



**İŞVERENİN İŞ AKDİNİ AHLAK VE İYİ NİYET
KURALLARINA UYMAYAN HALLERDE FESHİ**

ZEYNEP KAÇAR

Yüksek Lisans Tezi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İzmir Ekonomi Üniversitesi

İzmir

2020

İŞVERENİN İŞ AKDİNİ AHLAK VE İYİ NİYET KURALLARINA UYMAYAN HALLERDE FESHİ

ZEYNEP KAÇAR

İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı'na
Yüksek Lisans Tezi
olarak sunulmuştur.

İzmir
2020

ÖZET

İŞVERENİN İŞ AKDİNİ AHLAK VE İYİ NİYET KURALLARINA UYMAYAN HALLERDE FESHİ

Kaçar, Zeynep

Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Zeynep Şişli

Haziran, 2020

Bu çalışmada işverenin iş sözleşmesini işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri davranışları nedeniyle haklı nedenle feshi ele alınmıştır. Çalışma, üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde iş sözleşmesi ve tarafları açıklanmıştır. İş sözleşmesinin taraflara yüklediği borçlar ve işçinin bu borçlara aykırı davranışlarının hukuksal sonuçlarına değinilmiştir.

İkinci bölümde İş Kanunu'nda düzenlenen işverenin iş sözleşmesini işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri davranışlarından kaynaklanan haklı fesih nedenleri, konu ile ilgili Yargıtay kararları da gösterilerek açıklanmıştır. Bunun yanında ilgili bölüme İş Kanunu'nda düzenlenmeyen ancak Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen psikolojik taciz alt başlığı da eklenmiştir.

Son bölümde ise işverence iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih hakkının kullanılma koşullarına değinilmiştir. İşverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkının sınırlandırılması ve ispat yükü hususları tartışılmıştır. İşverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshinden doğan hukuksal sonuçlara değinilmiştir. İşveren tarafından yapılan haksız fesih ve hukuksal sonuçları açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Kanunu, Fesih, Haklı Nedenle Fesih, Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller.



ABSTRACT

TERMINATION OF THE LABOR CONTRACT BY THE EMPLOYER DUE TO THE BREACH OF MORALITY AND GOOD FAITH RULES

Kaçar, Zeynep

Private Law Master's Program with Thesis

Advisor : Assoc. Prof. Dr. Zeynep Şişli

June, 2020

This thesis analyses the rightful termination of the labor contract due to the breach of morality and good faith rules and similar behavior by the employer. This thesis consists of three parts.

In the first part, the labor contract and its parties are explained. The obligations arising from the labor contract and legal consequences of the breach of obligations are mentioned.

In the second part, rightful termination of the labor contract by the employer due to the breach of morality and good faith rules and similar behavior, which are regulated in Labor Code, is explained with the assist of the relevant Supreme Court decisions. In addition, psychological harassment, which is not regulated in Labor Code but regulated in Turkish Code of Obligations, has been added to the relevant section.

In the last part, the conditions of using the right of rightful termination of the labor contract by the employer are mentioned. Delimitation of the employer's right to terminate the labor contract for the justified reason and the burden of proof are discussed. The legal consequences arising from the rightful termination of the labor contract by employer are mentioned. The unjust termination by the employer and legal consequences are explained.

Keywords: Labor Act, Termination, Rightful Termination, Termination Due To The Breach Of Morality and Good Faith Rules.



TEŞEKKÜR

Tez alıőmam boyunca yardım, destek ve bilgilerini hibir zaman esirgemeyen değerli hocam Do. Dr. Zeynep Şişli'ye, sevgili annem Prof. Dr. Nazan Şen'e, sevgili babam Prof. Dr. Serdar Kaçar'a ve tım aileme, avukatlık stajını yanında yaptığım, bana her zaman yol gōsteren ve her zaman örnek alacağım sevgili Av. Sırma Kurpınar'a ve Av. Cem Kurpınar'a teŐekkürü bir borç bilirim.

Zeynep Kaçar



İÇİNDEKİLER TABLOSU

ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vii
İÇİNDEKİLER TABLOSU.....	viii
KISALTMALAR.....	xii
BÖLÜM 1 : GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 2 : İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN HAKLI NEDENLE FESHİ.....	3
2.1. İş Sözleşmesi ve Sözleşmeden Kaynaklanan Borçlar.....	3
2.1.1. İş Sözleşmesi ve Tarafları.....	3
2.1.1.1. İşçi.....	3
2.1.1.2. İşveren.....	4
2.1.1.2.1. Genel Olarak.....	4
2.1.1.2.2. Alt İşveren.....	5
2.1.1.3. İşveren Vekili.....	7
2.1.1.4. İşyeri.....	8
2.1.1.5. İş Sözleşmesi.....	10
2.1.2. İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Borçlar.....	12
2.1.2.1. İşçinin Borçları.....	12
2.1.2.1.1. İş Görme Borcu.....	12
2.1.2.1.2. Sadakat Borcu.....	14
2.1.2.1.3. İtaat Borcu.....	15
2.1.2.1.4. Rekabet Etmeme Borcu.....	16
2.1.2.2. İşverenin Borçları.....	17
2.1.2.2.1. Ücret Ödeme Borcu.....	17
2.1.2.2.2. İşçiyi Gözetme Borcu.....	20
2.1.2.2.3. Eşit Davranma Borcu.....	22
2.2. İşçinin Sözleşmeye Aykırı Davranışının Hukuksal Sonuçları.....	25
2.2.1. İşverenin İş Sözleşmesini Geçerli Nedenle Feshi.....	25
2.2.2. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi.....	27
2.2.2.1. Haklı Nedenle Fesih Kavramı.....	27
2.2.2.2. İşverence Haklı Nedenle Feshin Hukuki Dayanağı.....	27

2.2.2.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında.....	27
2.2.2.2.2. Deniz İş Kanunu Kapsamında.....	28
2.2.2.2.3. Basın İş Kanunu Kapsamında.....	29
2.2.2.2.4. Türk Borçlar Kanunu Kapsamında.....	30
2.2.2.2.5. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Kapsamında.....	31
2.2.2.3. İş Kanunu'nda İşverenin Haklı Nedenle Fesih Halleri.....	31
2.2.2.3.1. Sağlık Sebepleri.....	31
2.2.2.3.2. Ahlak ve İyi Niyet Kuralına Uymayan Haller ve Benzerleri.....	33
2.2.2.3.3. Zorlayıcı Sebepler.....	33
2.2.2.3.4. İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması.....	34
BÖLÜM 3 : AHLAK VE İYİ NİYET KURALLARINA UYMAYAN HALLER VE BENZERLERİNE DAYALI İŞVEREN FESHİ.....	35
3.1. İş Kanunu Çerçevesinde Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Aykırılık Halleri.....	35
3.1.1. İşçinin İşvereni Yanıltması.....	35
3.1.2. İşçinin, İşveren Yahut Bunların Aile Üyelerinden Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Sözler Sarfetmesi veya Davranışlarda Bulunması, Yahut İşveren Hakkında Şeref ve Haysiyet Kırıcı Asılsız İhbar ve İsnatlarda Bulunması.....	39
3.1.3. İşçinin İşverenin Başka Bir İşçisine Cinsel Tacizde Bulunması.....	42
3.1.4. İşçinin İşverene Yahut Onun Ailesi Üyelerinden Birine Yahut İşverenin Başka İşçisine Sataşması, İşyerine Sarhoş Yahut Uyuşturucu Madde Almış Olarak Gelmesi Ya Da İşyerinde Bu Maddeleri Kullanması.....	45
3.1.5. İşçinin, İşverenin Güvenini Kötüye Kullanmak, Hırsızlık Yapmak, İşverenin Meslek Sırlarını Ortaya Atmak Gibi Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması.....	50
3.1.6. İşçinin, İşyerinde, Yedi Günden Fazla Hapisle Cezalandırılan ve Cezası Ertelenmeyen Bir Suç İşlemesi.....	54
3.1.7. İşçinin İşverenden İzin Almaksızın Veya Haklı Bir Sebebe Dayanmaksızın Ardı Ardına İki İşgünü veya Bir Ay İçinde İki Defa Herhangi	

<i>Bir Tatil Gününden Sonraki İş Günü, Yahut Bir Ayda Üç İşgünü İşine Devam Etmemesi</i>	56
<i>3.1.8. İşçinin Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi</i>	60
<i>3.1.9. İşçinin Kendi İsteği veya Savsaması Yüzünden İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi, İşyerinin Malı Olan veya Malı Olmayıp Da Eli Altında Bulunan Makineleri, Tesisatı veya Başka Eşya ve Maddeleri Otuz Günlük Ücretinin Tutarıyla Ödeyemeyecek Derecede Hasara ve Kayba Uğratması</i>	64
<i>3.1.10. Psikolojik Taciz (Mobbing)</i>	68
BÖLÜM 4 : İŞVERENCE AHLAK VE İYİ NİYET KURALLARINA DAYALI FESİH HAKKININ KULLANILMASI VE HUKUKSAL SONUÇLARI	70
<i>4.1. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılması</i>	70
<i>4.1.1. Genel Olarak</i>	70
<i>4.1.2. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılma Koşulları</i>	71
<i>4.1.2.1. Sürekli İş Sözleşmesi</i>	71
<i>4.1.2.2. Haklı Nedenin Varlığı</i>	71
<i>4.1.2.3. Haklı Nedenle Fesih Beyanı</i>	72
<i>4.1.3. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılma Süresi</i>	74
<i>4.1.3.1. Genel Olarak</i>	74
<i>4.1.3.2. Hak Düşürücü Süre</i>	75
<i>4.1.3.2.1. Altı İş Günlük Süre</i>	76
<i>4.1.3.2.2. Bir Yıllık Süre</i>	77
<i>4.1.4. Haklı Nedenle Fesih İşçinin Savunmasının Alınması</i>	78
<i>4.1.5. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Sınırlandırılması</i>	79
<i>4.1.6. Haklı Nedenle Fesih İspat Yükü</i>	81
<i>4.2. Haklı Nedenle Fesih Hukuksal Sonuçları</i>	82
<i>4.2.1. Genel Olarak</i>	82
<i>4.2.2. Ücret</i>	82
<i>4.2.3. Çalışma Belgesi</i>	82
<i>4.2.4. Maddi ve Manevi Tazminat</i>	84
<i>4.2.5. Kıdem Tazminatı</i>	85
<i>4.2.6. İbraname</i>	85
<i>4.3. Haksız Fesih</i>	88

4.3.1. Genel Olarak.....	88
4.3.2. Haksız Feshin Hukuksal Sonuçları.....	88
4.3.2.1. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshi.....	88
4.3.2.1.1. İş Güvencesi Kapsamına Giren İş İlişkisi Yönünden.....	88
4.3.2.1.2. İş Güvencesi Kapsamına Girmeyen İş İlişkisi Yönünden.....	89
4.3.2.2. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshi.....	91
4.3.2.3. Haksız Fesih Tazminatı.....	92
BÖLÜM 5 : SONUÇ.....	94
KAYNAKÇA.....	97



KISALTMALAR

AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
C.	: Cilt
E.	: Esas
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
İKÜHFD	: İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
m.	: Madde
RG	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
Tis	: Toplu iş sözleşmesi
vb.	: ve benzeri

BÖLÜM 1 : GİRİŞ

İş sözleşmesi, İş Kanunu'nun 8. maddesinde yapılan tanıma göre işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin ise ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. İş sözleşmesinin kurulması ile, sözleşmenin taraflarını teşkil eden işçi ve işverenin birbirlerine karşı sözleşmeden kaynaklanan birtakım borçları doğmaktadır. İşçinin sözleşmeden kaynaklanan en temel borcu olan ve işverene bağımlı olarak yerine getireceği iş görme borcunun yanında sadakat borcu, itaat borcu ve rekabet etmeme borcu gibi diğer borçları da iş sözleşmesinin kurulması ile birlikte doğmaktadır. İşverenin de iş sözleşmesinin kurulması ile sözleşmeden kaynaklanan en temel borcu olan ücret ödeme borcunun yanında işçiyi gözetme ve eşit davranma borçları da doğmaktadır.

İşçinin iş sözleşmesine aykırı davranışlarının hukuksal sonucu olarak, şartların varlığı halinde, işveren iş sözleşmesini geçerli veya haklı nedenle fesih hakkı elde etmektedir. Çalışmada İş Kanunu'nun 25/2. maddesinde düzenlenen haklı sebeplerden "Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri" irdelenmeye çalışılmış, işçinin yeterliliği ve davranışları sebebi ile geçerli fesih ve ayrıca Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda düzenlenen işverenin haklı nedenle derhal fesih hallerine yalnızca genel olarak değinmekle yetinilmiştir.

İş Kanunu'nun 25. maddesinde işverene iş akdini haklı nedenle fesih hakkı veren haller düzenlenmiştir. Maddede sayılan haller sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözüaltına alınması ve tutuklanması olarak dört grup altında toplanmıştır. Bu çalışmada işverene haklı nedenle fesih hakkı veren hallerden "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" ele alınmıştır.

