçersiz kılan nedenlerin, tarafların anlaşması gibi sona erdirmeye uygulanabileceği de kabul edilmiştir.³⁶ Ancak, işçinin daha iyi korunabilmesi ve İş hukukunun dolanılmaması için, irade fesadı ölçütünden daha kapsamlı bir ölçütün kabul edilmesi gerekmektedir.³⁷ Yargıtay, yakın zamanda verdiği bir kararında, irade fesadı ölçütü yerine, makul yarar ölçütünü kullanmış, bozma sözleşmesi bakımından icabın işçiden gelmesiyle, işverenden gelmesi ve somut olayın özelliklerinden hareketle bir karar verilmesi gerektiğini benimsemiştir.³⁸ Makul yarar ölçütüne göre, işveren işçiye gözetmeli ve aralarında yaptığı bozma sözleşmesinin sonuçları bakımından işçiye bilgilendirmeli, hak kayıplarının önlenmesi bakımından işçiye makul bir yarar sağlamalıdır.³⁹

Yazılı yapılması zorunlu olan iş sözleşmelerini sona erdiren sözleşmelerin de yazılı yapılması zorunludur.⁴⁰ Zira, yazılı yapılması gereken sözleşmedeki değişikliğin bile yazılı olmasını emreden BK md. 12/fıkra (f).1 ve md. 13/f-1 Hükümü karşısında, kanunun yazılı yapılması gereken sözleşmenin şekle tabi

³⁵ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 710-712.

³⁶ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 709, **Y. 9. HD. 16.3.2009 T., 2009/42179 E., 2009/6949 K.** (Şahin Çil, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları**, 4.b., Ankara: Turhan Kitabevi, 2011, s. 826-828.

³⁷ Mustafa Alp, **İş Hukukunda İkalenin Geçerlilik Koşulları**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı (S.) 17, 2008, s. 37.

³⁸ **Y. 9. HD. 14.4.2008 T., 2007/31218 E., 2008/8677 K.** (Alp, **a.g.e.**, s. 37)

³⁹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 709.

⁴⁰ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 710.

olmaksızın sona erdirileceğine izin verdiği söylenemez.⁴¹ Buna göre, belirli süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmeleri, taraflarca vadeden önce sona erdirilmek isteniyorsa, sona erdirme sözleşmesinin de yazılı olarak yapılması gerekir.⁴²

1.3. Ölüm

1.3.1. İşçinin Ölümü

Borçlar Kanunu md. 440'ta "*Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer*" şeklinde ifadesini bulmuştur. Bu nedenle işçinin ölümü kanundan doğan bir sona erme nedenidir.⁴³ Ancak, İsviçre Borçlar Kanunundan aynen alınmak suretiyle, BK md. 440/f-2'de işverenin, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, işçinin öldüğü günden itibaren bir aylık, hizmet ilişkisi beş yıldan uzun sürmüştse iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlü olduğu belirtilmiştir.⁴⁴ Bir aylık ödemeye hak kazanması için, işçinin belli bir kıdeme sahip olması zorunlu olmayıp, sözleşmenin işçinin ölümü nedeniyle sona ermesi yeterlidir.⁴⁵

İş sözleşmesi, işçinin kişiliği göz önünde tutularak kurulduğundan, işçinin ölümüyle birlikte sözleşmenin kendiliğinden sona ereceğinin kabul edilmesi gerekir.⁴⁶ İşçinin ölümüyle birlikte, iş sözleşmesi de derhal sona erecektir.⁴⁷ Bu nedenle, mirasçılarının ya da işverenin ayrıca sözleşmenin feshi bildiriminde bulunmalarına gerek yoktur.⁴⁸ Bu kural, işçi yönünden kesin olup, işçinin iş sözleşmesinden doğan tüm hakları mirasçılarına devredilecektir.⁴⁹ Ancak işverenin, işçinin ölümünden dolayı iş görme borcunu, işçinin mirasçılarından istemeye hakkı

⁴¹ Özer Seliçi, **Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1977, s. 108, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 710.

⁴² Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 711.

⁴³ Çelik, **a.g.e.**, s. 196, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 185.

⁴⁴ Çelik, **a.g.e.**, s. 196, Süzek, **a.g.e.**, s. 528, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 185.

⁴⁵ Süzek, **a.g.e.**, s. 528.

⁴⁶ Süzek, **a.g.e.**, s. 527, Çelik, **a.g.e.**, s. 196.

⁴⁷ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 159.

⁴⁸ Çelik, **a.g.e.**, s. 196, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 712-713.

⁴⁹ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 334.

bulunmamaktadır.⁵⁰ Yine, ölen işçinin mirasçılarında birisi, işverenin teklifini kabul ederse, işverenle mirasçı arasında yeni bir iş sözleşmesi kurulmuş olur.⁵¹ Mirasçının, işçinin iş sözleşmesini devam ettirememesinin sebebi, iş sözleşmesine işçinin kişiliğini taahhüt altına sokmasından kaynaklanır.⁵² Taahhüdün de mameleki olmadığından, mirasçının işçinin yerine geçmesi ve sözleşmeyi devam ettirmesi söz konusu olamaz.⁵³ Ancak farklı bir görüşe göre, BK md. 440 (818 sayılı BK md. 347/1)'taki maddenin tamamlayıcı bir hukuk kuralı olmasından dolayı mirasçının, işçinin yerine geçerek, iş ilişkisine devam edeceği kabul edilmiştir.⁵⁴

Kanımca, ortadan kalkan iş sözleşmesi işçinin kişiliğinin ayrılmaz bir parçası olduğundan, işçinin ölümüyle birlikte, iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer ve bu nedenle iş ilişkisinin devam edeceğini kabul etmemek gerekir.⁵⁵ Mirasçıyla yapılan bu sözleşme, yeni bir işçiyle yapılan iş sözleşmesiyle aynı niteliktedir. Zira, iş sözleşmesinin devam edeceğinin kabul edilmesi halinde, kıdem tazminatının da mirasçı için, ölen işçinin kaldığı yerden devamı gibi bir sonuç ortaya çıkacaktır. Ancak, işçinin ölümünden doğan hak ve borçlarının mirasçılara geçeceği konusunda tartışma olmayıp, mirasçılarda miras kabul etmesi halinde, işçinin ölmeden önce, işyerinde vermiş olduğu zarardan sorumlu olması gerekir.⁵⁶ Ancak, işçinin ölümüyle birlikte, işçinin yokluğundan kaynaklı zararlar işverence mirasçılara karşı ileri sürülemeyecektir.⁵⁷

İş Kanununa tabi olmayan, ölen işçinin yakınları kıdem tazminatından yararlanamayıp; kendilerine 6098 sayılı BK uyarınca ölüm tazminatı ödenir.⁵⁸ Ölüm tazminatının ödenmesinde iş akdinin belirli ya da belirsiz süreli olması önemli değildir, işçinin ölümü tarihindeki son çıplak ücreti üzerinden ölüm tazminatı

⁵⁰ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 334

⁵¹ **a.g.e.**, s. 334

⁵² Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 713, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 334.

⁵³ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 713, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 334.

⁵⁴ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 185.

⁵⁵ **a.g.e.**, s. 185.

⁵⁶ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 713, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 334.

⁵⁷ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 334.

⁵⁸ Süzek, **a.g.e.**, s. 528, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 185.

hesaplanır.⁵⁹ Ölüm tazminatı nispi emredici niteliğinden dolayı, işveren tarafından sözleşmeyle bu tazminatın miktarı artırılabilirken, azaltılamayacaktır.⁶⁰

Ölüm tazminatının ödenmesinde belirli bir sıra izlenip, ilk sırada işçinin eşi ve ergin olmayan çocukları vardır.⁶¹ Ergin olan çocuklara ise bir ödeme yapılmaz.⁶² İşçinin yalnızca eşi veya bir tek ergin olmayan çocuğu varsa, ödeme yalnızca ona yapılır.⁶³ Eğer işçinin eş ve ergin olmayan çocuğu sağ ise, ödeme miras payı oranında yapılmayıp, eşit bir şekilde bu kişilere dağıtılır.⁶⁴ Yine, işçinin eşi veya ergin olmayan çocuğu yoksa, bu durumda ödeme eğer bakmakla yükümlü olduğu kişi veya kişiler varsa ona yapılacaktır.⁶⁵ İşçinin, İsviçre Kanununda da kimler olduğu tartışılan bakmakla yükümlü olduğu kişilere sağlığında bakmış olması gerekmeyp, yalnızca bakmakla yükümlü olduğu kişilerin bulunması yeterlidir.⁶⁶ İşçinin, bakmakla yükümlü olduğu kişiler, somut olayın özelliğine göre tespit edilecektir.⁶⁷

İş sözleşmesinin imzalanmış olması ölüm tazminatı ve diğer haklar bakımından yeterli olmayıp, işçinin iş görmeye başlamış olması yeterlidir.⁶⁸ Borçlar hukuku ve İş hukuku da işçinin iş görmeye başlamasıyla birlikte uygulama alanı bulur.⁶⁹ İşçinin işverenle bir sözleşme imzalamaması; fakat fiili olarak işverene bağımlılık ilişkisi içerisine girerek iş görmeye başlaması halinde de, ölüm tazminatının ödenmesi gerektiğini kabul etmek gerekecektir; zira bu durumda her ne kadar taraflar arasında yazılı bir sözleşme imzalanmasa da, iş sözleşmesi kurulmuş kabul edilir.

⁵⁹ Süzek, **a.g.e.**, s. 528.

⁶⁰ Ercan Akyiğit, **Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları**, Sicil 22, Haziran 2011, s. 32, Süzek, **a.g.e.**, s. 528.

⁶¹ Akyiğit, **“Ölüm...”**, s. 35, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 713.

⁶² Akyiğit, **“Ölüm...”**, s. 35, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 713.

⁶³ Akyiğit, **“Ölüm...”**, s. 35-37, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 713.

⁶⁴ Akyiğit, **“Ölüm...”**, s. 35-37, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 713.

⁶⁵ Süzek, **a.g.e.**, s. 528.

⁶⁶ **a.g.e.**, s. 528.

⁶⁷ **a.g.e.**, s. 528.

⁶⁸ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 714.

⁶⁹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 714.

1.3.2. İşverenin Ölümü

İşverenin ölümü halinde iş sözleşmesi sona ermeyip, işverenin mirasçılarıyla devam eder.⁷⁰ Bu durumda, işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanacaktır(BK md. 441/1).⁷¹ İş sözleşmesinin, işverenin ölümüyle sona ermemesinin nedeni, işveren yönünden bu sözleşmenin mameleki bir nitelik taşımasındandır.⁷² Bu durumda, mirasın kabulü halinde, mirasçılar, iş sözleşmesinin tarafını oluşturacaktır.⁷³

Bunun dışında iş sözleşmesi, nadiren de işçinin kişiliği üzerine kurulmuş olabilir.⁷⁴ Örneğin bir hastanın bakımı için bir hemşire tutmuş olmasında işverenin kişiliği ön planda olup, işverenin ölmesi sonucu iş sözleşmesi de sona erer.⁷⁵ Nitekim günümüzde, işçinin işverenden çok işyerine bağlılığı sözleşmenin baskın unsuru haline gelmiştir; ancak tarafların işverenin kişiliğini ön planda tutarak sözleşme yapması da mümkündür.⁷⁶

İşverenin kişiliğinin ağır basması durumunda, iş sözleşmesinin süresinden önce bitmesi sebebiyle işçinin uğradığı zararları hakkaniyete uygun ölçüde mirasçılarından istemesi mümkündür.⁷⁷ Yine, iş sözleşmesinin belirli süreli olması durumunda, işverenin ölümüyle birlikte vadeden önce sözleşmenin sona ermesi nedeniyle, işçi en fazla sözleşmenin geriye kalan süresindeki ücretlerin toplamını isteyebilir.⁷⁸

⁷⁰ Süzek, **a.g.e.**, s. 529, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 716, Çelik, **a.g.e.**, s. 196, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 335.

⁷¹ Çelik, **a.g.e.**, s. 196, Akyiğit, “**Ölüm...**”, s. 40, Süzek, **a.g.e.**, s. 529.

⁷² Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 716, Süzek, **a.g.e.**, s. 529.

⁷³ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 716, Süzek, **a.g.e.**, s. 529.

⁷⁴ Süzek, **a.g.e.**, s. 529.

⁷⁵ Süzek, **a.g.e.**, s. 529, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 335.

⁷⁶ Murat E. Engin, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren**, Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası(BASİSEN), 25. c., İstanbul: BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları, 1993, s. 335.

⁷⁷ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 716, Çelik, **a.g.e.**, s. 197, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 335.

⁷⁸ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 716, Çelik, **a.g.e.**, s. 197.

İş sözleşmesi belirsiz süreliyse işçinin zararı, en azından ölüm anındaki kıdeme göre belirlenecek ihbar öneleri tutarındaki ücret olarak belirlenecek, varsa işçinin başkaca zararları da hakkaniyete uygun olarak işçiye ödenecektir.⁷⁹

Ölümün, iş sözleşmesini sona erdirdiği durumlarda iş sözleşmesi ölümle birlikte ortadan kalkıp, şirketin feshi de ölüm gibi iş sözleşmesinin sona erme nedenini doğuracaktır.⁸⁰ Tarafların bu durumda başkaca bir işlem yapması gerekli değildir.⁸¹

1.4. İş Sözleşmesinin Mücbir Sebep Sona Ermesi

Bir görüşe göre mücbir sebep, sözleşme yapıldığında öngörülmemen, önlem alınamayan, mutlak bir ifa imkansızlığına yol açan durumdur.⁸² Mücbir sebebin varlığı halinde, kusursuz imkansızlık hali ortaya çıkacak ve iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir.⁸³ Bunun nedeni BK md. 136'da ifadesini bulan, borçluya yüklenen durumlar nedeniyle borcun ifası mümkün olmazsa borcun sona ermesi halidir.⁸⁴ Bu nedenle, mücbir sebep halinde sözleşmenin feshinden söz etmek genel hukuk teorisine göre yerinde olmayıp, feshin iradi bir beyan olması bunu engeller.⁸⁵

Genel kabul gören ve bizim de desteklediğimiz görüşe göre ise mücbir sebep, iş sözleşmesini askıya alma sebebidir.⁸⁶ İş Kanunu(İK) md. 25/3 bu konuda açık olup, işçinin bir haftadan fazla süre ile çalışmasını engelleyen zorlayıcı bir engelin çıkması durumunda, iş sözleşmesi askıda kalacaktır. Yine iş sözleşmesinin askıda kaldığı sürede, her iki taraf da yükümlülüklerini yerine getirme borcundan o süre zarfında kurtulacaktır.⁸⁷ Ancak, yan edim olarak kabul edilen, işverenin işçiyi

⁷⁹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 716.

⁸⁰ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 335-336.

⁸¹ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 336.

⁸² Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 717.

⁸³ **a.g.e.**, s. 717.

⁸⁴ **a.g.e.**, s. 717.

⁸⁵ **a.g.e.**, s. 717.

⁸⁶ Süzek, **a.g.e.**, s. 504-505, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 156.

⁸⁷ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 158.

koruma ve gözetme borcu, işçinin de işverene sadakat borcu devam edecektir.⁸⁸ Askı süresinde işveren iş sözleşmesini feshedemeyecek, yan edimlere aykırılıktan dolayı ise iş sözleşmesini feshedebilecektir.⁸⁹

Mücbir sebep, İK md. 24/3'te açıklanmış olup, zorlayıcı nedenlerin varlığına dayandırılmıştır.⁹⁰ Bu durumda, işverenin ifayı kabul imkansızlığı ortaya çıkacak ve iş akdi askıya alınacaktır.⁹¹

Kanımca, her ne kadar mücbir sebep hali ortaya çıksa da, bu durum İK'nın açık hükümleri karşısında iş sözleşmesinin bir kendiliğinden sona erme nedeni olarak kabul edilmemelidir. Bunun nedeni, iş sözleşmesinde asıl olanın iş ilişkisinin devamlılığının sağlanması ve tarafların iş sözleşmesinin devamı için yan edimlerini hala yerine getirmekle yükümlü olmasıdır. Bu nedenle, işyerinde bir zorlayıcı neden meydana gelirse, bu öncelikle iş akdinin askıya alınması nedeni olacak, taraflar bu koşullarda sözleşmeyi devam ettirmek istemezse, iş sözleşmesini feshedebilecektir. Ayrıca, bir mücbir sebebin ortaya çıkması durumunda, özellikle işveren işini devam ettirmek ve işyerini en az zararlarla kurtarma çabasında olacaktır ki, iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi halinde, bu çabanın da anlamsız olacağı açıktır.

1.5. İş Sözleşmesinin Belirli Sürenin Bitimiyle Sona Ermesi

1.5.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı ve Özellikleri

Belirli sürenin bitimiyle iş akdinin feshi için, öncelikle belirli süreli sözleşmelerin açıklanması gerekmektedir. Buna göre, belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı kalınarak yapılan iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmesidir (İK md. 11/1 c.

⁸⁸ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 158.

⁸⁹ **a.g.e.**, s. 158.

⁹⁰ Süzek, **a.g.e.**, s. 506.

⁹¹ **a.g.e.**, s. 506.

2).⁹² Buna göre, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması sınırlandırılmış ve belli koşullara bağlanmıştır.⁹³

Öncelikle belirli süreli sözleşmelerde, objektif koşulların kanunda sayılan hallerle sınırlı olmadığı ve her olayın somut özelliğine göre objektif koşulların belirlenebileceği belirtilmiştir.⁹⁴ Maddede sözleşmenin belirli süreli yapılmasında esas alınan objektif koşullar, işin niteliğinden ve amacından kaynaklanan koşullar olup, işçinin niteliği belirli süreli iş sözleşmesinde bir öneme sahip değildir.⁹⁵ Yine, objektif bir neden olmadıkça, her yıl yenilenen sözleşmeler belirli süreli sözleşme niteliğini kaybeder.⁹⁶ Bu nedenle, esaslı bir neden olmadıkça, zincirleme olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılamaz.⁹⁷

Buna göre işin belirli süreli olması gerekmektedir. Belirli süreli iş, işin ne kadar süreceğinin bilindiği, bilinebildiği veya öngörülebildiği iştir.⁹⁸ Tarafların, sözleşmenin sona erme zamanını yeterli açıklıkta görmeleri gerekmektedir.⁹⁹ Bir konferansın ya da buna benzer bir organizasyonun ne kadar süreceği bilinebileceğinden, bu işlerde belirli süreli sözleşmeler yapılacaktır.¹⁰⁰ İşin niteliği gereği belirli süreli olması gerekmekte olup, salt sözleşmede zaman ve tarih belirtilmesi, sözleşmeyi belirli süreli sözleşme haline getirmeyecektir.

İkinci olarak belirli süreli iş sözleşmesi, belirli bir işin tamamlanmasına bağlı olarak yapılır.¹⁰¹ Bir evin mutfak dolabının yapılması, bir arabanın tamiri veya bir makinanın montajının yapılması gibi işlerde belirli süreli sözleşme yapılabilir.¹⁰²

Belirli bir olgunun ortaya çıkmasında ise, işyerinin normal faaliyetinin dışında geçici olarak işgücüne ihtiyaç duyması örnek gösterilebilir.¹⁰³ Buna göre,

⁹² Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 183, Etem Kara, **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Nedenle Feshi ve Sonuçları**, Ankara: Bilge Yayınevi, 2011, s. 39.

⁹³ Kara, **a.g.e.**, s. 39.

⁹⁴ Osman Güven Çankaya, Cevdet İlhan Günay ve Seracettin Göktaş, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2005, s. 160.

⁹⁵ Kara, **a.g.e.**, s. 40.

⁹⁶ Mustafa Kılıçoğlu, **İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar**, Ankara: Turhan Kitabevi, 2009, s. 137.

⁹⁷ Çelik, **a.g.e.**, s. 93.

⁹⁸ Süzek, **a.g.e.**, s. 254.

⁹⁹ Süzek, **a.g.e.**, s. 254, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 218.

¹⁰⁰ Süzek, **a.g.e.**, s. 254, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 218.

¹⁰¹ Süzek, **a.g.e.**, s. 254, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 221.

¹⁰² Süzek, **a.g.e.**, s. 255, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 221.

doğum iznine çıkan bir işçi yerine, belirli süreli sözleşme ile başka bir işçi alınabilir.¹⁰⁴

Bunun dışında, belirli süreli iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır.¹⁰⁵ Ancak yazılı bir sözleşmenin yapılmaması durumunda, işveren işçiye en geç iki ay içerisinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresiyle temel ücret ve eklerini, ücret ödeme dönemiyle sözleşmenin süresini gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.¹⁰⁶ Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde ise işverenin böyle bir yükümlülüğü bulunmamaktadır.¹⁰⁷

Belirli süreli iş sözleşmesi, kanundan kaynaklı yapılıyorsa, sözleşmede objektif koşulların varlığı aranmaz.¹⁰⁸

Son olarak, belirli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı, belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiden ayrı tutulamaz.¹⁰⁹

1.5.2. Sona Erme

İş sözleşmesinde belirli bir süre öngörülmüşse, o sürenin geçmesiyle birlikte iş ilişkisi sona erer.¹¹⁰ Belirli süreli iş sözleşmeleri, sürenin bitimiyle kendiliğinden başkaca bir işleme gerek kalmaksızın sona erer veya infisah eder.¹¹¹ BK md. 430'da da bu durum tanımlanmış ve belirli süreli hizmet sözleşmesinin, aksi kararlaştırılmadıkça fesih bildiriminde bulunulmaksızın, sürenin bitimiyle kendiliğinden sona ereceği açıklanmıştır.¹¹² İş sözleşmesi kendiliğinden sona

¹⁰³ Süzek, **a.g.e.**, s. 255, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 221.

¹⁰⁴ Süzek, **a.g.e.**, s. 255, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 222.

¹⁰⁵ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 221-222.

¹⁰⁶ Kara, **a.g.e.**, s. 43.

¹⁰⁷ **a.g.e.**, s. 43.

¹⁰⁸ **a.g.e.**, s. 43.

¹⁰⁹ Kara, **a.g.e.**, s. 48.

¹¹⁰ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 158, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 343, Çelik, **a.g.e.**, s. 197, Süzek, **a.g.e.**, s. 526.

¹¹¹ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 158, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 343, Çelik, **a.g.e.**, s. 197, Süzek **a.g.e.**, s. 526.

¹¹² Süzek **a.g.e.**, s. 526.

ereceğinden, iş akdinin feshine ilişkin sonuçlar da doğmayacaktır.¹¹³ Ancak taraflarca, sözleşmenin fesih bildiriyle sona ereceği kararlaştırılabilecektir.¹¹⁴ Bu durumda taraflar, bir yıl süreli bir sözleşmenin sona ermesinin, bir ay önceden yapılacak bir bildirim yapılması koşuluyla, sözleşmeye bir madde ekleyebilirler.¹¹⁵ Yine BK md. 430/4 gereğince, eğer taraflara böyle bir bildirimde bulunmaları yükümü getirilmiş olmasına rağmen, taraflar fesih bildirimini yapmadığı takdirde, sözleşmenin belirsiz süreli sözleşmeye dönüşeceği ifade edilmiştir.¹¹⁶

Tarafların yapacağı fesih bildiri, teknik anlamada bir feshi ihbar olmayıp, sadece belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin sonunda kendiliğinden sona ereceğini, yenilenmeyeceğini karşı tarafa haber verme, sözleşmeyi yenilememe bildiri niteliğindedir.¹¹⁷ Zira belirli süreli iş sözleşmelerinde taraflar lehine bir feshi ihbar ya da başka bir ifadeyle süreli fesih hakkı doğmaz.¹¹⁸ Diğer bir durum ise deneme süresi olup, belirli süreli iş sözleşmelerinde konulacak deneme süresi iki ay olup, toplu iş sözleşmelerinde ise deneme süresi dört aya kadar uzayabilmektedir.¹¹⁹ Deneme süresi içerisinde, taraflar bildirimde bulunmadan sözleşmeyi feshedebilir.¹²⁰

Belirli süreli iş sözleşmesi, sürenin bitiminden sonra yenilenmez; ancak işçi çalışmaya işveren de işçiyi çalıştırmaya devam ederse bir susma ile yenileme hali ortaya çıkar.¹²¹ 6098 sayılı BK md. 430/3'te de bu durum açıklanmış ve "*Belirli süreli sözleşme, sürenin biriminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür.*" şeklinde ifade edilmiştir.¹²² Ancak esaslı bir nedenin varlığı halinde, üst üste belirli süreli bir iş sözleşmesinin kurulmasına engel yoktur.¹²³ Eğer ortada esaslı bir neden yoksa, bu durumda yapılan ilk belirli süreli iş sözleşmesinden itibaren, sözleşmenin niteliği belirsiz süreli kabul edilecektir.¹²⁴

¹¹³ Süzek, **a.g.e.**, s. 526.

¹¹⁴ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 158.

¹¹⁵ Süzek, **a.g.e.**, s. 527.

¹¹⁶ **a.g.e.**, s. 527.

¹¹⁷ Süzek, **a.g.e.**, s. 527.

¹¹⁸ **a.g.e.**, s. 527.

¹¹⁹ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 344.

¹²⁰ **a.g.e.**, s. 344.

¹²¹ Süzek **a.g.e.**, s. 526.

¹²² **a.g.e.**, s. 526.

¹²³ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 159.

¹²⁴ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 159.

1.6. İş Sözleşmesinin Fesihle Sona Ermesi

1.6.1. Feshin Tanımı ve Hukuki Niteliği

Fesih, iş sözleşmesinin tek taraflı bir irade beyanıyla sonlandırılmasıdır.¹²⁵ Fesih hakkı, hem işçiye hem de işverene tanınmış bir haktır.¹²⁶ İş akdinin feshi süreli fesih ve haklı nedenle derhal fesih olmak üzere iki ayrı fesih türünü kapsamaktadır.¹²⁷ Her iki fesih türü de bir bozucu yenilik doğuran hak olarak ortaya çıkar.¹²⁸

Borçlar Kanununda olduğu gibi İş Kanununda da belirsiz süreli sözleşmelerde, taraflardan biri öteki tarafa bir süre vererek fesih bildiriminde bulunabilecektir (BK md. 431, İK md. 17).¹²⁹ Yine, belirsiz veya belirli süreli sözleşmelerde haklı bir nedenin varlığı halinde, süre verilmeksizin fesih bildiriminde de bulunulabilir (BK md. 435, İK md. 24,25).¹³⁰ Her iki durumda da sözleşmeyi sona erdiren bir tarafın irade beyanı bulunmakta olup, fesih bildiriminin bir süreye bağlanması durumunda, işçi veya işverenin sözleşmeye sınırsız bir sürede bağlı kalınmasının önüne geçilmektedir.¹³¹ Haklı bir nedenin varlığı halinde ise dürüstlük kuralı bakımından sözleşmeye artık bağlı kalmak istemeyen tarafa, bu bağdan kendini kurtarabilme imkanı sunulmaktadır.¹³²

Gerçekten de, belirsiz süreli iş sözleşmesi herhangi bir sebebe dayanmaksızın tek yanlı bir irade beyanıyla ortadan kaldırılmaktadır.¹³³ Burada amaç, sözleşme ilişkisinden diledikleri anda tarafların kurtulabilmeleridir.¹³⁴ Yine, tarafların sözleşmeyi istediği anda bitirmesinde, kişilik haklarının korunması esası da

¹²⁵ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 718, Süzek, **a.g.e.**, s. 529, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 161, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 349, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 188, Çelik, **a.g.e.**, s. 198.

¹²⁶ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 349.

¹²⁷ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 718, Süzek, **a.g.e.**, s. 530, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 161, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 349-350, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 188, Çelik, **a.g.e.**, s. 198.

¹²⁸ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 718, Süzek, **a.g.e.**, s. 530, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 349-350, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 188, Çelik, **a.g.e.**, s. 198.

¹²⁹ Çelik, **a.g.e.**, s. 198.

¹³⁰ Çelik, **a.g.e.**, s. 198.

¹³¹ Çelik, **a.g.e.**, s. 198, Kemal Oğuzman, **Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet Akdinin Feshi**, İstanbul, 1955, s. 159, Turhan Esener, **İş Hukuku**, 3. b., Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1978, s. 220.

¹³² Atabek "Fesih...", s. 36, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 35.

¹³³ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 350.

¹³⁴ Ferit Hakkı Saymen, **Türk İş Hukuku**, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1954, s. 550, Narmanlıoğlu **a.g.e.**, s. 350.

bulunmaktadır.¹³⁵ Zira, tarafların hayatı boyunca iş sözleşmesini devam ettirmek zorunda olduğu düşünüldüğünde, bu durum kişilik haklarına bir tecavüz olacak ve angarya oluşturacaktır.¹³⁶ Belirli süreli iş sözleşmesinde ise, taraflar sözleşme süresince bağlıdır ve kural olarak sadece haklı bir sebebe dayanarak sürenin bitiminden önce, süresiz fesih hakkına sahip bulunmaktadır.¹³⁷

İş sözleşmesini fesih hakkı, hak sahibine tek taraflı, karşı tarafa ulaşması gereken bir irade beyanı ile sözleşmeyi derhal ya da belirli sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren ve yenilik doğuran bir haktır.¹³⁸ Yargıtay tarafından da “*Fesih, sürekli bir sözleşme ilişkisini geleceğe etkili olarak yenilik doğurucu bir irade beyanı ve tek taraflı varması gerekli bir hukuki tasarruf işlemidir. Feshin beyan edilmesiyle, iş ilişkisi feshedenin iradesine uygun ve geleceğe etkili olarak ya hemen ya da verilen özel sürelerinin geçmesiyle sona erer. Fesih; ancak karşı tarafın hukuki egemenlik alanına ulaşmasıyla hüküm ve sonuç doğuracağından ve geçerlilik şartları da bu ana göre değerlendirileceğinden geçmişe etkili fesih mümkün değildir. Fesih beyanı karşı tarafa ulaştığında sonuçlarını doğurur ve bundan sonra fesih iradesini açıklayan tarafın tek taraflı hukuki işlemlerin sonucuna etkisi yoktur.*”¹³⁹ ifadesiyle feshin ne olduğu tanımlanmıştır.

İş sözleşmesinin diğer sona erme sebeplerinden ölüm ve sürenin bitiminde, ortaya çıkan hukuki olaylar sebebiyle sözleşme sona ererken, tarafların anlaşması durumunda ise karşılıklı irade beyanlarının uyuşması söz konusudur.¹⁴⁰ Fesih, tek taraflı ve karşı tarafa ulaşması gereken bir irade beyanıdır.¹⁴¹

Fesih, karşı tarafın hukuki alanını etkileyen ve yenilik doğurucu bir hak olduğundan, feshe ilişkin irade beyanının da açık ve belirgin bir şekilde yapılması gerekmektedir.¹⁴² Karşı taraf, fesih bildirimini aldığı anda, bir şüpheye düşmemeli,

¹³⁵ Saymen, **a.g.e.**, s. 550, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 350.

¹³⁶ Saymen, s. **a.g.e.**, 550.

¹³⁷ Saymen, **a.g.e.**, s. 550, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 350.

¹³⁸ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 349, Süzek, **a.g.e.**, s. 529-530.

¹³⁹ **Y. 9. HD. 5.3.2012 T. 2011/35264 E. 2012/6759 K.** (Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 349)

¹⁴⁰ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 349.

¹⁴¹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 718, Süzek **a.g.e.**, s. 529, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 161, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 349, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 188, Çelik, **a.g.e.**, s. 198.

¹⁴² Süzek **a.g.e.**, s. 531, Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 4. b., İstanbul: Legal Yayınevi, 2010, s. 155, Ali Cengiz Köseoğlu, **İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan**

tarafklar fesih bildiriminde aralarındaki hukuki münasebeti belli bir zaman içinde sona erdirmeye isteklerini açıkça ifade etmelidir.¹⁴³ Yargıtaya göre, fesih bildiriminin açık bir şekilde yapılmasına gerek olmayıp, olayların akışından taraflardan birinin sözleşmeye son vereceği anlaşılabiliriyorsa, bu davranışın da fesih şeklinde değerlendirilmesi gerekecektir.¹⁴⁴

İş sözleşmesini belirli bir sürenin geçmesiyle veya derhal sona erdiren fesih bildirimini, karşı tarafa ulaşmasıyla hüküm ve sonuçlarını doğuracağından, karşı tarafın fesih bildirimini kabul etmesine gerek yoktur.¹⁴⁵ Fesih bildiriminde yer alan soru veya teklifler fesih bildiriminin açık bir şekilde yapıldığı anlamını taşımaz.¹⁴⁶

Her ne kadar fesih bildirimini karşı tarafa ulaşma anından itibaren hüküm ve sonuçlarını doğursa da, İsviçre ve Alman hukukunda olduğu gibi bu konuda yeknesak bir uygulama ülkemizde bulunmamaktadır.¹⁴⁷ Hukukumuzda genel kabul gören görüş bu yönde olmakla birlikte,¹⁴⁸ özellikle İş Kanununda düzenlenen iş sözleşmelerinin sona erdirilmesine ilişkin fesih bildiriminde ulaşma anının geçerli olmayacağı, fesih bildiriminin öğrenilme anının esas alınması gerektiği öne sürülmüştür.¹⁴⁹

Kanımcıca, bu konuda açık bir hükmün bulunmaması dolayısıyla, resmi kanallar aracılığıyla yapılan fesihte, Tebligat Kanunu hükümlerinin uygulanması gerekli olup, Tebligat Kanununda(Teb.K) yapılan tebligat sonucuna göre hareket edilecek, bu durumda feshin karşı tarafa ulaşması, fesih bildirimini yapıldığı tarih olacaktır. Ancak, fesih bildirimini şartları arasında, resmi kanallar aracılığıyla fesih bildirimini yapılması zorunlu değildir. Bu nedenle, fesih bildirimini, bildirimde bulunan tarafça bir resmi kanala başvurulmadan yapılıyorsa, bu durumda fesih bildirimini karşı tarafça öğrenildiği tarihi esas almak yerinde olacaktır.

Nedenlerle Bildirimli Feshi, İstanbul: Beta Yayınevi, 2011, s. 61, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 161, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 127.

¹⁴³ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 161.

¹⁴⁴ **Y. 9. HD. 20.10.1997 T, 1997/13230 E. 1997/17815 K.** (Çelik, **a.g.e.**, s. 199)

¹⁴⁵ Çelik, **a.g.e.**, s. 199.

¹⁴⁶ **a.g.e.**, s. 199.

¹⁴⁷ **a.g.e.**, s. 199.