İş Kanunu m.25/2'de ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık halleri 9 bent halinde sayılmıştır. Ancak bu hallerin yalnızca sayılanlarla sınırlı olmadığı, ilgili bentte yer alan "ve benzerleri" ifadesinden de anlaşılmaktadır. Aynı zamanda bu çalışmada İş Kanunu'nda sayılmayan fakat TBK'da düzenlenen işverene iş akdini haklı nedenle

fesih hakkı veren hallerden birisi olan psikolojik taciz de incelenmiştir.

İş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih hakkının kullanılması birtakım koşulların varlığı halinde mümkün olacaktır. Bu koşulların açıklaması çalışmanın son bölümünde yapılmıştır. Aynı zamanda işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık halinde haklı nedenle iş sözleşmesini derhal feshinin doğurduğu hukuksal sonuçlar açıklanmıştır. Bu sonuçların en önemlisi ise iş sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçinin, derhal fesih nedeniyle ihbar tazminatına hak kazanamayacağı gibi, kıdem şartlarını sağlasa dahi kıdem tazminatına hak kazanamayacak olmasıdır. Son olarak ise işveren tarafından yapılan feshin haksız olması halinde meydana gelen hukuksal sonuçlar, taraflar arasında belirli süreli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesinin akdedilmiş olmasına göre ayrı ayrı incelenmiştir.

BÖLÜM 2 : İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN HAKLI NEDENLE FESHİ

2.1. İş Sözleşmesi ve Sözleşmeden Kaynaklanan Borçlar

2.1.1. İş Sözleşmesi ve Tarafları

2.1.1.1. İşçi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde işçi kavramının tanımına yer verilmiştir. İlgili maddede işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır.

İşçi sıfatı kazanmanın şartlarından biri gerçek kişi olmaktır.¹ Tüzel kişiler işçi sıfatı kazanamazlar.²

Kanunun lafzından işçi sıfatının yalnızca taraflar arasında bir iş sözleşmesi kurulmuş olması şartı ile kazanılabileceği anlaşılmaktadır.³ Bu durumda yardım ve hatır için iş yapılmasının veya aile yardımlaşması kapsamında eş ve çocukların çalışmasının bir iş sözleşmesine dayanmaması sebebiyle bu kapsamda çalışanlar işçi sayılmayacaktır.⁴ Aynı zamanda cezaevindeki tutuklu veya hükümlülerin yaptığı çalışmalar serbest iradeye değil de kamu hukuku kapsamında bir yükümlülüğe dayandığından bu kapsamda çalışan kişiler de işçi sayılmazlar.⁵

Yine bir kişinin işçi sayılabilmesi için, o işi ücret karşılığı görüyor olması da

¹ Demircioğlu, M., Centel, T. ve Kaplan A. (2019) *İş Hukuku*. 20. Baskı. İstanbul: Beta, s.34; Senyen-Kaplan, E.T. (2019) *Bireysel İş Hukuku*. 10. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi, s.51; Tunçomağ, K., Centel, T. (2018) *İş Hukukunun Esasları*. 9. Baskı. İstanbul: Beta, s.54; Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal U. (2018) *İş Hukuku Ders Kitabı*. 2. Baskı. Ankara: Lykeion Yayınları, s.31; Narmanlıoğlu, Ü. (2014) *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri-1*. 5. Baskı. İstanbul: Beta, s.95.

² Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.34); Senyen-Kaplan (2019, s.51); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.31)

³ Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2019) *İş Hukuku Dersleri*. 32. Baskı. İstanbul: Beta, s.86; Senyen-Kaplan (2019, s.50); Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2019) *Bireysel İş Hukuku*. 9. Baskı. İstanbul: Beta, s.26; Tunçomağ, Centel (2018, s.50); Narmanlıoğlu (2014, s.96)

⁴ Süzek, S. (2018) *İş Hukuku*. 16. Baskı. İstanbul: Beta, s.141.

⁵ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.36); Senyen-Kaplan (2019, s.50); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.26); Tunçomağ, Centel (2018, s.50); Süzek (2018, s.141)

gereklidir.⁶

Aynı zamanda bir kişinin işçi sayılması için işverene bağımlı olarak iş görmesi şarttır.⁷ Kişinin bedensel veya düşünsel bir faaliyetle iş görmesi ise işçi sıfatı kazanması yönünden herhangi bir önem taşımamaktadır.⁸

2.1.1.2. İşveren

2.1.1.2.1. Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde işveren kavramının tanımına da yer verilmiştir. İlgili maddede işveren, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanmıştır. Kanunun lafzından yalnızca işçi çalıştıran gerçek kişilerin değil, tüzel kişilerin ve tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların da işveren sıfatı kazanabileceği anlaşılmaktadır.⁹

İşveren, işçiden işin görülmesini isteme, emir ve talimat verme haklarına haizdir.¹⁰ İşin görülmesini isteme hakkı ve emir ve talimat verme haklarının farklı kişilerde bulunması halinde, her bir kişi işveren olarak kabul edilecektir.¹¹ Bu durumda işin görülmesini istemeye yetkili olan işverene soyut işveren, en üst düzeyde emir ve talimat vermeye yetkili olan işverene ise somut işveren denilmektedir.¹²

⁶ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.26); Narmanlıoğlu (2014, s.99)

⁷ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.37); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.26); Tunçomağ, Centel (2018, s.55); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.32); Narmanlıoğlu (2014, s.99)

⁸ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.36); Tunçomağ, Centel (2018, s.54); Süzek (2018, s.142); Narmanlıoğlu (2014, s.99)

⁹ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.39); Senyen-Kaplan (2019, s.54); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.29); Tunçomağ, Centel (2018, ss.58-59); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.37); Süzek (2018, s.150); Demir, F. (2017) *İş Hukuku ve Uygulaması*. 10. Baskı. İzmir: Albi Yayınları, s.49; Narmanlıoğlu (2014, s.108)

¹⁰ Senyen-Kaplan (2019, s.54); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.29); Tunçomağ, Centel (2018, s.58); Demir (2017, s.50)

¹¹ Süzek (2018, s.151)

¹² Senyen-Kaplan (2019, s.55); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.30); Süzek (2018, s.151); Narmanlıoğlu (2014, s.110)

2.1.1.2.2. Alt İşveren

4857 sayılı İş Kanunu m.2/6’da asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tanımı yapılmıştır. İlgili madde şöyledir; “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.”.

Alt İşverenlik Yönetmeliği’nin 3. maddesinde yardımcı iş “İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş” olarak tanımlanmıştır. İş Kanununun yukarıda anılan hükmüne göre asıl işveren, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri alt işverene bırakabilecektir.¹³ Görüldüğü üzere işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin olmayan işler için asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulamayacaktır.¹⁴

Alt İşverenlik Yönetmeliği’nin 3. maddesinde asıl iş “Mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş” olarak tanımlanmıştır. Asıl işveren, asıl işin bir bölümünde işletme ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri de alt işverene bırakabilecektir.¹⁵ Asıl işin belirtilen gerekli şartların varlığı halinde alt işverene bırakılması halinde artık asıl işveren işçilerini aynı işte alt işverenin işçileri ile birlikte çalıştıramayacaktır.¹⁶ Asıl işin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik

¹³ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.112); Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.42); Senyen-Kaplan (2019, s.57); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.42); Süzek (2018, s.165); Narmanlioğlu (2014, s.122); Aykaç, H.B. (2011) *İş Hukukunda Alt İşveren*. 1. Baskı. İstanbul: Beta, ss.85-86.

¹⁴ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.42); Tunçomağ, Centel (2018, s.60); Narmanlioğlu (2014, s.122)

¹⁵ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, ss.108-109); Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.42); Senyen-Kaplan (2019, s.57); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, ss.35-36); Tunçomağ, Centel (2018, s.60); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018 s.42); Demir (2017, s.59); Narmanlioğlu (2014, s.123); Aykaç (2011, ss.85-86)

¹⁶ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.42); Süzek (2018, s.179); Narmanlioğlu (2014, s.122)

nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında alt işverene bırakılması halinde ise asıl işveren-alt işveren ilişkisi muvazaalı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan beri asıl işverenin işçileri sayılacaktır. Bu durumda muvazaalı işlem sonucu asıl işverenin işçisi sayılan işçiler de asıl işverenin işçi sayısına dahil edilecektir.¹⁷

Alt İşverenlik Yönetmeliği m.4/a'da belirtilen asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için gerekli şartlardan biri de asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmasıdır. Bu durumda asıl işin tümüyle alt işverene bırakılması halinde de geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi söz konusu olmayacaktır.¹⁸

Yine anılan maddeye göre alt işverenin asıl işverenin işyerinde çalıştırmak için görevlendirdiği işçileri yalnızca o işyerinde aldığı işte çalışabilecektir. Aksi takdirde geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz edilemeyecektir.¹⁹

İş Kanunu m.2/7'ye göre asıl işverenin işçileri, alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam etmek suretiyle hakları kısıtlanamayacak veya daha önce asıl işverenin işyerinde çalışan işçiler ile alt işveren ilişkisi kuramayacaktır. Bu hallerin varlığı halinde ise asıl işveren-alt işveren ilişkisi muvazaalı kabul edilecektir.²⁰

Anılan hükmün son cümlesinde ise asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı İş Kanunu, iş sözleşmesi veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olduğu hüküm altına alınmıştır. Maddede belirtilen sorumluluk müteselsil sorumluluktur.²¹ İşbu sorumluluk alt işverenin işçisinin asıl işverenin işyerinde çalıştığı süre²² ve o işyerindeki çalışması

¹⁷ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.43)

¹⁸ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.104); Senyen-Kaplan (2019, s.58); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.33); Tunçomağ, Centel (2018, s.60); Süzek (2018, s.179); Narmanlioğlu (2014, s.122); Aykaç (2011, ss.50-51)

¹⁹ Senyen-Kaplan (2019, s.59); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.43); Aykaç (2011, s.156)

²⁰ Senyen-Kaplan (2019, s.60); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.40); Tunçomağ, Centel (2018, s.61); Narmanlioğlu (2014, s.130)

²¹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.119); Senyen-Kaplan (2019, s.59); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.39); Tunçomağ, Centel (2018, s.59); Süzek (2018, s.171); Aykaç (2011, s.283)

²² Senyen-Kaplan (2019, s.59); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.45)

ile sınırlı olacaktır.²³

2.1.1.3. İşveren Vekili

4857 sayılı İş Kanunu m.2/4 “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.” hükmünü havidir. İlgili maddeden de anlaşıldığı üzere bir kimsenin işveren vekili sıfatına haiz olabilmesi için birinci koşul işveren adına hareket etmek, ikinci koşul ise işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almaktır.

İşveren vekilinin işveren adına hareket edebilmesi için, işveren vekiline temsil yetkisi verilmelidir.²⁴ İşverenin yönetim yetkisinin bir bölümü işveren vekiline aktarılacak, bu nedenle işveren vekili görevini yerine getirebilmek adına talimat verme yetkisine de haiz olacaktır.²⁵ Aynı zamanda işveren vekilinin yetkisi, görevli ve yetkili olduğu alan ile sınırlı olacaktır.²⁶

İşveren vekilinin temsil yetkisi genellikle işveren ile arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır.²⁷ İş Kanunu m.2/5 “İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.” hükmünü havidir. Aynı zamanda işçi olan işveren vekili, işçilere tanınan tüm haklardan yararlanacak²⁸ ve tüm yükümlülüklerle de tabi olacaktır.²⁹

İşveren vekilinin temsil yetkisi işveren tarafından her zaman geri alınabilir veya sınırlandırılabilir.³⁰ Ancak işveren vekilinin temsil yetkisinin sınırlandırılması veya geri alınması çalışma şartlarında esaslı değişikliğe neden olacağından, aynı zamanda

²³ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, ss.120-122); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.40); Narmanlioğlu (2014, s.134)

²⁴ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.97); Senyen-Kaplan (2019, s.55); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.43); Süzek (2018, s.187); Narmanlioğlu (2014, s.112)

²⁵ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.43)

²⁶ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.44); Süzek (2018, s.187)

²⁷ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.97); Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.45); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.43); Tunçomağ, Centel (2018, s.63); Süzek (2018, s.187)

²⁸ Tunçomağ, Centel (2018, s.63)

²⁹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.98); Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.45); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.44); Süzek (2018, s.188); Demir (2017, s.53); Narmanlioğlu (2014, s.113)

³⁰ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.44); Süzek (2018, s.187)

işçi olan işveren vekili iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirebilecektir.³¹

Aynı zamanda İş Kanunu m.2/4 “İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.” hükmünü havidir. Bu durumda işveren vekilinin işçilere verdiği talimatlardan doğan hak ve borçlardan işveren doğrudan sorumlu olacaktır.³² Burada bahsedilen sorumluluk hukuki sorumluluktur.³³

İş Kanunu m.2/5 “Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.” hükmünü havidir. Bu durumda cezaların kişiselliği ilkesi uyarınca işveren vekilinin mevzuatta öngörülen yükümlülüklerini yerine getirmemesi sebebiyle cezai sorumluluğu doğacaktır. İşveren vekilinin sorumluluğu ise yetki ve görev alanı ile sınırlı olacaktır.³⁴

2.1.1.4. İşyeri

4857 sayılı İş Kanunu m.2/1’de “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.” denilerek işyerinin tanımına yer verilmiştir.