¹⁴⁸ Kenan Tunçomağ, **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, 2. c., 3. b., İstanbul, 1977, s. 914, Necip Kocayusufpaşaoğlu, **Borçlar Hukuku Dersleri Genel Hükümler**, 2. b., İstanbul, 1985, s. 168, Çelik, **a.g.e.**, s. 201.

¹⁴⁹ Çelik, **a.g.e.**, s. 201, Atabek, **a.g.e.**, s. 39, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 174.

Fesih bildirimini, karşı tarafa ulaşması anında sonuç doğuracağından, karşı tarafa fesih bildirimini ulaştığı takdirde artık bu bildirimden geri dönülemez.¹⁵⁰ Ancak, fesih bildirimini karşı tarafa ulaşmadan ya da ulaşmakla birlikte henüz karşı tarafça öğrenilmediği takdirde, bu bildirimden geri dönülebilecektir(BK md. 10).¹⁵¹ Yargıtay da aynı görüşte olup, fesih sözleşmesi işçi tarafından işleme konulmamış ve işçi bir süre daha işine devam etmişse, bu durumda işçinin en son işi bıraktığı tarih fesih tarihi olarak kabul edilecektir.¹⁵² Ancak; Yargıtay, işçinin iş sözleşmesini feshinden sonra, kesintisiz olarak işe devam etmesi durumunda, iş sözleşmesinin feshedilmemiş sayıldığını kabul etmiştir.¹⁵³ Buna göre, eğer işçi fesih bildiriminden sonra bir süre işe gelmemişse ve daha sonra işine tekrar dönmüşse, taraflar arasında yeni bir iş sözleşmesinin kurulduğunu kabul etmek gerekir.

1.6.2. Fesih Bildiriminin Şekli

İş sözleşmesinde fesih bildirimini yazılı olarak ve imza karşılığı yapılması gerektiği bildirilmiş, İK md. 109'da bu konu açıklığa kavuşturulmuştur.¹⁵⁴ Bildirim yapılan kişinin, bu bildirimini imzalaması durumunda, fesih bir tutanakla tespit edilecektir.¹⁵⁵

Fesih bildirimini yazılı olarak yapılması, öğretide bir geçerlilik şartı değil, bir ispat şartı olarak kabul edilmektedir.¹⁵⁶ Yargıtay tarafından önceki uygulamalar bu yönde olmasına rağmen,¹⁵⁷ Yargıtayın bazı kararlarında yazılı bildirim zorunlu olduğu sonucuna varılmıştır.¹⁵⁸ 4857 sayılı İK md. 109'da, fesih bildirimini yazılı yapılmasının ispat bakımından öngörüldüğünün ifade edilmesi karşısında, artık yazılı fesih bildirimini bir geçerlilik koşulu olarak görmememiz gerekir.¹⁵⁹ Ancak iş

¹⁵⁰ Çelik, **a.g.e.**, s. 202.

¹⁵¹ Oğuzman, **a.g.e.**, s. 131-132.

¹⁵² **Y. 9.HD. 5.3.1996 T., 1995/29909 E., 1996/3828 K.**(Çelik, **a.g.e.**, s. 202)

¹⁵³ **Y.9. HD. 11.12.2006 T., 2006/25699 E., 2006/32649 K.**(Çelik, **a.g.e.**, s. 202)

¹⁵⁴ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 163.

¹⁵⁵ **a.g.e.**, s. 161.

¹⁵⁶ Atabek, **a.g.e.**, s. 41, Saymen, **a.g.e.**, s. 554, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 176, Çelik, **a.g.e.**, s. 202.

¹⁵⁷ **Y. İBK. 18.12.1959 T. 28/17 s. İçtihadı Birleştirme Kararı**(Çelik, **a.g.e.**, s. 203)

¹⁵⁸ **Y. 9. HD. 3.10.2000 T., 2000/9309 E., 2000/12891 K.**(Çelik s. 203)

¹⁵⁹ Esener, **a.g.e.**, s. 224, Çelik, **a.g.e.**, s. 203, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 163, Atabek, **a.g.e.**, s. 43, Saymen, **a.g.e.**,s. 554-555, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 176.

güvencesi kapsamında yapılacak fesihlerde fesih bildirimini yazılı olarak yapılması gerekmektedir.¹⁶⁰

Fesih bildirimini yeri ve zamanı konusunda ise bir hüküm bulunmamakla birlikte, çalışma süresi dışında da fesih bildirimini yapılacağını kabulü konusunda bir tartışma yoktur.¹⁶¹ Fesih bildiri ahlak ve iyi niyet kuralları gözetilerek yapılmalıdır.¹⁶² Uygun olmayan yer ve zamanda fesih bildirimini yapılmasının da geçerli olacağı kabul edilmektedir.¹⁶³

1.6.3. Fesih Bildirimi Çeşitleri

Fesih bildiri, süresi belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini, belli bir sürenin geçmesinden sonra veya derhal sonlandıran tek taraflı bir irade beyanıdır.¹⁶⁴

İş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesinden sonra sona erdirmesi ve fesih sebepleri bakımından süreli ve süresiz fesih düzenlenmiştir.¹⁶⁵

Bildirimli feshin diğer adı süreli fesih olup¹⁶⁶, süresi belirsiz hizmet sözleşmelerinde, taraflardan birinin kural olarak diğer tarafa belirli bir süre vererek, bu süre sonunda iş sözleşmesini sona erdirmesidir.¹⁶⁷ Burada temel amaç, işçiye yeni bir iş bulma imkanının sağlanarak, işçinin işsiz kalmasının önüne geçmek, işveren bakımından da fesih bildiriminde bulunan işçiyle bir süre daha devam edilerek, işlerin aksamasını engellemek ve yeni bir işçi bulmaktır.

Süresiz fesih ise, haklı bir sebebin varlığı halinde, süresi belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerinin taraflarca sona erdirilmesi halidir.¹⁶⁸

¹⁶⁰ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 355.

¹⁶¹ Atabek, **a.g.e.**, s. 51, Saymen, **a.g.e.**, s. 556, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 169, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 726.

¹⁶² Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 726.

¹⁶³ Atabek, **a.g.e.**, s. 51, Saymen, **a.g.e.**, s. 556, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 169, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 726, Çelik, **a.g.e.**, s. 203.

¹⁶⁴ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 163.

¹⁶⁵ **a.g.e.**, s. 163

¹⁶⁶ Süzek, **a.g.e.**, s. 531.

¹⁶⁷ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 163.

¹⁶⁸ **a.g.e.**, s. 163.

1.6.3.1.Sürelİ(Bildirimli) Fesih

1.6.3.1.1. Tanımı, Hukuki Niteliği ve Özellikleri

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinden önce durumun karşı tarafa bildirilmesine süreli fesih denir.¹⁶⁹ Ancak taraflardan her biri, belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından da iş sözleşmesinin on seneden fazla bir süre için yapılması durumunda, on sene geçtikten sonra altı aylık fesih bildirim süresine uymak zorundadır.¹⁷⁰

Hukukumuzda, iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında bulunan işçilere yapılacak süreli fesih bildiriminde, fesih bildiriminin gerekçesinin belirtilmesi gerekli değildir.¹⁷¹ Ancak, İK md. 18'de iş güvencesi kapsamına giren işçiler bakımından(İK md. 19/1), Basın İş Kanununda yer alan gazeteciler bakımından(Bas. İK. md. 18), Sendikalar Kanununda geçen, sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde, fesih gerekçesinin de belirtilmesi zorunlu sayılmıştır.¹⁷² Ancak, önceden tarafların gerekçe belirtmesi zorunluluğu sözleşmede yer almışsa, taraflar bu durumda gerekçe göstererek süreli fesih bildiriminde bulunmalıdır.

Süreli fesih bildirimi, şarta bağlı olarak yapılamaz.¹⁷³ Süreli fesihte fesih bildirimi yazılı yapılır; ancak yazılılık şartı kural olarak bir ispat şartı olmakla birlikte, İK md. 19/1'de yer alan iş güvencesine tabi iş ilişkilerinde işverence yapılacak süreli fesih bildiriminin yazılı olması bir geçerlilik şartıdır.¹⁷⁴

İK md. 17'de önce belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde durumun diğer tarafa bildirilmesi gerektiği ifade edilmiş(İK md. 17/1, BK md. 432/1), sonra işçinin işyerindeki kıdemine göre artan bildirim süreleri öngörülmüştür(İK md. 17/2).¹⁷⁵

Fesih bildirim süreleri asgari olup, sözleşme ile artırılabilir(İK md. 17/3, BK md. 432).¹⁷⁶ Bildirim süreleri nispi emredici niteliğinden dolayı ortadan kaldırılamaz

¹⁶⁹ Süzek, **a.g.e.**, s. 532, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 350-351, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 163, Çelik, **a.g.e.**, s. 203, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 189.

¹⁷⁰ Çelik, **a.g.e.**, s. 202, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 163.

¹⁷¹ Süzek, **a.g.e.**, s. 533.

¹⁷² **a.g.e.**, s. 533.

¹⁷³ Esener, **a.g.e.**, s. 223, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 172, Süzek, **a.g.e.**, s. 533.

¹⁷⁴ Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, 6. b., Ankara, 1986, s. 398, Süzek, **a.g.e.**, s. 533.

¹⁷⁵ Süzek, **a.g.e.**, s. 536.

ve azaltılamaz.¹⁷⁷ Bildirim sürelerinin, kamu düzenine ait olduğu Yargıtay tarafından da dile getirilmiştir.¹⁷⁸ Bildirim sürelerinin bölünerek de kullanılması mümkün değildir.¹⁷⁹

Bildirim süresine esas olacak çalışma süresinin başlangıcında, işçinin işe başladığı, emeğini işin icrasına sunduğu gün dikkate alınır.¹⁸⁰ Başlangıç ve bitim tarihleri arasındaki süre işçinin çalışma süresi olarak kabul edilecek, iş sözleşmesinin bildirim süresince devam edecek olan süresi ise dikkate alınmayacaktır.¹⁸¹ Diğer yandan işçinin işe başladığı gün ile fesih bildiriminin muhataba ulaştığı gün arasında geçecek süre içindeki deneme, gebelik veya hastalık süreleri gibi askı süreleri çalışılmış gibi hesaba katılacaktır.¹⁸²

1.6.3.1.2. Süreli Feshin Hüküm ve Sonuçları

Fesih bildirimının karşı tarafa ulaştığı tarihten, iş akdinin son bulduğu tarihe kadar geçmesi gereken süre içinde işçi ve işveren arasında sözleşme, tüm hak ve borçlarıyla bildirimden önceki etkisini korur.¹⁸³ Bildirim süresinden sonra yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girerse, işçi bu yeni toplu iş sözleşmesinin getirdiği haklardan yararlanır.¹⁸⁴

Bildirim süresinin içinde herhangi bir haklı nedenle fesih durumu ortaya çıkarsa, taraflar bu haklı nedenle fesih durumunu ileri sürebilir.¹⁸⁵ Yargıtay da, bir tarafça fesih bildirimini yapılmasına rağmen, işçinin bildirim süresinden sonra işine üç gün aralıksız olarak mazeretsiz gelmemesini, işveren lehine bir haklı fesih sebebi saymış, davacı işçiye kıdem ve ihbar tazminatı verilemeyeceğini belirtmiştir.¹⁸⁶

¹⁷⁶ Süzek, **a.g.e.**, s. 537.

¹⁷⁷ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 361, Süzek, **a.g.e.**, s. 537.

¹⁷⁸ **Y. HGK 25.9.1991 T., 1991/9-338 E., 1991/426 K.**(Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 361)

¹⁷⁹ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 361.

¹⁸⁰ Atabek, **a.g.e.**, s. 65, Saymen, **a.g.e.**, s. 558, Oğuzman **a.g.e.**, s. 184, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 362.

¹⁸¹ Atabek, **a.g.e.**, s. 66, Saymen, **a.g.e.**, s. 558, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 185, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 363.

¹⁸² Saymen, **a.g.e.**, s. 558, Atabek, **a.g.e.**, s. 185, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 363.

¹⁸³ Süzek, **a.g.e.**, s. 538.

¹⁸⁴ **a.g.e.**, s. 538.

¹⁸⁵ **a.g.e.**, s. 538.

¹⁸⁶ **Y. 9. HD. 1.12.1994 T., 1994/12046 E., 1994/17044 K.** (Süzek, **a.g.e.**, s. 538-539)

İşveren, bildirim süresi içinde işçiye yeni bir iş bulması için, günde iki saatten az olmamak üzere iş arama izni vermeye mecburdur(İK md. 27/1, BK md. 421/2).¹⁸⁷ Bu izin, iş saati içinde ve işçinin ücretinde kesinti yapılmaksızın verilir.¹⁸⁸ İşçiye, iş saati izinleri toplu olarak da verilebilir.¹⁸⁹

Kanunda, işverene bildirim süresine ait ücretin peşin verilmesiyle, işçiyi işten çıkarma hakkı tanınmıştır(İK md. 17/5).¹⁹⁰ Zira işveren, bildirim süresinin sonuna kadar işçinin işyerinde çalışmasını uygun bulmayabilir.¹⁹¹ İşçinin işe bağlılığı ve verimliliğinin azalması ihtimali de mevcuttur.¹⁹² Ancak bu durumda bildirim süresi, işçinin çalıştığı sürenin hesaplanmasında dikkate alınmalıdır.¹⁹³ Yargıtay ise yıllardan beri, işçinin işverence ücretini peşin ödemesi yoluyla yapılan feshin derhal fesih olduğu ve fesih tarihinin işçinin bildirim ücretinin peşin ödenmesi tarihi olduğu görüşündedir.¹⁹⁴

Kanımca, Yargıtay'ın görüşüne katılmak mümkün değildir. Zira, işverence bildirim ücretinin peşin verilmesi, her iki taraf için yarar sağlayıcı bir durumdur. Gerçekten, işveren verimsiz çalışma ihtimali olan işçiye ücretini peşin vererek bir külfetten kurtulacak, işçi ise işyerinden iki saatlik izinlerle ayrılmak zorunda olmadan, tüm zamanını yeni bir iş bulmaya ayırabilecektir. Yargıtay tarafından benimsenen bu görüş, açıkça İK md. 17'ye aykırılık taşımaktadır.

1.6.3.1.3. Bildirim Süresine Uyulmamasının Hüküm ve Sonuçları

Belirsiz süreli bir iş akdi taraflarca bildirim süresi verilmeksizin veya eksik verilerek feshedilmiş ya da peşin ödemeye fesihle bildirim sürelerine ilişkin ücret ödenmemiş ya da eksik ödenmişse bu durumda usulsüz fesih söz konusu olur.¹⁹⁵

¹⁸⁷ Çelik **a.g.e.**, s. 210, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 166.

¹⁸⁸ Çelik **a.g.e.**, s. 210, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 166.

¹⁸⁹ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 166.

¹⁹⁰ Çelik, **a.g.e.**, s. 210, Süzek, **a.g.e.**, s. 544.

¹⁹¹ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 167.

¹⁹² **a.g.e.**, s. 167.

¹⁹³ Çelik, **a.g.e.**, s. 210.

¹⁹⁴ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 167., Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 373, **Y. 9. HD. 6.11.1995 T., 1995/13352 E., 1995/33432 K.** (Çelik, **a.g.e.**, s. 212)

¹⁹⁵ Süzek, **a.g.e.**, s. 346, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 375.

Fesih bildirimini, yalnızca işverene verilmeyip işçiye de verilen bir yükümlülük olduğundan, usulsüz fesih her iki tarafça da bağlayıcı olacaktır.¹⁹⁶

Aynı şekilde, yapılan fesih bildirimini şeklen kanuna uygun olmasına rağmen, özünde kanuna aykırı bir amaç taşıyorsa, bu durumda fesih bildirimini hakkının kötüye kullanılması durumu ortaya çıkacaktır.¹⁹⁷

İş kanununda yer alan ya da sözleşme ile öngörülen bildirim sürelerine uyulmaması durumunda, usulsüz fesih ortaya çıkacağı gibi, toplu iş sözleşmelerinde yer alan prosedüre uyulmaması durumunda da çıkabilir.¹⁹⁸

İşçi, iş sözleşmesini usulsüz olarak fesheden işverenden, bildirim süresinin sonuna kadarki ücretini isteme hakkına sahiptir.¹⁹⁹ İşveren de yine aynı şekilde, bildirim süresine uymadan iş sözleşmesini fesheden işçiden, bildirim süresinin sonuna kadarki ücreti tutarında bir tazminatı isteme hakkına sahip olacaktır.²⁰⁰ Buna uygulamada ihbar tazminatı adı verilmektedir.²⁰¹

İşçi, bildirim süresi içerisindeki ücretini bir zararı olmasa da isteyebilecek olup, İK md. 17/4'te işçiye bu hak, zararını kanıtlama koşuluna bağlı olmadan ve mutlak olarak tanınmıştır.²⁰²

İhbar tazminatı belirsiz süreli sözleşmeler için geçerli olup, belirli süreli sözleşmeler bakımından gündeme gelmez.²⁰³ Ancak, aslında belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılmak istenmesine rağmen, kötü niyetli bir şekilde belirli süreli iş sözleşmesinin yapıldığı ortaya çıkması halinde, bildirim süresi verilmeksizin sözleşmenin feshedilmesi ihbar tazminatını gerekli kılacaktır.²⁰⁴ Bu durum, özellikle objektif ve esaslı bir sebebe dayanmayan ve belirli süreli sözleşmelerin art arda yapılmasına dayanan zincirleme sözleşmelerde ortaya çıkacaktır.²⁰⁵ Belirsiz

¹⁹⁶ Süzek, **a.g.e.**, s. 346-347, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 375.

¹⁹⁷ Narmanlıoğlu **a.g.e.**, s. 375.

¹⁹⁸ **a.g.e.**, s. 375.

¹⁹⁹ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 193.

²⁰⁰ **a.g.e.**, s. 193.

²⁰¹ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 193, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 377, Süzek **a.g.e.**, s. 547, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 168, Çelik, **a.g.e.**, s. 214.

²⁰² Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 193.

²⁰³ **Y. 9. HD. 21.1.1998 T., 1997/19361 E., 1998/389 K.** (Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 376)

²⁰⁴ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 378.

²⁰⁵ **a.g.e.**, s. 378.

sürelî sözleşmelerde ise fesih dışında bir nedenle iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, ihbar tazminatı ortaya çıkmayacaktır.²⁰⁶

Yine usulsüz fesih nedeniyle, taraflar lehine ihbar tazminatından başka maddî veya manevî tazminat hakkı da ortaya çıkabilecektir.²⁰⁷ 1475 sayılı İK md. 13'te yer alan "*tarafların ayrıca tazminat isteme hakkı saklıdır*" ifadesi, 4857 sayılı İK'da yer bulmamasına rağmen, genel hükümlere göre taraflarca usulsüz fesihten kaynaklı zararlardan ötürü tazminat istenebilecektir.²⁰⁸ Tarafların, maddî tazminat isteyebilmesinin koşulu, ihbar tazminatı miktarını aşan bir zararı ispatlamasına bağlanmıştır.²⁰⁹ Yine taraflarca manevî tazminat istenebilmesi için, kişilik haklarının zarara uğraması veya mesleki itibarın zedelenmesi gerekmektedir.²¹⁰

Fesih bildirimî hakkının kötüye kullanılmasının başında, işçinin bir sendikaya üye olması veya sendikal faaliyete katılması nedeniyle işçinin işten çıkarılması gelmektedir(İK md. 31).²¹¹ Yargıtay, bunun dışında işçinin şikayeti üzerine yapılan fesihleri bir hakkın kötüye kullanılması olarak kabul etmektedir.²¹²

Fesih bildirimî hakkının kötüye kullanılması sonucunda verilecek tazminat, işveren tarafından iş sözleşmesinin kötü niyetle feshedilmesi halinde, ödenmesi ve ihbar tazminatının üç katı tutarı olarak ortaya çıkmaktadır.²¹³ Yine, kötü niyet tazminatı, ihbar tazminatıyla birlikte istenebilecektir.²¹⁴ İş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçilerin ise, kötü niyet tazminatı talep hakları bulunmamakta, şartları gerçekleştiğinde işçiler, işe başlatmama veya iş güvencesi tazminatı olarak adlandırılan bir tazminat almaktadır(İK md. 21).²¹⁵

İş güvencesi hükümlerinden yararlanmayanlar; belirli bir iş sözleşmesine tabî olanlar, belirsiz süreli sözleşmeyle çalışmakla beraber otuz işçiden az işçi çalıştıran bir iş yerinde çalışanlar, altı aylık kıdem süresini doldurmamış bulunanlar ve kural

²⁰⁶ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 378.

²⁰⁷ Süzek, **a.g.e.**, s. 553.

²⁰⁸ Süzek, **a.g.e.**, s. 553.

²⁰⁹ **a.g.e.**, s. 553.

²¹⁰ **a.g.e.**, s. 553.

²¹¹ Süzek, **a.g.e.**, s. 553.

²¹² **Y. 9. HD. 11.3.1998 T., 1998/2357 E., 1998/4701 K.** (Süzek, **a.g.e.**, s. 357)

²¹³ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 393.

²¹⁴ Süzek, **a.g.e.**, s. 557, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 393.

²¹⁵ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 169-170, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 394.

olarak işveren vekili sıfatı taşıyanların kötü niyet tazminatı isteme hakkı vardır.²¹⁶ İşçinin şikayet konusunda bir haklılığının olup olmaması da önemli değildir.²¹⁷ Anayasada ifadesini bulan temel hak ve özgürlüklerin de kullanılması dolayısıyla iş sözleşmesinin feshi de hakkın kötüye kullanılması olarak kabul edilmektedir.²¹⁸ Yine, İş hukukundan doğan haklarını talep edenlerin de iş sözleşmesinin feshedilmesi sonucunda kötü niyet tazminatı istemeye hakkı bulunmaktadır.²¹⁹ Bunun dışında, işçinin doğacak haklarını engellemek amacıyla işverenin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda da kötü niyet tazminatı ortaya çıkmaktadır.²²⁰

²¹⁶ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 169-170, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 394.

²¹⁷ Münir Ekonomi, **Ferdi İş Hukuku**, 1. c., 3. b., İstanbul, 1987, s. 188, Süzek, **a.g.e.**, s. 558.

²¹⁸ Süzek, **a.g.e.**, s. 558, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 397.

²¹⁹ Süzek, **a.g.e.**, s. 558, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 397.

²²⁰ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 396.

II. BÖLÜM

2. İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE(SÜRESİZ) FESHEDİLMESİ

2.1. Haklı Nedenle Feshin Tanımı

İş sözleşmesi, belirli süreli ise iş sözleşmesinin bitiminde, belirsiz süreli ise tarafların birinin daha önceden yapacağı bir bildirimden sonra belirli bir süre sonunda ortadan kalkmaktadır; ancak tarafların katlanamayacağı bir durumda, iş sözleşmelerinin kişiselliğinden dolayı, tarafların sözleşmeyi devam ettirmek yerine, sona erdirmeye imkanına sahip olması gerekmektedir.²²¹

İş sözleşmesinin devamına engel olan bir “haklı” nedenin varlığı halinde, sözleşme süresinin ya da bildirim süresinin bitimi beklenmeksizin sözleşme hemen sonlandırılabilir.²²² Sözleşmenin derhal sona erdirilmesi de haklı nedenle fesih ile mümkün olacaktır.²²³

Haklı nedenle(süresiz) fesih, dayanağını ahlak ve iyi niyet kurallarından almakta, diğer bir ifadeyle ahlaki temele dayanan objektif iyi niyet kurallarından almaktadır.²²⁴ Buna göre, sözleşmeyi devam ettirebilmesi beklenemeyecek tarafı, sözleşmeye katılma yükümlülüğünden kurtarmak amacıyla bu fesih türü kabul edilmiştir.²²⁵

Hukukumuzda, olağanüstü fesih, bildirimsiz fesih, süresiz fesih, önelsiz fesih, derhal fesih ve muhik sebeple fesih gibi terimlerle de ifade edilen haklı nedenle fesih, BK md. 435, İK md. 24,25, Deniz İş Kanunu(DİK) md. 14, 16, Bas. İK. md.

²²¹ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 404.

²²² **a.g.e.**, s. 405, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 35, Süzek, **a.g.e.**, s. 694, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 719, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 193, Çelik, **a.g.e.**, s. 270.

²²³ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 405, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 35, Süzek, **a.g.e.**, s. 694, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 719, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 193, Çelik, **a.g.e.**, s. 270.

²²⁴ Oğuzman, **a.g.e.**, s. 35.

²²⁵ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 719.

11’de düzenlenmiştir.²²⁶ Bu nedenle haklı nedenle fesih, kanundan doğan bir fesih türüdür.²²⁷

Bir tarafın kanundan doğan bu hakka dayanarak, karşı tarafa yöneltilmesi gereken irade beyanıyla iş sözleşmesine geçmişe etkili olmaksızın derhal son vermesi, haklı nedenle fesih olarak tanımlanmaktadır.²²⁸

İş sözleşmesinin süresi belirli veya belirsiz olsun, kanunda gösterilen nedenlerden birinin varlığı halinde, işçi ya da işveren buna dayanarak sözleşmeyi sürenin bitiminden önce veya derhal feshedebilir(İK md. 24,25).²²⁹ Sözleşmeyi fesheden taraf, diğer tarafa fesih nedenini bildirmişse, daha sonra bu fesih nedenini değiştiremeyecektir.²³⁰ Haklı nedenle fesih, haklı olan tarafa sözünden cayma imkanı tanımaktadır.²³¹

2.2. Haklı Neden Kavramı

Haklı nedenle fesih hakkı, haklı neden olarak nitelenen bir olayın veya durumun gerçekleşmesi halinde ortaya çıkar.²³² Bu fesih hakkını ortaya çıkaran durumların tespit edilmesi, fesih hakkını meydana getiren hukuksal unsurların ortaya konularak tanımlanması gerekmektedir.²³³

Dürüstlük kuralı gereğince, iş ilişkisini devam ettiremeyecek kadar çekilmez hale gelen sebepler, taraflara ilişkin olabileceği gibi, tarafların dışında gelişen olaylara da dayanabilir.²³⁴ Sözleşme ilişkisinin devamının katlanılmaz hale gelmesinin ölçütünü ise objektif iyi niyet yani dürüstlük kuralı oluşturur.²³⁵

²²⁶ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 718.

²²⁷ **a.g.e.**, s. 718.

²²⁸ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 718, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 39.

²²⁹ Çelik, **a.g.e.**, s. 270.

²³⁰ Oğuzman, **a.g.e.**, s. 120, Çenberci, “Şerh...1986”, s. 358, Ekonomi “Ferdî...”, s. 195, Çelik, **a.g.e.**, s. 270.

²³¹ Oğuzman, **a.g.e.**, s. 33.

²³² Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 719.

²³³ **a.g.e.**, s. 719.

²³⁴ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 193, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 42, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 416

²³⁵ Süzek, **a.g.e.**, s. 695, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 42, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 416.

Hangi olay ve durumların haklı neden olduğunu önceden tespit etmek ve bunun bir listesini çıkarmak imkansızdır.²³⁶ Gerçekten, haklı nedenle feshe dayanak olabilecek haklı sebeplerin önceden bilinmesi ve uygulamada yer alan şekillerinin tespit edilmesi mümkün değildir.²³⁷ Peşinen böyle bir sınırlamanın kabul edilmesi durumunda da, haklı nedenin kapsamı son derece sınırlanmış olacaktır.²³⁸ Bu nedenle, haklı neden kavramını tanımlamak, sonra da olay ve durumları haklı nedene uyarlayarak, bunun dışında kalan nedenleri ise haklı nedene sokmamak gereklidir.²³⁹ Nitekim, kanunda da haklı nedenin bir tanımı mevcut değildir.²⁴⁰ BK ve İK'ya bakıldığında, haklı nedenin sıralama yoluyla neler olduğu tespit edilmiş; ancak haklı nedenin tanımı yapılmamıştır.²⁴¹ İsviçre Federal Mahkemesi, içtihatlarında haklı nedenin varlığının tespit edilmesinde dürüstlük kuralları ile ahlak kurallarını ölçüt almış, Türk hukuku açısından da bu durum geçerli sayılmıştır.²⁴²

BK md. 435/2'de "*sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenmeyen bütün durum ve koşullar haklı sebep sayılır*" denilmek suretiyle, eski Kanun'da geçen "*ahlaka müteallik sebepler*" kavramına yer verilmemiş, dürüstlük kuralları ile yetinilmiştir.²⁴³ Yine, 6098 sayılı BK'da haklı neden, eski Kanundaki gibi "akdi icra etmemekte haklı gösteren her hal" olarak değil, "hizmet ilişkisinin sürdürülmesinin beklenemeyeceği bütün durum ve koşullar" olarak değerlendirilmekte ve "beklenilmezlik" ölçütüne dayandırılmaktadır.²⁴⁴

Genel olarak hukukta beklenilmezlik, bir tarafın borçlandığı edimin ifasının önünde ortaya çıkan ve ifayı çok güçleştiren bir durum, diğer bir ifadeyle çok ciddi sıkıntılar içerisinde edimini yerine getiremeyen tarafın, dürüstlük kuralı gereğince sözleşmeye aykırı davranmasının kusurundan kaynaklanmadığının kabul

²³⁶ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 416, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 719, Atabek, **a.g.e.**, s. 117, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 43, Saymen, **a.g.e.**, s. 570, Ekonomi, "**Ferdi...**", s. 196, Esener, **a.g.e.**, s. 238.

²³⁷ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 417, Atabek, **a.g.e.**, s. 117, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 43, Saymen, **a.g.e.**, s. 570, Ekonomi, "**Ferdi...**", s. 196, Esener, **a.g.e.**, s. 238.

²³⁸ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 417.

²³⁹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 719.

²⁴⁰ Oğuzman, **a.g.e.**, s. 43.

²⁴¹ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 204.

²⁴² **a.g.e.**, s. 204.

²⁴³ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 720.

²⁴⁴ **a.g.e.**, s. 720.

edilmesidir.²⁴⁵ Sürekli bir borç ilişkisi niteliğindeki iş sözleşmelerinde de öyle bir nedenin varlığı ortaya çıkabilir ki, bildirim süresinde dahi sözleşmeyi devam ettirmek taraflar için katlanılmaz bir hal alabilir.²⁴⁶ Bu durumda, haklı neden anlamında beklenilmezlik, bir tarafı dürüstlük kuralı gereğince sözleşmeye bağlı kalmaktan kurtaracak ve sözleşmeye derhal son verilebilmesine olanak sağlayan bir haldir.²⁴⁷

Haklı nedenin oluşması için, beklenilmezlik ölçütünün yanında, 4857 sayılı İK'da yer alan “Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri”, “Sağlık sebepleri” ve “Zorlayıcı sebepler” ile “İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması” gibi askı sebepleri de haklı nedenle fesih sebepleri sayılmıştır.²⁴⁸

Bir görüşe göre İK'da yer alan hükümlere benzer olay ve durumların, haklı nedenle fesih hakkını verebileceği; ancak İK'da sayılan olay veya durumlar dışında yer alan bir olayın İK ve BK kapsamında, haklı neden olarak kabul edilemeyeceği belirtilmiştir.²⁴⁹

Karşıt görüş ise, haklı nedene bir sınırlama getirilmesinin haklı nedenle(süresiz) feshin amacına ters düşeceğini, İK'da kanun koyucunun tüketici bir düzenleme yaptığı kabul edilirse, bu takdirde genel kanun olan BK'ya gidilemeyeceği sonucuna varılacağını belirtmiştir.²⁵⁰ Nitekim, kanunda ahlak ve iyi niyet kuralları ve benzerleri denilmek suretiyle, bunların sınırlı olmadığı açıkça belirtilmiştir.²⁵¹ Bu durumda, İK dışında kalan nedenler bakımından, BK md. 435/12'nin uygulanması imkanı bulunmaktadır.²⁵²

Kanımca, haklı nedenin İK'da tanımı yapılmamakla birlikte, beklenilmezlik, ahlak ve iyi niyet kurallarınca, haklı nedenin somut olayın özelliklerine uyarlanamayacağı konusunda bir hüküm mevcut değildir. Haklı nedenle feshin sınırlandırılması durumunda, tarafların sözleşmeye katlanma durumu ortaya çıkacak

²⁴⁵ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 720.

²⁴⁶ **a.g.e.**, s. 720.

²⁴⁷ **a.g.e.**, s. 720.

²⁴⁸ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 193, Süzek, **a.g.e.**, s. 695, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 720.

²⁴⁹ Ekonomi, “**Ferdi...**”, s. 196, Esener, **a.g.e.**, s. 238, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 721.

²⁵⁰ Saymen, **a.g.e.**, s. 570-571, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 43, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 417.

²⁵¹ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 417.

²⁵² **a.g.e.**, s. 417.

ve özellikle işçinin kişiliğinde birleşen sözleşmenin, taraflarca çekilmez bir hal almasına rağmen devam ettirilmesi veya bildirim süresinin beklenmesi gerekecektir. Bu nedenle, haklı nedenin, günümüzde gelişen teknolojik gelişmeler ve yeniliklerle birlikte sınırlandırılmasının hukukumuzda olumlu bir etkisi olmayacaktır.

Diğer bir konu, haklı neden olarak belirtilen durumların, taraflarca yapılacak bir sözleşmeyle kapsamının sınırlandırılıp sınırlandırılmayacağıdır.²⁵³ Bir görüşe göre böyle bir düzenlemenin geçerli olmayacağı, haklı nedenin kapsamının sözleşmeyle belirlendiği takdirde ahlaksızlık ve kötü niyetle sözleşmenin düzenlenebileceği ifade edilmiştir.²⁵⁴ Bu nedenle, haklı nedenle feshe ilişkin İK md. 24 ve 25'te yer alan hükümler, esas itibarıyla, işçi aleyhine değiştirilmesi mümkün olmayan, emredici nitelikte ve sosyal kamu düzeni kuralı niteliğinde hükümlerdir.²⁵⁵ Bu hükümler içerisinde mutlak olarak emredici nitelikte olanların işçi yararına bile olsa, sözleşmeyle değiştirilip kaldırılamayacağı açıktır.²⁵⁶ Mutlak hükümler, genellikle kişilik haklarına tecavüzleri ya da kanunun esasen suç kabul ettiği davranışları fesih için haklı neden olarak gösteren hükümlerdir.²⁵⁷ Ancak mutlak emredici kurallar haricinde, nispi emredici nitelik taşıyan hükümlerin işçi yararına değiştirilmesi, kimi haklı nedenlerin fesih nedeni kapsamında çıkarılarak yaptırım olarak daha hafif bir disiplin cezasının kararlaştırılması mümkündür.²⁵⁸ İşverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanması, sözleşmelerle işçi yararına özel bir niteliğe kavuşturulabilir, böyle bir prosedür belirlenmişse buna uyulması gerekmektedir.²⁵⁹ İşveren bakımından, işçi lehine bazı koşulların haklı neden olmaktan çıkarılabileceği ya da haklı fesih nedenlerinin daha ağır koşullara bağlanabileceği; ancak bunun, işverenin fesih hakkından feragatinin hukuken geçerli olduğu durumlar için kabul edileceği belirtilmiştir.²⁶⁰ Örneğin, kanunda işe mazeretsiz üç iş günü gelmeyen işçi aleyhine işverenin haklı nedenle fesih hakkının doğduğu; ancak sözleşmeyle bunun

²⁵³ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 417.

²⁵⁴ Atabek, **a.g.e.**, s. 164, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 417.

²⁵⁵ Çenberci, "**Şerh...1986**", s. 359, Süzek **a.g.e.**, s. 733.

²⁵⁶ Süzek **a.g.e.**, s. 733.

²⁵⁷ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 733.

²⁵⁸ **a.g.e.**, s. 733.

²⁵⁹ Çenberci, "**Şerh...1986**", s. 359, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 735.

²⁶⁰ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 721.

beş güne çıkarılabileceği belirlenebilir.²⁶¹ Yine, fesih yerine daha hafif bir yaptırımın da işe mazeretsiz gelinmesi bakımından uygulanabileceği kabul edilmektedir.²⁶²

Gerçekten de İK md. 24 ve 25. maddeleri mutlak bir niteliğe sahip olmadığından, kanunen öngörülen haklı nedenleri işçi lehine olmak şartıyla tarafların değiştirmeleri, bazı haklı nedenleri bu nitelikten çıkarmaları veya bunlara benzer haklı nedenleri kabul etmeleri mümkündür.²⁶³ Ancak kanunen haklı neden sayılmayan bir durumun da haklı neden olarak kabul edilmesinin taraflarca kararlaştırılması mümkün değildir.²⁶⁴ Yargıtay da, haklı nedenle fesih sebepleri arasında yer almayan bir nedenin, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde kullanılmasının mümkün olmayacağını bir kararında belirtmiştir.²⁶⁵

Karşıt görüş ise, sözleşmeye taraf olanların bazı haklı nedenlerini sözleşmenin dışında bırakmalarının mümkün olduğunu, aslında her iki tarafın da iradesiyle oluşan bu durumda kapsam dışı tutulan haklı nedenlerin kendilerince önemli sayılmadığının da kabul edildiği anlamına geldiğini belirtmiştir.²⁶⁶

Kanımca, nispi nitelikli haklı fesih nedenleri, sözleşmeyle işçi lehine değiştirilip kaldırılabilir. İşveren lehine ise haklı fesih nedenlerinin değiştirilip kaldırılması mümkün değildir. Bunun nedeni ekonomik ve hukuksal açıdan güçlü olan işverenin, işçinin iradesini sakatlayabilecek ve sözleşmeyi istediği şekle kavuşturabilecek konumda olmasıdır. İşçi, başlangıçta, kendi aleyhine haklı fesih nedenlerinin yer aldığı bir sözleşmeyi kabul ederek, ileride kendisi için çok ağır sonuçlara rıza göstermiş olabilir. İşverenin ise, daha güçsüz konumda olan işçi ile aralarında yaptığı sözleşmenin hukuki sonuçlarını bilemeyeceği düşünülmez.

²⁶¹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 721.

²⁶² **a.g.e.**, s. 721.

²⁶³ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 417, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 734.

²⁶⁴ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 418, Ekonomi, "Ferdî...", s. 225, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 39, Çenberci, "Şerh...1986", s. 360.

²⁶⁵ **Y. 9. HD. 4.5.1982 T., 1982/3149 E., 1982/4504 K.** (Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 418)

²⁶⁶ Oğuzman, **a.g.e.**, s. 38-39.

2.3. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılması

Haklı neden, haklı nedenle fesih hakkını doğurmakta olup, iş sözleşmesi haklı nedenin ortaya çıkmasıyla birlikte kendiliğinden sona ermez.²⁶⁷ Fesih hakkına sahip olan taraf, bu hakkını kullanıp kullanmama konusunda serbesttir.²⁶⁸

İşveren, İK. md. 25 hükümlerine göre, iş sözleşmesini haklı nedenin varlığına rağmen derhal feshetmez, iş sözleşmesini bildirimli olarak ya da işçiye bir peşin ücret ödemek şartıyla feshederse, Yargıtay tarafından haklı nedenin varlığına rağmen, bu haktan feragat edilmiş, işçi affedilmiş sayılır.²⁶⁹ Buna göre, haklı nedenle işveren tarafından haklı nedenle feshe göre iş sözleşmesi sonlandırılmadığından, şartları oluşmuşsa işçinin kıdem tazminatı alma hakkı bulunmaktadır.²⁷⁰

Haklı nedenle feshe ilişkin İK md. 24-26 hem iş güvencesinin kapsamına giren hem de bu kapsama girmeyen İş Kanununa tabi iş ilişkilerinde uygulanabilir.²⁷¹ İK md. 25 son fıkrası gereğince, iş güvencesinin kapsamına giren iş ilişkilerinde, işverence İK md. 25'e göre yapılacak fesihlerde İK md. 18,20 ve 21. maddeleri uygulama alanı bulur.²⁷² Bunun anlamı ise, iş güvencesinin kapsamındaki iş ilişkilerinde işveren tarafından işçinin savunmasının alınması zorunluluğunun olmamasıdır.²⁷³ O halde, iş güvencesinin kapsamında yer alan iş ilişkilerinde işveren, İK md. 18'e göre işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle süreli fesih yoluna giderken, işçinin savunmasını almak zorunda olmasına karşın; İK md. 25/2 uyarınca işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davrandığı iddiasıyla sözleşmeyi derhal sona erdirmesi halinde işçinin savunmasını almak zorunda değildir.²⁷⁴

Kanunun bu düzenlemesi isabetli olmamıştır; zira işçi aleyhine süreli feshe nazaran daha ağır sonuçlara yol açan ve işçinin kıdem ile ihbar tazminatını alma

²⁶⁷ Saymen, **a.g.e.**, s. 569, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 36, Çenberci, “**Şerh...1986**”, s. 357, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 722, Çelik, **a.g.e.**, s. 270, Süzek, **a.g.e.**, s. 723.

²⁶⁸ Saymen, **a.g.e.**, s. 569, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 36, Çenberci, “**Şerh...1986**”, s. 357, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 722, Çelik, **a.g.e.**, s. 270, Süzek, **a.g.e.**, s. 723.

²⁶⁹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 722.

²⁷⁰ **Y. 9. HD. 22.7.2008 T., 2007/20491 E., 2008/21645 K.**(Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 722)

²⁷¹ Süzek, **a.g.e.**, s. 723.

²⁷² **a.g.e.**, s. 723.

²⁷³ **Y. 9. HD. 26.2.2007 T., 2007/1415 E., 2007/5105 K.**(Süzek, **a.g.e.**, s. 723)

²⁷⁴ Süzek, **a.g.e.**, s. 723.

hakkını engelleyen haklı nedenle fesihte, işçinin savunması alınmamış olacaktır.²⁷⁵ Bu durumda İK md. 18/1'e göre yapılan süreli fesihte işçinin savunmasının alınmasına karşın, tazminat alamama gibi daha ağır sonuçlar doğuracak olan haklı nedenle fesihte, işçiye savunma hakkı tanınmamış olması adalete aykırı bulunmaktadır.²⁷⁶ Bu durumda, İK md. 25. maddede fesih nedenlerinin belirtilmesi gereğinden yola çıkarak, İK md. 20 ve m. 21 dikkate alındığında, bu iki maddede fesih gerekçelerinin belirtilmesi gerektiği açıkça vurgulanmış olup, fesih gerekçesinin yerine getirilmemesi halinde işçiye feshin geçerliliğini dava etme hakkı tanınmalıdır.²⁷⁷

BK md. 435/1'de iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde, fesih sebebinin belirtilmesi öngörüldüğü gibi, ayrıca bu bildirim yazılı olarak yapılması gerekmektedir.²⁷⁸ Feshin sebebinin bildirilmesinde yazılılık şartı fesih için bir geçerlilik şartıdır.

Süzek'e göre, İş Kanunu kapsamındaki iş güvencesi uygulanan veya uygulanmayan iş ilişkilerinde, haklı nedenle iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin savunmasını almak zorunda olmamasına karşın, haklı fesih nedenini belirtmek ve bunu yazılı olarak yapmakla yükümlüdür.²⁷⁹

Nitelikleri bakımından, en çok otuz gün süren işlerde iş sözleşmeleri, İş Kanunu hükümlerine göre değil, Borçlar Kanunu hükümlerine göre haklı nedenle feshedilebileceğinden, haklı nedenle fesihte İş Kanunu hükümleri sürekli iş sözleşmelerinde uygulama alanı bulabilecektir(İK md. 10).²⁸⁰

Bu bakımdan haklı nedenle fesih hakkı süreksiz işlere ilişkin olmamak kaydıyla, ortada bir sözleşmenin bulunması durumunda lehine haklı sebep doğan tarafça belirli bir süre içinde kullanılabilir.²⁸¹

²⁷⁵ Süzek, **a.g.e.**, s. 723.

²⁷⁶ **a.g.e.**, s. 723-724.

²⁷⁷ Süzek, **a.g.e.**, s. 724.

²⁷⁸ **a.g.e.**, s. 724.

²⁷⁹ **a.g.e.**, s. 724.

²⁸⁰ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 722.

²⁸¹ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 406.

2.3.1. Sürekli Bir İşe İlişkin Yürürlükte Olan Bir İş Sözleşmesinin Olması

İster belirli, isterse de belirsiz süreli olsun, her iş sözleşmesi haklı nedenle fesihle sona erdirilebilir, ancak sözleşmenin süreksiz olması durumunda haklı nedenle fesih için BK genel hükümlerine göre haklı nedenle feshin şartları belirlenecektir.²⁸²

Diğer yandan, sürekli bir işe ilişkin bulunması gereken iş sözleşmesinin halen devam ediyor olması gereklidir, iş sözleşmesi başka bir sebeple feshedilmişse onun artık geri getirilerek haklı nedenle feshin işletilmesi mümkün değildir.²⁸³ Ancak, fesih bildirimini yapılmasından sonra da eğer bir haklı fesih nedeni ortaya çıkarsa, bu durumda bildirim süresi işlese de sözleşme haklı nedenle feshedilebilecektir.²⁸⁴

2.3.2. Fesih Beyanında Bulunulması

İş sözleşmesini feshetmek isteyen taraf, fesih iradesini karşı tarafa yöneltmek, beyan etmek zorundadır; aksi halde haklı nedenle fesihten söz edilemez.²⁸⁵ Fesih beyanı, beyanda bulunan tarafın bu yönde bir iradesinin olmasını gerektirir.²⁸⁶ Fesih beyanında, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek isteyen tarafın, bu yönde iradesinin şüpheye yer vermeyecek şekilde açık olması gerekmektedir.²⁸⁷

Fesih beyanı, geleceğe yönelik sonuç doğuran bozucu yenilik doğurucu bir işlemdir.²⁸⁸

6098 sayılı BK'nın yürürlüğe girmesinden önce, fesih iradesinin belirli bir şekle uyularak beyan edilmesi şart olmayıp, beyanın ne varlığı ne de geçerliliği bir şekle tabiydi.²⁸⁹ Her ne kadar İK md. 109'da bildirimlerin yazılı olarak yapılması

²⁸² Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 407

²⁸³ **a.g.e.**, s. 407.

²⁸⁴ **a.g.e.**, s. 407.

²⁸⁵ Tunçomağ ve Centel **a.g.e.**, s. 218, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 204, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 723, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 407.

²⁸⁶ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 218.

²⁸⁷ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 204.

²⁸⁸ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 218, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 204, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 723, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 407.

²⁸⁹ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 409, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 723.

öngörülse de, bu bir ispat şartı olarak değerlendirilmekteydi.²⁹⁰ 6098 sayılı BK md. 435'in yürürlüğe girmesiyle birlikte, sözleşmeyi fesheden tarafın fesih sebebini yazılı olarak bildirmesi gerektiği emredici bir niteliğe kavuştu.²⁹¹ BK md. 435'in iş kanunlarına tabi tüm iş ilişkilerinde uygulanması gerekmekte ve fesih sebebi yazılı olarak bildirilmeden yapılan haklı nedenle fesih, haksız feshin sonuçlarına tabi olacaktır.²⁹²

Diğer bir ifadeyle, sadece haklı nedenle feshin yazılı olarak bildirilmesi yetmemekte olup, yazılı bildirimde fesih sebebinin de açık ve kesin bir şekilde yapılması gerekmektedir ki haklı nedenle fesih, hukuki sonuçlarını doğurabilsin.²⁹³ Bu durumda, şekle aykırılık sonucunda yapılan fesih, feshin hükümsüzlüğünü doğurmuyacak, fesih hüküm doğurarak sözleşmeyi sonlandıracaktır; ancak haksız feshin yaptırımları söz konusu olacaktır.²⁹⁴

Her ne kadar Yargıtay kararlarında da fesih sebebinin bildirimde gösterilmesinin gerekli olduğu belirtilmişse de,²⁹⁵ öğretide yer alan baskın görüşe göre, fesih bildiriyle birlikte sebebinin de gösterilmesi gerekli değildir.²⁹⁶ Ancak; haklı nedenle fesihte sebebe bağlılık esas olup, bir sebep gösterilmişse fesih sebebinin sonradan değiştirilmesine imkan yoktur.²⁹⁷ Fesih sebebinin bildirim anında mevcut olmaması, sözleşmenin sonlandırılma gerekçesinin bilinmemesine yol açacağından, feshe maruz kalan tarafın istemesi halinde, sözleşmeyi haklı nedenle fesheden tarafın fesih nedenini açıklanması zorunludur.²⁹⁸ Baskın görüşe göre, fesih gerekçesi belirtilmemişse, fesih geçerliliğini koruyacaktır; feshin sebebinin feshe maruz kalanca istenmesi, sözleşmeyi fesheden tarafın daha sonra farklı bir fesih nedenini ileri sürmesinin önüne geçmek içindir.²⁹⁹

²⁹⁰ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 409, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 723.

²⁹¹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 724.

²⁹² Süzek **a.g.e.**, s. 726, Mollamahmutoğlu ve Astarlı **a.g.e.**, s. 724.

²⁹³ Süzek **a.g.e.**, s. 726, Mollamahmutoğlu ve Astarlı **a.g.e.**, s. 724.

²⁹⁴ Süzek **a.g.e.**, s. 726, Mollamahmutoğlu ve Astarlı **a.g.e.**, s. 724.

²⁹⁵ **Y. 4. HD. 12.6.1965 T., 1965/1080 E., 1965/3096 K.** (Senai Olgaç, **Kazai ve İlmî İctihatlarla Türk Borçlar Kanunu ve İlgili Hususi Kanunlar**, 2. c., İstanbul, 1966, s. 712)

²⁹⁶ Oğuzman, **a.g.e.**, s. 120, Atabek, **a.g.e.**, s. 123, Çenberci, "**Şerh...1986**", s. 358, Kenan Tunçomağ, **İş Hukuku, Genel Kavramlar Hizmet Sözleşmesi**, 1. c., 4. b., İstanbul, 1986, s. 393.

²⁹⁷ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 409.

²⁹⁸ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 409, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 121, Atabek, **a.g.e.**, s. 124, Ekonomi, "**Ferdi...**", **a.g.e.**, s. 195.

²⁹⁹ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 410, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 121.

Kanımca, fesih sebebinin fesih bildiriminde yer alması gerektiği Yargıtayca isabetli olarak feshin geçerliliği sebebi yapılmıştır; haklı nedenle fesih sonucunda işçi, o anda işsiz kalmakta ve işverence işçiye bir tazminat da verilmemektedir. Bunun sonuçları işçi bakımından son derece ağırdır. Yine işveren de, yıllarca emek verip yetiştirdiği işçisini kaybederek, yeni bir işçi bulunana kadar geçecek süre zarfında, zarara uğrama ve belki de işini kaybetme korkusunu taşımaktadır. Sonuçları bu kadar ağır olan haklı nedenle feshin gerekçesinin de taraflara biran önce bildirilmesi gerekmektedir ki, taraflar feshin haksızlığını iddia ediyorsa, feshin geçersizliğini ispat etmek ve nihayetinde haklarını alma imkanına kavuşsun. Bu nedenle, fesih sebebinin fesih bildiriminde karşı tarafa yazılı olarak bildirilmesi bir geçerlilik sebebidir.

Hukuk sistemimizde, feshin işçi veya işveren tarafından yapılmasına bağlanan hukuki sonuçlar farklı olduğundan fesih beyanının kimin tarafından yapılacağı da belirlenmesi gerekmektedir.³⁰⁰ İş sözleşmesi her iki tarafça feshedilmişse, önce hangi tarafın fesih bildiriminde bulunduğu önem taşıyacaktır.³⁰¹ O halde, sözleşmeyi her iki taraf da feshetmişse, öncelikle fesih beyanının kimin tarafından yapıldığının belirlenmesi gerekmektedir.³⁰²

Yargıtay bir kararında, ücret zammını yetersiz bulan işçinin, bu ücretle çalışmayacağını ve işten ayrılmak istediğini işverene bildirmesi üzerine, işverenin de bunu bir tutanakla ve imzası bulunan tanıkların beyanıyla saptaması halinde, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiğinin sayılacağını belirtmiştir.³⁰³

Fesih iradesi, açık bir irade olup ücretinin yetersizliği sebebiyle ileride işten ayrılmak zorunda kalacağını söyleyen bir işçi için, iş sözleşmesini feshetmek istediği sonucuna varılamaz, yine ücret görüşmeleri sırasında ücretine zam isteyen bir işçinin bir anlık heyecanla işverende baskı oluşturmak için işi bırakacağını söylemesi de iş sözleşmesinin feshedilmesi olarak yorumlanmamalıdır.³⁰⁴ İşçi, işverenle ücret ve

³⁰⁰ Süzek, **a.g.e.**, s. 721.

³⁰¹ **Y. 9. HD. 13.6.1977 T., 1977/6449 E., 1977/9189 K.** (Süzek, **a.g.e.**, s. 721)

³⁰² Süzek, **a.g.e.**, s. 721.

³⁰³ **Y.HGK 31.5.1989 T., 9-321/400** (Süzek, **a.g.e.**, s. 721)

³⁰⁴ Guillaume Henri Camerlynck, **Le Contrat de Travail, Droit du Travail**, T.I, ed. 2, Paris 1982, s. 368-369(Süzek, **a.g.e.**, s. 721), De Edwin Schweingruber, **Commentaire du Contrat de Travail**, Berne 1952, s.88(Süzek, **a.g.e.**, s. 721)

özlük hakları konusunda yapılan görüşmelerde işten çıkacağını söylese de, işçinin daha sonraki hareketlerinden işten çıkmayacağı anlaşılıyorsa iş sözleşmesinin işçi tarafından fesih iradesinin ortaya konulduğu sonucuna varılmamalıdır.³⁰⁵ İşçi, daha sonraki hareketlerinde, işverene işi aslında bırakmak istemediğini, yanlış anlaşıldığını, istifa etmediğini sözlü olarak ifade etmiş, çalışmaya yönelik iradesini notere bildirmiş veya işe devam konusunda avukatları ile işyerine gelmişse, işçinin bu iradesi asıl kabul edilmelidir.³⁰⁶

Kanımca, Yargıtay bazı kararlarında işçinin iş sözleşmesinin sonlandırılmasına yönelik irade ortaya koymasını, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği olarak değerlendirse de,³⁰⁷ üretim araçlarından yoksun olan ve işverene kişiliğinin parçası sözleşmeyle bağımlı olan işçinin, haklarını alabilmek amacıyla işverene baskı oluşturabilmesinin çok yolu olmayıp, işçinin kişiliğinin bir parçası olan emeğini ve diğer tarafla imzaladığı sözleşmeyi öne sürmesi iş sözleşmesinin sonlandırılması olarak değerlendirilmemelidir. Bu durumda, işveren tarafından bir tutanak tutulması ve bunun işyerinde çalışan ve işverene bağımlı olan diğer işçiler tarafından imzalanmasını, işçinin iş sözleşmesini sonlandığı şeklinde değerlendirmek mümkün değildir. Kaldı ki işverene bağımlı diğer işçilerin, her ne kadar tutanakta imzaları yer alsada, bağımlılık altında yapılan iradelerinin, tarafsız bir biçimde oluştuğunu kabul edemeyiz. İşçi, iş sözleşmesini sonlandırmaya yönelik bir irade ortaya koysa da, bu iradenin neye yönelik yapıldığının ve işçinin daha sonraki hareketlerinin mutlaka incelenmesi gerekir. Salt işçinin iş sözleşmesini sonlandırması sonucunda bunun işverence, orada bulunan tanıkların imzasıyla tutanak altına alınması sonucunda, işçinin işten çıkarılmasını işçinin iş sözleşmesini feshettiği sonucuna bağlayamayız. Bu durumda iş sözleşmesini fesheden taraf aslında işverendir, o halde işçinin bu yönde iradesi varsa işe iade edilmesi, buna imkan yoksa tazminat haklarının verilmesi gerekir.³⁰⁸

³⁰⁵ Süzek, **a.g.e.**, s. 721.

³⁰⁶ **a.g.e.**, s. 721, Sarper Süzek, **Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı**, Yargıtayın 1989 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul, 1991,39-81, s. 46-49., **Y. 9. HD. 18.12.2003 T., 2003/10121 E., 2003/22205 K., Y. 9. HD. 16.12.2003 T., 2003/8175 E., 2003/21996 K.**(Süzek, **a.g.e.**, s. 722)

³⁰⁷ **Y.HGK 31.5.1989 T., 9-321/400**(Süzek, **a.g.e.**, s. 721)

³⁰⁸ Süzek, **“Değerlendirme...”**, s. 46-49.

Yargıtay, başka bir kararında “işçilerden bazılarının ücret zammını yeterli bulmayarak önce işverene yazılı başvuruda bulunmasından olumsuz cevap almış, mesaiye geldikleri halde işbaşı yapmamış ve işverenin uyarılarına rağmen daha sonra işçilerin işyerini terk etmesi sonucunda işçilerin iş sözleşmesini feshettiği...” sonucuna varmıştır.³⁰⁹ Her şeyden önce, işçilerin fiillerinin işvereni zarara uğratma amacını mı taşıdığıнын, yoksa salt ücretlerinde ve özlük haklarında yaşanan adaletsizliğin önüne geçebilmek amacıyla, emekleriyle iş sözleşmesini mi ortaya koyduklarının açığa kavuşması gerekir. Somut olay değerlendirilirken, işçilerin işe ne kadar süreyle gelmediğinin ve işyerinin işçilerin mazeretsiz gelmemesi sonucunda ne kadar zarara uğradığının, bu zararın işçilerin daha sonraki çalışmasıyla telafi edilecek bir zarar olup olmadığının tespit edilmesi gerekir.

2.3.3. Fesih Beyanının Yapılabileceği Süre

BK’ya tabi sözleşmelerde haklı nedenle fesih hakkının kullanılması konusunda açıkça belirtilmiş bir süre bulunmamakta, 818 sayılı BK md. 344/1’de sözleşmenin her vakit feshedilebileceği öngörülmekteydi.³¹⁰ 6098 sayılı BK’da ise haklı nedenle fesih hakkı düzenlenmiş, BK md. 435’te tarafların haklı nedenden dolayı, derhal sözleşmeyi feshedebilecekleri belirtilmiş;³¹¹ ancak süre konusunda maddeye bir hüküm eklenmemiştir.³¹² Bununla birlikte maddede anılan, her vakit ifadesi, sözleşmenin herhangi bir süreye tabi olmaksızın her zaman feshinin mümkün olacağı anlamına gelmemektedir.³¹³ BK yönünden, herhangi bir düzenleme haklı fesih konusunda yer almamasına rağmen, kısa bir değerlendirilme süresini takiben haklı nedenle fesih hakkının kullanılabilceğinin anlaşılması gerekir.³¹⁴ Bu süre, somut olayın haklı bir neden oluşturup, oluşturmadığının değerlendirilmesinde dikkate alınacak süredir.³¹⁵ Bu durumda, somut olayın koşullarına göre makul görülebilecek süreden daha çok beklenmesi durumunda, haklı nedenle fesih

³⁰⁹ **Y. 9. HD. 4.11.1998 T., 1998/12863 E., 1998/15594 K.** (Süzek, **a.g.e.**, s. 722)

³¹⁰ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 725.

³¹¹ Çelik, **a.g.e.**, s. 301.

³¹² Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 725.

³¹³ Oğuzman, **a.g.e.**, s. 111, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 726.

³¹⁴ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 726.

³¹⁵ Oğuzman, **a.g.e.**, s. 111-112, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 726.

hakkından vazgeçildiği varsayılacaktır.³¹⁶ Fesih beyanı tek taraflı bir hukuki işlem olduğundan, tarafın iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla sonuç doğuracaktır.³¹⁷ Tek taraflı hukuki işlemlerin hak düşürücü özelliğinden dolayı, makul sürenin geçmesiyle birlikte, iradesini ortaya koyan taraf bu hakkından vazgeçmiş sayılacak ve aynı olay için haklı nedenle fesih iradesini ortaya koyan tarafça kullanılamayacaktır.³¹⁸

İş Kanunumuz, haklı neden olarak saydığı, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlığı altında yer alan durumlarda, iş sözleşmesini feshetmeye hakkı bulunan tarafın fesih beyanını yapabileceği süreyi sınırlamıştır.³¹⁹

İK md. 24 ve 25'te gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak, işçi veya işverene tanınmış olan iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu tür davranışlarda bulunduğunu, diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı işgünü geçtikten sonra, her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz; ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması durumunda bir yıllık süre uygulanmaz(İK md. 26/1).³²⁰

4857 sayılı İK'da geçen sağlık sebepleriyle zorlayıcı sebeplerin hangi süre içinde kullanılacağı konusunda ise ayrı bir düzenleme yapılmamıştır.³²¹ Ancak hastalığın devamı veya belirli bir süre geçtikten sonra zorlayıcı sürenin devamı süresince süresiz fesih hakkı kullanılabilir.³²² Ancak bu durumların ortadan kalkması halinde, hak sahibin hakkını dürüstlük kuralına göre kullanması, makul bir sürede iş sözleşmesini sonlandırması gerekmektedir.³²³ Yine, işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması durumunda da devamsızlığın aşılması halinde fesih hakkı kullanılabilir; ancak devamsızlığın burada ne kadar süreli olacağı

³¹⁶ Oğuzman, **a.g.e.**, s. 111-112, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 726.

³¹⁷ Oğuzman, **a.g.e.**, s. 110.

³¹⁸ Oğuzman, **a.g.e.**, s. 110, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 726, Süzek, **a.g.e.**, s. 719.

³¹⁹ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 205, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 111, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 410, Çelik, **a.g.e.**, s. 301.

³²⁰ Çelik, **a.g.e.**, s. 301.

³²¹ Çelik, **a.g.e.**, s. 301, Saymen, **a.g.e.**, s. 613, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 290, Çenberci, “**Şerh...1986**”, s. 411, Ekonomi, “**Ferdi...**”, s. 214, Ertan İren, **Haklı Nedenle İş Sözleşmesinin Feshinde Hak Düşürücü Süreler, Sarper Süzek’e Armağan**, 2. c., İstanbul: Beta Yayınevi, 2011, s. 1335-1342, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 410, Süzek, **a.g.e.**, s. 720.

³²² Süzek, **a.g.e.**, s. 718, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 410.

³²³ Süzek, **a.g.e.**, s. 718, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 410.

belirtilmediğinden, burada da dürüstlük kuralına göre makul bir süre dikkate alınarak fesih yapılacaktır.³²⁴

Fesih, haklı bir nedene dayansa da, İK md. 26/1'de öngörülen sürenin geçirilmesinden sonra yapılmışsa haksız feshin hüküm ve sonuçları fesih için uygulanacaktır.³²⁵ İK 26/1'de yer alan sürenin geçmesinden itibaren bir fesih yapılmışsa, bu durumda haksız feshin hüküm ve sonuçları uygulanacaktır.³²⁶ İK bakımından da md. 26/1'de yer alan süre, zamanaşımı süresi değil hak düşürücü süre niteliğinde olacaktır.³²⁷ Hak düşürücü sürenin özellikleri gözetildiğinde, yargıç tarafından sürenin dolup dolmadığı resen gözetilecek, sürenin durması ve kesilmesi gibi bir durum söz konusu olmayacaktır.³²⁸

Altı işgünü olan hak düşürücü sürenin başlangıcı, işçi veya işverenin karşı tarafın ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı işlediği, diğer bir ifadeyle fiili ve faili öğrendiği tarihtir.³²⁹ Bu durumda, fiilin gerçekleşmesinden sonra dokuz ay geçmiş, ahlaka ve iyi niyet kurallarına aykırı fiil saptanmış ve failin de kim olduğu tespit edilmişse, bu durumda fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıllık süre şartı geçmediğinden, diğer tarafça haklı nedenle fesih talebinde bulunulabilecektir. Ancak, haklı nedenle fesih talebinde bulunan taraf, failin ve fiilin tespit edildiği andan itibaren bu hakkını yine altı işgünü içerisinde yerine getirmek zorunda olup, haklı nedenle feshin yedinci gün talep ettiğinin tespit edilmesi halinde, hak düşümü söz konusu olacaktır.

İşçinin olayda maddi çıkar sağlama amacı varsa, bir yıllık süre uygulanmayacaktır, yine haklı nedenin varlığı bir soruşturmayı gerekli kılıyorsa, altı günlük sürenin başlangıcı soruşturmanın bitiminden veya olayın feshe yetkili kurul ya da kişiye intikalinden sonra işlemeye başlayacaktır.³³⁰ 1475 sayılı İK'da olmayan bu yeni düzenlemenin gerekçesinde, yurt içinde özellikle bankacılık mevzuatında

³²⁴ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 410.

³²⁵ **Y. 9. HD. 3.3.1998 T., 1998/360 E., 1998/3189 K.**(Süzek, **a.g.e.**, s. 719), Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 205.

³²⁶ Çelik, **a.g.e.**, s. 302, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 205., Süzek, **a.g.e.**, s. 719.

³²⁷ Çelik, **a.g.e.**, s. 301-302, Süzek, **a.g.e.**, s. 719.

³²⁸ **Y. 9. HD. 30.3.1998 T., 1998/4460 E., 1998/5972 K.** (İçtihatları Birleştirme Dergisi, Haziran 1998, s. 529-530), Süzek, **a.g.e.**, s. 719, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 218, Çelik, **a.g.e.**, s. 302.

³²⁹ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 218, Süzek, **a.g.e.**, s. 720, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 205.

³³⁰ Şahin Çil, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları**, 3. b., Ankara: Turhan Kitabevi, 2011, s. 524-525, Çelik, **a.g.e.**, s. 301, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 113.

yaşanan kötü niyetli davranışlar dikkate alınmış, işçinin maddi çıkar sağlaması halinde bu bir yıllık hak düşürücü sürenin uygulanmayacağı belirtilmiştir.³³¹ Buna göre, işçinin kendisine bir maddi çıkar sağlayacak yolsuzluk yaptığının bir yıl geçtikten sonra öğrenilmesi veya anlaşılması durumunda, sözleşme md. 25/II uyarınca feshedilebilecektir.³³²

Altı iş gününün hangi günden başlayacağı konusunda fail ve fiilin öğrenildiği günden itibaren altı gün ifadesi kullanılmakta,³³³ Yargıtay tarafından altı iş günlük süre, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışın diğer tarafça öğrenildiği tarihin ertesi gününden başlamakta, iş günü deyiminden de altı günlük sürenin hesabında hafta tatili ve genel tatil günleri hesaba katılmamaktadır.³³⁴

Fesih yetkisi veren olay veya durumun ise devamı halinde, fiil kesilmediğinden fiilin sona erdiği tarih dikkate alınarak haklı nedenle feshin hak düşümü süresi hesaplanacaktır.³³⁵ Bu durumda, fiilin başlamış; ancak bitmemişse bile failin öğrenilmesi halinde haklı nedenle fesih yoluna gidilebilecek, fiilin bitmesi beklenmeyecektir.

Yargıtay tarafından borca aykırılık durumu değerlendirilirken, bir önceki ayın borcu gecikmeli verilirse, bu durum devam ettiği sürece haklı nedenle fesih sebebi her seferinde yeniden doğmuş kabul edilecektir, buna göre işçinin önceki ayın çalışma ücretini alması gerektiği tarih 15.11.2012 olduğu düşünüldüğünde, ödemenin geciktiği her gün için hukuka aykırı eylem devam etmektedir.³³⁶ Bu durumda, altı işgünü olan hak düşümü süresi, ücretin geciktirildiği 15.11.2012 tarihinden itibaren hesaplanamaz.³³⁷

³³¹ Süzek, **a.g.e.**, s. 721.

³³² Süzek, **a.g.e.**, s. 721.

³³³ Çelik, **a.g.e.**, s. 301, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 727.

³³⁴ Münir Ekonomi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları**, Ankara: Kamu-İş, Kamu İşletmeleri, İşverenleri Sendikası, 1998, s. 141-142, **Y. 9. HD 12.3.1979 T., 1979/2732 E., 1979/3884 K.**(Çelik, **a.g.e.**, s. 301)

³³⁵ Çil, **a.g.e.**, s. 524-525, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 205, **Y. 9. HD. 9.11.1999 T., 1999/12749 E., 1999/16914 K.**(Çelik, **a.g.e.**, s. 301), Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 727.

³³⁶ Süzek, **a.g.e.**, s. 720, Çelik, **a.g.e.**, s. 302, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 727.

³³⁷ Süzek, **a.g.e.**, s. 720, (**Y. 9. HD. 22.10.1993 T., 1993/4330 E., 1993/1509 K.**(Çelik, **a.g.e.**, s. 302), Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 727.