Bu durumda anılan maddeye göre işyerinden bahsedilebilmesi için işverenin teknik bir amaca yönelik olarak maddi ve maddi olmayan unsurlar ile işçinin, yani iş gücünün, birlikte örgütlenmesi gerekmektedir.³⁵

İşyeri açık veya kapalı alanda kurulabileceği gibi³⁶ yerin altında da kurulabilecektir.³⁷ Bir yerin işyeri sayılmasında o yerde çalışan işçi sayısı da herhangi bir önem taşımamaktadır.³⁸ Yine işverenin işyerinin maliki olup

³¹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.44)

³² Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.44); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.50)

³³ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.44)

³⁴ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.44); Süzek (2018, s.191); Demir (2017, s.52)

³⁵ Senyen-Kaplan (2019, s.67)

³⁶ Süzek (2018, s.194)

³⁷ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.45)

³⁸ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.46); Süzek (2018, s.194); Narmanlıoğlu (2014, s.138)

olmamasının da önemi yoktur.³⁹

Yine İş Kanunu m.2/2-3 “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağılı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağılı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” hükmünü havidir.

Maddeye göre işyerine nitelik yönünden bağılı ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler de işyerinden sayılacaktır.⁴⁰ Buna göre işyerine bağılı yerlerden söz edebilmek için işveren aynı olmalıdır.⁴¹ Bir işverenin birden çok işyeri olması halinde, aralarında nitelik yönünden bağılılık bulunmayan işyerlerinin tek bir işyeri olarak kabul edilmesi mümkün olmayacaktır.⁴² Yönetimde birlikten söz edilebilmesi için iş yapılan yerlerin aynı coğrafi alan içinde bulunması veya birbirlerine çok yakın olması gerekmemekle birlikte, yönetimde birliğin sağlanamayacağı uzaklıkta bulunan işyerlerinin artık iki ayrı işyeri olduğunun kabulü gerekecektir.⁴³

Maddede belirtilen eklentiler kavramı için verilen örnekler sınırlı sayıda olmadığından, örneğin garaj gibi yerler de işyerinden sayılacaktır.⁴⁴

Yine işin görülmesi ve hizmetin yürütülmesine yönelik bir amacın gerçekleşmesine yardımcı araçlar da işyerinden sayılacaktır.⁴⁵ Bu araçların işyerinden sayılması için işverenin mülkiyetinde bulunması zorunlu değildir.⁴⁶

³⁹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.46); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.52); Süzek (2018, s.194); Narmanlıoğlu (2014, s.136)

⁴⁰ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.47); Senyen-Kaplan (2019, s.67); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, ss.46-47); Tunçomağ, Centel (2018, s.65); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, ss.52-53); Süzek (2018, s.195); Demir (2017, s.77); Narmanlıoğlu (2014, s.143)

⁴¹ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.48); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.47); Süzek (2018, s.195); Narmanlıoğlu (2014, s.144)

⁴² Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.47)

⁴³ Süzek (2018, s.196); Narmanlıoğlu (2014, s.145)

⁴⁴ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.48); Senyen-Kaplan (2019, s.68); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.48); Tunçomağ, Centel (2018, s.66); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.53); Süzek (2018, s.197); Demir (2017, s.78); Narmanlıoğlu (2014, s.142)

⁴⁵ Senyen-Kaplan (2019, s.68); Süzek (2018, s.197)

⁴⁶ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.48); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.48); Tunçomağ, Centel (2018, s.66); Süzek (2018, s.197); Demir (2017, s.78)

2.1.1.5. İş Sözleşmesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Tanım ve şekil" başlıklı 8. maddesinde "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir." denilerek iş sözleşmesinin tanımına yer verilmiştir. Yine 6098 sayılı TBK m.393 "Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir." hükmünü havidir. Anayasa Mahkemesinin 26-27.9.1967 tarihli, 1963/336 E. ve 1967/29 K. sayılı kararında da "Hizmet akdi, bir kimsenin ücret karşılığında belirli veya belirsiz bir süre için hizmet görmeyi, hizmetini iş sahibinin elinde bulundurmaya ve iş sahibinin de ona bir ücret vermeyi üstüne almasıdır." denilerek iş sözleşmesinin tanımına yer verilmiştir.⁴⁷

Anılan maddelerde de görüldüğü üzere iş sözleşmesinin unsurlarından biri işin görülmesidir. Gerçek kişi işçinin ekonomik açıdan iş olarak değerlendirilebilen her türlü çalışması iştir.⁴⁸ İşçinin iş görmesi bedeni veya fikri bir çalışma ile olabilecektir.⁴⁹ İşçi, kural olarak iş görme borcunu bizzat ifa etmelidir.⁵⁰

İş sözleşmesinin unsurlarından bir diğeri de işçiye iş görmesi karşılığı ödenen ücrettir. İşçi, ücret almadan çalışmaya zorlanamayacağı gibi iş görme borcunu yerine getirmediğinde de ücret talep edemeyecektir.⁵¹ Hatır için yapılan işlerde ücret ödenmeyeceğinden⁵² burada bir iş sözleşmesinin varlığından bahsetmek mümkün olmayacaktır.

İş sözleşmesinin diğer bir unsuru da bağımlılık unsurudur. Bağımlılık unsuru, iş

⁴⁷ RG, 19 Ekim 1968, Sayı 13031 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13031.pdf> (Erişim tarihi: 25.06.2020)

⁴⁸ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.61); Süzek (2018, s.231)

⁴⁹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.168); Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.68); Senyen-Kaplan (2019, s.86); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.61); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.76); Süzek (2018, s.231)

⁵⁰ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.61); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.76); Narmanlioğlu (2014, s.167)

⁵¹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.63)

⁵² Senyen-Kaplan (2019, s.83)

sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran en önemli unsurdur.⁵³ Anayasa Mahkemesinin 26-27.9.1967 tarihli, 1963/336 E. ve 1967/29 K. sayılı kararına göre de “*Hizmet akdi 3 unsuru kapsar: 1- İş unsuru, 2- Ücret unsuru, 3- Bağlılık unsuru. Bu akdi, iş görmeye ilişkin diğer akitlerden ayıran, bu bağlılık unsurudur. Hizmet akdinde işçi az veya çok işverene bağlıdır. Yani o, çalışmasını, hizmetini işverenin gözetimi ve yönetimi altında yapar*”.⁵⁴ İşçi iş sözleşmesi ile çalışmasını, işverene bağımlı olarak gerçekleştirmektedir.⁵⁵ Bunun sonucu olarak işveren, işçiye talimat verebilmekte ve işçiyi denetleyebilmektedir.⁵⁶ İş sözleşmesi ile işçi, işverene hukuken ve kişisel olarak bağımlı olarak çalışmaktadır.⁵⁷ İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru, sözleşmenin tarafları arasında hukuki hiyerarşi yaratmaktadır.⁵⁸ Bağımlılık unsuru işçinin gördüğü işin niteliğine, işyerindeki konumuna ve mesleki durumuna göre daha sıkı veya gevşek olarak ortaya çıkabilecektir.⁵⁹

Taraflar arasında yapılan iş sözleşmesi bir özel hukuk sözleşmesidir.⁶⁰ İş sözleşmesinin bir tarafı olan işçi gerçek kişi olacaktır.⁶¹ İşveren tarafı ise gerçek kişi veya tüzel kişi olabilir.⁶² İş sözleşmesinin kurulması, hukuki ehliyete sahip tarafların karşılıklı irade beyanlarının uyumunu ile olacaktır.⁶³

İş sözleşmesinin devamı süresince tarafların hak ve borçları zaman içerisinde doğmaktadır.⁶⁴ İş sözleşmesi süreklilik arz eden bir borç ilişkisidir.⁶⁵ İşçinin süreklilik arz eden çalışma borcuna karşılık, işverenin de ücret ödeme borcu belirli veya belirsiz bir süre için devam edecektir.⁶⁶ İşin ifa edilmesi veya işverenin ücret

⁵³ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.67); Senyen-Kaplan (2019, s.84); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.61); Tunçomağ, Centel (2018, s.71); Demir (2017, s.85); Narmanlioğlu (2014, s.168)

⁵⁴ RG, 19 Ekim 1968, Sayı 13031 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13031.pdf> (Erişim tarihi: 25.06.2020)

⁵⁵ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, ss.170-171); Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.69); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.61); Narmanlioğlu (2014, s.168)

⁵⁶ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.69); Senyen-Kaplan (2018, s.84); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.61); Narmanlioğlu (2014, s.169)

⁵⁷ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.62); Süzek (2018, s.233)

⁵⁸ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.62); Süzek (2018, s.234)

⁵⁹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.62); Süzek (2018, s.235)

⁶⁰ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.177); Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.69); Senyen-Kaplan (2018, s.85)

⁶¹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.168); Senyen-Kaplan (2019, s.85)

⁶² Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.177); Senyen-Kaplan (2019, s.85)

⁶³ Senyen-Kaplan (2019, s.85); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.65)

⁶⁴ Senyen-Kaplan (2019, s.86)

⁶⁵ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.178); Senyen-Kaplan (2019, s.85); Demir (2017, s.84)

⁶⁶ Senyen-Kaplan (2019, s.86); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.64)

ödeme borcunu yerine getirmesi ile iş sözleşmesi sona ermeyecektir.⁶⁷ İş ilişkisinin devam ettiği süre boyunca ifa belirli zamanlarda gerçekleşmektedir.⁶⁸ İş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süre için yapılmış olması, sürekli niteliğe sahip olmasını engellemeyecektir.⁶⁹

İş sözleşmesi iki tarafa da borç yükleyen sözleşmelerden sayılmaktadır.⁷⁰ İş sözleşmesi ile temel olarak işçi iş görme, işveren ise ücret ödeme borcu altına karşılıklı olarak girmektedirler.⁷¹

İş sözleşmesi, tarafları arasında yoğun ve sürekli olarak bir kişisel ilişki kurulması sonucunu doğurmaktadır.⁷² Özellikle işçinin kişiliğini ön plana çıkaran iş sözleşmesi ile taraflar arasında bozulmaması gereken bir güven ilişkisi de kurulmaktadır.⁷³ Bunun sonucu olarak işçi iş görme borcunun yanında sadakat ve itaat, işveren ise ücret ödeme borcunun yanında işçiyi gözetme ve eşit davranma borcu altına girmektedir.⁷⁴

2.1.2. İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Borçlar

2.1.2.1. İşçinin Borçları

2.1.2.1.1. İş Görme Borcu

Türk Borçlar Kanunu'nun "*Bizzat Çalışma Borcu*" başlıklı 395. maddesinde "*Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür.*" denilmektedir. İş sözleşmesinin taraflar arasında kişisel ilişki kuran ve işçinin kişiliğini ön plana çıkaran niteliği gereği işçi üstlendiği işi bizzat görmelidir.⁷⁵ Aynı zamanda işçi, TBK m.396 gereği, yüklendiği işi özenle

⁶⁷ Senyen-Kaplan (2019, s.86)

⁶⁸ Senyen-Kaplan (2019, s.86); Demir (2017, s.84)

⁶⁹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.178); Süzek (2018, s.241); Demir (2017, s.85)

⁷⁰ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.178); Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.70); Senyen-Kaplan (2019, s.86); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.75); Demir (2017, s.84)

⁷¹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.178); Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.70); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.83)

⁷² Eyrenci, Taşkent, Ulucan (2019, s.63); Demir (2017, s.84)

⁷³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.82); Süzek (2018, s.240)

⁷⁴ Süzek (2018, s.240)

⁷⁵ Süzek (2018, s.337); Narmanlıoğlu (2014, s.250)

yapmakla yükümlüdür.⁷⁶

İşçi, iş görme borcunu işyerinde veya işin niteliğine göre işyeri sınırları dışında ifa edebilir.⁷⁷

İş sözleşmesinde yapılacak iş açık ve somut olarak belirlenmiş ise, işveren işçiden yalnızca somut olarak belirlenen bu işin görülmesini talep edebilecektir.⁷⁸ Yapılacak işin sözleşmede belirli bir meslek olarak gösterilmesi halinde ise, işveren işçiden bu mesleğin kapsamına giren bütün işlerin görülmesini talep edebilecektir.⁷⁹ Yapılacak iş, vasıfsız işlerde olduğu gibi genel biçimde belirlenmiş ise artık işçi, işverenin dürüstlük kuralı kapsamında görülmesini talep ettiği işleri yapmakla yükümlü olacaktır.⁸⁰

TBK m. 400/1’de “İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur.” denmektedir. İş görme borcunun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi halinde işçinin TBK m. 400’e göre sorumluluğu doğacaktır.

İşverene, iş sözleşmesini İş Kanunu m. 25/2-ı uyarınca “işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması” sebebiyle haklı nedenle fesih hakkı da tanınmıştır. Aynı zamanda işveren, İş Kanunu m. 25/2-h uyarınca “işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi” sebebiyle de haklı nedenle fesih hakkına sahiptir. Bu konularda ayrıntılı bilgiye aşağıda yer verilecektir.

⁷⁶ Makas, R. (2012) *Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.16, S.4, ss.149-180, s.161 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/16_4_5.pdf (Erişim tarihi: 21.06.2020)

⁷⁷ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.100); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.144); Süzek (2018, s.343); Demir (2017, s.157)

⁷⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.141); Süzek (2018, s.342)

⁷⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.141); Süzek (2018, s.342)

⁸⁰ Süzek (2018, s.342)

2.1.2.1.2. Sadakat Borcu

6098 sayılı TBK'nın 396. maddesine göre işçi, işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. İş sözleşmesinin taraflar arasında kişisel ilişki kuran niteliği, işbu sözleşmenin tarafları arasında karşılıklı sadakatin varlığını gerektirmektedir.⁸¹

İşçinin sadakat borcu işverenin çıkarlarını koruyacak belirli davranışları yapmayı kapsadığı gibi, işverenin zararına olacak birtakım davranışları yapmamayı da kapsamaktadır.⁸² İşçinin hangi davranışların sadakat borcuna aykırılık teşkil edeceğinin önceden tek tek saptanması ise mümkün değildir.⁸³

TBK m.396'nın 3. ve 4. fıkralarında da *"İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez. İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür."* denilmiştir. Bu durumda işçi, işbu madde uyarınca işverene olan sadakat borcuna aykırılık oluşturduğu takdirde başka bir işte çalışamayacaktır. Aynı zamanda işçi ilgili madde uyarınca iş gördüğü sırada öğrendiği sırları, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece saklamakla yükümlüdür. İşçinin saklaması gereken sırlar; üretim yöntem ve süreçleri, satış organizasyonu, müşteri listeleri gibi ticari bilgiler ya da işverenin mali veya kişisel durumuna ilişkin bilgiler olabilecektir.⁸⁴ Fakat herkes tarafından bilinen bilgiler işçinin sır saklama borcu kapsamında değildir.⁸⁵

İşçinin sır saklama borcu yalnızca hizmet ilişkisinin devamı süresi ile sınırlı olmayıp,

⁸¹ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.102); Süzek (2018, s.348)

⁸² Çelik, Canıklıoğlu ve Canbolat (2019, ss.303-304); Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.103); Senyen-Kaplan (2019, s.165); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.137); Demir (2017, s.165); Narmanlıoğlu (2014, s.271); Demir, F., Demir, G. (2009) *İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması*, Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 11, S.1, s.3 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1111.pdf> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

⁸³ Süzek (2018, s.348)

⁸⁴ Süzek (2018, s.349)

⁸⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.151)

hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da devam etmektedir. Hizmet ilişkisi sona erdikten sonra işçinin sır saklama yükümlülüğü, işverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde devam edecektir.⁸⁶ Bu durumda iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçinin sır saklama yükümlülüğü hususunda bir uyuşmazlık ortaya çıktığında, işçinin iş akdi sona erdikten sonra mesleki geleceğinin korunması ile işverenin sır niteliğinde bilgilerinin saklanması arasında haklı menfaat karşılaştırması yapılarak bir sonuca varılmalıdır.⁸⁷

İşçinin sadakat borcuna aykırı davranışı işverenin zararının tazmini, disiplin cezası uygulanması, iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshi ve tazminat yaptırımlarına yol açmaktadır.⁸⁸ İşçinin sadakat borcuna aykırı davranışları, gerekli şartların varlığı halinde, iş sözleşmesinin İş Kanunu m.25/2 uyarınca haklı nedenle feshi sonucunu doğuracaktır.⁸⁹

2.1.2.1.3. İtaat Borcu

6098 sayılı TBK'nın 399. maddesinde işçinin düzenlemelere ve talimatlara uyma borcuna yer verilmiştir. İlgili madde "*İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.*" hükmünü havidir.

İşçinin işin görülmesi ile ilgili verilen talimatlara uymaması iş görme borcuna aykırılık meydana getirecektir.⁹⁰ İşverenin, işçilerin işyerindeki davranışlarına ilişkin getirdiği düzenlemelere işçinin uymaması durumunda ise iş görme borcundan bağımsız bir borç olan itaat borcuna aykırılık doğacaktır.⁹¹

İşçinin itaat borcunun sınırları, işverenin yönetim hakkının sınırları ile

⁸⁶ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.307); Senyen-Kaplan (2019, s.166); Tunçomağ, Centel (2018, s.104); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.151); Narmanlıoğlu (2014, s.271)

⁸⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, ss.151-152)

⁸⁸ Süzek (2018, s.350)

⁸⁹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.307); Senyen-Kaplan (2019, s.166); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.138); Tunçomağ, Centel (2018, s.102)

⁹⁰ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.299); Süzek (2018, s.347)

⁹¹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.299); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.147); Süzek (2018, s.347)

belirlenecektir.⁹² Bu durumda işveren tarafından verilen talimatlar kanuna, toplu iş sözleşmesine ve iş sözleşmesine uygun olarak işin yapılması, düzenlenmesi ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olmalıdır.⁹³ Bunun yanında işçi, dürüstlük kuralının gerektirdiği ölçüde itaat borcu ile bağlı olacaktır.⁹⁴ Hukuka uygun olarak verilen talimata uymayan, bunun sonucu olarak da itaat borcuna aykırı davranan işçi şartların varlığı halinde tazminat, disiplin cezası ve iş sözleşmesinin feshi yaptırımları ile karşılaşabilecektir.⁹⁵

2.1.2.1.4. Rekabet Etmeme Borcu

İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresince, işverene karşı rekabet etmeme borcu vardır. İş sözleşmesi devam ederken kural olarak işçinin işverene rakip işi yapması veya aynı işi gören diğer bir işyerinde çalışması da mümkün olmayacaktır.⁹⁶

Taraflar arasındaki iş sözleşmesine, sözleşmenin devamı süresince işçinin rekabet etmeme borcu hususunda ayrı bir hüküm koymaya gerek bulunmamaktadır.⁹⁷ İşçinin bu borcu TBK'nın 396. maddesindeki sadakat borcundan kaynaklanmaktadır.

İş sözleşmesi devam ederken rekabet etmeme borcunun işçi tarafından ihlali, işverene iş sözleşmesini İş Kanunu m.25/2-e uyarınca haklı nedenle fesih hakkı verebilecektir.⁹⁸

TBK m.444'de ise sözleşmenin bitiminden sonra rekabet etmeme borcu düzenlenmiştir. İlgili maddenin ilk fıkrası "*Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir.*" hükmünü havidir. Maddenin ikinci fıkrasına göre ise rekabet etmeme taahhüdü, taraflar

⁹² Süzek (2018, s.347)

⁹³ Senyen-Kaplan (2019, s.163)

⁹⁴ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.299); Tunçomağ, Centel (2018, s.105); Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (2018, s.146)

⁹⁵ Süzek (2018, s.347)

⁹⁶ Narmanlioğlu (2014, s.273); Demir, Demir (2009, s.20)

⁹⁷ Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (2018, s.153)

⁹⁸ Demir (2017, s.169)

arasındaki iş ilişkisinin işçiye müşteri çevresi, üretim sırları veya işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkanı sağlaması ve bu bilgilerin kullanılmasının işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikte olması durumunda geçerli olacaktır.⁹⁹

İş sözleşmesinin bitiminden sonra rekabet etmeme borcu iş sözleşmesiyle veya taraflar arasında sonradan yapılan bir sözleşmeyle kararlaştırılabilir. Taraflar rekabet etmeme borcunu ister iş sözleşmesinde ister ayrı bir sözleşmede kararlaştırmış olsun, mutlaka yazılı olarak yapılmalıdır.¹⁰⁰ Aynı zamanda işçi, sözleşme yapıldığı sırada fiil ehliyetine sahip olmalıdır.¹⁰¹

Rekabet etmeme taahhüdü, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek şekilde kararlaştırılmaz.¹⁰² Bu bağlamda rekabet yasağı kapsamındaki işin türü, coğrafi alan ve zaman kısıtlamaları, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürmeyecek şekilde belirlenmelidir.¹⁰³ TBK m. 445/1'e göre rekabet yasağının süresi özel durum ve koşullar haricinde iki yılı aşamayacaktır. Aksi durumda TBK m. 445/2'ye göre aşırı nitelikteki rekabet yasakları, hakim tarafından hakkaniyete uygun şekilde kapsamı ve süresi bakımından sınırlandırılacaktır.

2.1.2.2. İşverenin Borçları

2.1.2.2.1. Ücret Ödeme Borcu

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde ücret düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre “Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.”. İşçinin iş görme borcunun

⁹⁹ Senyen-Kaplan (2019, s.167); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.154)

¹⁰⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.154); Süzek (2018, s.351); Narmanlıoğlu (2014, s.274)

¹⁰¹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.312)

¹⁰² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.155); Süzek (2018, s.354); Narmanlıoğlu (2014, s.275)

¹⁰³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.155); Demir (2017, s.168); Narmanlıoğlu (2014, s.275)

karşılığı, işverenin asli borcu niteliğinde olan ücret ödeme borcudur.¹⁰⁴ Ancak bazı durumlarda işçi fiilen çalıştırılmadığı ya da belirli sebepler sonucu çalışmadığı hallerde dahi ücret talep edebilir.¹⁰⁵

İş görme ediminin karşılığı olan genel anlamda ücret ile işçiye ödenen ücret ekleri bütünü geniş anlamda ücreti, diğer bir deyişle giydirilmiş ücreti oluşturur.¹⁰⁶ Ücret eklerine örnek olarak ikramiye, prim, bahşiş, kardan alınan pay ve komisyonlar gösterilebilir.

Kanunun lafzından da anlaşılacağı üzere ücretin kimin tarafından ödendiğinin önemi yoktur. Ücret işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenebilir.¹⁰⁷

Sözleşme serbestisi ilkesi uyarınca taraflar ücreti serbestçe kararlaştırırlar.¹⁰⁸ Ancak taraflarca kararlaştırılan ücret, asgari ücret tutarının altında olamayacaktır.

Aynı maddenin 2. fıkrasına göre ücret kural olarak Türk parası ile ödenir. Ancak taraflar ücretin yabancı para ile ödenmesini kararlaştırabilir.¹⁰⁹ Ücretin yabancı para ile ödenmesi kararlaştırıldığı takdirde, işçiye ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir.¹¹⁰ Ancak 13 Eylül 2018 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar uyarınca Türkiye’de yerleşik kişilerin, Bakanlıkça belirlenen haller dışında, kendi aralarındaki iş ve hizmet sözleşmelerinde sözleşme bedeli ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülükleri döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırılmayacaktır.¹¹¹ Yine aynı karara göre söz konusu bentte belirtilen daha önce akdedilmiş yürürlükteki sözleşmelerdeki döviz cinsinden kararlaştırılmış olan bedellerin, Bakanlıkça belirlenen haller dışında, Türk parası

¹⁰⁴ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.319); Senyen-Kaplan (2019, s.168); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.141); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.159); Süzek (2018, s.362); Demir (2017, s.171)

¹⁰⁵ Narmanlioğlu (2014, s.281)

¹⁰⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.161); Süzek (2018, s.363)

¹⁰⁷ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.109); Senyen-Kaplan (2019, s.144); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.160)

¹⁰⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.165); Demir (2017, ss.171-172)

¹⁰⁹ Senyen-Kaplan (2019, s.155); Demir (2017, s.174)

¹¹⁰ Senyen-Kaplan (2019, s.155); Narmanlioğlu (2014, s.305)

¹¹¹ RG, 13 Eylül 2018, Sayı 30534 [Çevrimiçi]. Erişim adresi : <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/09/20180913-7.pdf> (Erişim tarihi: 26.05.2020)

olarak taraflarca yeniden belirlenecektir.

Aynı zamanda ücret nakden ödenir.¹¹² Kanunun 32. maddesinin 3. fıkrasına göre “*Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurttta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.*”.

Yine bu maddeye göre ücret en geç ayda bir ödenir ancak taraflar bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile ödeme süresini bir haftaya kadar indirebilirler.

İşveren ücret ödeme borcunu işyerinde ifa eder veya ücreti özel olarak açılan bir banka hesabına yatırır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 37. maddesinin ilk fıkrasında “*İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.*” denmektedir. Kanuna göre işbu pusulada ödemenin günü, hangi döneme ilişkin olduğu ve fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarı ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintiler gösterilmelidir.

İş Kanunu'nun 32. maddesinin son fıkrasında işçi ücret alacaklarının zamanaşımı süresi beş yıl olarak belirlenmiştir.¹¹³

İşveren işçinin ücretini kusuru olmaksızın ödeyemez ise borçlu temerrüdüne düşer.¹¹⁴ Bu halde işçi ücreti faiziyle birlikte talep ve dava edebileceği gibi, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.¹¹⁵ Aynı zamanda İş Kanunu m. 34'e göre işçinin ücreti, mücbir sebep dışında, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ödenmez ise işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkına sahiptir. Maddeye göre işçilerin kişisel kararları doğrultusunda iş görme edimini ifa etmemeleri sayısal olarak toplu nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemeyecektir.