Yargıtay, bir kararında işçilerin yaptığı iş yavaşlatma eyleminin devamlı nitelikte olduğundan bahisle, iş yavaşlatma eyleminin son gününden itibaren 6 işgünü olan hak düşümü süresinin hesaplanması gerektiğini,³³⁸ yine işe devamsızlık nedeniyle gelmeyen işçinin devamsızlığının ilk gününün değil son gününün hak düşümü süresinde hesaplanması gerektiğini belirtmiştir.³³⁹

2.4. Haklı Nedenle Fesih Hakkından Vazgeçilmesi

Haklı nedenle fesih hakkından açık ya da örtülü olarak vazgeçilmesi mümkün olup, diğer bir ifadeyle fesih hakkından feragat edilebilir.³⁴⁰ Öncelikle kanunda yer alan sürelerin kullanılmaması durumunda fesih hakkı o olayla sınırlı olmak üzere ortadan kalkacaktır.³⁴¹ Bu durumda, üç işgünü mazeretsiz olarak işyerine gelmeyen işçi bakımından fesih hakkını kullanmayan işveren, bu hakkından yalnız olay bakımından vazgeçmiş sayılacaktır; yoksa işverenin, işçinin tekrar mazeretsiz olarak işyerine gelmemesine ileriki dönemler için de bir hak tanıdığı, bu feragat hakkından tamamen işverence vazgeçildiği sonucu çıkarılmamalıdır. Zira, böyle bir durumda ortadan kalkan süresiz fesih hakkı değil, hakkın belirli bir süre içinde kullanılmasına imkan veren haklı sebeptir.³⁴²

Fesih beyanı, karşı tarafa varmadan veya varmakla birlikte, bu beyanı karşı taraf öğrenmeden önce geri alınabilir(6098 sayılı BK md. 10).³⁴³ Karşı tarafa, feshin açıkça geri alınması yönünde yapılan bir beyan geçerlidir.³⁴⁴

İş sözleşmesinin işverence feshedilmesinden bir süre sonra, işçi aynı işyerinde tekrar işe başlarsa, bu durum daha önceki fesih iradesinden vazgeçildiği anlamına gelmeyecektir,³⁴⁵ zira daha önce kullanılan fesih hakkı yalnızca o somut olaya yönelik olup, o olay için kullanılmakla sona ermiştir. Yargıtay, fesih iradesinin

³³⁸ **Y. 9. HD. 22.12.1981 T., 1981/11168 E., 1981/15411 K.**(Süzek, **a.g.e.**, s. 720)

³³⁹ **Y. 9. HD. 27.3.2006 T., 2006/5580 E., 2006/7865 K.**(Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 415)

³⁴⁰ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 415.

³⁴¹ **a.g.e.**, s. 415.

³⁴² **a.g.e.**, s. 415.

³⁴³ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 730, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 131.

³⁴⁴ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 730, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 131.

³⁴⁵ **Y. 9. HD. 10.3.1983 T., 1983/856 E., 1983/2168 K.** (Mustafa Çenberci, **İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi**, Ankara, 1976, s. 876-877), Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 415-416.

kullanılmakla son bulacağını, affin söz konusu olamayacağını, iş sözleşmesinin feshedilmesi sonucunda taraflar arasında imzalanan sözleşmenin de eski sözleşmenin devamı niteliğinde kabul edilemeyeceğini belirtmiştir.³⁴⁶

Öğretide, haklı nedenle fesih beyanının karşı tarafa ulaşmasıyla hüküm doğuracağı, bu nedenle karşı tarafa ulaşan bir fesih beyanından açık veya örtülü olarak da vazgeçilemeyeceği belirtilmiştir.³⁴⁷ Zira; bir işlemin rücu ile hükümsüz kılınmasının belli koşullara bağlandığı, karşı tarafa ulaşarak hükmünü doğuran fesih beyanı eskide kaldığı için bir anlam ifade etmeyeceği ve haklı nedenle fesihten rücunun sadece geleceğe yönelik sözleşmelerde geçerli olacağı belirtilmiştir;³⁴⁸ ancak İş hukukunda, tarafların eşit olmamasından ve işçinin işverene bağımlı olmasından dolayı, İş Hukukunda yer alan sözleşmenin feshi ile Borçlar hukukunda yer alan feshi bir tutmamak gerekmektedir.³⁴⁹ Bu durumda, muhatabın kabulüyle birlikte sözleşmenin geçerli olduğu ve feshin hükümsüz kılındığının somut olayın özelliklerine göre kabul edilmesi gerekir.³⁵⁰ Örneğin işyeri değiştirilen ve buna sinirlenerek sözleşmeyi feshettiğini belirten işçinin, devamında bir dilekçeyle sözleşmeyi feshinden vazgeçtiğini beyan etmesi halinde iş sözleşmesinin devam ettirildiğinin kabul edilmesi gerekir.³⁵¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında, istifa eden ve daha sonra bir dilekçeyle duygusal davranarak istifa ettiğini, istifadan vazgeçtiğini beyan eden işçinin iradesinin serbest iradesinin eseri olmadığından bahisle, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı talebini kabul etmiş ve ilk derece mahkemesinin kararını onamıştır.³⁵² Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir başka kararında ise, işçinin istifadan vazgeçmesi halinde bile, iş sözleşmesinin sonlandığını, işverence bu sözleşmenin işleme konulmuş olsa bile, bunun eski

³⁴⁶ **Y. 9. HD. 10.3.1983 T., 1983/856 E., 1983/2168 K.** (Çenberci, “İş Mahkemeleri...1976”,s. 876-877)

³⁴⁷ Oğuzman, **a.g.e.**, s. 131, **Y. 9. HD. 29.01.2004 T., 2004/499 E., 2004/1489 K.**, (Çil, , **a.g.e.**, s. 354-355.)

³⁴⁸ Oğuzman, **a.g.e.**, s. 131, **Y. 9. HD. 29.01.2004 T. 2004/499 E., 2004/1489 K.** Çil, , **a.g.e.**, s. 354-355.

³⁴⁹ **Benzer görüş için bkz:** Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 730.

³⁵⁰ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 730.

³⁵¹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 730.

³⁵² **Y. HGK 29.4.1999 T., 1999/280 E., 1999/308 K.**(Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 731)

sözleşmenin devamı olmayacağını, taraflar arasında yeni bir sözleşme imzalandığını belirtmiştir.³⁵³

Kanımca, Yargıtay tarafından verilen farklı kararlar gözetildiğinde, iş sözleşmesinin feshedilmesinden sonra yapılan feragatin geçerliliği konusunda, yerleşmiş bir içtihat bulunmamaktadır. Sözleşmenin sonlandırılmasında önemli olan niyetin irade olduğu ve bu iradenin de tarafların gerçek iradesinin olduğu düşünüldüğünde, somut olayın özelliklerinden bir anlık duygusallıkla veya altında ücret ve özlük haklarının artırılması yatan bir fesih beyanını gerçek bir irade olarak algılamamalı, iş sözleşmesinin de ayakta tutulması amaçlanmalıdır. Diğer durumda, işçinin yıllarca çalışıp kıdem ve ihbar tazminatına kavuşamaması gibi bir olumsuzluk ortaya çıkar ki, bu da kabul edilemez.

Yine, kanuni sürenin geçmesine rağmen haklı nedenle fesih hakkı kendisinde doğan tarafın bu hakkından vazgeçmesi mümkündür.³⁵⁴ Burada da, aslında feragat edilen, kural olarak fesih hakkının kendisi değil, doğmuş belirli bir haklı nedenle fesih hakkının kullanılmasından feragattir.³⁵⁵

Fesih hakkından örtülü olarak vazgeçilebilir.³⁵⁶ Buna göre, belirsiz süreli iş sözleşmesinde haklı nedenle fesih hakkı kendisinde doğmuş olan tarafın, bu hakkını kullanmaması ya da belirli süreli sözleşmenin haklı sebebe rağmen yenilenmesi, haklı sebepten örtülü olarak feragat edildiği anlamına gelir.³⁵⁷

³⁵³ **Y. 9. HD. 18.11.1997 T., 1997/17424 E., 1997/19125 K.**(Mollamahmutoğlu ve Astarlı **a.g.e.**, s. 731)

³⁵⁴ Oğuzman, **a.g.e.**, s. 115, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 416.

³⁵⁵ Oğuzman, **a.g.e.**, s. 115, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 416.

³⁵⁶ Oğuzman, **a.g.e.**, s. 115.

³⁵⁷ Oğuzman, **a.g.e.**, s. 115, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 416.

III. BÖLÜM

3. İŞVEREN TARAFINDAN YAPILAN HAKLI FESİH NEDENLERİ

3.1. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi ile Geçerli Nedenle Feshi Ayrımı

İK md. 18/1’de belirsiz süreli iş sözleşmelerinin süreli feshinde, işverenin geçerli bir nedene dayanması gerektiği açıklanmış, bu nedenlerin neler olduğu belirtilmiştir.³⁵⁸ Buna göre, “Belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”³⁵⁹ İK md. 18/1’de sayılan geçerli fesih nedenleri, işçinin yetersizliğinden kaynaklanan veya işletme gerekleri olarak nitelenen nedenler olup, 158 sayılı ILO sözleşmesinin 4. maddesinden alınmıştır.³⁶⁰ Avrupa Birliği ülkelerinde kabul edilen iş güvencesi sitemlerinde de geçerli fesih nedenleri bu iki nedene bağlanmıştır.³⁶¹

Borçlar hukukunda, süreli fesih için herhangi bir neden aranmamakta olup, taraflar sözleşmenin diğer tarafına yöneltecekleri fesih iradesiyle, sözleşmeyi her zaman sona erdirme olanağına sahiptir.³⁶² Sözleşme taraflarından birinin korunmasını gerektiren hallerde, kanun koyucu tarafından hukuki ilişkiye müdahale edilerek fesih yetkisi sınırlandırılmıştır.³⁶³ İş hukukunda, Borçlar hukukundan farklı olarak işçiyi korumak amacıyla iş sözleşmesinin feshinde geçerli nedenlerin varlığı aranmıştır.³⁶⁴ Fesih için geçerli bir nedenin aranması, haklı nedenle geçerli nedenin

³⁵⁸ Süzek, **a.g.e.**, s. 584.

³⁵⁹ **a.g.e.**, s. 584.

³⁶⁰ Süzek, **a.g.e.**, s. 584.

³⁶¹ **a.g.e.**, s. 584.

³⁶² Kara, **a.g.e.**, s. 86.

³⁶³ **a.g.e.**, s. 86.

³⁶⁴ **a.g.e.**, s. 86.

farklarının ortaya konulmasını gerektirmiştir.³⁶⁵ Bu nedenle, İK md. 25'te yer alan haklı nedenle fesih kavramından geçerli nedenle feshin hangi noktalarda ayrıldığına açıklamak gerekmektedir.

Öncelikle geçerli nedenle fesih ile haklı nedenle fesih arasında önemli ağırlık farkı bulunmakta olup, İK m. 24 ve 25 birlikte değerlendirildiğinde, haklı nedenle feshin oluşumu için işveren tarafından iş sözleşmesinin dürüstlük kuralları gereğince çekilmez hale gelmesi gerekmektedir.³⁶⁶ Bu durumda geçeli fesih nedenleri, haklı nedenle fesih derecesine ulaşmayan; ancak süreli feshin olanak tanıyan hallerdir.³⁶⁷

Geçerli nedenle fesih sebepleri İK md. 18'de sayılmışken, haklı nedenle fesih sebepleri İK md. 25'te tahdidi olarak yer almıştır.³⁶⁸

Geçerli nedenle fesihle haklı nedenle fesih ayrımı hem İK md. 18'de hem de İK md. 25'te geçen, "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri hallerinde" birleşmektedir.³⁶⁹ Ancak; İK md. 18'de belirtilen haller, İK md. 25'te belirtilen haller kadar ağır olmamakla birlikte, işçinin işini veya işyerinin olağan işleyişini olumsuz etkileyen durumlardır.³⁷⁰ İşçinin davranışından kaynaklı geçerli fesih nedenleri, İK m. 18'in gerekçesinde, işverene zarar vermek ve zararın devamı tehlikesini çıkarmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde iş arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak işini eksik, yetersiz veya kötü yapmak; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak dolaşmak gibi örneklerle tadadi olarak belirlenmiştir.³⁷¹ Maddenin gerekçesinde verilen örneklerin bir kısmı, haklı nedenle fesih kapsamına da girmekte ve bu durum, geçerli nedenle fesihle haklı nedenle fesih ayrımını bu noktada güçleştirmektedir.³⁷²

³⁶⁵ Kara, **a.g.e.**, s. 86.

³⁶⁶ Süzek, **a.g.e.**, s. 584.

³⁶⁷ **a.g.e.**, s. 584.

³⁶⁸ Gülsevil Alpagut, **İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi**, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 1, Mart 2006, s. 74.

³⁶⁹ Kara, **a.g.e.**, s. 88.

³⁷⁰ Kara, **a.g.e.**, s. 88, Devrim Ulucan, **İş Güvencesi**, İstanbul: Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, s. 37.

³⁷¹ Kara, **a.g.e.**, s. 88.

³⁷² **a.g.e.**, s. 88.

Yargıtay bir kararında, işyerinde satış elemanı olarak çalışan işçinin, kendinden küçük amirine karşı “bana müdürlük yapamazsın, benim çocuğum yaşındasın” diyerek daha sonra müdüre vurmaya kalkışması; ancak bu eylemin teşebbüs aşamasında kalmasının geçerli bir fesih nedeni olduğunu belirtmiştir.³⁷³ Yargıtay, bir başka kararında da, işçinin yine aynı işyerinde çalışan kız arkadaşına, çalışma saatleri içerisinde internet ortamından cinsel içerikli sözler söylemesinin, geçerli fesih nedeni oluşturduğunu kabul etmiştir.³⁷⁴

Ancak ne var ki, İK md. 25/II anlamında yukarıda yer alan örneklerin haklı nedenle feshin konusuna sokulabilmesi de mümkündür.³⁷⁵ Bu nedenle haklı nedenle fesih ve geçerli nedenle fesih ayrımı belirlenirken, beklenilmezlik kriteriyle somut olayın özelliklerine göre hareket etmek gerekmektedir.³⁷⁶ Buna göre, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüde beklenemeyeceği durumlarda geçerli nedenden, işçi tarafından yapılan davranış, ahlak ve iyi niyet kuralları bakımından beklenmeyecek derecede ağır ise haklı nedenle fesihten bahsedilmelidir.³⁷⁷ Yine İK m. 18’de hangi hallerin geçerli nedenle feshin konusunu oluşturmayacağı belirlenmiş olup, bu durum haklı nedenle fesih ve geçerli nedenle feshin ayrılmasında bir ölçüt olarak kullanılacaktır.³⁷⁸

3.2. İşveren Tarafından Yapılan Haklı Fesih Nedenleri

3.2.1. Genel Olarak

İşverenin haklı nedenle fesih hakkı, İK md. 25’te “İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlığı altında md. 24 ile beraber ele alınarak değerlendirilmiş ve hem işçi hem de işveren bakımından sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hal ve benzerleri ile zorlayıcı nedenler başlığı altında üç grupta

³⁷³ Y. 9. HD. 26.1.2005 T., 2005/30915 E., 2005/1538 K. (Çankaya, Günay ve Göktaş, a.g.e., s. 505)

³⁷⁴ Y. 9. HD. 16.12.2005 T., 2004/18435 E., 2004/28069 K. (Çankaya, Günay ve Göktaş a.g.e., s. 484)

³⁷⁵ Kara, a.g.e., s. 89.

³⁷⁶ Alpagut, a.g.e., s. 82.

³⁷⁷ Kara, a.g.e., s. 89.

³⁷⁸ a.g.e., s. 89.

toplanmıştır.³⁷⁹ İK md. 25/IV’te yer alan işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın İK md. 17’de yer alan bildirim süresini aşması hali ise yalnızca işverene tanınan haklı fesih nedeni olarak ortaya çıkmıştır.³⁸⁰

3.2.2. Sağlık Nedenleri

3.2.2.1. İşçinin Hastalanması veya Kaza Geçirmesi

İK md. 25’te işçinin hastalanması, sakatlığa uğraması ve gebeliği durumlarında işveren lehine haklı nedenle fesih hakkının doğacağı belirtilmiştir.³⁸¹

Bu durumda, işçinin kendi kastından veya derli toplu yaşamamasından³⁸² ya da işkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması nedeniyle art arda üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla işe devam etmemesi işveren yönünden bir haklı fesih nedeni oluşturur.³⁸³

İşçinin kastından amaç, onun bilerek veya isteyerek hastalık ya da sakatlığa yol açmasıdır.³⁸⁴ İK’da açıkça işçinin kastı arandığından, kasıt dışında işçinin kusurlu davranışı maddenin kapsamında değerlendirilmeyecektir.³⁸⁵ Öğretide ise, işçinin kastı olmasa dahi, ağır kusurlu olmasının da kasıtlı bir tutulacağına ilişkin görüşler olduğu gibi;³⁸⁶ ağır ihmal ve dikkatsizlik hallerinin kasıtlı

³⁷⁹ Kılıçoğlu M, **a.g.e.**, s. 454-455, Molamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 755, Süzek, **a.g.e.**, s. 695, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 435, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 210, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 197.

³⁸⁰ Molamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 755.

³⁸¹ Hediye Ergin, **Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi**, İstanbul: Beta Yayınevi, 1. b., 2009, s. 105, s.242, Süzek, **a.g.e.**, s. 696, Kılıçoğlu M, **a.g.e.**, s. 454-455, Molamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 755, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 435, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 210, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 197.

³⁸² **Y. 9. HD. 23.3.1998 T., 1998/2282 E., 1998/5620 K.** (Süzek, **a.g.e.**, s. 696)

³⁸³ Ergin **a.g.e.**, s. 105, s.242, Süzek **a.g.e.**, s. 696, Kılıçoğlu M, **a.g.e.**, s. 454-455, Molamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 755, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 435, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 210, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 197.

³⁸⁴ Oğuzman, **a.g.e.**, s. 93, Mustafa Çenberci, **Yeni İş Kanununun 9. Maddesi Üzerine Bir İnceleme**, İstanbul: İstanbul Barosu Dergisi, 1967, s. 595, Ergin, **a.g.e.**, s. 105, s.242, Süzek, **a.g.e.**, s. 696, Kılıçoğlu M, **a.g.e.**, s. 454-455, Molamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 755, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 435, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 210, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 197.

³⁸⁵ Ergin, **a.g.e.**, s. 105, s.242, Süzek, **a.g.e.**, s. 696, Kılıçoğlu M, **a.g.e.**, s. 454-455, Molamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 755, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 435, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 210, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 197.

³⁸⁶ **Oğuzman’ın bu konudaki görüşü için bkz.**, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 93.

kıyaslanamayacağını, Kanunun hükmünün açık olduğunu öne süren görüşler de bulunmaktadır.³⁸⁷

1475 sayılı İK'daki düzenlemede, ağır kusur gibi ağır ihmalin de kasıt kategorisinde yer alması gerektiği yönünde görüşler yer alsa da,³⁸⁸ 4857 sayılı İK'da yer alan değişiklik sonucunda, 1475 sayılı İK'da yer alan "*işçinin kendi kusuruna yükletilemeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde...*" ifadesi yerine "(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde..." ifadesine yer verilmiş, bu şekilde kasta ermemiş tüm kusurlu devamsızlığın artık (b) alt bendinden sonra gelen fıkra kapsamında değerlendirilebileceği konusunda bir tereddüt olmadığından, ağır ihmalin kasıtlı birlikte değerlendirilmemesi gerekmektedir.³⁸⁹

İşçinin derli toplu olmayan yaşayışı, onun aşırı şekilde safahata düşkünlüğü ifade etmektedir.³⁹⁰

İşçinin içkiye düşkünlüğü, onun alkollü içki kullanmayı alışkanlık haline getirmesine bağlanmış, sosyal anlamda alkollü içki kullanımı bir haklı fesih nedeni sayılmamıştır.³⁹¹ Başka bir görüş ise, maddenin hükmünde iptila derecesinde alkollü içki alınmasının kastedildiğini belirtmiştir.³⁹² Bizim de desteklediğimiz görüşe göre, aşırı derecede alkollü içki alınmasından kastedilen durum alkoliklik olarak değerlendirilmelidir. İşçinin derli toplu olmayan yaşantısında ise alkollü içkiye düşkünlükte devamsızlık şartı aranır.³⁹³ Devamsızlığa esas tutulması gerekli günler, "işgünleri" olup, tatil günleri, işçinin devamsızlığının tespitinde hesaba katılmayacaktır.³⁹⁴ Hükümde geçen "...aylık süre" ifadesinde ise aylık sürenin

³⁸⁷ Bu konudaki görüşler için bkz. Atabek, **a.g.e.**, s. 127, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 756, Çenberci, "**Şerh...1986**", s. 382, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 435.

³⁸⁸ Bu konudaki görüşler için bkz., Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 756, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 93

³⁸⁹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 756.

³⁹⁰ **a.g.e.**, s. 756, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 435.

³⁹¹ Süzek, **a.g.e.**, s. 696.

³⁹² Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 756, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 435, Çenberci, "**Şerh...1986**", s. 382, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 93.

³⁹³ Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 455.

³⁹⁴ Süzek, **a.g.e.**, s. 696.

işgünü olarak göz önüne alınması söz konusu olmayıp, BK md. 76/III'te yer alan genel hükümlere göre hareket edilecektir.³⁹⁵

İK md. 25/I-b alt bendinin son fıkrasında belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre fesih hakkı, İK md. 17'de yer alan bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğacaktır.³⁹⁶ Doğum ve gebelik hallerinde bu süre İK md. 74'te yer alan sürenin bitiminde başlayacaktır.³⁹⁷ Ancak işçinin, iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemeyecektir.³⁹⁸ O halde, İK m. 25/I-a'da sayılan işçinin kastı, derli toplu olmayan yaşantısı ya da işçiye düşkünlüğü dışında kalan, işçinin kusurlu veya kusursuz olarak tüm hastalık veya kaza nedeniyle işe devamsızlığı halinde, işverenin derhal fesih hakkı konusunda İK md. 25/b alt bendinin son paragrafında yer alan hüküm uygulanacaktır.³⁹⁹

Bu hüküm uyarınca, işçinin İK md. 25/I-a dışında kalan nedenlerle hastalanması veya sakatlanması durumunda, işverenin fesih hakkı, askı süresinin İK md. 17'de yer alan bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra başlayacaktır.⁴⁰⁰ Örneğin işyerinde dört yıllık kıdemi olan işçinin, hastalık nedeniyle devamsızlığı on dört haftayı aşarsa, işveren haklı nedenle fesih hakkını kullanabilecektir.⁴⁰¹ Ancak, bildirim sürelerinin işçi lehine işverence artırılması durumunda, bu süreler göz önünde tutulacaktır.⁴⁰²

Yargıtay kanuna uygun olarak, İK md. 17'de yer alan bildirim önellerini takip eden altı haftayı aşan sürede alınan raporların işverene haklı nedenle fesih hakkı tanıdığını ilke kararlarında belirtmiştir.⁴⁰³

Yargıtay, iş sözleşmesi rahatsızlığı nedeniyle toplam dört kez olmak üzere aralıksız seksen gün istirahat raporu alması üzerine, davalı işveren tarafından 4857 S. İK m. 25/I-b maddesi uyarınca feshedilen işçi, feshin geçersizliğini talep etmişse de;

³⁹⁵ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 436.

³⁹⁶ Süzek, **a.g.e.**, s. 697.

³⁹⁷ **a.g.e.**, s. 697

³⁹⁸ **a.g.e.**, s. 697

³⁹⁹ **a.g.e.**, s. 697

⁴⁰⁰ **Y. 9. HD. 5.12.2006 T., 2006/24253 E., 2006/32004 K., Y. 9. HD. 26.2.2004 T., 2004/14140 E., 2004/3421 K.** (Çil, "İlke Kararları", s. 514-515, Süzek, **a.g.e.**, s. 697)

⁴⁰¹ Süzek, **a.g.e.**, s. 697.

⁴⁰² **a.g.e.**, s. 697.

⁴⁰³ Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 455.

davacının rahatsızlığı nedeniyle devamsızlığının, ihbar öneline ilaveten altı hafta aralıksız devam etmesi halinde işverenin süresiz fesih hakkının doğduğunu, raporlu geçen sürenin ise ihbar öneline ilaveten altı haftalık süreyi geçtiğini, bu nedenle davalı işveren açısından sağlık nedenleri ile haklı nedenle fesih nedeninin gerçekleştiğini kabul etmiştir.⁴⁰⁴

Yine Yargıtay, md. 25/I-b'de yer alan bekleme süresini içtihatlarında gözetmekte olup, bir kararında davacı işçinin rahatsızlığı nedeniyle sevk aldığını ve davacının 31.01.2006 tarihinden 16.05.2006 tarihine kadar art arda raporlar aldığını, davacının devamsızlığının fesih bekleme süresini aştığından haklı nedenle fesih hakkının işverence kullanılmasının hukuka uygun olduğunu belirtmiştir.⁴⁰⁵

3.2.2.2. İşçinin Gebeliği

İK. md. 25/I-b son paragrafı uyarınca, doğum ve gebelik hallerinde işverenin haklı nedenle fesih hakkı, İK md. 74'te öngörülen süreler ek olarak İK md. 17'de öngörülen bildirim sürelerine altı haftanın eklenmesi sonucunda sürenin bitimiyle doğmaktadır.⁴⁰⁶

İşçinin doğumu veya gebeliği halinde, işveren tıpkı işçinin kusuru olmadan bir hastalığa tutulması veya bir sakalığa uğramasında olduğu gibi, aynı şekilde haklı nedenle Kanunda öngörülen sürenin aşılması noktasında fesih sebebini ileri sürebilir.⁴⁰⁷

İK md. 74'te, "Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere, on altı haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır" şeklinde ifade edilen hükümle, kadın işçilerin gebeliği halinde işveren lehine haklı nedenle fesih hakkının doğumu için önce İK md. 74/1'e göre on altı haftanın geçmesi beklenecek, bu süreye İK md. 17/2 uyarınca işçinin kıdemine göre tabi olacağı bildirim süreleri

⁴⁰⁴ **Y. 9. HD. 17.11.2008 T., 2008/5866 E., 2008/31059 K.** (Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 455-456-457)

⁴⁰⁵ **Y. 9. HD. 23.2.2009 T., 2008/11561 E., 2009/3191 K.** (Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 458-459)

⁴⁰⁶ Süzek, **a.g.e.**, s. 697, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 436-437, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 758, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 198, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 210.

⁴⁰⁷ Süzek, **a.g.e.**, s. 697-698, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 436-437, Mollamahmutoğlu ve Astarlı **a.g.e.**, s. 758, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 198, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 210.

ile altı haftalık süre eklenecektir.⁴⁰⁸ İşçinin gebeliği halinde belirtilen süre içerisinde iş sözleşmesi askıda olacak, işveren askı süresi içerisinde iş sözleşmesini feshedemeyecektir.⁴⁰⁹ İşçi, gebelik dönemi boyunca işverenden ücret isteyemeyecek, Sosyal Güvenlik Kurumundan geçici iş göremezlik ödeneği alacaktır.⁴¹⁰

İK md. 74'e göre, işçinin eğer çoğul gebeliği varsa, bu durumda İK md. 74'te geçen sekiz haftalık süreye, doğumdan önce olmak şartıyla iki haftalık süre eklenecek ve sekiz haftalık süre çoğul gebelik için on haftaya çıkacaktır.⁴¹¹

Gebe olan ya da doğum yapan işçinin, o halde asgari devamsızlık süresi on altı haftadır.⁴¹² Bu asgari süreye işçinin çalışma süresiyle orantılı olarak hesap edilecek bildirim süresinin eklenmesiyle, bu sürenin sonunda işçinin işe başlaması gerekmektedir.⁴¹³ İşçinin sağlık durumu ve işin özelliğine göre, İK md. 74/2'ye göre kanundaki süreler artırılabilir.⁴¹⁴

İK md. 74'te yer alan "gibi haller" ifadesi, devamsızlığın nedeninin hastalık, kaza, doğum ve gebelikler sınırlı olmadığını göstermektedir; bu hallere benzer haller de tıpkı gebelikte olduğu gibi hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır.⁴¹⁵

Yargıtay, aralıklı olarak sık sık rapor alınması konusunda ise, işverenin fesih hakkının doğduğunu, davacının 2007 yılında üç kez rapor aldığını, 30.05.2007-12.07.2007, 27.07.2007-22.10.2007 ve 23.10.2007-18.11.2007 tarihleri arasında raporlu olan davacının rahatsızlığı nedeniyle sık sık rapor aldığı, davacının sürekli rapor almasının işyerinde sıkıntılara yol açtığı ve iş ilişkisinin devamının işveren tarafından beklenilemez bir hal aldığı feshin davacının davranışından kaynaklanan bir nedene dayandığı anlaşılmakta olduğunu ve feshin geçerli olduğunu belirtmiştir.⁴¹⁶

⁴⁰⁸ Süzek, **a.g.e.**, s. 697-698, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 436-437, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 758, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 198, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 210.

⁴⁰⁹ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 436-437, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 758, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 198, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 210, Süzek, **a.g.e.**, s. 698.

⁴¹⁰ Süzek, **a.g.e.**, s. 698.

⁴¹¹ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 437.

⁴¹² **a.g.e.**, s. 437.

⁴¹³ **a.g.e.**, s. 437.

⁴¹⁴ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 758, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 437.

⁴¹⁵ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 758.

⁴¹⁶ **Y. 9. HD. 16.3.2009 T., 2008/17002 E., 2009/6818 K.** (Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 457-458)

3.2.2.3. İşçinin Tedavi Edilemeyecek Bir Hastalığa Tutulması

4857 sayılı İK'ya yeni getirilen ve işverene süresiz fesih hakkı sağlayan diğer bir sağlık nedeni, işçinin tedavi edilemeyecek bir hastalığa tutulmasıdır.⁴¹⁷ İşçinin yakalandığı hastalık tedavi edilemeyecek nitelikte ise, işçinin işyerinde çalışmasının sakıncalı olduğu bir Sağlık kurulu Kararı ile belirlenirse, işveren tarafından süresiz fesih hakkı kullanılabilir (İK md. 25/I. b).⁴¹⁸

Anılan hükme göre, haklı neden için ilk koşul, işçinin tedavisi mümkün olmayan bir hastalığa tutulması olup, tedavi edilemeyecek nitelikteki hastalık, tıp tarafından henüz çaresi kesin olarak bulunamamış hastalıktır.⁴¹⁹ Türlerine göre değişmekle birlikte, kanser hastalıkları ile AIDS bu gruba girmektedir.⁴²⁰ Öğretide, çok uzun süre tedaviyi gerektiren ve sonucunda da iyileşme olanağının çok düşük olduğu hastalıklar, örneğin başta şizofreni olmak üzere, diğer ruhsal hastalıkların da bu kategoride değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.⁴²¹

Kanımca, İş hukukunun temelinde işçiden hareket ettiği ve iş mevzuatının işçinin korunması temelinde oluşturulduğu gözetildiğinde, İK md. 25/I'te yer alan ifadenin çok düşük de olsa, iyileşme umudu olan hastalar için söz konusu olamayacağı kabulü gerekir. Nitekim İK md. 25/I-b'de, işçinin tedavi edilemeyecek nitelikte bir hastalığa tutulmuş olması gerekir. Psikolojik kökenli hastalıkların, tedavi imkanının olması ve hastalığın etkisinin azaltılması imkanının olduğu düşünüldüğünde, psikolojik hastalıklar haklı nedenle fesih sebebini oluşturamayacaktır; ancak işyerinin gereklerinden hareketle, geçerli nedenle feshin konusunu oluşturmasında da bir engel bulunmamaktadır.

Hastalığın, sözleşmenin feshi tarihi itibarıyla yine kesin olarak tedavi edilememesi ya da işçinin bir şekilde bu hastalıktan kurtulamaması gerekmektedir.⁴²²

⁴¹⁷ Süzek, **a.g.e.**, s. 698, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 437, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 757, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 197-198, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 211.

⁴¹⁸ Süzek, **a.g.e.**, s. 698, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 437-438, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 757, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 197-198, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 211.

⁴¹⁹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 757.

⁴²⁰ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 757.

⁴²¹ **Bu konuda bkz.** Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 757.

⁴²² Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 757.

Hastalığa yakalanan işçinin, işyerinde çalışmasında sakınca bulunması hali, işverenin haklı nedenle fesih beyanında bulunabilmesinin ikinci koşulunu oluşturur.⁴²³ Buna göre, işçinin işyerinde çalışması, hastalığının ağırlaşması, diğer işçilere bulaşma ihtimalinin olması veya hastalığın iş güvenliğini engellemesi gibi sebepler, haklı nedenle işverenin fesih yetkisini kullanabilmesinin diğer koşuludur.⁴²⁴

Üçüncü koşul ise, işçinin bu alt bent kapsamında yer alan bir hastalığa tutulduğunun Sağlık Kurulu tarafından saptanmış olmasıdır.⁴²⁵ O halde işveren, Sağlık Kurulu Raporu dışında herhangi bir rapora dayanarak iş sözleşmesini feshedemeyecektir.⁴²⁶ Yargıtay da, işçinin tutulduğu hastalığın tedavisinin bulunmaması yanında işyerinde çalışmasının sakıncalı olmasını da Sağlık Kurulu Raporunda aramaktadır.⁴²⁷ Yargıtay, her iki şartın da bir arada bulunması gerektiğini belirtmiştir.⁴²⁸

Öğretide, Kanunda geçen üç koşula ek olarak dördüncü bir koşulun varlığı aranmakta, İK md. 25/I-b alt bendinden sonra yer alan fıkrada, belirtilen sürelerde işe devamsızlık da aranmaktadır.⁴²⁹ Maddenin, işçi bakımından son derece ağır olduğu gözetildiğinde, maddeye süre koşulunun da eklenmesi, maddenin işçi bakımından olumsuz etkisini bir nebze olsun hafifletse de, sağlık durumu bakımından işe devamsızlık, işverenin haklı feshi için aranan koşullar arasında yer almamıştır.⁴³⁰

Kanımca, genel anlamda işverenin tedavi edilemeyecek bir hastalığa tutulması, bir haklı nedenle fesih sebebi olmaması gerekirdi. İşverenin, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi durumunda, tedavisi kesin olarak mümkün olmayan bir hastalığa tutulan işçi, bir yandan hastalık sürecinde manevi sıkıntı yaşayacağı gibi, işverenin iş sözleşmesini tazminatsız sonlandırması sonucunda da maddi anlamda sıkıntı yaşayacaktır. Erken emeklilik hali kapsam dışı bırakıldığında,

⁴²³ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 757.

⁴²⁴ **a.g.e.**, s. 757.

⁴²⁵ Süzek, **a.g.e.**, s. 698, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 437-438, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 757, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 197-198, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 211.

⁴²⁶ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 211.

⁴²⁷ **Y. 9. HD. 10.11.2008 T., 2008/5816 E., 2008/30572 K.** (Çil, “İlke Kararları...”, s. 517)

⁴²⁸ **Y. 9. HD. 21.1.2010 T., 2008/14616 E., 2010/795 K.** (Çil “İlke Kararları...”, s. 517)

⁴²⁹ Ercan Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 3. b., Ankara: Seçkin Yayınevi, 2008, s. 1132.