¹¹² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.160); Narmanlıoğlu (2014, s.302)

¹¹³ Senyen-Kaplan (2019, s.178); Tunçomağ, Centel (2018, s.125); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.169); Süzek (2018, s.381); Demir (2017, s.186); Narmanlıoğlu (2014, s.307)

¹¹⁴ Narmanlıoğlu (2014, s.308)

¹¹⁵ Narmanlıoğlu (2014, s.308)

2.1.2.2.2. İşçiyi Gözetme Borcu

İşçinin sadakat borcunun karşılığı olarak işveren işçiyi koruma ve gözetme borcu altındadır.¹¹⁶ Gözetme borcunun kapsamı geniştir; yalnızca fiziksel tehlikelerle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda manevi tehlikeleri de kapsamaktadır. Bu durumda işveren, gözetim borcu kapsamında işçiyi yönelecek manevi tehlikelerden de işçiyi korumalıdır. İşveren işçiyi zarar verebilecek davranışlardan kaçınmalıdır.

TBK m.417’de “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.” düzenlemesi yer almaktadır. Anılı düzenleme ile kanun koyucu işverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamını belirlemiş olmaktadır.

İşverenin işçiyi gözetme borcunun sınırı, işverene yasalarla sağlanmış haklı menfaatleridir.¹¹⁷ Bu durumda işçi, işverenden yasalarla tanınan haklı menfaatleri aşacak bir emir ve talimat aldığında, bu emir ve talimatı yerine getirmeyebilecektir. Bu sınır, işçinin sadakat borcunun sınırını teşkil eder.

İşveren, gözetme borcu gereğince işçinin çalışma gücü ve emeğini sınırsız olarak kullanamayacaktır.¹¹⁸ Bu bağlamda işveren işçiyi kanundan doğan izin haklarını kullandırmalı ve ücret alacaklarını da ödemelidir.

¹¹⁶ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.122); Senyen-Kaplan (2019, s.189); Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (2018, s.185); Süzek (2018, s.399); Narmanlıoğlu (2014, s.320); Kaplan, E.T. (2003) *İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı*, Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 7, S. 2/2003, s.2 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7211.pdf> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

¹¹⁷ Senyen-Kaplan (2019, s.191)

¹¹⁸ Kaplan (2003, s.3)

Gözetme borcu işverene, işçinin kişiliğinin korunması yükümlülüğü getirmektedir. İşveren gözetme borcu çerçevesinde işçinin özel hayatının gizliliğini, onur ve şerefini de korumakla yükümlüdür.

İşveren işçileri işyerinde yapılan cinsel ve psikolojik tacize karşı korumakla yükümlüdür.¹¹⁹ Cinsel tacizde bulunan kişi işveren, işveren vekili veya işçi olabilir. Cinsel tacize uğrayan işçi, iş akdini haklı nedenle derhal fesih hakkına sahiptir. Cinsel tacizde bulunan işçinin ise iş sözleşmesi, işveren tarafından haklı nedenle feshedilir.¹²⁰

İşveren aynı zamanda işçileri, yapılacak işten doğan tehlikelere karşı da koruma yükümlülüğü altındadır.¹²¹ İşçilerin iş kazası ve meslek hastalıklarından korunmak için gerekli her türlü tedbir alınmalı ve işçilere iş güvenliği konusunda gerekli eğitimler verilmelidir. Aynı zamanda işçilerin gerekli güvenlik önlemlerini alıp almadığı da kontrol edilmelidir.¹²² İşverenin gözetim borcuna aykırı davranmasıyla ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalığının sonucunda işverenin hukuki, cezai ve idari sorumluluğu doğabilecektir.¹²³

İşçiye ait kişisel verilerin korunması ise Anayasa, TBK m.419 ve İş Kanunu m.75’de düzenlenmiştir. İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında, işçiye ait kişisel veriler ancak yapılan işin gerektirdiği ölçüde kullanılmalıdır.¹²⁴

TBK’nın 418. maddesinde işçinin işverenle birlikte ev düzeni içinde çalıştığı durumlarda işverenin işçiyi gözetme borcu düzenlenmiştir.¹²⁵ İlgili maddeye göre “İşçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür.

İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle iş görme edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak

¹¹⁹ Tunçomağ, Centel (2018, s.139)

¹²⁰ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.124); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.190)

¹²¹ Senyen-Kaplan (2019, s.193); Tunçomağ, Centel (2018, s.134)

¹²² Demir (2017, ss.224-225)

¹²³ Demir (2017, s.229)

¹²⁴ Tunçomağ, Centel (2018, s.140)

¹²⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, ss.193-194); Narmanlıoğlu (2014, ss.321-322)

zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılır.

İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür”.

2.1.2.2.3. Eşit Davranma Borcu

Eşitlik ilkesinin sağlanması amacıyla hem ulusal hem de uluslararası düzenlemeler yapılmıştır. Anayasa'nın 10. maddesinde “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.” düzenlemesi yer almaktadır. Anayasamızda yer alan bu hüküm, eşitlik ilkesinin dayanağını oluşturmaktadır.

Eşit davranma ilkesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde de düzenlenmiştir. Anılan madde “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha

düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.” hükmünü havidir. Maddenin ilk fıkrasında geçen “benzeri sebepler” ifadesinden ayırım yasağının yalnızca sayılan halleri değil, benzeri sebepleri de kapsadığı anlaşılmaktadır.¹²⁶

Eşit davranma borcu aynı nitelik, kıdem ve statüdeki işçiler için uygulanacaktır.¹²⁷ İşverenin eşit davranma borcunun ihlalinin oluşması için işçiler, aynı zaman aralığında ve aynı işyerinde iş ilişkisi ile çalışıyor olmalı ve işveren bir veya birden çok işçiyi, o işyerinde çalışan diğer işçilere uygulanan şartların dışında tutmalıdır.¹²⁸

İşveren iş ilişkisi kurulması aşamasında seçme serbestisine sahiptir ve bu aşamada henüz iş ilişkisi kurulmadığından eşit davranma borcunun ihlalinin de söz edilemeyecektir.¹²⁹ Fakat işe alım aşamasında işçinin hamileliği sebebiyle işe alınmaması ayrımcılık yasağının kapsamına girecektir.¹³⁰ Aynı zamanda işe alım aşamasında sendikaya üye olma veya olmama şartları da işçiye yükletilemez.¹³¹ Bu gibi davranışlar işverenin hukuki sorumluluğunu doğuracaktır.

İş ilişkisi süresince işveren, eşit davranma borcuna uygun hareket etmek zorundadır. İşveren, işyerinin yönetimi konularında verdikleri emir ve talimatlarda da eşit işlem yapma borcuna uygun davranmalıdır.¹³² Aynı zamanda psikolojik taciz de işverenin eşit davranma borcuna aykırılık oluşturacaktır.¹³³

İş sözleşmesinin feshi aşamasında kural olarak işverenin eşit davranma borcundan söz edilemeyecektir.¹³⁴ Ancak işveren bu hakkını kötü niyetli olarak kullanmamalıdır.¹³⁵ İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshinde ise

¹²⁶ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.415); Tunçomağ, Centel (2018, s.146); Süzek (2018, s.451); Kaplan, E.T. (2017) *İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı*, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Özel Sayı(2017), ss. 225-268., s.236 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-2017-1722> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

¹²⁷ Demir (2017, s.200)

¹²⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, ss.196-197)

¹²⁹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.170)

¹³⁰ Senyen- Kaplan (2019, s.242); Süzek (2018, s.455)

¹³¹ Süzek (2018, s.455); Kandemir, M., Yardımcıoğlu, D. (2014) *İş Hukukunda Eşitlik İlkesi*, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.19, S.30-31, s.17 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/214048> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

¹³² Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.423); Senyen-Kaplan (2019, s.241); Tunçomağ, Centel (2018, s.149); Kandemir, Yardımcıoğlu (2014, s.21)

¹³³ Kaplan (2017, s.257)

¹³⁴ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.420); Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.121)

¹³⁵ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.121)

kural olarak işverenin eşit davranma yükümlülüğü bulunmamaktadır.¹³⁶ Ancak örneğin işverene haklı nedenle fesih hakkı doğuran durumlarda işveren bu işçilerden bir veya birkaçını işten çıkaracaksa, bu işçileri seçerken ayrımcılık yasağına uygun davranmak zorundadır.

İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranması durumunda işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.¹³⁷ Bunun yanında işveren eşit davranma borcuna aykırılığın sonucu olarak ayrımcılık tazminatı, idari para cezası ve cezai yaptırımlarla karşılaşabilecektir.¹³⁸

Aynı zamanda 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile eşitlik ve ayrımcılığın önlenmesi hususunda düzenlemeler yapılmıştır. Anılan kanunun “Amaç ve Kapsam” başlıklı 1. maddesi “*Bu Kanunun amacı; insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek üzere Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun kurulması, teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin esasların düzenlenmesidir.*” hükmünü havidir.

Kanunun 3. maddesine göre cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.

Yine aynı kanunun 6. maddesinin 1. fıkrasına göre “*İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil*

¹³⁶ Senyen-Kaplan (2019, s.243); Tunçomağ, Centel (2018, s.149)

¹³⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.200); Demir (2017, s.196); Narmanlıoğlu (2014, s.329)

¹³⁸ Demir (2017, s.196)

olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.” İşbu maddenin 3. fıkrasına göre ise işveren veya işveren tarafından yetkilendirilen kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemeyecektir. Maddenin 5. fıkrasına göre 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren veya kanunun kapsamı dışında kalan her türlü iş ve iş görme sözleşmeleri de işbu maddenin kapsamındadır.

2.2. İşçinin Sözleşmeye Aykırı Davranışının Hukuksal Sonuçları

2.2.1. İşverenin İş Sözleşmesini Geçerli Nedenle Feshi

4857 sayılı İş Kanunu m.18’de “*Feshin geçerli sebebe dayandırılması*” düzenlenmiştir. İlgili maddenin ilk fıkrası “*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.*” hükmünü havidir.

Maddede geçen işçinin yeterliliği veya davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenler, işçinin kişiliğinden kaynaklanan geçerli nedenleri teşkil etmektedir.¹³⁹ İşçiden kaynaklanan fesih nedenlerinin hangi durumlarda geçerli fesih sebebi, hangi durumlarda haklı fesih sebebi kabul edileceği konusunda kesin bir ayırım bulunmamaktadır. İşverene geçerli veya haklı nedenle fesih hakkı veren durumlarda, işverenin iş ilişkisini dürüstlük kuralı uyarınca sürdürmesi beklenemez hale gelmektedir.¹⁴⁰ Ancak geçerli nedenle fesih halinde işçinin davranışı, işverene haklı nedenle fesih hakkı verecek ölçüde ağır değildir.¹⁴¹

¹³⁹ Göktaş, S. (2008) *İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi*, Ankara Barosu Dergisi, Yıl 66, S. 1, Kış 2008, s.35 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2008-1/2.pdf> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

¹⁴⁰ Demir, D. (2007) *Haklı Neden Geçerli Neden Ayrımı*, Çalışma ve Toplum, 2007/3, S.14, s.16 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: http://www.calismatoplum.org/sayi14/karar_inceleme2.pdf (Erişim tarihi: 21.06.2020)

¹⁴¹ Demir (2007, s.16)

Yargıtay aşağıdaki kararında işverenin iş sözleşmesini işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenle feshini açıklamış, geçerli ve haklı nedenle feshin farkını ortaya koymuştur:

*“İş Kanunu’nun 18. maddesinin 1. fıkrasına göre, işveren, iş sözleşmesini işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle geçerli olarak feshedebilir. İşverenin iş sözleşmesinin süreli feshini geçerli kılan işçinin davranışları, İş Kanunu’nun 25. maddesi gereğince haklı nedenle derhal feshe neden olacak ağırlıkta bulunmamakla birlikte, işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan, iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen ve işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen hallerdir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu, işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılmaz. Başka bir anlatımla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içerisinde beklenemeyeceği durumlarda, fesih için geçerli nedenin bulunduğu kabul edilmelidir”.*¹⁴²

Yargıtay konuyla ilgili bir kararında işçinin hobi olarak fotoğrafçılık işine başladığını ancak zamanla bu işin taraflar arasındaki sözleşmeye aykırılık teşkil eder nitelikte ticari kazanç elde edecek şekilde yaptığını, işçinin ziyarete gittiği şirket müşterilerine broşürlerini bıraktığını ancak işçinin yapmakta olduğu iş ile şirketin faaliyet konularının aynı olmaması ve işçinin fotoğrafçılık işi nedeniyle şirketteki performansının da etkilenmemesi veya şirketin bu nedenle herhangi bir zarar görmemesi nedeniyle işçinin davranışının haklı neden teşkil edecek ağırlıkta olmadığına ancak işverene işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışı nedeniyle geçerli fesih hakkı vereceğine karar vermiştir.¹⁴³