⁴³⁰ Haluk Hadi Sümer, **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Sebepleri ile Feshi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 8, Aralık 2007, s. 69.

hastalık sonucu işinden tazminatsız olarak çıkmak zorunda kalan işçi, hasta olmasından dolayı yeni iş de bulamayacaktır.

3.2.3. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri

3.2.3.1. İşçinin İşvereni Yanıltması

İş Kanununda, iş sözleşmesi yapıldığı sırada sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde, bunların bulunduğu ileri sürülerek veya gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek, işçinin sözleşmenin diğer tarafı olan işvereni yanıltması, haklı neden olarak kabul edilmiştir(İK md. 25/II-a).⁴³¹

Madde metninden, yanıltmanın işçi tarafından sözleşmenin esaslı noktalarından biriyle ilgili, işverene gerçeğe aykırı özellikler bildirmek ya da şartlar göstermek veya sözler söylemek suretiyle yapılması halinde, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.⁴³²

İşçi tarafından işvereni yanıltmak amacıyla verilen bilgiler ya da söylenen sözlerin sözleşmenin kurulmasını etkilemiş olması gerekmektedir.⁴³³ Örneğin, yapılan işte mesleki İngilizcenin gerekli olduğu bir iş sözleşmesinde, işçinin İngilizceyi çok az bildiğinin ortaya çıkması, işveren tarafından bir haklı fesih nedeni olacaktır.

Eğer işçinin, işverene yanlış bilgi vermesine ve sözler söylemesine rağmen, sözleşmenin yine de yapılacağını kabul ediyorsa, diğer bir ifadeyle işçinin bu konudaki iradesinin sözleşmeye bir etkisi yoksa, işveren o halde bu hükme dayanarak sözleşmeyi feshedemeyecektir.⁴³⁴

İş sözleşmesinin kurulmasına ilişkin görüşmelerde, henüz sözleşme ilişkisinin oluşmamasına karşın taraflar arasında edim yükümlülüğünden bağımsız bir borç

⁴³¹ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 438, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 759, Süzek, **a.g.e.**, s. 698, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 211, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 199.

⁴³² **Y. 9. HD. 21.2.1983 T., 1982/11118 E., 1982/1324 K.** (Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 438)

⁴³³ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 439.

⁴³⁴ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 439, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 759.

ilişkisi meydana gelmekte ve genel davranış yükümlülüklerinin ortaya çıktığı kabul edilir.⁴³⁵ Taraflar, bu yükümlülüklerinden kaynaklı olarak, görüşmelerde kusurlu⁴³⁶ davranmamak, karşı tarafı herhangi bir zarardan uzak tutacak nitelikte hareket etmek zorundadır.⁴³⁷ İşçi, görüşmeler sırasında sözleşmenin esaslı noktalarından biriyle ilgili işvereni yanıltırsa, taraflar arasında iş sözleşmesi sonradan kurulsa da işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.⁴³⁸

Yanıltma, işçinin sadece gerçeğe aykırı sözler söylemesini değil, aynı zamanda işçinin sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında dürüstlük kuralı uyarınca konuşması gerektiği halde susması halinde de ortaya çıkabilir.⁴³⁹ Nitekim, bir inşaat işçisinin saralı olduğunu; bir işçinin mecburi hizmete tabi olduğunu saklaması;⁴⁴⁰ sabıkası olduğu halde iş formunda sabıkasının olmadığını belirtmesi;⁴⁴¹ iş sözleşmesinin esaslı unsurlarının zedelendiğinin göstergesidir.⁴⁴²

İşçinin, açığa vurmama hakkının olduğu konularda susması, hatta sorulduğunda yanıtlamamasının hile oluşturmayacağı kabul edilmelidir.⁴⁴³ Bir görüşe göre, deneme süreli iş sözleşmelerinde, işçinin yeteneğine ilişkin bilgilerin yanıltıcı olduğunu dış gözlemlerle işveren tarafından anlaşılmasının mümkün olduğu hallerde, işveren fesih hakkını kullanmamış ise, bu durumu işverenin ileride fesih nedeni yapması Medeni Kanun(MK) md. 2'ye aykırı bir davranış olarak nitelenecektir.⁴⁴⁴ Bu görüş yerinde olup, deneme süresinin bir yönüyle amacı, işçinin işgücünün niteliğiyle ilgili gerekli bilginin öğrenilmesini sağlamak, işçinin gerçekten o işe vakıf olduğunu tespit etmektir.

İşveren, işçi tarafından değil de bir üçüncü kişi tarafından yanıltılmışsa, üçüncü kişinin hilesinden dolayı işverenin haklı nedenle fesih hakkı

⁴³⁵ Süzek, **a.g.e.**, s. 698.

⁴³⁶ **culpa in contrahendo**

⁴³⁷ Süzek, **a.g.e.**, s. 698-699, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 759.

⁴³⁸ Süzek, **a.g.e.**, s. 698-699, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 759.

⁴³⁹ Süzek, **a.g.e.**, s. 699, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 759.

⁴⁴⁰ **Y. 9. HD. 28.4.1970 T., 1970/2478 E., 1970/4306 K.**(Çenberci, “Şerh...1986”, s. 385)

⁴⁴¹ **Y. 9. HD. 6.6.2000 T., 2000/4727 E., 2000/7993 K.**(Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 759), Süzek **a.g.e.**, s. 699.

⁴⁴² Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 759-760.

⁴⁴³ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 760.

⁴⁴⁴ **a.g.e.**, s. 760.

doğmayacaktır;⁴⁴⁵ ancak üçüncü kişinin hilesinde işçinin iyi niyetli olup olmadığının da tespit edilmesi gerekmektedir.

3.2.3.2. İşçinin İşverenin veya Ailesine Mensup Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Söz ve Davranışları ya da Şeref ve Haysiyet Kırıcı Aslı Olmayan İhbar veya İsnatları

Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık oluşturan diğer bir durum da işçinin, işveren veya bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi ve davranışlarda bulunmasına ilişkin İK md. 25/II-b alt fıkrasıdır.⁴⁴⁶

İhbarın, haklı neden oluşturması için asılsız olması gerekmektedir.⁴⁴⁷ Yargıtay, “davacı işçinin 13.8.1984 tarihli şikayet mektubunda, işyerinde bir takım yolsuzluk ve suiistimaller yapıldığını ileri sürerek, işveren hakkında küçük düşürücü isnatlarda bulunmuştur; ancak davacı işçinin bu isnatlarının asılsız olduğunun bilgi ve belgelerden anlaşılmuştur, bu nedenle işveren tarafından yapılan fesih, haklı nedenle fesihdir.” şeklinde kararıyla işverenin feshini haklı nedenle fesih saymıştır.⁴⁴⁸

Bir görüşe göre işçinin, işveren vekili yahut aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak söz ve davranışları, işveren vekili hakkında şeref ve saygınlığını zedeleyici asılsız ihbar ve isnatlarının da bu bent kapsamında haklı fesih nedeni olarak kabul edilmesi gerekmektedir.⁴⁴⁹ Zira, işin ve işyerinin yönetiminde görev almaları ve işverenler için öngörülen her çeşit yükümlülüklerin işveren vekiline de uygulanması, yaptığı işlemlerden dolayı cezai sorumluluk altına girmeleri, işveren vekilinin de bu kapsamda işçi gibi değerlendirilmesini gerektirmektedir.⁴⁵⁰

⁴⁴⁵ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 439, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 760.

⁴⁴⁶ Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 467, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 440, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 761, Süzek, **a.g.e.**, s. 699, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 211, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 199.

⁴⁴⁷ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 760, Süzek, **a.g.e.**, s. 699.

⁴⁴⁸ **Y. 9. HD. 8.4.1988 T., 1988/2513 E., 1988/3945 K.**(YKD, Aralık 1988, s. 1661-1662), Süzek, **a.g.e.**, s. 700.

⁴⁴⁹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 760-761.

⁴⁵⁰ **Bu konuda bkz.** Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 760-761, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 442.

Diğer bir görüş ise, işveren vekilinin böyle bir tutuma maruz kalması halinde işverenin sözleşmeyi haklı nedenle feshetmesinin olanaklı olduğunu, işveren vekilinin işyerinde işçilere karşı işverenin otoritesini temsil ettiğini, onun adına yönetim hakkını kullanmasından dolayı İK md. 25/II'de yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerin benzeri olarak işveren vekiline yapılan hakaretin de haklı nedenle fesih sonucunu doğurduğunu ifade etmiştir.⁴⁵¹

Yargıtay da bu doğrultuda kararlar vermekte olup, Yargıtay, personel müdürüne hakaret eden işçinin hizmet sözleşmesinin işverence haklı nedenle sonlandırılmasını hukuka uygun bulmuştur.⁴⁵²

İşverene edilen hakaretin, işverenin gıyabında edilmesinin bir önemi olmayıp, bir şekilde bunun işverenin kulağına gitmesi de haklı nedenle fesih sayılmaktadır.⁴⁵³ Yargıtay bir kararında, “...davacının iş akdinin askıya alındığını, bu nedenle ücretsiz izne çıkarıldığını, davalı belediye başkanına karşı iş sözleşmesi askıya alınan işverenin gıyabında hakaret ettiğini, bu nedenle belediye başkanının da sözleşmeyi feshettiğine dair...” olayda, işvereni haklı görerek askı süresi içerisinde de haklı nedenle fesih yapılabileceğini belirtmiş, işçinin kıdem ve ihbar talebini reddetmiştir.⁴⁵⁴

Yargıtay, başka bir kararında işçinin hakarete bulunmasını haklı fesih sebebi saymış, davacı işçiye, işverence işçinin kendisine ait ve işyerine özgülünen aracının yenilenmesi talep edilmiş, işçi tarafından “ben araç maraç değiştirmiyorum, giden kendi aracıyla gider, mezbaha köpeği yok burada, pantolon değiştirmiyoruz, ama seninki seyyarsa bilmiyorum, ben kendi aracımı hiçbir yere bırakmıyorum, gitmiyorum, gelecek köpek nereye isterse oraya gitsin” şeklinde hakarete bulunulması hakkında işçi aleyhine karar vermiştir.⁴⁵⁵

⁴⁵¹ Süzek, a.g.e., s. 699.

⁴⁵² Y. 9. HD. 15.12.1994 T., 1994/13783 E., 1994/17960 K.(Mollamahmutoğlu ve Astarlı, a.g.e., s. 761)

⁴⁵³ Kılıçoğlu M., a.g.e., s. 467.

⁴⁵⁴ Y. 9. HD. 5.12.2008 T., 2007/34377 E., 2008/33541 K.(Kılıçoğlu M. , a.g.e., s. 467)

⁴⁵⁵ Y. 9. HD. 1.12.2008 T., 2007/33301 E., 2008/32887 K. (Kılıçoğlu, a.g.e., s. 468).

3.2.3.3. İşçinin İşverenin Başka Bir İşçisine Cinsel Tacizde Bulunması

İK md. 24/II b ve d alt bentlerinde olduğu gibi, cinsel taciz, işverenin fesih hakkı bakımından haklı neden sayılmıştır(İK md. 25/II-c).⁴⁵⁶ 1475 sayılı İK'da olmayan bu hüküm, 4857 sayılı İK ile hukuk hayatımıza girmiştir.⁴⁵⁷ Ancak İK m. 25/III-b'de yer alan cinsel taciz durumu ile karıştırmamak gerekir.⁴⁵⁸

Cinsel tacizin, işyeri içinde veya dışında olması önemli olmayıp, ister işyerinde ya da işyeri sayılan bir yerde, isterse de işyeri dışında olsun, işverenin işçisine, aynı işverenin bir başka işçisi tarafından yapılan cinsel taciz, işverene süresiz fesih hakkı tanıyacaktır.⁴⁵⁹

Yine, işçinin işverenin aynı işyerinde çalışan işçisine de cinsel tacizde bulunmasına gerek olmayıp, aynı işverenin başka bir işyerinde çalışan işçisine de cinsel tacizin yapılmış olması yeterlidir.⁴⁶⁰

İşçinin, cinsel taciz olmamakla birlikte uygunsuz sayılabilecek davranışlarda bulunması ve bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara neden olması halinde, haklı nedenin varlığından değil, geçerli nedenle fesihten söz edilecektir.⁴⁶¹ Örneğin, erkek işçinin, kadın işçiye telefon etmesi, onu yemeğe davet etmesi veya kadın işçiye karşı ısrarcı olması durumunda geçerli nedenle fesihten söz edilecektir.⁴⁶²

Cinsel tacizde eylemin ağırlığından çok niteliği önemlidir.⁴⁶³ Özellikle kadın işçilerin toplum baskısı ile tacizleri dile getirememesi ve tanık yokluğu, cinsel tacizin muhakemesinde bir sorun teşkil etmektedir.⁴⁶⁴ Ancak, kadın işçilerin sebepsiz isnat yöneltmesi de hayatın olağan akışına pek uygun bulunmamaktadır.⁴⁶⁵

Yargıtay bir kararında; davalı, davacının, aynı işyerinde çalışan bir bayan işçinin sık sık yanına giderek bayan işçiyi tehdit ettiğini, işyerinde dedikoduların

⁴⁵⁶ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 761, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 441, Süzek, **a.g.e.**, s. 700, Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s. 475.

⁴⁵⁷ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 441.

⁴⁵⁸ **a.g.e.**, s. 441.

⁴⁵⁹ **a.g.e.**, s. 441.

⁴⁶⁰ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 761.

⁴⁶¹ **Y. 9. HD. 12.10.2009 T., 2009/115 E., 2009/26672 K.** (Çil, “İlke Kararları...”, s. 462)

⁴⁶² Çil, “İlke Kararları...”, s. 462.

⁴⁶³ Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 475.

⁴⁶⁴ **a.g.e.**, s. 476.

⁴⁶⁵ **a.g.e.**, s. 476.

çıkması üzerine durum hakkında tutanak tutularak davacı işçiye ihtar verildiğini, buna rağmen davacının tavırlarının değişmemesi üzerine bayan işçinin şikayet dilekçesi verdiğini, daha sonra işveren tarafından alınan savunmalardan haklı nedenle fesih şartlarının oluşması olayında, alınan savunmalardan ve tanık ifadelerinden böyle bir olayın gerçekleştiği anlaşıldığından, haklı nedenle fesih oluştuğunu kabul etmiştir.⁴⁶⁶

3.2.3.4. İşçinin İşverene veya Onun Ailesinden Birine ya da Bir İşçisine Sataşması; İşyerine Sarhoş Gelmesi veya İşyerinde İçki Kullanması

3.2.3.4.1. İşçinin İşverene veya Onun Ailesinden Birine ya da Bir İşçisine Sataşması

İşveren yönünden bir haklı neden de işçinin, işverene, onun aile üyelerinden birine ya da başka işçisine sataşması veya İK md. 84'e aykırı olarak, işyerine sarhoş veya uyuşturucu maddeyle gelmesi veya işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmasıdır(İK md. 25/II-d).⁴⁶⁷

Bir başkasına, söz veya fiille rahatsızlık vermek ve bu şekilde onun kişilik haklarına tecavüz anlamına gelen sataşma, iş ilişkisinin kişisel yönünün bir sonucu olarak, sadakat borcuna aykırılığın özel bir hali olarak düzenlenmiştir.⁴⁶⁸

İşverenin kendisine veya İK md. 24 anlamında ailesine mensup birisine yönelik ya da işverenin diğer bir işçisinin kişilik haklarının birine, bir kaçına veya tümüne yöneltilmiş tecavüzler, hükmün kapsamında değerlendirilir.⁴⁶⁹

Yargıtay, kavgayı haklı fesih sebebi saymış,⁴⁷⁰ davacının kavga nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesini haklı neden saymış, her ne kadar kavganın kim tarafından çıkarıldığı ispatlanamamış ve kavga sebebi net bir şekilde

⁴⁶⁶ **Y. 9. HD. 20.4.2008 T., 2008/27876 E., 2009/11265 K.**(Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 476)

⁴⁶⁷ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 762, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 441, Süzek, **a.g.e.**, s. 699-701

⁴⁶⁸ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 442, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 762.

⁴⁶⁹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 762.

⁴⁷⁰ Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 468.

öğrenilememişse de, önemli olanın davacının kavga esnasında davranışları olduğunu ve davacının kavga yapmasının haklı fesih için yeterli olduğunu belirtmiştir.⁴⁷¹

Yargıtaya göre sataşma, söz ya da fiille olabilir; sözle sataşma karşındaki kişinin manevi yönden incinmesi, üzüntüye sevk edilmesi olup, haklı neden oluşturması için sözlü sataşmanın hakaret şeklinde ifade edilmesine gerek yoktur.⁴⁷² Sözlü sataşmanın, sataşmaya maruz kalan kişinin ruhsal durumunda bir etki meydana getirmesi yeterlidir.⁴⁷³

Yargıtay başka bir kararında, işyerinde çıkan tartışmanın kavgaya dönüşmesi sonucu bir işçinin bacağından yaralanması sonucunda, yaralanan işçiye izin verildiği; ancak izin dönüşünde her iki işçinin de işten çıkarıldığı olayda, işyerinin huzurunun bozulması ve güvenlik sebepleriyle kavga edilmesinin haklı fesih için yeterli bir neden olduğuna karar vermiştir.⁴⁷⁴

Sataşmanın oluşması için, eylemin bir suç teşkil etmesine gerek olmayıp, böyle bir söz veya eylemin değerlendirilmesi Ceza Kanununa göre değil, genel bir şekilde yapılmalıdır.⁴⁷⁵ Nitekim Yargıtay da bir kararında, ceza davasından beraat etmiş olsa da, işyerinde diğer işçiye bıçak fırlatan işçinin, işyerinde güvenliği zedelemiş ve işin işleyişini bozduğundan, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesini haklı bulmuştur.⁴⁷⁶

Maddede işveren vekilinden söz edilmişse de, onun böyle bir tecavüze maruz kalması durumunda, hükmün amacı gözetilerek sözleşmenin feshedileceğini kabul etmek gerekir.⁴⁷⁷

Yargıtay bir kararında, işçinin makinada çalışmak istemediği, işyeri yönetimine hakaretamiz sözler söylediği ve kendisini bu konuda uyaran diğer işçinin üzerine yürüdüğü ve onu tehdit ettiği anlaşılınca 1475 sayılı İK md. 17/II-ç bendi,

⁴⁷¹ **Y. 9. HD. 16.6.2008 T., 2008/2918 E., 2008/5627 K.**(Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 468-473)

⁴⁷² Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 762.

⁴⁷³ **Y. 9. HD. 14.2.2001 T., 2001/1787 E., 2001/2667 K.** (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 762)

⁴⁷⁴ **Y. 9. HD. 26.11.2008 T., 2007/31168 E., 2008/32289 K.**(Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s. 474)

⁴⁷⁵ Saymen, **a.g.e.**, s. 577, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 55, Atabek, **a.g.e.**, s. 137, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 442.

⁴⁷⁶ **Y.9.HD. 30.12.1982 T., 1982/9480 E., 1982/10355 K.**(Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 762)

⁴⁷⁷ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 442.

şimdiki haliyle 4857 sayılı İK md. 25/II-d bendi uyarınca, işçinin işverene veya onun başka bir işçisine sataşmasını haklı fesih nedeni saymıştır.⁴⁷⁸

Yargıtay işçinin eşinin sözlü saldırısıyla ilgili bir kararında, “*Davacı kadın işçinin eşinin, iş dolayısıyla ortaya çıkan bir tartışma nedeniyle işveren vekiline telefonda küfür etmesi suretiyle sataşması, işçinin iş sözleşmesini ortadan kaldıramayacak, eğer bu durumda işçinin iş sözleşmesi sonlandırılırsa, kıdem ve ihbar tazminatı işçi tarafından işverenden talep edilebilecektir.*”⁴⁷⁹ şeklinde karar vererek, işçinin eşinin sataşmasının bir haklı nedenle fesih sebebi saymamıştır.

Ancak verilen karar eleştirilmiş, işçinin yakınının sataşması halinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller “benzeri” kapsamında işçinin işten çıkarılabileceği açıklanmıştır.⁴⁸⁰

Kanımca işçinin eşinin, işverene, işverenin vekiline veya bir başka işçisine sataşması, haklı nedenle fesih sebebi oluşturmamalı, bu konuda aksini ispat yükü ise eşinin haksız sözlü veya fiziki saldırıyı gerçekleştirmesi nedeniyle işçide bırakılmalıdır; zira eşinin iş ilişkisinden kaynaklanan sorunu öğrenip, haksız eylemi gerçekleştirebilmesi için işçinin, eşini doldurması, tahrik etmesi veya somut olayı eşine kendi bakış açısıyla ve taraflı anlatması son derece muhtemel olup, işçinin eşinin olaydan kendiliğinden haberdar olması hayatın olağan akışına pek uygun görülmemektedir.

Nitekim Yargıtay da bir kararında, banka müdür yardımcısı olan işçinin, diğer müdür yardımcısıyla anlaşmazlık içine düşmesi üzerine, işçinin kocasının bankaya gelip, diğer müdür yardımcısını personelin önünde dövüp, müdür yardımcısına hakaret etmesi nedeniyle, fiziki ve sözlü saldırıda bulunan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesini hukuka uygun bulmuştur.⁴⁸¹

İşverene ve işverenin aile bireylerine sataşma ile işverenin bir başka işçisine sataşma, aynı nitelikte kabul edilmemelidir.⁴⁸² Buna göre, işverene veya işveren

⁴⁷⁸ **Y. 9. HD. 20.6.1995 T., 1995/12819 E., 1995/22344 K.** (Süzek, a.g.e., s. 700)

⁴⁷⁹ **Y. 9. HD. 13.10.1998 T., 1998/11465 E., 1998/14315 K.** (Süzek, a.g.e., s. 701)

⁴⁸⁰ **Bu konuda bkz.** Süzek, a.g.e., s. 701, Centel, a.g.e., s. 182.

⁴⁸¹ **Y. HGK 19.10.1983 T., 9-610/981**(Süzek, a.g.e., s. 701), Centel, a.g.e., s. 182.

⁴⁸² Mollamahmutoğlu ve Astarlı, a.g.e., s. 762.

vekiline işçinin işyeri dışında sataşması, sataşma nedeni tarafların iş sözleşmesine bağlı olmasa da işveren bakımından bir haklı neden kabul edilmelidir.⁴⁸³ Ancak, işçinin işverenin başka bir işçisine sataşması, durumun özelliklerine ve sataşmanın işyerinde işi aksatıp aksatmamasına göre değerlendirilmelidir.⁴⁸⁴

İşçinin, yine iş saatleri dışında sataşması da haklı nedenle fesih sebebi sayılabilir.⁴⁸⁵ Nitekim Yargıtay bir kararında, işçinin kendisine verilen izin süresi içerisinde ustabaşı ile işyerinde bulunduğu ve ustabaşıyla tartışarak ona yumruk attığı olayda, tartışma ve fiziksel eylemin işle ilgili bir olaydan kaynaklanması nedeniyle, haklı nedenle feshin oluştuğunu kabul etmiştir.⁴⁸⁶ Sataşmanın, mutlaka iş süreleri içinde ve hatta işyerinde gerçekleşmesi koşulu aranmamış olup, bu davranış işyerinin düzenini olumsuz etkiliyor ve sözleşmesel ilişkinin devamı, dürüstlük kuralına göre çekilmez hale geliyorsa, iş sözleşmesinin devam ettirilmesinin bir anlamı olmayıp, işveren lehine haklı fesih nedeni ortaya çıkmış kabul edilmelidir.⁴⁸⁷

İşçinin, işverene veya işverenin bir başka işçisine sataşmasına, işveren veya işçinin sataştığı işçi sebep olmuşsa, bu durumda haklı fesih nedeninden durumun özelliklerine göre bahsedilmeyebilir.⁴⁸⁸ Nitekim, Yargıtay da bir kararında "...işçi, diğer bir işçiye yumruk vurmakla birlikte olaya diğer işçinin sebebiyet vermesi nedeniyle, işverenin haklı çıkarma sebeplerinin oluştuğundan söz etmek hakkaniyete uygun düşmez" diyerek bu görüşü onaylamıştır.⁴⁸⁹

Kanımca, işçinin veya işverenin hakaretimiz sözüne karşı orantılı bir tepkinin kabul edilebileceği ve hakarete karşı edilen hakaretin mazur görülebileceğini kabul etmemiz hakkaniyete uygun olur. Yine, işçinin sözlü saldırısına verilen fiziksel şiddete dayalı bir anlık tepki de somut olayın özelliklerine göre kabul edilebilir; ancak işçi veya işverenin sözlü saldırısına karşı verilen aşırı tepkinin haklı bir fesih

⁴⁸³ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 762.

⁴⁸⁴ Süzek, **a.g.e.**, s. 701, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 762.

⁴⁸⁵ Süzek, **a.g.e.**, s. 701.

⁴⁸⁶ **Y. 9. HD. 4.11.1998 T., 1998/13235 E., 1998/15605 K.**(Süzek, **a.g.e.**, s. 701)

⁴⁸⁷ Çenberci, "Yeni İş...", s. 566, Sarper Süzek, **Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın 1998 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, İstanbul, 2000, 65-131, s. 104-105, Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, 8. b., Ankara: Seçkin Yayınevi, 2010, s. 168, Serkan Odaman, **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyi Niyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı**, Ankara, 2003, s. 111, Süzek, **a.g.e.**, s. 702.

⁴⁸⁸ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 763.

⁴⁸⁹ **Y. 9. HD. 10.9.1992 T., 1992/2419 E., 1992/9750 K.** (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 763)

sebebi oluşturabilecektir. Örneğin işverenin veya başka işçisinin sözlü saldırısı karşısında bıçak çeken bir işçiye karşı, işverenin haklı fesih nedeninin oluştuğu somut olayın özelliğine göre kabul edilebilir.

Sitem niteliğindeki ifadeler haklı fesih sebebi sayılmamalı, kanunlar içinde yaşadığımız topluma göre değerlendirilmeli, işçinin psikolojik yapısı, anlık tepkisi fesihle sonuçlandırılmamalıdır.⁴⁹⁰ Nitekim Yargıtay da bir olayda “ *davacının tuvalet ihtiyacını giderdikten sonra, sigara içmek için amiri konumundaki işçiden izin istediği; ancak amir tarafından işçiye izin verilmediği, davacının da bunun üzerine bazı sözler söylediği anlaşılmış, sigara izni verilmemesine yönelik sözlerin sitem niteliğinde olduğu ve hakaret kastı taşımadığı değerlendirilmiş, bu nedenle İK m. 25/II-d’ye göre haklı fesih nedeninin oluşmadığı...* ” şeklinde karar vererek, sitemi sataşma olarak kabul etmemiştir.⁴⁹¹

3.2.3.4.2. İşçinin İşyerine Sarhoş Gelmesi veya İşyerinde İçki Kullanması

İşçinin, İK md. 24/II-d’de işveren lehine haklı neden sayılan diğer bir hal de İK md. 84’e aykırı davranışlar olup, “içki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı” başlığı altında işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelinmesi ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanılması haklı nedenle feshi ortaya çıkarmaktadır.⁴⁹²

İşçinin, mutlaka alkolik veya madde bağımlısı olması gerekli olmayıp, İK md. 84/I’de yer alan şartların oluşması haklı fesih nedeni için yeterlidir.⁴⁹³ İK md. 84’te işyerine uyuşturucu madde alarak gelmek haklı fesih nedeni sayılacakken, alkollü içki alarak gelmek bir haklı fesih nedeni sayılmayacaktır; ancak işçi tarafından alınan alkollü içki sarhoşluğa neden olmuşsa, bu durumda işveren lehine bir haklı fesih

⁴⁹⁰ Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 474.

⁴⁹¹ **Y. 9. HD. 16.3.2009 T., 2008/17000 E., 2009/6817 K.**(Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 474-475)

⁴⁹² Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 443, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 763, Süzek, **a.g.e.**, s. 702, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 212, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 200.

⁴⁹³ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 443, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 763, Süzek, **a.g.e.**, s. 702, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 212, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 200.

nedeni oluşmuştur.⁴⁹⁴ Yargıtay tarafından da alınan alkollü içki, işçinin irade ve davranışlarını, işinin normal seyrinde yürütülmesini etkilemiyorsa, sadece işyeri dışında alkollü içki kullanılmış olması sözleşmenin feshi için haklı bir neden oluşturmaz.⁴⁹⁵

İşçi tarafından her ne kadar vücuduna alkollü içki alınarak gelmesi sarhoş olmaması durumunda bir sıkıntı doğurmazken, işyerinde içilen alkol işverene haklı fesih nedeni verir.⁴⁹⁶ Bu durumda, işçinin işinin aksaması veya sarhoş olması şartlarının oluşup oluşmadığına bakılmayıp, işçinin salt işyerinde alkollü içki alması haklı neden için yeterlidir.⁴⁹⁷

Yargıtay bir kararında, “İşyerinde ispirotolu içki kullanmak 1475 sayılı İK md. 17/II-ç(4857 sayılı İK md. 25/II-d) hükmü gereğince işveren açısından haklı fesih nedenidir. İşçinin sarhoşluk tevlit edecek derecede alınmamış olması ya da alışkanlık haline getirilmemiş bulunması, sonuca etkili değildir” diyerek işyerinde alkollü içki kullanılmasını haklı fesih nedeni saymıştır.⁴⁹⁸

Ancak, işçinin işçiye zorla içirilmesi veya işçiye verilen içeceğin içerisinde alkol bulunması; ancak bunun işçi tarafından bilinmemesi durumunda haklı nedenle fesihten söz edilemez.⁴⁹⁹

Kanunda geçen sarhoş veya uyuşturucu madde alarak işyerine gelmeyi, dar yorumlamamak gerekir.⁵⁰⁰ Buna göre, işyerinden sayılan ve işyeri ile aynı hükümlere tabi tutulan yerler de işyerinde alkollü içki almak gibi değerlendirilmelidir.⁵⁰¹ Buna göre, işin niteliği gereği işyerinin dışında çalışılıyorsa, burada da alkollü içki alınması, işyerinde alkol alınması anlamına gelecektir. Örneğin, sahada çalışan bir işçinin keyif amacıyla alkollü içki kullanımı, işverenin haklı fesih nedeni sayılacağı gibi, malzeme taşıyan bir araçta da alkol kullanımı 4857 sayılı İK kapsamında

⁴⁹⁴ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 443, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 763, Süzek, **a.g.e.**, s. 702, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 212, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 200.

⁴⁹⁵ **Y. 9. HD. 27.6.1978 T., 1978/2419 E., 1978/9750 K.**(Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 763)

⁴⁹⁶ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 443, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 763, Süzek, **a.g.e.**, s. 702, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 212, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 200.

⁴⁹⁷ Ekonomi, “**Ferdi...**”, s. 206, Süzek, **a.g.e.**, s. 702, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 763

⁴⁹⁸ **Y. 9. DH. 26.3.1981 T., 1981/1673 E., 1981/3925 K.**(Süzek, **a.g.e.**, s. 702)

⁴⁹⁹ Çenberci, “**Şerh...1986**”, s. 387, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 443.

⁵⁰⁰ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 213, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 443.

⁵⁰¹ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 213, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 443.

işyerinde alkollü içki kullanımı olarak değerlendirilecektir. Ancak, sahada veya buna benzer bir yerde çalışan işçinin eczaneye veya doktora gitme imkanı yoksa, dışının ağrması nedeniyle alkollü içki kullanımı sonucunda asıl iradesi, dışının uyuşması ve diş ağrısının geçmesi olacağından, işveren tarafından haklı fesih nedeni doğmamış kabul etmek gerekir.

Alkol kullanımı yasağının istisnaları, İK md. 84/II-III'te gösterilmiştir.⁵⁰² İşyeri eklentilerinden olan gazino veya lokanta gibi yerlerde alkollü içki kullanmak her zaman işyerinde alkollü içki kullanma yasağı kapsamında değerlendirilmez.⁵⁰³ Zira, işveren tarafından hangi hallerde işyerinin eklentilerinde alkollü içki kullanılabilceği tayin ve tespit edilmeli, bu kapsam içerisinde işçinin alkol kullanımı gerçekleşirse, haklı fesih nedeni oluşmadığından iş sözleşmesi işveren lehine sonlandırılmamalıdır(İK md. 84/II).⁵⁰⁴ Bunun dışında, alkollü içki üretilen bir işyerinde, işin niteliği gereği işçinin alkollü içkinin tadına bakması, müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olması gibi nedenlerde alkollü içki kullanması durumunda, işverenin haklı fesih nedeni şartlarının oluştuğu söylenemez.⁵⁰⁵

Alkollü içkinin sadece bir defa alınmış olması dahi, işverenin haklı fesih nedeni olup yeterlidir.⁵⁰⁶

30 Aralık 2012 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kısmen yürürlüğe girmesiyle, İK md. 84 hükmü yürürlükten kalkacaktır.⁵⁰⁷ Kanun koyucu bu yasağı, içeriğinde bir değişiklik yapmaksızın İSGK kapsamına almış ve “Bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı” başlığı altında m. 26’da düzenlemiş, buna paralel olarak da İK md. 25/II-d’de yer alan”...veya 84’üncü maddeye aykırı hareket etmesi” ibaresi “ işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması” biçiminde değiştirilmiştir.⁵⁰⁸ Anılan hüküm,

⁵⁰² Süzek, **a.g.e.**, s. 702.

⁵⁰³ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 443.

⁵⁰⁴ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 443.

⁵⁰⁵ Süzek, **a.g.e.**, s. 702, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 764, Narmanlıoğlu **a.g.e.**, s. 443-444.

⁵⁰⁶ Çenberci, “**Şerh...1986**”, s. 361, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, “**Şerh...1986**”, s. 764.

⁵⁰⁷ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 764.

⁵⁰⁸ **a.g.e.**, s. 764.

İK'da yer alan maddenin 6331 sayılı İSGK'da yer alarak sadece yerinin değişmesinden ibarettir.⁵⁰⁹

3.2.3.5. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışları

İK md. 25/II-e'ye göre işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan veya bir başka ifadeyle sadakat borcuna aykırı davranışları bir haklı fesih nedeni olup, kanun koyucu İK md. 25'in tespiti bakımından bazı örnekleri saymakla yetinmiştir.⁵¹⁰

Yargıtaya göre “İş ilişkisi, karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup, bu güvenin sarsıldığı durumlarda, güveni sarsan hareket ve tutumla karşılaşan taraftan böyle bir ilişkiyi sürdürmesini beklemek işin doğasına uygun düşmez. İşçinin, işverenin işi ve işyeriyle ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici ve riskli davranışlarından kaçınmak sadakat borcunun bir gereğidir. Davacının belirtilen eylemleri bir zarara yol açmamış olsa da, doğruluk ve bağlılığa uymuyorsa yine de derhal fesih hakkı ortaya çıkmıştır. Haklı nedenle fesih hakkının doğumu için güvenin sarsılması veya güven temelinin çökmesi yeterlidir.” ifadesiyle, güven ortamının bozulmasını bir haklı fesih nedeni saymıştır.⁵¹¹

Doğruluk ve bağlılık tabirine, işçinin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin mesleki sırlarını ortaya çıkarmak gibi durumlar girmektedir.⁵¹² Zira, sadakat borcunun içine nelerin girdiğini belirlemek çok zor olup, böyle bir düzenlemeye gitmek neredeyse imkansızdır.⁵¹³ Bu nedenle kanunda, sınırlı olmamak bakımından ve maddenin kapsamını pekiştirmek amacıyla sayma yoluna gidilmesi isabetli olmuştur.⁵¹⁴ Yine, Yargıtay tarafından kanunda sayılan hallerin sınırlı olmadığı, “gibi” sözcüğünden maddeye tadadilik verildiği, kanun kapsamı

⁵⁰⁹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 764.

⁵¹⁰ Süzek, **a.g.e.**, s. 703, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 213-214, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 200-201, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 444, Mollamahmutoğlu ve Astarlı **a.g.e.**, s. 764-765.

⁵¹¹ **Y. 9. HD. 4.4.2000 T., 2000/2465 E., 2000/4716 K.** (Süzek, **a.g.e.**, s. 703)

⁵¹² Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 765.

⁵¹³ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 444.

⁵¹⁴ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 445.

değerlendirilirken belli ve sınırlı bir ölçüden hareket edilmemesi gerektiği ve yargıcın somut olaya göre hareket etmesi gerektiği benimsenmiştir.⁵¹⁵

Yargıtay tarafından, işçinin gerçek olmayan bir özür uydurarak maça gitmesi, gece bekçisinin görev yerini terk etmesi, iş süreleri içinde uyuması, puantaj cetvelinde çalışma gün ve saatlerini fazla göstererek haksız bir kazanç elde etmesi, işverene ait araç ve makinaları yalan beyanla veya şahsi işi için kullanması, işyerinden çıkarken yapılan denetimde işyerine ait malzeme ile yakalanması, zimmetine para geçirmesi, imza taklidi ile vizite kağıdı düzenlemesi, raporlu olduğu süre içinde başka bir işyerinde çalışması, bankacılık ilkelerine aykırı davranmak suretiyle üçüncü kişiler lehine bankayı riske sokması gibi haller haklı fesih nedeni sayılmıştır.⁵¹⁶ Yine, raporlu olduğu günlerde başka bir işyerinde çalışan işçiye karşı da, işveren haklı fesih nedenini ileri sürebilecektir.⁵¹⁷ Yine, sonradan tamamlansa bile, işçi tarafından işyerinin kasasından izinsiz para alınması da haklı fesih nedeni sayılmıştır.⁵¹⁸

Yargıtay, bir kararında “Davacı, bilgisi ve iradesi dahilinde şube yetkilerini aşarak istihbaratları olumsuz ve ödeme kabiliyeti olmayan kıymetleri kredi teminatı olarak kabul etmiştir. İş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı güvenine dayanan sözleşmeler olup, bu güvenin ortadan kalkması halinde güven sarsıcı durumla karşılaşan tarafın sözleşmeyi sürdürmesi beklenemez” diyerek somut olayda haklı fesih nedeninin varlığını kabul etmiştir.⁵¹⁹

İşçinin, doğruluk ve bağlılığa uymayan hareketlerinin, daha önce de bahsettiğimiz gibi Ceza hukuku kapsamına girmesi önemli olmayıp, doğruluk ve bağlılığa aykırı her davranış, ayrıca suç oluşup oluşmadığına bakılmaksızın işveren yönünden aklı fesih nedeni sayılacaktır.⁵²⁰ Yargıtay da, işçinin ceza davasında delil

⁵¹⁵ Y. HGK. 29.5.1991 T., 9-223/315 K.(Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 445)

⁵¹⁶ Süzek, a.g.e., s. 703, Çenberci, “Yeni İş...”, s. 573, Akyiği, “İş Hukuku”, s. 1180, Süzek, “Değerlendirme...”, s. 105-107, Cevdet İlhan Günay, İş Kanunu Şerhi, 2. c., Ankara, 2009, s. 1626, Odaman, a.g.e., s. 135, Kadriye Bakırcı, Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2002, Ankara 2004, 157-210, s. 187, Y. 9. HD. 22.1.2007 T., 2007/28054 E., 2007/366 K.(Süzek a.g.e., s. 703)

⁵¹⁷ Y. HGK 29.5.1991 T., 1991/9223 E., 1991/315 K. (Narmanlıoğlu a.g.e., s. 446), Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s. 214.

⁵¹⁸ Y. 9. HD. 2.4.2009 T., 2007/42850 E., 2009/9270 K.(Kılıçoğlu M., a.g.e., s. 486)

⁵¹⁹ Y. 9. HD. 21.01.2010 T., 2008/14793 E., 2010/824 K. (Çil, “İlke Kararları...”, s. 479)

⁵²⁰ Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 447.

yetersizliğinden beraat etmesi sonucunda işveren tarafından yapılan feshin haksız feshi oluşturmayacağını kabul etmiştir.⁵²¹ Yargıtay, başka bir kararında işçinin işyerinde hırsızlık yapması sonucunda açılan ceza davasında delil yetersizliğinden beraat etse de, İş hukuku bakımından deliller, işverenle işçi arasında güven ilişkisinin kalmadığını gösteriyorsa, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini hukuka uygun bulmuştur.⁵²²

Yine, doğruluk ve bağlılığa uymayan hareketin tamamlanmış olması da gerekmeyp, teşebbüs halinde kalması da haklı nedenle fesih sebebi sayılmaktadır.⁵²³ Ancak; teşebbüs halinin yeterli olmadığını, ayrıca mahkumiyet kararının verilmesi gerektiğini destekleyen görüşler de bulunmaktadır.⁵²⁴

Kanımca, ceza davasında yargılanan bir işçi, suçsuzluk karinesinden yararlanacaktır; ancak suçsuzluk karinesi Ceza hukuku alanında dar yorumlanmalıdır. İş hukukunda haklı nedenle fesih şartlarının oluşması için önemli olan, bir suçun işlenmiş olması değil, işçi ile işveren arasındaki güvenin temelinden sarsılması gerekmektedir. Buna göre, ceza davasında yargılanan işçinin delil yetersizliğinden beraat etmesi, işçinin kesin olarak bu suçu işlemediği anlamına gelmeyip, işçinin bir ceza sorumluluğunun olmadığı hususuyla ilgilidir. Ancak, işçinin delil yetersizliğinden değil, işin esasına girilerek ve tüm deliller değerlendirilerek, bir suç işlemediğinin şüpheye yer vermeyecek şekilde ortaya konulması durumunda yapılan fesih de haksız feshe dönüşmelidir; zira işçi, bozulan güveni, bu suçu kendisinin işlemediğini ispatlamasıyla tekrar kazanmaktadır. Yine, işverenin eyleminin suçun teşebbüs aşamasında kalması da, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih sebebi olmalıdır; zira güven unsuru burada da temelinden sarsılmıştır.

⁵²¹ **Y. 9. HD. 7.10.1991 T., 1991/7907 E., 1991/12890 K.** (Tekstil İşveren Dergisi, Ocak-Şubat-Mart 1992, S. 165, s. 6)

⁵²² **Y. 9. HD. 9.12.1969 T., 1969/9839 E., 1969/11583 K.**(İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi, Mart 1970 S. 111, s. 8454), **Aynı konuda bkz. Y. 9. HD. 9.7.1986 T., 1986/5916 E., 1986/7233 K.**(Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, **TÜHİS** C. 10, Eylül-Ekim 1986, s. 28-29)

⁵²³ **Bu konuda bkz.** Mollamahmutoğlu ve Astarlı **a.g.e.**, s. 766, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 447, Atabek, **a.g.e.**, s. 140, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 71.

⁵²⁴ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 446, **Bu konuda bkz.** Saymen, **a.g.e.**, s. 578, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 215.

Yargıtay, bir kararında “*Davacının işverenin güveni kötüye kullanıp kullanmadığı, işverene zarar verip vermediği, bu davranışın haklı nedene dayanıp dayanmadığı, hukuk mahkemelerinde tespit edilecek olup, mahkemece verilecek kararın beklenmesi gerektiğini, kararın kesinleşmiş bir sonucunun alınmadan feshin haklı veya geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığı saptaması yapılmadan karar verilmesi hatalıdır*” diyerek, hukuk mahkemesince verilecek kararın beklenmesi gerektiğini belirtmiştir.⁵²⁵ Kanımca, taraflar arasında güven ilişkisi ortadan kalkmışsa, sözleşmesel ilişkiyi devam ettirmenin bir anlamı bulunmamakla birlikte, hukuk mahkemelerinde açılacak davaların sonucunun ve kararın kesinleşmesinin beklenmesi demek, güven ilişkisi zedelenen tarafların sözleşmesel ilişkiye devam etmek zorunda kalması demektir. İş mevzuatımızda, hem işe iade hem de işverenin haksız feshi konuları düzenlenmiş olup, işverenin haklı nedenle fesih imkanını kullanmasını davanın sonucuna bağlamak, her zaman mümkün değildir.

Bunun dışında, af kanunu kapsamında işçiye verilen beraat kararı gibi, kovuşturma yapılmasına yer olmadığına ilişkin mahkeme kararları da, haklı nedenle feshi etkileyen durumlar değildir.⁵²⁶

Eski BK md. 53, 6098 sayılı BK md. 74’te yer alan açık ifade gereğince “Yargıç... ceza mahkemesinde verilen beraat kararıyla mukayyet değildir.” denilmiş olmakla, fiilin işçi tarafından işlenmediği kesin olarak tespit edilirse, bu durumda Hukuk mahkemesi yargııcı, kesin olarak ceza mahkemesince işin esasına ilişkin verilen kararla bağlı olacaktır.⁵²⁷

İşyerinde bir zarar meydana gelmiş olmasa da, işçiden kaynaklanan bir nedenden dolayı taraflar arasında güven ortamı kalmamışsa, iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshedilmesi, işverenin en doğal hakkıdır.⁵²⁸

Yargıtaya göre, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışın işveren vekilinin talimatına dayanması feshi haksız kılmayıp; zira işyerindeki usulsüz işlemler işçinin amiri konumundaki bir müdürün talimatı ile de olsa, işçi tarafından hukuka aykırı bu

⁵²⁵ **Y. 9. HD. 24.9.2008 T., 2008/33959 E., 2008/24614 K.**(Kılıçoğlu M., a.g.e., s. 485)

⁵²⁶ Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 448.

⁵²⁷ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, a.g.e., s. 766, Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s. 214-215.

⁵²⁸ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, a.g.e., s. 767, **Bu konuda bkz. Y. 9. HD. 18.01.2011 T., 2008/13149 E., 2010/344 K.**(Çil, “İlke Kararları...”, s. 479-481)

talimatların yerine getirilmesi işverenin haklı fesih nedenini oluşturur.⁵²⁹ Ancak bu durumda işçinin, işveren vekilinin talimatının hukuka aykırılığını bilecek durumda olması gerekir, ayrıca hukuka aykırı bir talimata direnen ve talimatı yerine getirmeyen işçinin iş sözleşmesi, İK md. 25/II-h'ye göre haklı nedenle feshedilemeyecektir.⁵³⁰

Kanımca da işveren vekilince verilen talimatın, hukuka aykırı olduğunu bilecek konumda olması gerekmekte olup; ancak verilen talimat hukuka aykırı olsa da, işveren vekilinin konumu gereği işçi baskı altına alınmış olabileceğinden, işçinin iradesinin de sakatlanmamış olması gerekmektedir. Bu bakımdan işçinin salt verilen emrin hukuka aykırı olduğunu bilmesi, işverenin iş akdinin haklı nedenle feshi için yeterli bir ölçüt değildir.

3.2.3.6. İşçinin İşyerinde Bir Suç İşlemesi

İK md. 25/II bendinin f alt bendi uyarınca, işçinin işyerinde yedi günden fazla hapis cezası alması ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi halinde haklı fesih nedeni ortaya çıkacaktır.⁵³¹

Öncelikle, işverenin fesih hakkının kullanılabilmesi için, suçun işyerinde işlenmesi gerekmektedir.⁵³² Suçun, işyerinin eklentilerinde işlenmesi halinde de aynı hükümle haklı fesih nedeni oluşabilecektir.⁵³³ Araçlar da işyerinden sayıldığından, işyerinin aracıyla bir iş görülürken yapılan trafik kazası halinde de haklı nedenle fesih sebebi oluşacaktır.⁵³⁴ Ancak, İK md. 25/II-f'nin uygulanabilmesi için aranan şart, işlenen suç dolayısıyla yedi günden fazla hapis cezası alınması ve alınan bu

⁵²⁹ **Y. 9. HD. 25.3.2009 T., 2007/40375 E., 2009/7929 K.** (Çil, “İlke Kararları...”, s. 484-485)

⁵³⁰ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 767.

⁵³¹ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 215, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, 201-202, Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 488-489, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 767, Süzek, **a.g.e.**, s. 704, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 448.

⁵³² Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 215, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, 201-202, Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 488-489, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 767, Süzek, **a.g.e.**, s. 704, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 448.

⁵³³ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 215, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, 201-202, Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 488-489, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 767, Süzek, **a.g.e.**, s. 704, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 448

⁵³⁴ Süzek, **a.g.e.**, s. 704.

cezanın ertelenememesi gerekmektedir.⁵³⁵ Yine, işyerinin dinlenme yerinde, avlusunda, şantiyesinde veya yemekhanesinde işlenen suçlar da, bu alanlar işyeri sayıldığından işyerinde işlenmiş sayılacaktır.⁵³⁶ İşyeri kavramı, işverenin herhangi bir işyeri olarak değil, işçinin işini yaptığı yer olarak anlaşılmalıdır.⁵³⁷

Bir görüşe göre, suçun işlendiği yer, işverene ait değil de, işverenin çalışmak üzere geçici olarak gönderdiği başka bir işverene ait işyeri ise bu durumda İK md. 25/II-e uyarınca fesih hakkının doğduğunu kabul etmek gerektiği ileri sürülmektedir.⁵³⁸ Diğer görüş ise, hükmün amacına bakıldığında, İK md. 25/II-f uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceğini ileri sürmektedir.⁵³⁹

İşçiye işlediği suçtan dolayı bir para cezası verilmesi halinde İK md. 25/II-f bendi uygulanamayacaktır.⁵⁴⁰ Yine, işçiye bir kamu davasının açılmış olması⁵⁴¹ veya işçinin tutuklanması da bu bent kapsamında bir haklı fesih nedeni doğurmazdır.⁵⁴²

İşlenen suçun, sadece cürümler için değil kabahatler için de uygulanması gerekmekte olup, fiil kabahat de olsa mahkemece işçiye bir ceza verilmesi halinde bu ceza uygulanabilecektir.⁵⁴³ Kanımca, kanunda aranan şartlara bakıldığında, bir suçun işlenmesi yeterli görülüp suçun niteliği belirtilmediğinden, kabahatlerin de İK md. 25/II-f kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak bir görüşe göre, yedi günden fazla tahsis edilmiş olsa bile işçiye hükmedilen hafif hapis cezası ile mahkumiyetin, haklı neden oluşturmayacağı ileri sürülmüştür.⁵⁴⁴ Kanımca, hapis cezasının hafif olmasının önemi olmayıp, işçiye hükmedilen ceza yedi günden fazla ise ve işçi mahkum edilirse, İK md. 25/II-f kapsamında mahkumiyet şartı oluşacaktır.

⁵³⁵ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 215, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 201-202, Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 488-489, Mollamahmutoğlu ve Astarlı **a.g.e.**, s. 767, Süzek **a.g.e.**, s. 704, Narmanlıoğlu **a.g.e.**, s. 448

⁵³⁶ Mollamahmutoğlu ve /Astarlı, **a.g.e.**, s. 767.

⁵³⁷ Çenberci, “**Şerh...1986**”, s. 395, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 767.

⁵³⁸ **Bu konuda bkz.** Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 767-768.

⁵³⁹ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 449.

⁵⁴⁰ Süzek, **a.g.e.**, s. 704, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 449.

⁵⁴¹ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 215.

⁵⁴² Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 449.

⁵⁴³ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 767-768, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 448.

⁵⁴⁴ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 768, **Bu konuda bkz.** Senyen, **a.g.e.**, s. 150.

Cezanın ertelenmesinin önemi ise, haklı nedenle fesihle uygulanacak gerekçenin niteliğinin değişmesinde etkili olacaktır.

İK md. 25/2-f, doğruluk ve sadakat halinden farklı bir bentte toplandığından, işçinin İK md. 25/2-e'de geçen doğruluk ve bağlılık ilişkisine aykırı davranıp davranmadığının araştırılmasına gerek yoktur.⁵⁴⁵

Suçun yedi günden hapisle cezalandırılan bir suç olması deyiminden, işyerinde işlenen suçun cezasının yedi günden fazla olmasını şart koşturmaktadır; ancak, burada cezanın kanunda belirlenen süresi değil, mahkeme tarafından fail işçiye hükmedilen ceza anlaşılmalıdır.⁵⁴⁶ O halde, bir suç için hükmedilen ceza yedi gün ve daha az ise, işveren suçlu işçinin sözleşmesini İK md. 25/2-f'ye göre feshedemeyecektir.⁵⁴⁷

3.2.3.7. İşçinin İşe Devamsızlığı

İK md. 25/2-g'ye göre, işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam edememesi halinde işveren lehine haklı nedenle fesih oluşmuş sayılır.⁵⁴⁸

Bu alt bent hükmü, nispi nitelikli emredici olup, sözleşmeyle işçi lehine değiştirilebilecek; ancak işveren lehine değiştirilemeyecektir.⁵⁴⁹

İşgünü kavramı, işçi bakımından çalışılması gereken gün olarak anlaşılmalı, toplu iş sözleşmelerinde veya iş sözleşmesinde genel tatil gününde de çalışılacağına dair bir hüküm yer alıyorsa, bu takdirde söz konusu günlerde yapılan devamsızlıklar da işgününden sayılmalıdır.⁵⁵⁰ Başka bir ifadeyle, işe gelinmeyen ve işgünü sayılan

⁵⁴⁵ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 449.

⁵⁴⁶ **a.g.e.**, s. 449.

⁵⁴⁷ **a.g.e.**, s. 449.

⁵⁴⁸ Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 489, Tunçomağ ve Centel, s. 215, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 202, Süzek, **a.g.e.**, s. 704, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 769, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 450, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 58

⁵⁴⁹ **Y. 9. HD. 28.11.2000 T., 2000/13058 E., 2000/17556 K.** (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 769)

⁵⁵⁰ Süzek, **a.g.e.**, s. 704, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 769.

günler, işçi için çalışılması gereken günler olmalıdır.⁵⁵¹ Yargıtay bir kararında, genel olarak çalışılmayan Pazar gününün işçinin mazeretsiz olarak işçinin gelmediği günlerin içinde sayılması halinde, bu durumda Pazar günü çalışıldığının işverence gerekçelendirilmesi gerekeceğini, gerekçe gösterilmeden haklı nedenle feshin işletilmesini hukuka aykırı bulmuştur.⁵⁵²

Eğer, iki devamsızlık gününün arasına bir tatil günü giriyorsa, bu durumda işçinin ardı ardına iki iş günü işe gelmediği söylenemeyecektir.⁵⁵³ Yine ardı ardına iki işgünü değil de, bir buçuk iş günü işe gelmeyen işveren hakkında da İK md. 25/II-g bendi uygulanamayacaktır.⁵⁵⁴

İşçinin devamsızlığı belirlenen işgünlerinde işe hiç gelmemesi sonucunda oluşur ve eğer işçi bu süreler içerisinde işe gelmişse, bu durumda işçinin İK md. 25/II-g'ye göre haklı fesih nedeni oluşmayacaktır.⁵⁵⁵ Yargıtay tarafından, işyerine gelmekle birlikte, eğer işçi iş görme borcunu ifa etmezse, işçinin devamsızlık nedeniyle değil, İK md. 25/II-h bendine göre haklı nedenle işten çıkarılacağı kabul edilmiştir.⁵⁵⁶ Yargıtay bir kararında, *“üst üste iki gün işe gelmeyen işçi, ikinci gün öğleden sonra işe geldiğini ve personel şefinin bugün git, yarın gelirsin dediğini iddia etmesi üzerine, bu durumun kanıtlanması halinde haklı nedenle feshin oluşmadığı...”* kabul edilmiştir.⁵⁵⁷

Hangi hallerin işe gelmemeyi haklı kıldığı, İş mevzuatında belirlenmemiş olup, somut olayın özelliğın göre tek tek belirlenmelidir.⁵⁵⁸ Yargıtay, işçinin eşinin, çocuğunun, anne veya babasının hastalanmasını, yakınlarından birinin ölümünü,

⁵⁵¹ Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 450.

⁵⁵² Y. 9. HD. 13.3.1979 T., 1979/3406 E., 1979/3893 K.(Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 450)

⁵⁵³ Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 450

⁵⁵⁴ a.g.e., s. 450

⁵⁵⁵ Y. 9. HD. 24.12.2009 T., 2009/46212 E., 2009/36906 K.(Mollamahmutoğlu ve Astarlı, a.g.e., s. 769)

⁵⁵⁶ Y. 9. HD. 24.12.2009 T., 2009/46212 E.,2009/36906 K.(Mollamahmutoğlu ve Astarlı, a.g.e., s. 769)

⁵⁵⁷ Y. 9. HD. 16.2.1971 T., 1971/152232 E., 1971/1906 K.(Erdal Egemen, İş Mevzuatı ile İlgili Örnek Kararlar, İstanbul, 1972, s. 149-150)

⁵⁵⁸ Süzek, a.g.e., s. 705.

eşinin doğum yapmasını, nişanlanmasını, kanun gereğince seçildiği kurul veya komisyonlara katılmasını, işçi bakımından haklı neden olarak kabul etmektedir.⁵⁵⁹

İşçi, bir haklı nedeni olsa dahi dürüstlük kuralları gereğince bunu işverene bildirmelidir, işçinin bu yükümlülüğe uymaması durumunda fesih haklı bir fesih nedeni sayılacaktır.⁵⁶⁰ Aksi görüşe göre, işçinin haklı bir nedeni olsa da bunun işverene bildirilmemesinin haklı nedenle feshin konusunu oluşturmayacağı belirtilmiştir.⁵⁶¹

Kanımca, işçinin işe gelmemesi, işyerinde telafisi imkansız zararların ortaya çıkmasına yol açabilir, yine işçinin haklı bir nedeni olsa da bunu işverenine veya işveren vekiline bildirmemesi durumunda, temelinde işyeri zarara uğrayabilecektir. Ancak diğer bir husus da işçinin özellikle bir yakını rahatsızlandığında ya da vefat ettiğinde, işe gelemeyeceğini işverene bildirme imkanının bulunmamasıdır.⁵⁶² Buna göre, işveren salt işçi üst üste işe gelmedi diye haklı nedenle fesih sürecini başlatmamalı, işçiye bunun gerekçesini öncelikle sormalıdır, işçi de işverene işe neden gelemediğini gerekçesiyle sunmalıdır. Zira, iş sözleşmesi 6098 sayılı BK genel hükümleri gereğince her iki tarafa da borç ve sorumluluk yükleyen bir sözleşme olup, sorumluluk kapsamında hem işçinin hem de işverenin bu kapsamda güven ilişkisini devam ettirebilmesi için, sorumluluklarını yerine getirmesi gerekir.

İşçi, herhangi bir tatil gününden sonraki bir ay içerisinde iki işgünü de mazeretsiz veya haklı bir nedeni olmadan işe gelmezse de haklı fesih nedeni oluşacaktır.⁵⁶³ Burada yer alan tatil günü herhangi bir tatil günü olup, tatil gününü resmi bir tatil günü olarak anlamamız gerekir.⁵⁶⁴ Ancak bir görüşe göre tatil gününden anlaşılması gereken hafta, genel tatil ve ulusal bayram günleridir. Kanımca, herhangi bir tatil gününü geniş yorumlamak gerekmektedir.

⁵⁵⁹ **Y. 9. HD. 18.2.2011 T., 2011/5242 E., 2011/3912 K.** (Çil, “İlke Kararları...”, s. 492-493), **Y. 9. HD. 29.1.2007 T., 2007/30017 E., 2007/1039 K.**(İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İHSGHD, S. 15, 1052-1054), Çenberci,“Yeni İş...”, s. 578-581, Süzek “Değerlendirme...”, s. 54, Akyiğit, “Şerh...”, s. 1231, Odaman, **a.g.e.**, s. 164.

⁵⁶⁰ **Y. HGK. 22.5.1963 T., 4-101/53**(Süzek, **a.g.e.**, s. 705), **Bu konuda bkz.** Baki Orhaner, **Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları**, 1. c., Ankara, 1966, s. 383.

⁵⁶¹ **Bu konuda bkz.** Ergin, **a.g.e.**, s. 132.

⁵⁶² Süzek **a.g.e.**, s. 706.

⁵⁶³ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 769-770, Süzek, **a.g.e.**, s. 705, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 451.

⁵⁶⁴ Süzek, **a.g.e.**, s. 705, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 451.

Tatil gününden sonraki iş gününde, işe gelinmemesinin bir ay içinde iki defa tekrarlanması şart koşulduğundan, örneğin 29.11.2012 Perşembe günü tatil günü olan bir işçinin 30.12.2012 günü Cuma işbaşı yapması gerekirken işe mazeretsiz gitmemesi ve sonraki günler olan Cumartesi ve Pazar işe gitmesi akabinde, 03.12.2012 Pazartesi günü işe gitmemesi bu bent kapsamında haklı fesih nedeni sayılamayacaktır. Zira her ne kadar, tatil günü Perşembe olan işçinin, bir sonraki tatil günü olan Perşembe gününe kadar, mazeretsiz olarak Cuma ve Pazartesi günleri işe mazeretsiz gitmediği sabit olsa da, işe mazeretsiz gidilmeyen ikinci gün bir sonraki ay içerisine girdiğinden, kanunda açıklanan hüküm haklı neden için geçerli olmayacaktır.

İşçi, ayda üç iş günü işine mazeretsiz olarak devam etmemişse, işveren tarafından sözleşme haklı nedenle feshedilebilecektir.⁵⁶⁵ Burada, devamsızlık gününün bir ay içinde üç işgünü olması yeterli görülmüş, devamsızlıkların üst üste gelmesi aranmamıştır.⁵⁶⁶ Buradaki “bir ay” ifadesini takvim ayı olarak veya işçinin işyerine girdiği günden başlayarak hesap edilmesi gereken bir süre olarak anlamamak gerekir.⁵⁶⁷ Bu durumda, işçinin ilk işe gelmediği andan itibaren bir sonraki ayın aynı tarihine kadar geçen sürede işçinin mazeretsiz olarak üç iş günü işe gelmemesi durumunda, işveren lehine haklı nedenle fesih şartları oluşmuş kabul edilir.⁵⁶⁸

İşyerinden izin alarak işe gelmeyen bir işçi hakkında devamsızlık nedeniyle haklı nedenle feshi işletmek imkansız olup, işçinin almış olduğu mazeret, usulüne aykırı olup, mazeretin alınmasında gerekli prosedür izlenmemişse, işçi tarafından yapılan mazeret işe devamsızlık olarak değerlendirilecektir.⁵⁶⁹ Ancak; işçinin kendi kusurundan kaynaklanmayan bir nedenden dolayı mazeret izni usule aykırı düzenlenmişse, bu durumda işçinin mazeretli sayılacağı kabul edilmelidir.⁵⁷⁰

⁵⁶⁵ Narmanlioğlu, **a.g.e.**, s. 452.

⁵⁶⁶ Narmanlioğlu, **a.g.e.**, s. 452, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 202.

⁵⁶⁷ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 202, Narmanlioğlu, **a.g.e.**, s. 452, Süzek, **a.g.e.**, s. 705, **Y. 9. HD. 4.10.2010 T., 2010/35469 E., 2010/26731 K.**(Narmanlioğlu, **a.g.e.**, s. 452)

⁵⁶⁸ Narmanlioğlu, **a.g.e.**, s. 452.

⁵⁶⁹ **a.g.e.**, s. 452.

⁵⁷⁰ **a.g.e.**, s. 452-453.

Yine, kanundan kaynaklanan bir hakkını kullanan işçinin devamsızlığı da haklı nedenle feshe konu yapılamayacaktır.⁵⁷¹ Buna göre, işverenin işçiye ücretini ödememesi durumunda BK md. 81 ve İK md. 34 birlikte değerlendirildiğinde, işçi defî hakkını kullanarak iş görmekten kaçınabilir. Bu durumda, işçinin mazeretsiz veya haklı neden olmadan işe gelmediği kabul edilemeyecek, işveren de haklı fesih nedenini işletemeyecektir.⁵⁷²

Yargıtay, kararlarında fesihlerin dürüstlük kuralına göre yapılmasını aramakta, sırf devamsızlığın feshe dayanak yapılmasını engellemeye çalışmaktadır.⁵⁷³ Yargıtay bir kararında, *”Toplu iş sözleşmesi gereğince davacıya genel tatil gününde iş gördürülmesinin koşulu, en geç iki gün önceden işçiye haber verilmesi olup, işveren tarafından işçiye böyle bir bildirimde bulunulmamış olması durumunda, işçi eğer genel tatil gününde işe gelmezse, işçinin mazeretsiz işe gelmediği söylenemez”* ifadesiyle, işverenin feshini hukuka aykırı bulmuştur.⁵⁷⁴

Yine Yargıtay *“ davacının dilekçe ile işverene müracaat edip işçilik haklarının ödenmemesi sebeplerini sorup, iş sözleşmesi feshedilecekse bunun da tarafına bildirilmesini istediği ve buna göre işverenden bir cevap beklediği ve bu bekleme süresinde işine devam etmediği, buna rağmen işverenin bir cevap dahi vermeye lüzum görmeden iş sözleşmesini feshettiği anlaşıldığından...”* yapılan feshi hukuka aykırı bulmuştur.⁵⁷⁵

Yargıtay başka bir kararında ise *“Davacı, işyerine 1973 yılında girmiş, 1989 yılına kadar 16 yıl çalışmıştır. Son bir ay içinde üç işgünü işe devam etmediği için iş sözleşmesi feshedilmiştir. İşyerinde vardiya sistemi ile çalışıldığı, işe gelmeyen günün vardiyasının geceye isabet ettiği görülmekte olup, işçinin kocasından boşanmış olduğu, özürlü bir çocuğunun olduğu, hasta olan çocuğuyla ilgilenmesi ve*

⁵⁷¹ Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 454.

⁵⁷² a.g.e., s. 454.

⁵⁷³ Orhaner, a.g.e., s. 17-18, Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 455.

⁵⁷⁴ Y. 9. HD. 17.1.1978 T., 1977/2530 E., 1978/531 K. (Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 455)

⁵⁷⁵ Y. 9. HD. 31.3.1986 T., 1986/2492 E., 1986/3578 K. (Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 455)

vasıta bulamaması nedeniyle işe gelemediği değerlendirilmiş...” işverenin feshini hukuka aykırı bulmuştur.⁵⁷⁶

İşveren, özellikle işçinin çocuk ve eşinin hastalık hallerinde, işçinin bu durumu belgelemesini istemekte olup, Yargıtay tarafından bir kararda “...*işçinin eşinin sezaryenle acil doğum yaptığı açık olup, işçinin bu durumda durumu işverene belgelemesine durumun şartları elvermediğinden...*” işçinin belge göstermesinin zorunlu olmadığı kabul edilmiştir.⁵⁷⁷

Yargıtay, bir başka kararında ise, ücretsiz izne çıkarılan işçinin devamsızlık yaptığı ileri sürülerek, iş sözleşmesinin feshedilemeyeceğine karar vermiştir.⁵⁷⁸

3.2.3.8. İşçinin Görevini Yerine Getirmemesi

İK md. 25/II-h’de işçinin yapmakla ödevli olduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi halinde, işveren lehine haklı nedenle fesih hakkı doğar.⁵⁷⁹

İşçinin yapmakla yükümlü olduğu görevler sadece iş sözleşmesinden kaynaklanmamakta, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesini çevreleyen düzenleyici kural ve ilkeler ya da dürüstlük kuralından doğacak tüm ödevleri de kapsamaktadır.⁵⁸⁰

İşveren lehine bir haklı nedenle fesih doğması için, işçinin uyarılması gerekmekte olup, bu uyarıya rağmen işçi görevini yapmamakta ısrar ederse, iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir.⁵⁸¹ Yargıtayın, işverenin işçisine hatırlatma

⁵⁷⁶ **Y. 9. HD. 11.2.1991 T., 1990/10223 E., 1991/1478 K.**(Tekstil İşveren Dergisi, Ekim 1991, S. 162, s. 18)

⁵⁷⁷ **Y. 9. HD. 23.3.2009 T., 2008/23683 E., 2009/7804 K.**(Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 491-492)

⁵⁷⁸ **HGK 17.10.2007T., 9-754 /731** (Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 494)

⁵⁷⁹ Süzek, **a.g.e.**, s. 706, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 216, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 202, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 772, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 456.

⁵⁸⁰ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 456.

⁵⁸¹ Süzek, **a.g.e.**, s. 706, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 456, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 773.

yapmaması nedeniyle, haklı nedenle feshin geçersiz olduğuna dair kararları bulunmaktadır.⁵⁸²

Hatırlatmanın şekli önemli olmayıp, uyarının karşı tarafa yapılmış olması yeterlidir.⁵⁸³ Hatırlatma yazılı veya sözlü yapılabileceği gibi, tanıkla da ispat edilebilir.⁵⁸⁴ Önemli olan, hatırlatmanın işçiyi ifaya yöneltebilecek şekilde olmasıdır.⁵⁸⁵ İşçiye görevinin hatırlatıldığını, uyuşmazlık halinde işveren ispatla yükümlü olup, işveren ispat için her türlü delile dayanabilir,⁵⁸⁶ Buna göre, işverenin ileride bir sıkıntıyla karşılaşmaması için, hatırlatmayı yazılı olarak yapması yerinde olacaktır.