¹⁴² Yargıtay 9. HD, 17.03.2008, 2007/27565 E./ 2008/5286 K. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/2008-2009%20YARGITAY%20KARARLARI-4857-2.pdf> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

¹⁴³ Yargıtay 22. HD, 12.02.2018, 2018/146 E./ 2018/2939 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 22.06.2020)

2.2.2. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi

2.2.2.1. Haklı Nedenle Fesih Kavramı

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshi, sözleşmenin taraflar arasında kişisel ilişki kuran niteliğinden kaynaklanmaktadır. İş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek taraf, belirli süreli sözleşmelerde sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin, belirsiz süreli sözleşmelerde ise bildirim süresini beklemeksizin iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahiptir.¹⁴⁴ TBK m.435/2’de “dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar” haklı neden olarak kabul edilmiş ve beklenemezlik ölçütüne yer verilmiştir.¹⁴⁵ İş ilişkisinin devamının çekilmez bir nitelik alması hususu ise dürüstlük kuralına göre belirlenecektir.¹⁴⁶ Dürüstlük kuralı gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek tarafa tanınan haklı nedenle fesih hakkı, bozucu yenilik doğuran hak niteliğindedir.¹⁴⁷

İş sözleşmesinin derhal feshi sonucunu doğuracak tüm nedenleri önceden belirlemek mümkün değildir.¹⁴⁸ Bu nedenle haklı nedenle fesih konusunda esnek yasal düzenlemeler yapılmıştır. Haklı nedenle fesih sebeplerini işçi lehine değiştirmek kural olarak mümkündür.¹⁴⁹

2.2.2.2. İşverence Haklı Nedenle Feshin Hukuki Dayanağı

2.2.2.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında

İş sözleşmesinin işveren tarafından derhal ve tazminatsız olarak feshedilebileceği haller 4857 sayılı İş Kanunu’nun “İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı”

¹⁴⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, ss.221-222); Narmanlıoğlu (2014, s.405)

¹⁴⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.222); Savaş, B. (2012) *İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi*. 1. Baskı. İstanbul: Beta, s.39.

¹⁴⁶ Süzek (2018, s.679)

¹⁴⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.221); Süzek (2018, s.679); Arslan, S. (2012) *İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı*. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s.4; Odaman, S. (2003) *İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyi Niyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı*. Ankara, s.246 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/serkanodaman.pdf> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

¹⁴⁸ Tunçomağ, Centel (2018, s.221); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.222)

¹⁴⁹ Narmanlıoğlu (2014, s.418)

başlıklı 25. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan maddede “*Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:*” denilerek sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözünlüne alınması veya tutuklanması başlıkları altında işverene haklı nedenle fesih hakkı veren hallerde yer verilmiştir. İşbu sebepler aşağıda incelenecektir.

2.2.2.2.2. Deniz İş Kanunu Kapsamında

854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun “*Önellsiz fesih ve infisah*” başlıklı 14. maddesinin 1. fıkrasında “*Süresi belirli olan veya olmayan yahut da sefer üzerine yapılan hizmet akti:*

I - İşveren veya işveren vekili tarafından:

- a) Gemi adamının herhangi bir limanda geminin hareketinden önce gemiye dönerek hizmete girmemesi veya gemiye hiç dönmemesi,*
- b) Gemi adamının gemide hizmet görmesinin tutukluluk, hapis veya gemide çalışmaktan menolunması gibi sebeplerle imkansız bir hal alması,*
- c) Gemi adamının işveren veya işveren vekiline karşı, kanuna, hizmet akitlerine sair iş ve çalışma şartlarına aykırı hareket etmesi,*
- ç) Gemi adamının işveren veya işveren vekiline karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi,”* hallerinde feshedebileceği yer almaktadır. Gemi adamının maddede sayılan hareket ve eylemleri işveren veya işveren vekiline haklı nedenle fesih hakkı verecektir.

Yine 14. maddenin 3. fıkrasında ise “*İşveren, işveren vekili veya gemi adamı tarafından:*

- a) Geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla bir süre seferden kaldırılması, b) Gemi adamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi hallerinde feshedilebilir.”* denilmektedir. Bu fıkrada sayılan hallerde ise hem gemi adamı hem de işveren veya işveren vekili iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.

2.2.2.2.3. Basın İş Kanunu Kapsamında

Basın İş Kanunu'nun "İhbar mühletini beklemezsizin fesih hakkı ve tazminat" başlıklı 11. maddesinin 3. ve 4. fıkrasında "Vazifesinin ifasıyle ilgili hususlarda gazetecinin bilerek veya ağır bir ihmali neticesi olarak mevkuatenin itibar veya şöhretine hanel verecek fiil ve harekette bulunması hali işverene ihbar mühletini beklemeden iş akdini derhal feshetmek hakkını veren ağır sebeplerden sayılır.

Gazetecinin, şerefi ve şöhretine hanel verebilecek mahiyette bir fiil ve harekette bulunması için işveren tarafından vaki isteği yerine getirmemesi hali işverene ihbar mühletini beklemezsizin iş akdini feshetmek hakkını vermez." denilmektedir.

Anılan maddeye göre gazetecinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi; gazetecinin çalıştığı yayın organının itibar veya şöhretine hanel veren mesleği ile ilgili, gazetecinin kastından ya da ağır ihmalden doğan fiil veya harekette bulunması şartlarına bağlıdır.¹⁵⁰

Kanunun "Akdin tatbik edilmediği hallerde fesih" başlıklı 12. maddesinde "Gazetecinin uğradığı hastalık sebebiyle iş akdi işveren tarafından feshedilemez. Ancak, bu hastalığın altı aydan fazla uzaması halinde tazminat verilmek suretiyle akdin feshi cihetine gidilebilir.

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

İlgili maddeye göre gazetecinin fiilen yaptığı işi yapamaması sonucunu doğuran ve 6 aydan uzun süren hastalığa yakalanması durumunda işveren iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahip olacaktır.¹⁵¹ Gazetecinin işten çıkarıldığı tarihten bir yıl içerisinde iyileşmesi durumunda ilgili madde uyarınca eski işine dönebilecektir.

Kanunun "Mahkumiyet veya yayının tatili halinde ücret" başlıklı 17. maddesinin 1. fıkrasında ise "Mensup olduğu mevkuotedeki bir yayın dolayısıyla hürriyeti tahdide

¹⁵⁰ Savaş (2012, s.144)

¹⁵¹ Savaş (2012, s.146)

uğrayan gazeteci ücretini işverenden almakta devam eder. Ancak, hürriyetin tahdidini mucip olan yayın, mezkür gazeteci tarafından mevkute sorumlu müdürünün veya sahibinin haberi olmadan yapıldığı veya yaptırıldığı yahut sorumlu müdürün tetkikından geçirilerek neşri tekrarr eden şekil üzerinde tahrifat, tadilat, tay veyahut ilaveler yapmak veya yaptırmak suretiyle vuku bulduğu takdirde mezkür gazeteci bu hükümden faydalanamaz.” denmektedir.

Maddeye göre gazetecinin yaptığı yayın sebebiyle hürriyetinin kısıtlanması durumunda gazeteci ücretini işverenden almaya devam edecektir. Fakat gazetecinin yayını sorumlu müdürün veya gazetenin sahibinin haberi olmadan yapması ya da yayını sorumlu müdürün kontrolünden sonra değiştirerek yapması durumunda işveren gazetecinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahip olacaktır.¹⁵²

2.2.2.2.4. Türk Borçlar Kanunu Kapsamında

6098 sayılı TBK'nın "*Haklı sebepler*" başlıklı 435. maddesinde "*Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.*" denilmektedir.

İlgili maddede iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine yol açacak sebepler tek tek sayılmamıştır.¹⁵³ Bu durumda sözleşmeyi fesheden tarafın dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesinin beklenip beklenemeyeceği her somut olaya göre ayrı ayrı değerlendirilecektir.¹⁵⁴

¹⁵² Savaş (2012, s.149)

¹⁵³ Kalkan, A. (2018) *İş Sözleşmesinde Fesih Halleri*, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 13, S.1, ss. 281-314, s.293 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/eruhfd/issue/37046/425551> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

¹⁵⁴ Savaş (2012, s.168)

2.2.2.2.5. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Kapsamında

6356 sayılı Kanun'un "İşçi alma ve başka işe girme yasağı" başlıklı 68. maddesinin 3. fıkrasında "Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz. Aksi hâlde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir." denilmektedir.

Anılan maddeye göre işçilerin kanuni bir grev ve lokavt sebebiyle iş sözleşmelerinin askıda kaldığı dönemde başka bir işverenin yanında çalışmaları durumunda, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahip olacaktır. Ancak kısmi süreli çalışan işçilerin, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmadıkları takdirde başka işverenin yanında çalışmaları, işverene haklı nedenle fesih hakkı vermeyecektir.

Yine 6356 sayılı Kanun'un "Kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları" başlıklı 70. maddesinin 1. fıkrasında "Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devamla teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir." denilmektedir.

2.2.2.3. İş Kanunu'nda İşverenin Haklı Nedenle Fesih Halleri

2.2.2.3.1. Sağlık Sebepleri

İşveren, İş Kanunu m.25/1-a uyarınca "İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi" halinde iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkına sahiptir. Hükme göre işverenin iş sözleşmesini fesih hakkının doğması için işçi kendi kusuruyla hastalık ve sakatlığa sebebiyet vermelidir. İşçinin hastalık veya sakatlığa neden olan kusurlu davranışları ise maddede işçinin kastı, derli toplu olmayan yaşayışı ve içkiye

düşünlüğü olarak sayılmıştır.¹⁵⁵ İşçinin bu eylemleri sebebiyle meydana gelen hastalık ve sakatlığı devamsızlığına neden olmamışsa veya işçinin devamsızlığı maddede belirtilen süreleri aşmamış ise işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyecektir.¹⁵⁶

İş Kanunu m.25/1-b uyarınca “İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda” işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. İşverenin haklı fesih hakkına sahip olabilmesi için işçinin hastalığının tedavi edilemeyecek nitelikte olması, işçinin işyerinde çalışmasında sakınca bulunması ve durumun mutlaka Sağlık Kurulu raporu ile tespit edilmesi gerekmektedir.¹⁵⁷

Maddenin devamında “(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.” denilmektedir. İşçinin kusurundan kaynaklanmayan hastalığa yakalanması veya kaza geçirmesi durumunda işçinin devamsızlığı kıdemine göre belirlenen fesih süresini altı hafta aştığı takdirde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.¹⁵⁸ Doğum veya gebelik halinde ise işçinin devamsızlığı doğumdan önce ve sonra sekizer hafta olmak üzere toplamda 16 hafta , çoğul gebelik halinde ise toplamda 18 hafta izin süresini altı hafta aştığı takdirde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.¹⁵⁹

¹⁵⁵ Narmanlıoğlu (2014, s.436)

¹⁵⁶ Senyen-Kaplan (2019, ss.316-317); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.238); Zeytinoğlu, E. (2016) 4857 Sayılı Yasada İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Nedenlerine Dayanarak Haklı Nedenle Feshi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl 15, Güz S.30, 2016/3, ss.149-162, s.154 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://acikerisim.ticaret.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11467/1584/M00792.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Erişim tarihi: 21.06.2020);_Narmanlıoğlu (2014, s.437); Savaş (2012, s.48); Arslan (2012, s.25)

¹⁵⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, ss.238-239); Demir (2017, s.383); Narmanlıoğlu (2014, s.439); Savaş (2012, s.49); Arslan (2012, s.42)

¹⁵⁸ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.185); Süzek (2018, s.680); Demir (2017, s.383); Narmanlıoğlu (2014, s.438)

¹⁵⁹ Demir (2017, s.383); Narmanlıoğlu (2014, s.438)

2.2.2.3.2. Ahlak ve İyi Niyet Kuralına Uymayan Haller ve Benzerleri

4857 sayılı İş Kanunu m.25/2 uyarınca işverene ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebebiyle işverene haklı nedenle fesih hakkı veren haller “a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

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

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.” olarak sayılmıştır. İşbu haller aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

2.2.2.3.3. Zorlayıcı Sebepler

4857 sayılı İş Kanunu m.25/3 uyarınca “İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.” halinde işveren iş

sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. İşçinin kusuru olmaksızın işçiyi çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı nedenlere sel, deprem veya karantinaya alınma örnekleri verilebilir.¹⁶⁰ Aynı zamanda işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için işçiyi çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı nedenin bir haftadan fazla sürmesi gerekmektedir.¹⁶¹

2.2.2.3.4. İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması

İşveren İş Kanunu m.25/4 uyarınca “İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması” halinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. İlgili madde uyarınca haklı nedenin doğması için işçinin gözaltına alınması veya tutuklanmasına neden olan olayın işyerinde veya işyeri dışında gerçekleşmesi, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanmasında kusurunun bulunup bulunmaması,¹⁶² işçinin gözaltına alınması veya tutuklanmasının haklı olup olmaması veya işçinin mahkumiyeti ile sonuçlanıp sonuçlanmaması önem arz etmeyecektir.¹⁶³ İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması sebebiyle devamsızlığının kıdemine göre belirlenecek bildirim süresini aşması halinde işveren yönünden haklı nedenin varlığından söz edilebilecektir.¹⁶⁴

¹⁶⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.248); Demir (2017, s.393); Narmanlıoğlu (2014, s.465)

¹⁶¹ Tunçomağ, Centel (2018, s.234); Süzek (2018, s.692); Demir (2017, s.393)

¹⁶² Narmanlıoğlu (2014, s.467)

¹⁶³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.249)

¹⁶⁴ Senyen-Kaplan (2019, s.325); Arslan (2012, s.146)

BÖLÜM 3 : AHLAK VE İYİ NİYET KURALLARINA UYMAZAN HALLER VE BENZERLERİNE DAYALI İŞVEREN FESHİ

3.1. İş Kanunu Çerçevesinde Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Aykırılık Halleri

3.1.1. İşçinin İşvereni Yanılması

4857 sayılı İş Kanunu m.25/2-a bendinde “iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanılması” işveren yönünden haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. Maddenin anılan bendi uyarınca işverenin haklı nedenle fesih hakkı elde etmesi için işçinin sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında işvereni yanılması şarttır.¹⁶⁵ Esaslı noktalar, tarafların sözleşmeyi yaparken önem atfettikleri ve mutlaka üzerlerinde uyuşmaları gereken hususlardır.¹⁶⁶ Sözleşmenin esaslı noktalarının neler olduğu işçi ve işveren arasındaki ilişki, işin niteliği ve çalışma şartları gibi durumlara göre her somut olay için ayrı ayrı değerlendirilmelidir.¹⁶⁷

İşverenin gerçeği bilmesi halinde iş sözleşmesini kurmayacağı konularda işçinin işvereni yanılması, işverene haklı nedenle fesih hakkı verecektir.¹⁶⁸ İş sözleşmesinin tarafları ahlak ve iyi niyet kuralları ile yalnızca sözleşme devam ederken değil, sözleşme görüşmeleri aşamasında da bağlıdır. İşbu bent uyarınca işçinin sözleşme görüşmelerindeki kusuru (culpa in contrahendo) işverene haklı nedenle fesih hakkı vermektedir.¹⁶⁹ İş sözleşmesinin kurulmasını etkilemeyecek olan hususlarda yanılma, bu bent kapsamına girmeyecektir.¹⁷⁰

İşçinin işvereni yanılması yalnızca gerçek dışı bilgiler vermek suretiyle değil,

¹⁶⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.240); Savaş (2012, s.67); Arslan (2012, s.48)

¹⁶⁶ Savaş (2012, s.67); Odaman (2003, s.86)

¹⁶⁷ Arslan (2012, s.50); Odaman (2003, s.87)

¹⁶⁸ Arslan (2012, s.50)

¹⁶⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.240); Süzek (2018, s.682); Savaş (2012, s.67); Arslan (2012, s.48)

¹⁷⁰ Narmanlıoğlu (2014, s.440)

dürüstlük kuralı gereği konuşması gerektiği halde susmak suretiyle de ortaya çıkabilir.¹⁷¹ İşçi sözleşme görüşmeleri sırasında işverenin kendisine yönelttiği işyeri veya iş ile ilgili soruları cevaplamak ve bazı hususları kendiliğinden açıklamak zorundadır. Ancak işyeri veya iş ile bağlantısı bulunmayan konulardaki sorulara işçi cevap vermek zorunda olmadığı gibi, gerçeğe aykırı cevap vermesi durumunda dahi işveren iş akdini işbu bent uyarınca haklı nedenle feshedemeyecektir.¹⁷² İşverenin soru sorma hakkının sınırını, işçinin kişilik hakları oluşturacaktır.¹⁷³

İşvereni işçinin değil, işçinin bilgisi olmaksızın üçüncü kişinin yanıltması ve işverenin bu yanıltma sonucu işçi ile iş sözleşmesi akdetmesi halinde işveren iş sözleşmesini işbu bende dayanarak haklı nedenle feshedemeyecektir.¹⁷⁴ Ancak üçüncü kişinin, işçinin bilgisi dahilinde işvereni yanıltarak iş sözleşmesi yapılmasına neden olması halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkına sahip olacaktır.¹⁷⁵

Yargıtay lise terk seviyesi ile işe başlayan işçinin, sonradan lise diplomasını işyerine sunarak terfi ettiğinin ve teftiş sonucu lise diplomasının sahte olduğunun anlaşılması üzerine iş sözleşmesinin işveren tarafından işbu bent uyarınca feshini haklı bulmuştur.¹⁷⁶

Yine Yargıtay, işçinin işe alım ilanında başvuru şartı olarak “*başvuru tarihine göre son 2 yılda KPDS sınavında İngilizce dilinden en az 70 puan almış olmak veya buna denk kabul edilen uluslararası geçerliliği bulunan belgeye(TOEFL) sahip olmak*” şartının aranmasına rağmen 4 yıl önce alınmış olan TOEFL belgesi ile işe başvurması, işe girişte 5 yıllık tecrübe şartı aranması ve 5 yıllık iş tecrübesi bulunmamasına rağmen 6 yıl 11 aylık iş tecrübesi bulunduğunu bildirmesi, durumun Sayıştay denetiminde ortaya çıkması üzerine işveren tarafından işbu bent uyarınca

¹⁷¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.240); Süzek (2018, s.682); Narmanlıoğlu (2014, s.440); Odaman (2003, s.86)

¹⁷² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.240); Süzek (2018, s.682); Savaş (2012, s.70); Arslan (2012, s.49)

¹⁷³ Senyen-Kaplan (2019, s.318); Savaş (2012, s.70); Arslan (2012, s.49)

¹⁷⁴ Narmanlıoğlu (2014, s.441); Savaş (2012, s.67)

¹⁷⁵ Savaş (2012, s.67)

¹⁷⁶ Yargıtay 9. HD, 21.09.2011, 30717 E./33065 K.: Özcan, D. (2015) *Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi*. 2. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, s.275.

yapılan feshi haklı bulmuştur.¹⁷⁷

İşverenin kendisini tanması önem arz ettiğinden işçi, işverenin kendisine yönelttiği isim, soyisim, ikamet yeri gibi kimlik bilgileri ile ilgili sorulara doğru cevap vermekle yükümlüdür. İşveren işçiye medeni durumuna ilişkin soru sorma hakkına sahip olsa da, işçinin kız veya erkek arkadaşının olup olmadığına ilişkin sorular kural olarak geçerli olmayacaktır.¹⁷⁸ İşçi bu yöndeki sorulara gerçeğe uygun olmayan cevap verse dahi işveren haklı nedenle fesih hakkı elde edemeyecektir. İşçiye rakip işletmelerde çalışan akrabası olup olmadığı ise yalnızca işçinin işletmenin sırlarını rakip işletmeye açıklaması ihtimali olan bir bölümde çalışacak olması halinde sorulabilecek ve işçi bu sorulara doğru cevap vermekle yükümlü olacaktır.¹⁷⁹

İşverenin işçiye sabıka kaydının bulunup bulunmadığı hususundaki soruları ancak işçinin yapacağı iş ile bağlantılı olması durumunda geçerli olacaktır. Bu durumda işçi iş ile ilişkisi olmayan sabıkasını açıklamak zorunda olmadığından, işveren işçiden sözleşme görüşmeleri sırasında sabıka kaydı isteyemeyecektir.¹⁸⁰ Zira işçinin sabıka kaydında iş ile ilişkisi bulunmayan sabıkaları da ortaya çıkmış olacaktır. Ancak işçinin sabıkası yapacağı iş ile ilişkili ise, işçi işveren sormasa dahi bu hususu kendiliğinden açıklamak durumundadır.¹⁸¹ İşçinin sabıka kaydı adli sicilden silinmiş ise, işveren sorsa dahi işçinin bu hususta açıklama yapma yükümlülüğü bulunmamaktadır.¹⁸²

İşverenin işçiye, iş ile ilgili olması durumunda, sağlık durumu ile ilgili sorular sorması mümkündür. İşveren işçiye yalnızca çalışma yeri ve işin niteliği açısından çalışma yeteneğini engelleyecek bir hastalığının bulunup bulunmadığı hususunu sorabilecektir.¹⁸³ İşçinin bu yöndeki bir soruya gerçeğe aykırı cevap vermesi durumunda işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır. Aynı zamanda işçinin

¹⁷⁷ Yargıtay 9. HD, 01.07.2019, 2019/1578 E./ 2019/14645 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 16.06.2020)

¹⁷⁸ Odaman (2003, s.88)

¹⁷⁹ Odaman (2003, s.88)

¹⁸⁰ Odaman (2003, s.92); Rehbinder, M. (1982) *İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar (Çeviren: Ömer Teoman)*, İÜHFİM, C.45, S. 1-4, ss.745-759, İstanbul, s.755 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/96105> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

¹⁸¹ Savaş (2012, s.71); Arslan (2012, s.54); Odaman (2003, s.92)

¹⁸² Savaş (2012, s.71); Arslan (2012, s.54); Odaman (2003, s.92)

¹⁸³ Odaman (2003, ss.102-103)

bulaşıcı veya işin niteliği ile bağdaşmayacak bir hastalığı bulunması durumunda işveren sormasa dahi işçi, bu durumu kendiliğinden açıklamakla yükümlüdür.¹⁸⁴

İşveren kadın işçiye ancak işin niteliği gerektiriyorsa işçiye hamile olup olmadığını sorabilecektir.¹⁸⁵ Aksi takdirde kadın işçinin doğru cevap verme yükümlülüğü bulunmayacak ve işveren iş sözleşmesini bu bende dayanarak haklı nedenle feshedemeyecektir. Örneğin mankenlik, dansözlük işin niteliği gereği hamile iken yapılamayacağından işverenin kadın işçiye hamile olup olmadığını sorma hakkı bulunduğu gibi, işçi de bu soruya doğru cevap vermekle yükümlüdür.¹⁸⁶

İşverenin işçiye, eski işinin nasıl sonlandığına ilişkin sorduğu sorular da geçerli kabul edilecek ve işçi bu sorulara doğru cevap vermekle yükümlü olacaktır.¹⁸⁷ 4857 sayılı İş Kanunu m.23’de “Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur: a) İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa.

b) Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa.

c) Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse.” denmektedir. Anılan madde uyarınca işveren işçinin eski işinin nasıl sonlandığını bilmelidir. Bu durumda işçi de kendisine sorulan soruya doğru cevap vermekle yükümlüdür, aksi takdirde iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilecektir.

İşverenin işçiye dini inancını, siyasi görüşünü veya bir sendikaya üye olup olmadığını sorması geçerli olmayacak, işçi bu sorulara yanlış cevap verse dahi işveren haklı nedenle fesih hakkı elde edemeyecektir.¹⁸⁸ İşverenin istisnai olarak cami, kilise, siyasi parti gibi işyerlerinde çalışmak üzere başvuruda bulunan işçiye dini inancını veya siyasi görüşünü sorması ise geçerli olacak; işçi bu soruya doğru

¹⁸⁴ Savaş (2012, s.71); Arslan (2012, s. 52); Odaman (2003, s.90)

¹⁸⁵ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.250)

¹⁸⁶ Arslan (2012, s.53)

¹⁸⁷ Arslan (2012, s.53); Odaman (2003, s.89)

¹⁸⁸ Savaş (2012, s.70); Arslan (2012, s.49); Odaman (2003, s.93); Rehbindir (1982, ss.753-754)

cevap vermekle ve hatta kendiliğinden açıklamakla yükümlü olacaktır.¹⁸⁹

3.1.2. İşçinin, İşveren Yahut Bunların Aile Üyelerinden Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Sözler Sarfetmesi veya Davranışlarda Bulunması, Yahut İşveren Hakkında Şeref ve Haysiyet Kırıcı Asılsız İhbar ve İsnatlarda Bulunması

4857 sayılı İş Kanunu m.25/2-b’de “İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.” işveren yönünden haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir.