Yine hatırlatma, işverenin iş sözleşmesini bozabilmesi için, işçinin yüklenmiş olduğu görevleri uyarılmış olmasına rağmen yapmaması olup, hatırlatma veya uyarı, borçlar hukuku anlamında bir ihtar değildir.⁵⁸⁷ Çünkü buradaki hatırlatma, işçiyi temerrüde düşürmek için değil, sadece borca aykırılığın haklı neden sayılması için gerekli olan bir unsurdur.⁵⁸⁸

İşverence yapılması istenen görev, işçinin mutlak işi olmasına karşın yer ve zaman bu işin yapılmasına imkan vermiyorsa, örneğin işin hafta tatilinde yapılması isteniyorsa,⁵⁸⁹ işçi rızası olmaksızın fazla çalıştırılmak isteniyorsa⁵⁹⁰ veya işçiden yapılması istenen iş işçinin iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürecekse, bu durumda haklı nedenle fesih şartları oluşmamış kabul edilir.⁵⁹¹

Diğer yandan, işçinin verilen görevi yapmaması ya da gereği gibi yapmaması, işçinin kastından veya ihmalden dolayı meydana gelmeli, eğer işçinin verilen

⁵⁸² Y. 9. HD. 19.2.2007 T., 2007/18941 E., 2007/4314 K., Y. 9. HD. 4.11.2004 T., 2007/9327 E., 2007/24902 K. (Taşkent, “4857 Sayılı Kanun...”, s. 191-192)

⁵⁸³ Süzek, **a.g.e.**, s. 706, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 456, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 773.

⁵⁸⁴ Tunçomağ, **Ferdi İş Hukuku**, Ankara, 1993, s. 234, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 65, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 456

⁵⁸⁵ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 773.

⁵⁸⁶ Ekonomi, “**Ferdi...**”, s. 212, Oğuzman **a.g.e.**, s. 65, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 773.

⁵⁸⁷ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 216.

⁵⁸⁸ **a.g.e.**, s. 216.

⁵⁸⁹ Y. 9. HD. 27.1.1999 T., 1999/18414 E., 1999/822 K. (Tekstil İşveren Dergisi, Ocak 2000, s. 15)

⁵⁹⁰ Y. 9. HD. 31.1.2011 T., 2011/1543 E., 2011/1486 K. (Çil, “İlke Kararları...”, s. 483)

⁵⁹¹ Süzek **a.g.e.**, s. 706.

görevi yapmamasında bir kusuru yoksa, işçi uyarılmış olsa da haklı nedenle iş sözleşmesi feshedilemez.⁵⁹²

Diğer bir konu da, işçiye verilen işin işçinin görevini ilgilendiren bir iş olması gerekmektedir.⁵⁹³ Yargıtay bir kararında, davacının elektrik düzeneğini montaj ettiğini; ancak voltajın açılmasıyla birlikte bir akım oluştuğunu, işverenin akım gelirken montajı yapan işçisine akım olan yere gidip kontrol yapmasını söylemesi üzerine, işçinin de bunun görevi olmadığını beyan ederek akım olmadan kontrol yapabileceğini; ancak akım varken bunun çok tehlikeli olduğunu söyleyerek verilen emre uymamasının, işçinin görevini yerine getirmediği anlamına gelmeyeceğini belirtmiştir.⁵⁹⁴

İşçiden yapılması istenen iş, işçinin görev alanına giren bir iş olmasına rağmen, işin yapılması işçinin sağlığını, huzurunu veya güvenliğini tehlikeye düşürücü ya da bozucu sonuçlara yol açmasını kaçınılmaz kılıyorsa, bu durumda işveren haklı fesih nedenine dayanamayacaktır.⁵⁹⁵ Yargıtay hukuk Genel Kurulu da işçinin kendisiyle birlikte görevlendirilen şoförle dargın olduğundan, görevlendirildiği işe gitmemesinin haklı fesih nedeni sayılamayacağını belirtmiştir.⁵⁹⁶

Verilen görevi kusurlu olarak yerine getirmeyen işçinin, hatırlatmadan sonra bu sefer işini kendi iradesi dışında veya haklı olarak yapamaması durumunda, işverenin haklı fesih hakkını kullanamayacağı kabul edilmektedir.⁵⁹⁷

Görevin eksik yapılması durumunda da işçiye görevini tam yapması hatırlatılır; ancak buna rağmen işçi görevini yine eksik yapar ya da bu sefer hiç yapmazsa haklı fesih nedeni oluşmuş sayılır.⁵⁹⁸ Yargıtay, konuyla ilgili bir kararında, işyerinde davacının görevini eksik yapması nedeniyle üç kez farklı tarihlerde savunmasının istendiği, bu konuda uyarılar yapılarak, internet ortamında işçi ile yazışmalar yapıldığı, somut olayda davacının performans yetersizliğinden çok,

⁵⁹² Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 457.

⁵⁹³ **a.g.e.**, s. 457.

⁵⁹⁴ **Y. 9. HD. 17.2.1982 T., 1982/167 E., 1982/1713 K.**(Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 456)

⁵⁹⁵ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 458.

⁵⁹⁶ **Y. HGK 2.4.1982 T., 1979/9-1656 E., 19782/332 K.**(Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 458)

⁵⁹⁷ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 774.

⁵⁹⁸ Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 500.

görevini eksik yaptığı anlaşılmış, iş disiplinini bozan işçiye karşı haklı nedenle feshe gidilmesini, hukuka uygun bulmuştur.⁵⁹⁹

3.2.3.9. İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşverenin Malına Zarar Vermesi

3.2.3.9.1. İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi

İK md. 25/II-1 bendi gereğince, işçinin kendi isteği ile veya savaşamı yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde, işveren lehine haklı fesih nedeni oluşmuş kabul edilir.⁶⁰⁰

İK md. 77/I-f'ye göre, işçiler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü olup, BK md. 417/II'de yer almıştır.⁶⁰¹ Bu nedenle işçi, işi aksatmamak ve işyerinde çalışan diğer işçilerin sağlığını ve güvenliğini bozmamak zorundadır.⁶⁰²

Haklı nedenin oluşması için, iş güvenliği yönünden bir tehlikenin ortaya çıkmış olması yeterli olup, ayrıca bir zararın meydana gelmesi gerekli değildir.⁶⁰³ Buna göre, işyerinin yasak bölümünde sigara içilmiş olması, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi için yeterli sayılmış, ayrıca bir zararın varlığı aranmamıştır.⁶⁰⁴ Ancak, işyeri güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi somut olayın özelliklerine göre değerlendirilecektir, örneğin işyerinde yanıcı veya patlayıcı bir malzeme üretilmesi halinde, bu yerde sigara içilmesi, tartışmasız bir haklı fesih nedeniyken, tuğla üretimi yapılan ve yanıcı ya da patlayıcı bir malzeme bulunmayan işyerinde sigara içilmesi haklı fesih nedeni oluşturmayabilecektir.⁶⁰⁵

Yargıtay bir kararında, diğer işçinin elini yanıcı bir madde olan solventle temizlemekte iken, kusurlu işçinin sigara içmek için çakmağını çıkması ve bunun

⁵⁹⁹ **Y. 9. HD. 2.2.2009 T., 2008/9751 E., 2009/895 K.**(Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 500-502)

⁶⁰⁰ Süzek **a.g.e.**, s. 707, Narmanlıoğlu **a.g.e.**, s. 459, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 774-775, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 216, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 203.

⁶⁰¹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 775.

⁶⁰² Atabek, **a.g.e.**, s. 147.

⁶⁰³ **a.g.e.**, s. 147.

⁶⁰⁴ **Y. 9. HD. 21.12.2009 T., 2009/12861 E., 2009/36369 K.**(Çil, "İlke Kararları...", s. 496)

⁶⁰⁵ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 459.

sonucunda diğ er iş çinin kolunun yanmasına neden olması, iş güvenliği tehlikeye düşürüldüğünden haklı fesih nedeni sayılmıştır.⁶⁰⁶ Yine, işyeri içerisinde sigara içilmesinin yasak olmasına rağmen, yasağı dinlemeyerek sigara içen ve sigara izmaritini çöp kutusuna atan iş çinin işyerinde yangına sebep olması, güvenliğin tehlikeye düşürülmesinden dolayı haklı fesih nedeni sayılmıştır.⁶⁰⁷

Haklı fesih nedeninin oluşması için, ilk başta bir tehlikenin varlığı, ikinci olarak da ihm al veya kasıttan oluş an, iş çinin kusuru aranır.⁶⁰⁸ İK, kendi isteği veya savsam ası ifadesini kullanarak, her türlü ihm ali kusurun kapsamına sokmuştur.⁶⁰⁹

3.2.3.9.2. İşverenin Malına Zarar Vermesi

İK md. 25/II-1'da özen borcunu ihlal ederek işverenin malını otuz günlük ücretinin tutarıyla ödemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması haklı fesih nedeni sayılmıştır.⁶¹⁰

İşyerine ait olan veya onun eli altında bulunan malların, işçi tarafından hasara uğratılması veya kaybedilmesi halinde işveren bu hükme dayanarak sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilecektir.⁶¹¹

İşçi, işverene ait veya işverene ait olmayıp da onun eli altında bulunan makine, tesisat veya buna benzer eşya ve maddeleri kaybetmiş veya hasara uğratmış olmalıdır.⁶¹² İş çinin gece bekçisi olarak çalıştığı sırada, işyerinde bulunan taşlama makinasının kaybolması sonucunda işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı bulunmaktadır.⁶¹³

İş sözleşmesinin işverenin malına verilen zarar nedeniyle İK md. 25/II-1 uyarınca feshedilebilmesi için, zararın iş çinin kusurundan, diğ er bir ifadeyle iş çinin

⁶⁰⁶ **Y. 9. HD. 9.4.1992 T., 1991/16257 E., 1992/3937 K.** (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 775)

⁶⁰⁷ **Y. 9. HD. 21.12.2009 T., 2009/12861 E., 2009/36369 K.**(Çil, "İlke Kararları...", s. 496-497)

⁶⁰⁸ Süzek, **a.g.e.**, s. 707, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 459, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 774-775, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 216, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 203.

⁶⁰⁹ Narmanlıoğlu **a.g.e.**, s. 459

⁶¹⁰ Süzek, **a.g.e.**, s. 707, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 460, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 776, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 216, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 203.

⁶¹¹ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 460.

⁶¹² Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 460.

⁶¹³ **Y. 9. HD. 6.10.1986 T., 1986/7557 E., 1986/8911 K.** (Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 460)

kastından ya da işi savsamasından kaynaklanması gerekmektedir.⁶¹⁴ İşçinin savsama nedeniyle ortaya çıkan zarardan dolayı kasıt aranmayıp, işçinin bir ihmalinin olması yeterli görülmektedir.⁶¹⁵

İşçinin, işyerindeki zarardan dolayı bir kusurunun olmadığı ortaya çıkarsa, işverenin haklı nedenle fesih imkanı olmadığı gibi, işçinin kusuru belli bir yüzde veya oran olarak saptanmışsa, zararın miktarı da bu orana göre belirlenecek ve eğer zararın parasal değeri, işçinin otuz günlük ücretini aşarsa işveren lehine haklı nedenle fesih imkanı doğacaktır.⁶¹⁶

Yargıtay tarafından, hükümdeki ücretin niteliği konusunda açıklık bulunmaması nedeniyle, işçi lehine yorum ilkesi gereğince ücreti brüt ücret olarak ele almakta, ayrıca işçiye ödenen aylık ücretin değil günlük ücretin otuz katının hesaplanarak haklı fesih nedeni oluşup oluşmadığının tespitine gitmektedir.⁶¹⁷

Bir görüşe göre, aradaki zaman dilimi nedeniyle, ücrette değişiklik olabileceğinden, işçinin olay tarihindeki değil, fesih tarihindeki ücretinin dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir.⁶¹⁸ Diğer bir görüş ise, olay tarihindeki ücretin esas alınmasının daha yerinde olacağını belirtmiştir.⁶¹⁹

Eğer, savsamanın büyük bir bölümü işverenden kaynaklanıyorsa, bu durumda haklı nedenle fesih yoluna gidilmemesi gerekmektedir.⁶²⁰ İşçinin daha önceden işverene haber vermesine rağmen, işverence arıza giderilmemiş, iş savsaklanmış ve bu nedenle de bir zarar meydana gelmiş olup, savsamanın büyük kısmının işverende olduğu belirlenen olayda, işveren haklı nedenle fesih yoluna gidemeyecektir.⁶²¹ Yine, işçinin görevlendirilen konuyla ilgili teknik bir bilgisi yoksa, bu durumda işveren tarafından teknik bilgi gerektiren yere vasıfsız bir elemanın verilmesinden dolayı

⁶¹⁴ Süzek, a.g.e., s. 707.

⁶¹⁵ **Y. 9. HD. 13.1.1981 T., 1980/16117 E., 1981/216 K.** (Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 460)

⁶¹⁶ Süzek, a.g.e., s. 707, **Y. 9. HD. 21.6.2010 T., 2010/30109 E., 2010/19575 K.** (Süzek, a.g.e., s. 707)

⁶¹⁷ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, a.g.e., s. 776, **Y. 9. HD. 26.1.2010 T., 2009/25906 E., 2010/1326 K.** (Çil, “İlke Kararları...”, s. 509-511)

⁶¹⁸ Halil Yılmaz, **İş Sözleşmesinin İşverenin Malvarlığına Zarar Verilmesi Nedeniyle Feshi**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 4, 2009, s. 23.

⁶¹⁹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, a.g.e., s. 777.

⁶²⁰ Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 461.

⁶²¹ **Y. 9. HD. 19.9.1989 T., 1989/4230 E., 1989/7045 K.** (Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 461)

işveren sorumludur, o nedenle ileride doğacak zarardan dolayı işverenin haklı nedenle fesih yoluna gidemeyeceğini söylemek gerekir.⁶²²

Kanımca, işverenin ihmali işçinin ihmaliinden daha ağır basıyor; ancak oluşan zarar işçinin otuz günlük ücret tutarını aşıyorsa, bu durumda işverenin haklı nedenle fesih yoluna gidememesi gerekir; zira işveren kendi ağır ihmaliinden sorumlu olup, işçinin hafif ihmali bu durumda etkisini yitirir. İsviçre Borçlar Kanununda da, yapılan işin meslek rizikosu, işin tehlikeli olması şeklinde mevzuatımızda yerini almıştır.⁶²³ Bu ifadenin İsviçre ve Alman öğretisinde yer alan zarara yatkın işler şeklinde anlaşılması ve özenli bir işçinin de bazen hata yapabileceği ve işçinin hafif ihmalle verilen zararlardan sorumlu tutulmaması gerektiği öğretimizde de benimsenen bir görüştür.⁶²⁴

Yargıtay, kusurun büyük kısmı işverende olduğu durumlarda, feshin haksız olduğu konusunda görüş bildirmekte;⁶²⁵ ancak işverenin % 60, işçinin ise %40 kusurlu olduğu bir olayda, işçinin kusurunun otuz günlük ücreti aşması durumunda, haklı nedenle fesih şartının oluştuğu yönünde karar vermiştir.⁶²⁶ Yargıtay, son yıllarda verdiği ilke kararlarında da, önceki görüşünden farklı olarak, işçinin kusuru çok cüzi de olsa hesap yoluna gitmiş ve işçinin yüzde onluk kusurunda dahi, zararın değerinin otuz günlük çalışmayı aşması durumunda, işverenin haklı fesih nedeninin oluştuğunu kabul etmiştir.⁶²⁷

Kanımca, Yargıtay son yıllarda verdiği kararlarda, kanunun lafzına sıkı sıkıya bağlı kalmakta olup, işçinin ufak bir ihmali dolayısıyla hesap yoluna gitmektedir. İşyerinde organizasyonun iyi olmaması, kullanılan malzemelerin bakım ve onarımının yapılmaması, işçilerin gereğinden çok çalışması gibi işverenden kaynaklı nedenler, işin işleyişini bozacağı gibi, işçilerde konsantre eksikliğine de yol açabilecektir. Zarara davetiye çıkaran, işverenin asli kusurundan kaynaklı eksikliği olduğu halde, tali kusurlu olan işçiye, kendisi için son derece büyük bir kayba neden

⁶²² Y. 9. HD. 6.10.1992 T., 1989/3068 E., 1989/10904 K. (Tekstil İşverenleri Dergisi, Mart 1990, s. 18)

⁶²³ Süzek, a.g.e., s. 707.

⁶²⁴ Bu konuda bkz. Süzek, a.g.e., s. 708.

⁶²⁵ Y. 9. HD. 19.9.1998 T., 1998/4230 E., 1998/7045 K. (Tekstil İşverenleri Dergisi, Mart 1990, s. 18)

⁶²⁶ Y. 9. HD. 10.2.2004 T., 2003/1052 E., 2004/1798 K. (Çil, "Şerh... C. I", s. 523)

⁶²⁷ Y. 9. HD. 26.01.2010 T., 2009/25906 E., 2010/1326 K. (Çil, "İlke Kararları...", s. 509-511)

olacak, işveren lehine haklı fesih sürecini işletmek kabul edilemez. Zira, işçinin de mutlaka hata yapabileceği düşünüldüğünde, kullanılan araç çok değerliyse ve işçinin % 1 oranında bir ihmali yine de ücretini aşıyorsa, işverenin ya da işveren vekilinin % 99 kusurlu olmasına rağmen, işçiyi bu sebeple işten çıkarabilmesi, % 1'lik kusurun işçi ile işveren arasındaki güven ilişkisini hele ki işverenin % 99 kusuru varsa, sarsmayacağı açık olduğundan, olağan kabul edilmemelidir. Bu nedenle temennim, Yargıtayın tekrardan ilk görüşüne dönmesidir.

Yapılan iş, birkaç işçinin elinden geçiyorsa, her işçi kendi kusurundan sorumlu tutulacaktır.⁶²⁸ Kalite kontrol memuru olarak işyerinde çalışan işçinin, önüne gelen malları hiçbir denetimden geçirmeden boyahaneye sevk ettiği ve bu nedenle işvereni zarara uğrattığı olayda, işçi hiçbir kontrolü yapmadığı gibi, diğer birimdeki işçilere de, malların boyanması için gönderilmesinde bir uyarıda bulunmamıştır, bu nedenle zararın parasal değeri, otuz günlük ücret tutarını aşıyorsa, haklı nedenle fesih imkanı doğmuştur.⁶²⁹

İşverenin zarara uğramasında kasko veya sigorta ödemesi var ise, kasko ödemesinin indirilmesi gerekmektedir.⁶³⁰ İşçinin, işverenin aracıyla iş gördüğü sırada, trafik kazası yapması nedeniyle, zararın hesaplanırken sigorta veya kasko bedelinin zarardan düşürülmemesi hatalı olup, otuz günlük ücretin aşılıp aşılmadığının tespitinde, sigorta ve kasko bedeli indirilerek kalan parasal değer hesaplanmalıdır; aksi halde Ticaret Kanunu(TK) md. 1301 ihlal edilmiş olur.⁶³¹

3.2.4. Zorlayıcı Nedenler

İK md. 25/3'te işyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir nedenin ortaya çıkması durumunda, işverenin iş sözleşmesini kanuni askı süresi geçtikten sonra feshedebileceği kabul edilmiştir.⁶³²

⁶²⁸ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 461.

⁶²⁹ **Y. 9. HD. 27.1.1997 T., 1996/17797 E., 1997/1212 K.** (Tekstil İşverenleri Dergisi, Nisan 1997, S. 210, s. 17), Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 462.

⁶³⁰ Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s. 505.

⁶³¹ **Y. 9. HD. 5.2.2009 T., 2007/34232 E., 2009/1713 K.**(Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s. 505)

⁶³² Süzek, **a.g.e.**, s. 708, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 779, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 462, Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s. 508, Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 217, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 203.

Bu hükmün düzenlediği zorlayıcı neden, işyerinde değil, işçinin çevresinde ortaya çıkmakta ve bunun sonucunda işçi bir kusuru olmaksızın geçici ifa imkansızlığı nedeniyle iş görme borcunu yerine getirememekte, iş sözleşmesi de bu nedenle askıya alınmaktadır.⁶³³ Örneğin sel, yoğun kar yağışı, deprem gibi nedenlerle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık nedeniyle bölgenin karantinaya alınması, İK md. 25/III anlamında zorlayıcı neden sayılmaktadır.⁶³⁴

İşçiyi işyerinde çalışmaktan alıkoyan yangın, kaza, arıza gibi teknik sebeplerle doğal afetler, işçinin işyerinde çalışmasını bir haftadan fazla bir süreyle engellerse, işveren tarafından iş sözleşmesi süresiz olarak, başka bir ifadeyle haklı nedenle feshedilebilecektir.⁶³⁵ Zorlayıcı sebepler bir haftadan fazla sürdüğü takdirde, işveren tarafından işçiye bir hafta için yarım yevmiye ücret verilmesi gerekmektedir.⁶³⁶ Ancak ekonomik kriz, bir zorlayıcı neden olarak değerlendirilmemelidir.⁶³⁷

Zorlayıcı neden kapsamında değerlendirilen hastalık ve kaza, işçinin bireysel olarak rahatsızlanmasını değil, kolektif olarak toplumu etkileyen bir olayın içinde kalması anlamını taşır.⁶³⁸ Bu bakımdan hastalık kapsamına, bir salgın hastalığın o bölgede etkili olması ve bu nedenlerle, salgın olan bölgenin karantinaya alınması gibi nedenlerle, işçiden haber alınamamasını ya da işçinin işe gelememesi değerlendirilir, kazada ise, işçinin kaza yaparak hastanede kalması veya sağlık sorunu yaşaması anlaşılmalıdır, işçinin kaza yaparak bir yerde mahsur kalması ve kendisinden haber alınamaması gibi, işçinin fiili imkansızlık nedeniyle işine gelememesi olarak anlaşılmalıdır.

İşçiyi çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı neden bir haftadan fazla sürerse, işveren ya sözleşmeyi fesheder, ya da isterse feshetmeyerek iş sözleşmesini askıda bırakır. Ancak işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilmese ve askıda geçerli olsa da, yine

⁶³³ Süzek, **a.g.e.**, s. 708.

⁶³⁴ Saymen, **a.g.e.**, s. 580, Ekonomi, “**Ferdi...**”, s. 213, Süzek, “**Değerlendirme...1989**”, s. 164, Akyiğit, “**Şerh...**”, s. 1321-1322, Süzek s. 708.

⁶³⁵ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 463.

⁶³⁶ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 463.

⁶³⁷ **Y. 9. HD. 13.6.1977 T., 1977/7090 E., 1977/9191 K.** (Tekstil İşverenleri Dergisi, Şubat 1991, S. 154, s. 13)

⁶³⁸ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 778.

işveren işçiye hafta tatili de dahil olmak üzere bir haftalık yarım yevmiye vermek zorundadır.⁶³⁹

Eğer işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmezse, iş sözleşmesi askıda geçerli olacağından, zorlayıcı sebebin ortadan kalkması durumunda işçi yine eskisi gibi çalışmak, işveren de işçiyi çalıştırmak zorunda kalacak, iş sözleşmesi hükümlerini icra etmeye tekrar başlayacaktır.⁶⁴⁰ Ancak, işçinin zorlayıcı nedenin bir haftadan fazla süresi halinde, iş sözleşmesini feshetmezse, haklı nedenle fesih hakkından feragat edildiği sonucu ortaya çıkmayacak, işveren tarafından zorlayıcı nedenin devamı boyunca, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilebilecektir.⁶⁴¹

Her halükarda, zorlayıcı nedenin bir haftayı aşmaması durumunda, işverenin haklı nedenle fesih imkanı doğmayacaktır.⁶⁴² İşçi, kıdem ve ihbar tazminatını, bir kusuru olmadığından dolayı zorlayıcı sebeplerden dolayı iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde alma hakkına sahiptir.⁶⁴³

3.2.5. İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması

İK md. 25/IV'te işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması durumunda, İK md. 17'deki bildirim süresini aşması da bir haklı fesih nedenidir.⁶⁴⁴

1475 sayılı İK'da, işçinin işyeri ile ilgili olmayan bir suçtan dolayı gözaltına alınması veya tutuklanması durumunda özel bir hüküm bulunmamaktaydı.⁶⁴⁵ DİK'te ise gemi adamının gemide çalışması, tutukluluk gibi nedenlerle imkansız hale gelirse işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği öngörülmüştü(DİK md. 14).⁶⁴⁶

⁶³⁹ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 217.

⁶⁴⁰ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 463.

⁶⁴¹ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 463, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 779.

⁶⁴² Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 203.

⁶⁴³ Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s. 508.

⁶⁴⁴ Süzek, **a.g.e.**, s. 709, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 779, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 463, Kılıçoğlu M., **a.g.e.**, s. 510, Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 204.

⁶⁴⁵ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 463.

⁶⁴⁶ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 464.

1475 sayılı İK döneminde Yargıtay, bir suç işlenmesi dolayısıyla tutuklanan ya da hapsedilen işçinin, işe gelmemesinin meşru bir sebebe dayanmasının kabul edilemez olduğunu ileri sürmüştü,⁶⁴⁷ daha sonraki yıllarda verdiği kararlarda da, tutukluluk halinde, sözleşmeye işçinin kişiliğine bağlı zorunlu sebeple son verilmiş sayılacağını;⁶⁴⁸ işyeri dışında yaşanan bir davranışın, ahlak ve iyi niyet kurallarıyla bağdaşamayacağını, işçinin tutuklanmasından dolayı işine gidememesinin ifa imkansızlığı ortaya çıkardığını⁶⁴⁹ ifade etmiştir.⁶⁵⁰ İşyeri ile ilgili olmayan bir suçtan dolayı, işçinin iş sözleşmesinin devamsızlıktan dolayı feshedilemeyeceği, bu durumun 1475 sayılı İK md. 17/III'te yer alan işyerinde işçiyi çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebep teşkil edeceğini, tutuklanma dolayısıyla işe devam edememenin iradi olmadığı dile getirilmiştir.⁶⁵¹ Ancak Ekonomi kişinin kusuruyla hareket etmesi halinde bunun mücbir sebep sayılamayacağını,⁶⁵² Narmanlıoğlu ise, suçsuz olan işçiye karşı haklı feshin ileri sürülemeyeceğini, mahkum olan işçinin ise kendi kusurundan dolayı işverenin devamsızlık nedeniyle feshinin mümkün olduğunu kabul etmiştir.⁶⁵³

4857 sayılı İK'da ise, gözaltına alma ve tutuklamayı düzenleme yoluna gidilerek bu konuda içtihatlarla giderilmeye çalışılan boşluk, ortadan kaldırılmıştır.⁶⁵⁴ İşçinin, gözaltına alınması veya tutuklanması durumunda, kıdemine göre hesaplanan bildirim süreleri kadar bir müddet geçmiş ve işçi işine, işyerine dönmemişse, işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkanı tanınmıştır.⁶⁵⁵ Eğer, bildirim süresi, iş sözleşmesiyle işçi lehine artırılmışsa, bu durumda tutukluluk halinde sözleşmede yer alan bildirim süresine uyulması zorunludur.⁶⁵⁶

İK md. 25/IV'ün uygulanabilmesi için, işçinin gözaltına alınmasına veya tutuklanmasına neden olan olayın işyerinde veya işyerinin dışında gerçekleşmesi

⁶⁴⁷ Y. HGK 29.9.1954 T., 94 E., K.-- (Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 464)

⁶⁴⁸ Y. 9. HD. 3.4.1985 T., 1985/1112 E., 1985/3680 K. (Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 464)

⁶⁴⁹ Y. 9. HD. 15.5.1986 T., 1986/4234 E., 1986/5164 K. (Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 464)

⁶⁵⁰ Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 464.

⁶⁵¹ Bu konuda bkz. Saymen, a.g.e., s. 544, Sarper Süzek, **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi**, Ankara, 1989, s. 115.

⁶⁵² Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 465.

⁶⁵³ a.g.e., s. 465.

⁶⁵⁴ a.g.e., s. 465.

⁶⁵⁵ a.g.e., s. 465.

⁶⁵⁶ Y. 9. HD. 15.12.2008 T., 2007/33271 E., 2008/33621 K.(Çil, "İlke Kararları...", s. 522)

önemli olmayıp, yine işçinin kusurlu veya kusursuz olması, tutuklamadan sonra hüküm giyerek mahkum olması da önemli değildir.⁶⁵⁷ Dolayısıyla haklı nedenle fesih için, salt gözaltına alınma veya tutuklamadan itibaren bildirim sürelerinin aşılması yeterli görülmüştür.⁶⁵⁸

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması, iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmeyip, kanundaki azami devamsızlık süresinin dolması gerekmektedir.⁶⁵⁹ Eğer işveren, fesih hakkını kullanmazsa, iş sözleşmesi askıda geçerli olup işveren tarafından fesih hakkı askı süresinde de kullanılabilir.⁶⁶⁰

⁶⁵⁷ Süzek, **a.g.e.**, s. 709, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 779.

⁶⁵⁸ Süzek, **a.g.e.**, s. 709, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 779, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 465-466.

⁶⁵⁹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 781.

⁶⁶⁰ **a.g.e.**, s. 781.

IV. BÖLÜM

4. İŞVERENİN FESİH HAKKININ SÖZLEŞMEYLE SINIRLANMASI

4.1. İş Güvencesi Kapsamına Giren İşlerde

İşçilerin feshe karşı korunması ve iş güvencesi sadece kanun hükümleriyle değil, özellikle toplu iş sözleşmeleriyle de sağlanabilir.⁶⁶¹ Ancak, sınırlandırmayı işverenin fesih hakkının tamamen ortadan kaldırılması şeklinde anlamamak gerekir; zira işverenin fesih hakkının sözleşmeyle ortadan kaldırılması mümkün değildir.⁶⁶²

Yargıtay bir kararında, İş hukukunun temel ilkesine göre, sözleşmeye işverenin fesih hakkını tamamen ortadan kaldıracak hüküm konulamayacağını, pozitif hukukun da meşru ve makul sebeplerin varlığı halinde işverene bir fesih hakkının tanınması gerektiğini kabul ettiğini, haklı nedenleri olan işverenin ihbar tazminatını peşin ödeyerek işçinin işine son verebileceğini belirtmiştir.⁶⁶³ Yargıtayca, işçinin verimsiz çalışması, sağlık durumunun elverişsiz olması, ya da işlerinin ekonomik durumu makul ve meşru şartlar içerisinde kabul edilmektedir.⁶⁶⁴

Kanımca, işverenin toplu iş sözleşmesine rıza gösterdikten sonra ekonomik gerekçelerle iş sözleşmesini fesih hakkının her zaman olacağı kabul edilmemesi gerekir. Zira, işveren de genellikle bir tacir olup, işverenin ticaret hukukunun hüküm ve sonuçlarına göre hareket etmesi gerekir. İşverenin, ticaret hayatının gerekleri ile sonuçlarını bilen ve ticari hayatın risklerini önceden öngören biri olarak, diğer işverenlere karşı ekonomik krizi ileri sürüp nasıl ki borcundan kurtulamayacağı kabul ediliyorsa; yine işverenin, işçiye karşı da ekonomik gerekçelerle kolay bir fesih hakkı ileri sürememesi gerekir. Nitekim 2008-2012 ekonomik krizi her ne kadar

⁶⁶¹ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 483, Süzek, **a.g.e.**, s. 736.

⁶⁶² Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 483, Süzek, **a.g.e.**, s. 737.

⁶⁶³ **Y. 9. HD. 19.3.1998 T., 1998/3090 E., 1998/5572 K.** (Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 483-484)

⁶⁶⁴ **Y. 9. HD. 19.3.1998 T., 1998/3090 E., 1998/5572 K.** (Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 484)

şirketleri etkilemiş gözükse de, bunun faturası ekonomik gerekçelerle haklı feshin çok basit uygulamalarından ötürü, işçiye yansımıştır. Bu nedenle Yargıtayın, ekonomik gerekçeler yönünden, toplu iş sözleşmesine işçi lehine hükümler konulamayacağı görüşünden biran önce vazgeçmesini temenni ediyoruz.

Yine Yargıtay tarafından verilen bir kararda, toplu iş sözleşmesiyle art arda iki gün mazeretsiz işe gelmeyen işçinin, her ne kadar toplu sözleşmede bu konunun aksine bir hüküm yer alsada, haklı nedenle fesih imkanının sözleşmeyle ortadan kaldırılamayacağını, bu nedenle işverenin yaptığı feshin haklı fesih olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir.⁶⁶⁵

Toplu iş sözleşmelerine işverenin fesih yetkisini sınırlayan hükümler konulduğunda, bunun işveren tarafından bağlayıcı olması gerekmektedir.⁶⁶⁶ Ancak bu sınırlamanın da sınırı, sözleşmenin özü olup, iş sözleşmenin özüne dokunan toplu iş sözleşmelerinde yer alan hükümlerin yazılmadığının kabul edilmesi gerekir.⁶⁶⁷ Bu bakımdan, işverenin fesih hakkının kullanmasını ortadan kaldıran ya da kullanılmasını dolaylı da olsa olanaksız hale getiren toplu iş sözleşmeleri geçersiz kabul edilmektedir.⁶⁶⁸ Bu nedenle, iş sözleşmesinin feshedilmesi için disiplin kurulunun oybirliğiyle karar alması şeklinde toplu iş sözleşmesinde yer alan bir şart, işveren bakımından çok ağır bir şart olacağından kabul edilmemelidir.⁶⁶⁹

Toplu iş sözleşmesinde, soyut olan fesih sebeplerini somutlaştırma imkanı olup, fesih nedenlerinin kapsamının daha net ortaya konularak, işçiye iş güvencesinin verilmesi sağlanabilir.⁶⁷⁰ Bunun yanında disiplin komitesi ya da disiplin kurulu gibi bir kurulun oluşturularak, işten çıkarma cezasının bu kurul tarafından verilebileceği de kararlaştırılabilir.⁶⁷¹ Taraflar arasında, böyle bir hükmün sonuç doğuracağını, bu hükme uymayıp işçiyi disiplin komitesine sevk etmeyen ve işçinin işine son veren işverenin yapmış olduğu feshin, usulsüz olacağını kabul etmek gerekir.⁶⁷² Yine, işçinin disiplin kurulu kararıyla işinden çıkarılması gerekirken, işverenin toplu iş

⁶⁶⁵ **Y. HGK 1.6.1994 T., 9-71/381 (Yargıtay Kararları Dergisi, C. 20, Kasım 1994, S. 11, s. 1737)**

⁶⁶⁶ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 484.

⁶⁶⁷ Süzek, **a.g.e.**, s. 737.

⁶⁶⁸ **a.g.e.**, s. 740.

⁶⁶⁹ **a.g.e.**, s. 740.

⁶⁷⁰ Narmanlıoğlu **a.g.e.**, s. 484.

⁶⁷¹ **a.g.e.**, s. 484.

⁶⁷² **a.g.e.**, s. 484.

sözleşmesi dışında işçi ile yapacağı ve disiplin kurulu kararlarını kapsam dışı tutup, aralarında geçersiz kılan sözleşme yapması kabul edilmemelidir.⁶⁷³ Böyle bir hüküm, temelinde davadan önceden feragatin mümkün olmaması nedeniyle hüküm ve sonuç doğurmayacaktır.⁶⁷⁴

Yargıtay nezdinde, her ne kadar yeknesak bir uygulama oluşmasa da, Yargıtayca verilen bir kararda, işçinin kanun ve sözleşmeden doğan hakkı ödense de, işverence eğer ortada bir disiplin kurulu kararına ihtiyaç varsa, sözleşmenin feshedilmeyeceği, işverenin öncelikle disiplin kuruluna başvurması gerektiği, bunun da iş güvencesinin bir gereği olduğunu belirtilmiş; disiplin kuruluna başvuru zorunluluğunun sözleşmenin özüne dokunacağı gerekçesi kabul edilmemiştir.⁶⁷⁵

Ancak Yargıtay tarafından daha önce verilen kararlarda, disiplin kurulu veya komitesinin işverence devre dışı bırakılarak iş sözleşmesinin feshedilmesi, salt bu nedene dayanarak bir bozmayı gerektirmemiş, toplu iş sözleşmelerini değersiz kılan bir tavır sergilenmiştir.⁶⁷⁶ Nitekim işveren lehine uygulanan bu tavır, Yargıtayın daha sonra görüş değiştirmesiyle birlikte işçi lehine değişmiş, toplu iş sözleşmeleri hak ettiği itibara kavuşmuştur.⁶⁷⁷

Ancak, Yargıtay tarafından verilen sonraki tarihli kararlarda, yine görüş değiştirildiği ve bu görüşe göre “*Toplu iş sözleşmelerinde disiplin kuruluna gidilmeden feshin gerçekleştirilmesi halinde, fesih haksız fesih haline geleceğinden, işçi ihbar ve kıdem tazminatı talep edebilecektir. Ancak, geçerli fesih nedenlerinin varlığı kanıtlanırsa disiplin kuruluna gidilmemiş olması feshi geçersiz hale getirmez. Zira söz konusu toplu iş sözleşmesi geçerli feshe ilişkin bir düzenlemede bulunmamıştır.*” ifadesinde yer alan bir anlayışla hareket edildiği görülmektedir.⁶⁷⁸

Toplu iş sözleşmesinde sadece işverenin, haklı nedenle fesihlerde disiplin kuruluna gidebileceği belirtilmişse, o halde yapılacak süreli fesihlerde işverenin

⁶⁷³ Orhaner, a.g.e., 2. c., s. 21-22.

⁶⁷⁴ a.g.e., 2. c., s. 21-22.

⁶⁷⁵ Y. 9. HD. 14.11.1980 T., 1980/6513 E., 1980/11749 K.(Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 485)

⁶⁷⁶ Y. 9. HD. 28.2.1977 T., 1977/1095 E., 1977/3903 K., Y. 9. HD. 5.3.1979 T., 1979/2613 E., 1979/3196 K. (Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 486), Süzek, a.g.e., s. 738-739.

⁶⁷⁷ Y. HGK 1.6.1994 T., 9-71/381(Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 486), Y. 9. HD. 5.3.1996 T., 1995/35962 E., 1996/3819 K.(Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 486)

⁶⁷⁸ Y. 9. HD. 29.6.2009 T., 2009/36286 E., 2009/18338 K. (Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 487)

disiplin kuruluna gitme zorunluluğu bulunmamakta, eğer işveren tarafından iş sözleşmesi geçerli bir nedene dayanılarak sonlandırılmışsa, disiplin kurulu devre dışı kalacaktır.⁶⁷⁹ Ancak, işverenin iş hukuku ve toplu iş sözleşmesi hükümlerini dolanmasının önüne geçmek amacıyla, geçerli fesih sebeplerinin varlığı yeterli kabul edilmemeli, işçinin savunmasının alınması dahil geçerli feshin bütün sebeplerinin oluşup oluşmadığı araştırılmalıdır.⁶⁸⁰

İş güvencesi kapsamındaki iş sözleşmelerinin geçersiz veya haksız feshinde(İK md. 25/son), işverence işçinin işe iade edilmemesi halinde uygulanan iş güvencesi tazminatı ile dört aya kadar boшта geçen ücret tutarının yaptırımı, mutlak emredici nitelikte bir yaptırım olup, sözleşmeyle işçi lehine değiştirilemeyecektir(İK md. 21/I-III ve son f.). Yine, İK md. 21/son fıkrada yer alan hükmün mutlak emredici bir hüküm olmasından dolayı, toplu iş sözleşmesiyle cezai şart da kararlaştırılmayacaktır(Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu(TSGLK) md. 5). Toplu iş sözleşmeleriyle mutlak emredici cezai şarttan ayrıksı bir düzenlemenin getirilmesi ya da belirtilen cezai şartın etkisinin artırılması veya azaltılması, mutlak emredici düzenlemenin dolanılması olarak kabul edilecek olup,⁶⁸¹ Yargıtay da aynı görüştedir.

Mutlak emredici kuralların dışında ise, sözleşme ile işçi lehine düzenleme yapılabilecektir.⁶⁸² Her ne kadar Yargıtay tarafından daha önce açıkladığımız üzere, sık sık görüş değiştirilse de, haklı fesih nedenlerinin toplu iş sözleşmeyle değişmesi mümkündür.⁶⁸³

Yargıtay, aksini daha önce açıkladığımız üzere benzer bir kararında kabul etse de,⁶⁸⁴ sonraki tarihli bir kararında, toplu iş sözleşmesiyle işçinin art arda iki gün işe mazeretsiz gelmemesi durumunda, toplu iş sözleşmesine konulan hüküm nedeniyle işverene iş sözleşmesini feshetmek yerine, cezai şart uygulama zorunluluğu getirilebileceği ifade etmiştir.⁶⁸⁵ Yine, Yargıtay tarafından verilen başka

⁶⁷⁹ Süzek, **a.g.e.**, s. 739-740.

⁶⁸⁰ **a.g.e.**, s. 740.

⁶⁸¹ Çelik, **a.g.e.**, s. 254, Akyiğit, “Şerh...”, s. 773, Süzek, **a.g.e.**, s. 737.

⁶⁸² Süzek, **a.g.e.**, s. 737.

⁶⁸³ **Bkz.** s. 97-98, Süzek, **a.g.e.**, s. 737.

⁶⁸⁴ **Bkz.** s. 97, **dn.** 770 .

⁶⁸⁵ **Y. 9. HD. 30.1.1996 T., 1996/26136 E., 1996/1031 K.** (Süzek, **a.g.e.**, s. 737)

bir kararda, işçinin işyerinde sebep olduğu zararın limitinin, ücretini aşması halinde, işverenin toplu sözleşmeyle haklı fesih yetkisinin(İK md. 25/II-1) sınırlandırılarak, işçinin zararı derhal ödemesi veya ödemeyi taahhüt etmesi durumunda haklı nedenle feshe gidilemeyeceği belirtilmiştir.⁶⁸⁶

Ancak, İK md. 25'te yer alan tüm hükümlerin mutlak emredici nitelikte olmasından dolayı, toplu sözleşme ile olsa dahi aksinin kararlaştırılmayacağını kabul etmek gerekir.⁶⁸⁷ Gerçekten de İK md. 25/b ve d fıkralarına bakıldığında, işçinin amirlerine veya diğer çalışanlar gibi işyerinde bulunan kimselere ettiği küfür veya hakaretlerden sorumlu tutulamayacağına dair bir anlaşma geçersiz olup, yine işçinin emri üstündekilere veya iş arkadaşlarına fiili saldırıda bulunması da kabul edilemeyecektir.⁶⁸⁸ Ancak, Yargıtay tarafından aksi yönde kararlar da mevcuttur.⁶⁸⁹

Kanımca, kanunun emredici hükümlerine ve ahlaka aykırı sözleşmeler(BK md. 27) geçersiz olup, toplu iş sözleşmelerine kanunun emredici niteliğinde sayılan veya ahlaka ve adaba aykırı maddelerin eklenmemesi gerekmektedir, zira işverenine küfür eden bir işçinin aynı işte halen işverenle bir arada düşünülemez. Yine, diğer işçilere fiili saldırıda bulunan veya hakaret eden işçinin de, iş sözleşmesinin hiçbir şarta bağlı olmaksızın derhal feshedilebilmesi gerekir. 6098 sayılı BK md. 27 hükmündeki ahlak, genel itibariyle ele alınmış olup, iş ahlakı da bu kapsamda değerlendirilmelidir.

İş güvencesi kapsamına girmeyen durumlarda ise işçi lehine olmak şartıyla, iş sözleşmesine mutlak emredici kurallar hariç tutularak, sınırlamalar getirilebilir.⁶⁹⁰ İşçileri, feshe karşı korumak adına, sınırlamanın aksine hareket eden işverenin aleyhine cezai şart getirilebileceği benimsenmiştir.⁶⁹¹ Buna göre taraflar, cezai şartın

⁶⁸⁶ **Y. 9. HD. 11.9.1991 T., 1991/6724 E., 1991/11946 K.** (Süzek, a.g.e., s. 737)

⁶⁸⁷ Süzek, a.g.e., s. 737.

⁶⁸⁸ Süzek, a.g.e., s. 738.

⁶⁸⁹ **Y. 9. HD. 22.5.2001 T., 2001/6099 E., 2001/8722 K.** (Alpagut, "Değerlendirme...2001", s. 122-123, Süzek, a.g.e., s. 738)

⁶⁹⁰ Süzek, a.g.e., s. 740.

⁶⁹¹ **Bu konuda bkz. Nuri Çelik, İşverenin Hizmet Akdini Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, 219-230, s. 224, Y. 9. HD. 10.11.1992 T., 1992/6312 E., 1992/12426 K.**(Süzek, a.g.e., s. 741)

miktarını sözleşmeyle kararlaştırabilecek olup, BK md. 179'a göre taraflar ceza miktarında serbesttir.⁶⁹²

4.2. İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalan İşlerde

Taraflar, haksız fesihlerde, İK m. 21/son uygulama alanı dışında kaldığından, İK m. 21'de yer alan yaptırımları uygulayabileceği gibi, işçi lehine olmak şartıyla, bunun dışında kalan ve daha ağır olan yaptırımları da uygulayabilecektir.⁶⁹³

İşverenin fesih hakkını sınırlayan hükümlere uymaması durumunda, toplu iş sözleşmeleriyle çoğu kez işveren aleyhine bir cezai şart getirilmekte, bunun dışında yapılan fesih geçersiz sayılmakta ya da işçinin işe iadesi kararlaştırılmaktadır.⁶⁹⁴ İş güvencesinin kapsamı dışında kalan iş ilişkilerinde, işçileri feshe karşı korumak amacıyla toplu iş sözleşmelerine ya da iş sözleşmelerine cezai şart eklenebileceği Yargıtay tarafından da benimsenmiştir.⁶⁹⁵ Buna göre taraflar, bir sınıra tabi olmaksızın cezai şartın miktarını belirleyebilecektir.⁶⁹⁶

Cezai şart, ücretten farklı olup, işverenin haksız fesih sonucunda bir cezai şart ödemesi haricinde, işçinin ücret alacağını da ödemesi gerekmektedir; bu durumda alacaklı hem borcu ifayı hem de cezai şartı talep edebilir.⁶⁹⁷ Ancak; 6098 s. BK md. 182'de yargıç, iş sözleşmelerinde yer alan fahiş ceza şartını indirmekle yükümlü olup, buna göre toplu iş sözleşmesiyle getirilen bir cezai şart, eğer BK m. 182'ye aykırıysa, o halde yargıç tarafından indirilebilecektir.⁶⁹⁸

Bir görüşe göre, iş sözleşmeleri ile toplu iş sözleşmelerinin nitelik olarak birbirinden farklı olmasından dolayı, iş sözleşmesinde yapılan indirim, toplu iş

⁶⁹² Süzek, **a.g.e.**, s. 741.

⁶⁹³ **a.g.e.**, s. 741, Kübra Doğan Yenisey, **İş Hukukunda Cezai Şart, İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri**, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 2012, 21-56, s. 27-28

⁶⁹⁴ Süzek, **a.g.e.**, s. 741.

⁶⁹⁵ **Y. 9. HD. 10.11.1992 T., 1992/6312 E., 1992/12426 K.** (Süzek, **a.g.e.**, s. 741).

⁶⁹⁶ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 797, Süzek, **a.g.e.**, s. 741.

⁶⁹⁷ **a.g.e.**, s. 741, Doğan Yenisey, **a.g.e.**, s. 30.

⁶⁹⁸ **a.g.e.**, s. 741-742, Doğan Yenisey, **a.g.e.**, s. 42.

sözleşmesinde de yapılabilecek; ancak toplu iş sözleşmesinde cezai şart için daha sınırlı bir indirim yapılabilecektir.⁶⁹⁹

Diğer görüş ise, AY m. 53'e göre anayasal bir hak olan toplu iş sözleşmesi özerkliği gereği, tarafların bu sözleşme ile emredici normatif hukuk kuralları oluşturacağını, tarafların toplu iş sözleşmesiyle normatif değer taşıyan bir cezai şart getirdiğini ifade etmiştir.⁷⁰⁰ Buna göre, toplu iş sözleşmesi hükümleri emredici olup, yargıç tarafından somut olaya uygulanmak zorundadır.⁷⁰¹

Kanımca, kar amacı güden ve işyerini belli iktisadi kurallara göre yöneten bir işverenin, toplu iş sözleşmesini imzaladıktan sonra, sözleşmede yer alan hükümlerin sonuçlarını bilmeyeceği düşünülemez. Ancak, sözleşmenin geçerli olmasının temel kuralı, taraf iradelerinin tam olmasıdır ve işverenin, toplu iş sözleşmesinin zorunlu şartlarını taşıyarak sözleşmeye imza atması gerekir. Toplu iş sözleşmesi, diğer sözleşme türlerinden farklı olup, toplumsal yanı ağır basan bir sözleşme olup, sözleşmede yer alan cezai şartın bir kanun maddesi gibi algılanması gerekir.⁷⁰²

İş güvencesinin kapsamı dışında kalan iş ilişkilerinde, iş sözleşmesine getirilen sınırlamalara uyulmaması durumunda, yapılan feshin haksız sayılacağı ve işçinin işe iade edileceği kabul edilmektedir.⁷⁰³

⁶⁹⁹ **Bu konuda bkz.** Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 797.

⁷⁰⁰ Süzek, **a.g.e.**, s. 742.

⁷⁰¹ **a.g.e.**, s. 742, Doğan Yenisey, **a.g.e.**, s. 42-43.

⁷⁰² Süzek, **a.g.e.**, s. 742.

⁷⁰³ **a.g.e.**, s. 743.

SONUÇ

İş ilişkileri, insanlık tarihinden bu yana var olmuştur.⁷⁰⁴ Her dönem ve toplumda, başkası adına veya başkasının işinde çalışan insanlar olmuş ve toplumun büyük bir çoğunluğunu oluşturmuştur.⁷⁰⁵ İnsana verilen değer geliştikçe, hukuk düzeni de başkası için çalışan ve bunları çalıştıran kişilerin ilişkilerini düzenlemiş, iş ilişkilerine ilişkin birçok hukuk kuralı ortaya çıkmıştır.⁷⁰⁶

Çağdaş anlamda işçi ve işveren kavramları, sanayileşme ile ortaya çıkmış, on sekizinci yüzyılın ikinci yarısıyla teknik alandaki yeni gelişmeler ve buluşlar ilk başta İngiltere’de, daha sonra diğer Batı Avrupa ülkelerinde sanayileşmeye yol açmıştır.⁷⁰⁷ Sanayi devrimi, klasik liberalizmin egemen olduğu bir düşünce yapısı içerisinde ortaya çıkmış, klasik liberalizmin etkisiyle herkesin özgür ve eşitliği temelinde işçi ve işverene sözleşme özgürlüğü getirilmiş, devletin ekonomiye ve dolayısıyla iş ilişkilerine müdahale etmemesi gerektiği kabul edilmiştir.⁷⁰⁸ Hiçbir koruyucu yasanın ve mesleki örgütlenmenin bulunmadığı bu dönemde işçiler, ekonomik bakımdan son derece güçlü olan işverenlerce ağır çalışma koşulları altında çalıştırılmıştır.⁷⁰⁹ Kentlere iş bulmak amacıyla gelen büyük kitleler sonucunda, işverenler tarafından ücretler düşürülmüş ve çalışma koşulları daha da ağırlaştırılmıştır.⁷¹⁰ Bu çalışma koşulları içerisinde ücretler sefalet ücreti konumuna inmiş, iş kazaları nedeniyle sakatlık ve ölüm oranları çok ciddi boyutlara tırmanmış, meslek hastalıkları ortaya çıkmıştır.⁷¹¹

İşçi ve işveren arasında ortaya çıkan dengesizliği en aza indirmek amacıyla üç aşamalı bir yol izlenmiş, ilk olarak devletin pasif konumdan aktif konuma geçerek iş hayatına müdahalesi gerçekleşmiştir.⁷¹² Buna göre devlet, bireylere yalnızca klasik

⁷⁰⁴ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s. 293.

⁷⁰⁵ **a.g.e.**, s. 293.

⁷⁰⁶ **a.g.e.**, s. 293.

⁷⁰⁷ Süzek, **a.g.e.**, s. 6.

⁷⁰⁸ Süzek, **a.g.e.**, s. 7.

⁷⁰⁹ **a.g.e.**, s. 7.

⁷¹⁰ **a.g.e.**, s. 7.

⁷¹¹ **a.g.e.**, s. 7.

⁷¹² Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 5.

hak ve özgürlükleri sağlamakla yetinmemiş, onları yoksulluk ve güvensizlikten korumayı ve insan onuruna uygun yaşama kavuşturmayı amaçlamış, böylece pozitif statü hakları ortaya çıkmıştır.⁷¹³ İkinci olarak, işçi ve işverenlerin kendi aralarında sendikalaşmasının önü açılmış,⁷¹⁴ başlangıçta devlet tarafından sendikalara karşı bir politika izlense de, sendikaların mücadelesi sonucunda işverenler pazarlığa zorlanmış ve devlet tarafından sendikalar kanuni bir güvenceye alınmıştır.⁷¹⁵ Üçüncü olarak da İş Hukuku ile Uluslararası İş Hukukunun doğmasını sağlayan, uluslararası adımlar atılmış,⁷¹⁶ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuştur.⁷¹⁷

Başlangıçta, hakları olmayan ve işverenin ağır şartları altında çalışmak durumunda kalan işçiler, sonrasında sözleşmede korunan ve sözleşmeyi feshetme yetkisine sahip diğer taraf haline gelmiş, işverenin fesih hakkı kanunla sınırlanmıştır.

İşçi ve işveren ilişkileri daha modern bir yapıya kavuştukça, tarafların arasında imzalanan sözleşmede genel hukuk kuralları yetersiz hale gelmiş, İş hukuku alanında da, iş sözleşmelerinin düzenlenmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır.

Haklı nedenle fesih, işçinin korunması ve tarafların daha eşit bir konuma gelip, uzlaşma ortamında buluşabilmesiyle yeniden şekillenmiş, işçi ve işveren bakımından haklı fesih nedenlerinin sınırları çizilmiş, işverenin haklı fesih nedenleri kanunla sınırlanarak, temelinde işçi korunmak istenmiştir. 4857 sayılı İK md. 109'da, fesih bildirimini yazılı yapılmasının ispat bakımından öngörüldüğünün ifade edilmesi karşısında, artık yazılı fesih bildirimini bir geçerlilik koşulu olarak görmememiz gerekir. Ancak iş güvencesi kapsamında yapılacak fesihlerde fesih bildirimini yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Ancak Yargıtay, bazı kararlarında fesih bildirimini yazılı yapılmasını bir geçerlilik şartı olarak aramıştır.

Yine Yargıtay yıllardan beri, işçinin işverence ücretini peşin ödemesi yoluyla yapılan feshin derhal fesih olduğu ve fesih tarihinin işçinin bildirim ücretinin peşin ödenmesi tarihi olduğu görüşündedir. Ancak, işverence bildirim ücretinin peşin verilmesi, her iki taraf için yarar sağlayıcı bir durumdur. Gerçekten, işveren verimsiz

⁷¹³ Süzek, **İş Hukuku**, s. 8.

⁷¹⁴ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 5.

⁷¹⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s. 9.

⁷¹⁶ Aktay, Arıcı ve Senyen, **a.g.e.**, s. 5.

⁷¹⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s. 9.

çalışma ihtimali olan işçiye ücretini peşin vererek bir külfetten kurtulacak, işçi ise işyerinden iki saatlik izinlerle ayrılmak zorunda olmadan, tüm zamanını yeni bir iş bulmaya ayırabilecektir. Yargıtay tarafından benimsenen bu görüş, açıkça İK md. 17'ye aykırılık teşkil etmektedir.

1475 sayılı İK'da sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyete uymayan haller ve zorlayıcı nedenler olarak sayılan işverenin haklı fesih nedenleri, 4857 sayılı İK'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte değişikliğe uğramış, işverenin haklı fesih nedenine, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması hali de eklenmiştir.

BK md. 435/2'de "*sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenmeyen bütün durum ve koşullar haklı sebep sayılır*" denilmek suretiyle, eski Kanun'da geçen "*ahlaka müteallik sebepler*" kavramına 6098 s. BK'da yer verilmemiş, dürüstlük kuralları ile yetinilmiştir. Yine, 6098 sayılı BK'da haklı neden, eski Kanundaki gibi "*akdi icra etmemekte haklı gösteren her hal*" olarak değil, "*hizmet ilişkisinin sürdürülmesinin beklenemeyeceği bütün durum ve koşullar*" olarak değerlendirilmekte ve "*beklenilmezlik*" ölçütüne dayanmaktadır.

Haklı nedenin oluşması için, beklenilmezlik ölçütünün yanında, 4857 sayılı İK'da yer alan "*Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*", "*Sağlık sebepleri*" ve "*Zorlayıcı sebepler*" ile "*İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması*" gibi askı sebepleri de haklı nedenle fesih sebepleri sayılmıştır.

Bir görüşe göre, İK'da yer alan hükümlere benzer olay ve durumların, haklı nedenle fesih hakkını verebileceği kabul edilmekte, karşıt görüş ise, haklı nedene bir sınırlama getirilmesinin haklı nedenle(süresiz) feshin amacına ters düşeceğini, İK'da kanun koyucunun tüketici bir düzenleme yaptığı kabul edilirse, bu takdirde genel kanun olan BK'ya gidilemeyeceği sonucuna varılacağını belirtmiştir.⁷¹⁸ Nitekim, kanunda ahlak ve iyi niyet kuralları ve benzerleri denilmek suretiyle, bunların sınırlı olmadığı açıkça belirtilmiştir. Haklı nedenin İK'da tanımı yapılmamakla birlikte, beklenilmezlik, ahlak ve iyi niyet kurallarınca, haklı nedenin somut olayın özelliklerine uyarlanamayacağı konusunda bir hüküm mevcut değildir. Haklı nedenle

⁷¹⁸ Saymen, **a.g.e.**, s. 570-571, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 43, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 417.

feshin sınırlandırılması durumunda, tarafların sözleşmeye katlanma durumu ortaya çıkacak ve özellikle işçinin kişiliğinde birleşen sözleşmenin, taraflarca çekilmez bir hal almasına rağmen devam ettirilmesi veya bildirim süresinin beklenmesi gerekecektir.

Diğer bir konu, haklı neden olarak belirtilen durumların, taraflarca yapılacak bir sözleşmeyle kapsamının sınırlandırılıp sınırlandırılmayacağıdır. Gerçekten de İK md. 24 ve 25. maddeleri mutlak bir niteliğe sahip olmadığından, kanunen öngörülen haklı nedenleri, işçi lehine olmak şartıyla tarafların değiştirmeleri, bazı haklı nedenleri bu nitelikten çıkarmaları veya bunlara benzer haklı nedenleri kabul etmeleri mümkündür.

İş güvencesinin kapsamında yer alan iş ilişkilerinde işveren, İK md. 18'e göre işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle süreli fesih yoluna giderken, işçinin savunmasını almak zorunda olmasına karşın; İK md. 25/2 uyarınca, işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davrandığı iddiasıyla sözleşmeyi derhal sona erdirmesi halinde işçinin savunmasını almak zorunda değildir.⁷¹⁹ Kanunun bu düzenlemesi isabetli olmamıştır; zira işçi aleyhine süreli feshe nazaran daha ağır sonuçlara yol açan ve işçinin kıdem ile ihbar tazminatını alma hakkını engelleyen haklı nedenle fesihte, işçinin savunması alınmamış olacaktır.

6098 sayılı BK md. 435'in yürürlüğe girmesiyle birlikte, sözleşmeyi fesheden tarafın fesih sebebini yazılı olarak bildirmesi gerektiği emredici bir niteliğe kavuştu. BK md. 435'in iş kanunlarına tabi tüm iş ilişkilerinde uygulanması gerekmekte ve fesih sebebi yazılı olarak bildirilmeden yapılan haklı nedenle fesih, haksız feshin sonuçlarına tabidir. Baskın görüşe göre, fesih gerekçesi belirtilmemişse, fesih geçerliliğini koruyacaktır; feshin sebebinin feshe maruz kalanca istenmesi, sözleşmeyi fesheden tarafın daha sonra farklı bir fesih nedenini ileri sürmesinin önüne geçmek içindir. Sonuçları bu kadar ağır olan haklı nedenle feshin gerekçesinin de taraflara biran önce bildirilmesi gerekmektedir ki, taraflar feshin haksızlığını iddia ediyorsa, feshin geçersizliğini ispat etmek ve nihayetinde haklarını alma imkanına kavuşsun.

⁷¹⁹ Süzek, a.g.e., s. 723.

4857 sayılı İş Kanunu ile iş sözleşmesinin tanımı yapılarak, 6098 sayılı BK'da yer alan eksiklikler giderilmiştir.

4857 sayılı İK'ya yeni getirilen ve işverene süresiz fesih hakkı sağlayan diğer bir sağlık nedeni, işçinin tedavi edilemeyecek bir hastalığa tutulmasıdır. İşçinin yakalandığı hastalık tedavi edilemeyecek nitelikte ise, işçinin işyerinde çalışmasının sakıncalı olduğu bir Sağlık Kurulu Kararı ile belirlenirse, işveren tarafından süresiz fesih hakkı kullanılabilir (İK md. 25/I. b).

4857 sayılı İK'da geçen sağlık sebepleriyle zorlayıcı sebeplerin hangi süre içinde kullanılacağı konusunda ise ayrı bir düzenleme yapılmamıştır.⁷²⁰ Ancak hastalığın devamı veya belirli bir süre geçtikten sonra zorlayıcı sürenin devamı süresince süresiz fesih hakkı kullanılabilir.

İK md. 24/II b ve d alt bentlerinde olduğu gibi, cinsel taciz, işverenin fesih hakkı bakımından haklı neden sayılmıştır (İK md. 25/II-c). 1475 sayılı İK'da olmayan bu hüküm, 4857 sayılı İK ile hukuk hayatımıza girmiştir.

İşinin, işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işverenin mallarını kaybetmesi veya hasara uğratması için 4857 sayılı İK'da, işçinin işi kendi isteği veya savsaması yüzünden kaybetmesi temel alınmış, 3008 sayılı İK'da yer alan kasıt veya ağır ihmâl deyimleri bırakılmıştır.

⁷²⁰ Çelik, **a.g.e.**, s. 301, Saymen, **a.g.e.**, s. 613, Oğuzman, **a.g.e.**, s. 290, Çenberci, “**Şerh...1986**”, s. 411, Ekonomi, “**Ferdi...**”, s. 214, İren, **a.g.e.**, s. 1335-1342, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 410, Süzek, **a.g.e.**, s. 720.

KAYNAKÇA

AKTAY, Nizamettin, Kadir ARICI ve T. Kaplan SENYEN. **İş Hukuku**, 5. b., Ankara: Gazi Kitabevi, 2012

AKYİĞİT, Ercan. **İş Hukuku**, 8. b., Ankara: Seçkin Yayınevi, 2010

AKYİĞİT, Ercan. **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 3. b., Ankara: Seçkin Yayınevi, 2008(Şerh...)

AKYİĞİT, Ercan. **Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları**, Sicil 22, Haziran 2011(Ölüm...)

ALP, Mustafa. **İş Hukukunda İkalenin Geçerlilik Koşulları**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı (S.) 17, 2008

ALPAGUT, Gülsevil. **İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi**, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 1, Mart 2006

ASTARLI, Muhittin. **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, 1.b., Ankara: Turhan Kitabevi, 2008

ATABEK, Reşat. **İş Akdinin Feshi**, İstanbul, 1938 (Fesih...)

BAKIRCI, Kadriye. **Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2002**, Ankara 2004, 157-210

CAMERLYNCK, Guillaume Henri. **Le Contrat de Travail, Droit du Travail**, T.I, ed. 2, Paris 1982

CENTEL, Tankut. **İş Hukuku C.I Bireysel İş Hukuku**, 2.b., İstanbul: Beta Yayınevi, 1994

ÇANKAYA, Osman Güven, Cevdet İlhan GÜNAY ve Seracettin GÖKTAŞ. **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2005

ÇELİK, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**, 25.b., İstanbul: Beta Yayınevi, 2012

ÇELİK, Nuri. **İşverenin Hizmet Akdini Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan**, Ankara 1997, 219-230

ÇENBERCİ, Mustafa. **Yeni İş Kanununun 9. Maddesi Üzerine Bir İnceleme**, İstanbul: İstanbul Barosu Dergisi, 1967(Yeni İş...)

ÇENBERCİ, Mustafa. **İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi**, Ankara, 1976(İş Mahkemeleri...1976)

- ÇENBERCİ, Mustafa. **İş Kanunu Şerhi**, 6. b., Ankara, 1986(Şerh...1986)
- ÇİL, Şahin. **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları**, 3. b., Ankara: Turhan Kitabevi, 2011
- ÇİL, Şahin. **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları**, 4.b., Ankara: Turhan Kitabevi, 2011
- EGEMEN, Erdal. **İş Mevzuatı ile İlgili Örnek Kararlar**, İstanbul, 1972
- EKONOMİ, Münir. **Ferdi İş Hukuku**, 1. c., 3. b., İstanbul, 1987(Ferdi...)
- EKONOMİ, Münir. **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları**, Ankara: Kamu-İş, Kamu İşletmeleri, İşverenleri Sendikası, 1998
- ENGİN, E. Murat. **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren**, Banka-Sigorta İşçileri Sendikası, 25. c., İstanbul: BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları, 1993
- EREN, Fikret. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 14. b., Ankara: Yetkin Yayınevi, 2012
- ERGİN, Hediye. **Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi**, İstanbul: Beta Yayınevi, 1. b., 2009
- ESENER, Turhan. 3. b., **İş Hukuku** Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1978
- EYRENCİ, Öner, Savaş TAŞKENT ve Devrim ULUCAN. **Bireysel İş Hukuku**, 4. b., İstanbul: Legal Yayınevi, 2010
- GÜNAY, Cevdet İlhan. **İş Kanunu Şerhi**, 2. c., Ankara, 2009
- GÜNEŞ, Başak. **İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi, Sarper Süzek'e Armağan**, C. II, İstanbul 2011
- İREN, Ertan. **Haklı Nedenle İş Sözleşmesinin Feshinde Hak Düşürücü Süreler, Sarper Süzek'e Armağan**, 2. c., İstanbul: Beta Yayınevi, 2011, s. 1335-1342
- KARA, Etem. **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Nedenle Feshi ve Sonuçları**, Ankara: Bilge Yayınevi, 2011
- KILIÇOĞLU, Ahmet. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 16.b., Ankara: Turhan Kitabevi, 2012
- KILIÇOĞLU, Mustafa. **İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar**, Ankara: Turhan Kitabevi, 2009
- KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Necip. **Borçlar Hukuku Dersleri Genel Hükümler**, 2. b., İstanbul, 1985
- KÖSEOĞLU, Ali Cengiz. **İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi**, İstanbul: Beta Yayınevi, 2011
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, Muhittin ASTARLI. **İş Hukuku**, 5. Baskı(b.), Ankara: Turhan Kitabevi, 2012

- NARMANLIOĞLU, Ünal. **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri**, 4. b., İstanbul: Beta Yayınevi, 2012
- ODAMAN, Serkan. **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyi Niyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı**, Ankara, 2003
- OĞUZMAN, Kemal. **Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet Akdinin Feshi**, İstanbul, 1955
- OLGAÇ, Senai. **Kazai ve İلمي İçtihatlarla Türk Borçlar Kanunu ve İlgili Hususi Kanunlar**, 2. c., İstanbul, 1966
- ORHANER, Baki. **Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları**, 1. c., Ankara, 1966
- SAYMEN, Ferit Hakkı. **Türk İş Hukuku**, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1954
- SCHWEINGRUBER, De Edwin. **Commantaire du Contrat de Travail**, Berne 1952
- SELİÇİ, Özer. **Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1977
- SÜMER, Haluk Hadi. **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Sebepleri ile Feshi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 8, Aralık 2007
- SÜZEK, Sarper. **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi**, Ankara, 1989
- SÜZEK, Sarper. **İş Hukuku**, 8. b., İstanbul: Beta Yayınevi, 2012
- SÜZEK, Sarper. **Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı**, Yargıtayın 1989 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul, 1991,39-81
- SÜZEK, Sarper. **Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı**, Yargıtayın 1998 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul, 2000, 65-131
- TAŞKENT, Savaş. **İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi**, Ankara, 2011
- TUNÇOMAĞ, Kenan ve Tankut CENTEL. **İş Hukukunun Esasları**, 5.b., İstanbul: Beta Yayınevi, 2008
- TUNÇOMAĞ, Kenan. **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler c.(cilt)1, b.6**, İstanbul, 1976
- TUNÇOMAĞ, Kenan. **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, 2. c., 3. b., İstanbul, 1977
- TUNÇOMAĞ, Kenan. **İş Hukuku, Genel Kavramlar Hizmet Sözleşmesi**, 1. c., 4. b., İstanbul, 1986
- ULUCAN, Devrim. **İş Güvencesi**, İstanbul: Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası

YENİSEY DOĞAN, Kübra. **İş Hukukunda Cezai Şart, İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri**, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 2012, 21-56

YILMAZ, Halil. **İş Sözleşmesinin İşverenin Malvarlığına Zarar Verilmesi Nedeniyle Feshi**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 4, 2009