Anılan hükümde işçinin işveren veya bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesinin, işverene haklı nedenle fesih hakkı vereceği belirtilmiştir. İşverenin aynı çatı altında yaşadığı aile üyeleri bu bent kapsamına dahil edilecek iken, aynı çatı altında yaşamamakla birlikte yakın ilişki içerisinde bulunduğu ve bu aile üyelerinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf edildiği takdirde işverenin de bu durumdan etkileneceği aile üyeleri de bent kapsamına dahil edilmelidir.¹⁹⁰

4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinde “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.” denilmektedir. Bu durumda İş Kanunu m.25/2-b işçinin yalnızca işveren veya işverenin aile üyelerinin değil, işveren vekili veya işveren vekilinin aile üyelerinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi halinde de uygulama alanı bulacaktır.¹⁹¹

İşçi, işveren ile aralarındaki ilişki gereği işverenin ve aile üyelerinin kişiliğine saygı göstermek zorundadır.¹⁹² Bu durumun bir sonucu olarak işçinin, işveren veya onun aile üyelerinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda

¹⁸⁹ Savaş (2012, s.70); Rehbinder (1982, s.753)

¹⁹⁰ Savaş (2012, s.72); Odaman (2003, s.96)

¹⁹¹ Süzek (2018, ss.682-683); Narmanlıoğlu (2014, s.441); Savaş (2012, s.75); Arslan (2012, s.58); Odaman (2003, s.97)

¹⁹² Arslan (2012, s.59)

bulunması halinde iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir. İşçinin hangi söz ve davranışlarının şeref ve namusa dokunacak nitelikte olduğunu ise hakim takdir edecek olup her somut olaya göre ayrı ayrı değerlendirilmeli ve değerlendirme yapılırken tarafların sosyal durumları, ahlak anlayışları, içinde buldukları çevrenin anlayış ve tutumuna göre değerlendirilmelidir.¹⁹³ İşçinin işvereni hakaret teşkil etmeyecek şekilde ve işin yürütümüne ilişkin olarak eleştirmesi, işçinin eleştiri hakkını kullanması, işverene iş akdini fesih hakkı vermeyecektir.¹⁹⁴

İşçinin şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışlarına konu hususların gerçekten var olup olmaması, işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini etkilemeyecektir.¹⁹⁵ Aynı zamanda işçinin şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışları işverenin huzurunda veya gıyabında söylemesi veya yapması arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır.¹⁹⁶ İşçinin sarf ettiği sözlerden pişman olup anında özür dilemesi durumunda da işverenin iş akdini haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır.¹⁹⁷ Aksi takdirde işçi bu durumu kötüye kullanarak işverene bu tarz söz ve davranışlarda bulunup hemen arkasından özür dileyerek iş akdinin haklı nedenle feshini engelleyebilecektir.

İşçinin şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışlar sarf etmesi işverenin tahrik edici tavırlarından kaynaklanıyor ise işverenin artık iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyeceği kabul edilmelidir.¹⁹⁸

Yargıtay kapıcı, bekçi ve genel hizmetli olarak çalışan işçinin, işveren vekili konumunda olan site ikinci başkanı ile izin istemesi sebebiyle girdiği tartışmada işveren vekiline hakaret etmesinin¹⁹⁹, işçinin satış müdürü ile haftasonu mesaisinden erken çıkmak için görüşmesi, satış müdürünün erken çıkmasının mağaza için uygun

¹⁹³ Narmanlıoğlu (2014, s.441); Savaş (2012, s.73); Arslan (2012, s.60); Odaman (2003, s.98)

¹⁹⁴ Savaş (2012, s. 75); Arslan (2012, ss.60-61); Odaman (2003, s.111)

¹⁹⁵ Arslan (2012, s.60)

¹⁹⁶ Savaş (2012, s.73); Odaman (2003, s.99)

¹⁹⁷ Savaş (2012, s.73); Arslan (2012, ss.61-62); Odaman (2003, s.99)

¹⁹⁸ Savaş (2012, s.74); Arslan (2012, s.61); "İş Kanununun 25. maddesi kapsamında değerlendirilecek ağır sözleri, işçi, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi, geçerli fesih nedeni sayılmalıdır." Yargıtay 9. HD, 26.05.2008, 2007/37481 E./ 2008/12505 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 16.05.2020)

¹⁹⁹ Yargıtay 9. HD, 12.06.2017, 2017/5439 E./ 2017/10209 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 20.06.2020)

olmayacağını söylemesi üzerine satış müdürüne sinkaflı küfürler etmesinin²⁰⁰ işverene iş sözleşmesini işbu bent uyarınca haklı nedenle fesih hakkı vereceğine karar vermiştir.

Yargıtay bir diğer kararında ise işçinin depo sevkiyat bölümü odasına gelerek muhasebe sorumlusunun nerede olduğunu sorması, orada olmadığını öğrenmesi üzerine “*üçkağıtçı sahtekar, yalancı adamlar bunlar, 4 aylık sigortamızı yatırmadı, maaşlarımızı eksik yatırdı*” diyerek bağırmasının işyerinde olumsuzluklara yol açtığını ancak işçinin haksız tahrik altında bu davranışlarda bulunması nedeniyle işveren tarafından yapılan feshin haklı nedene değil, geçerli nedene dayandığını kabul etmiştir.²⁰¹

Anılan hükümde işçinin işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması, işverene haklı nedenle fesih hakkı vereceği belirtilmiştir. İlgili madde metninden işverenin aile üyeleri hakkında asılsız ihbar ve isnatlara bulunulmasının, işverene haklı nedenle fesih hakkı vermediği anlaşılmaktadır. Ancak işveren vekili veya işyeri hakkında asılsız ihbar ve isnatlarda bulunulması halinde işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır.²⁰² Aynı zamanda işçinin işveren veya işverenin aile üyelerinden birisi olmasa da işverenin yakını olan, yakın ilişkide bulunduğu veya başka bir işte ortağı olan kişilere hakaret veya sövgüde bulunması veya asılsız bildirim ve isnatlar yapması halinde özellikle işverenin şahsının önem arz ettiği küçük işletmeler bakımından bu durum işverene geçerli nedenle fesih hakkı verecektir.²⁰³

İşverenin bu kapsamda haklı nedenle fesih hakkı elde etmesi için işçi tarafından yapılmış olan ihbar ve isnat şeref ve haysiyet kırıcı nitelikte ve asılsız olmalıdır.²⁰⁴ Ancak işçinin haklı olduğu bir konuda anayasal bir hak olan şikayet hakkını kullanarak işvereni yetkili makamlara şikayet etmesi halinde, işverenin haklı nedenle

²⁰⁰ Yargıtay 9. HD, 14.01.2019, 2018/5669 E./ 2019/763 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 16.06.2020)

²⁰¹ Yargıtay 9. HD, 23.03.2017, 2017/11750 E./ 2017/4673 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 20.06.2020)

²⁰² Savaş (2012, s.78); Arslan (2012, ss.64-65)

²⁰³ Yargıtay 9. HD, 14.01.2019, 2018/5669 E./ 2019/763 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 16.06.2020)

²⁰⁴ Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (2018, s.241); Süzek (2018, s.683); Demir (2017, s.385); Narmanlıoğlu (2014, s.442); Savaş (2012, s.76); Arslan (2012, ss.62-63); Odaman (2003, s.112)

iş sözleşmesini fesih hakkının doğduğu söylenemeyecektir.²⁰⁵

Yine yapılan ihbar ve isnadın şeref ve haysiyet kırıcı nitelikte olup olmadığını hakim takdir edecek olup her somut olaya göre ayrı ayrı değerlendirilmeli ve değerlendirme yapılırken tarafların sosyal durumları, ahlak anlayışları, içinde buldukları çevrenin anlayış ve tutumuna göre değerlendirilmelidir.²⁰⁶

3.1.3. İşçinin İşverenin Başka Bir İşçisine Cinsel Tacizde Bulunması

4857 sayılı İş Kanunu m.25/2-c’de “İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.” işveren yönünden haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun bir gereği olarak işçiyi bir diğer işçisinin cinsel tacizine karşı korumakla, çalışma düzenini ve iş disiplinini sağlamakla da yükümlüdür.²⁰⁷

TCK’nın “Cinsel taciz” başlıklı 105. maddesinde “Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına filin çocuğa karşı işlenmesi hâlinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.” denmektedir. Yine aynı maddenin 2. fıkrasında suçun aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle işlenmesi halinde verilecek cezanın yarı oranında artırılacağı ve mağdurun bu fiil nedeniyle işi bırakmak zorunda kalması halinde verilecek cezanın bir yıldan az olamayacağı öngörülmüştür. İşçinin TCK kapsamında suç kabul edilen cinsel taciz eylemini işverenin başka bir işçisine karşı işlemiş olduğu durumlarda işverenin iş sözleşmesini bu bent uyarınca haklı nedenle feshedebileceği açıktır. Ancak işveren, TCK kapsamında suç teşkil etmese dahi, işçinin bir başka işçiye karşı yaptığı cinsel nitelikli eylemlerinden ötürü işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.²⁰⁸ Cinsel tacize uğrayan işçinin şikayet hakkını kullanmaması, bu nedenle de kovuşturma yapılmaması durumunda da işveren, cinsel taciz eylemini

²⁰⁵ Narmanlıoğlu (2014, s.442); Savaş (2012, s.76); Arslan (2012, s.63); Odaman (2003, s.113)

²⁰⁶ Tunçomağ, Centel (2018, s.228); Narmanlıoğlu (2014, s.442); Savaş (2012, s.77); Odaman (2003, s.113)

²⁰⁷ Arslan (2012, s.65)

²⁰⁸ Savaş (2012, s.79); Arslan (2012, s.66)

gerçekleştiren işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.²⁰⁹ Cinsel taciz eylemi hakkında ceza yargılaması yapılması durumunda da işverenin cinsel taciz eylemini gerçekleştiren işçinin iş sözleşmesini işbu bent uyarınca haklı nedenle feshetmesi için yargılama sonucunu beklemesine gerek yoktur.²¹⁰

İşverenin anılan hükme dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı kazanması için işçinin işverenin bir başka işçisine hukuken cinsel taciz olarak kabul edilen davranışta bulunması gerekmektedir.²¹¹ Cinsel tacize maruz kalan işçi, bu eyleme rıza göstermemiş olmalıdır.²¹² İşçiler arasında işyerinin çalışma düzenini bozmayacak ve çalışmaları aksatmayacak nitelikte gönül ilişkisi olması halinde işveren haklı nedenle fesih hakkına sahip olmayacaktır.²¹³

Maddeye göre işçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması hali işverene haklı nedenle fesih hakkı verecektir. Savaş'a göre ise işçinin, işverenin işçisi olmayan ancak o işyerinde çalışan başka bir işçiye cinsel tacizde bulunması halinde bu bende göre değil, işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışı nedeniyle iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilecektir.²¹⁴ Ancak Yargıtay bir kararında işçinin, stajyer olarak görev yapan kız öğrenciye uygunsuz hal ve hareketlerde bulunmasının İş Kanunu m.25/2-c'de belirtilen cinsel taciz olarak değerlendirileceğini kabul etmiştir.²¹⁵ Bu durumda Yargıtay tarafından verilen bu karara göre ilgili bentte geçen işverenin başka bir işçisi kavramının dar yorumlanmaması gerektiği kabul edilmelidir.

İşçinin, işverene cinsel tacizde bulunması durumunda ise işveren iş sözleşmesini bu bende dayanarak feshedemeyecektir. Bu durumda iş sözleşmesi, işçinin işverenin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması (İş Kanunu m.25/2-b) nedeniyle haklı nedenle feshedilebilecektir. İşçinin işveren

²⁰⁹ Savaş (2012, s.80); Yargıtay 9. HD, 11.04.2012, 2010/5209E./ 2012/12363 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 16.06.2020)

²¹⁰ Savaş (2012, s.80)

²¹¹ Savaş (2012, s.79); Arslan (2012, s.65)

²¹² Arslan (2012, s.67)

²¹³ Yargıtay 9. HD, 25.02.1998, 1998/365 E./ 1998/2700 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 13.06.2020)

²¹⁴ Savaş (2012, s.81)

²¹⁵ Yargıtay 9. HD, 19.06.2006, 2006/13620 E./ 2006/17779 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 13.06.2020)

vekiline cinsel tacizde bulunması halinde ise bir görüşe göre işveren vekilliği işçi statüsünü ortadan kaldırmadığından, işveren vekiline cinsel tacizde bulunması halinde işçinin iş sözleşmesi İş Kanunu m.25/2-c'ye göre feshedilecektir.²¹⁶ Diğer bir görüşe göre ise işveren vekili işveren fonksiyonlarına sahip olduğundan işveren gibi korunmalıdır ve işveren vekiline yönelik cinsel taciz eyleminde bulunan işçinin iş sözleşmesi İş Kanunu m.25/2-b'ye göre feshedilecektir.²¹⁷

İş sözleşmesinin bu bent uyarınca haklı nedenle feshedilebilmesi için işçinin, aynı işverenin bir diğer işçisine cinsel tacizde bulunması yeterlidir, cinsel taciz eyleminin işyerinde veya işyeri dışında gerçekleşmesinin herhangi bir önemi yoktur.²¹⁸ Cinsel tacizde bulunan işçinin, mağdurun işverenin bir diğer işçisi olduğunu bilmemesi de bu bent açısından önem taşımamakta ve işveren iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahip olmaktadır.²¹⁹

Yargıtay işçinin aynı işyerinde çalışan bir diğer işçiyi işyeri telefonu ile gece vakti defalarca arayarak rahatsız etmesini²²⁰, işçinin işyerinde çalışan kadın işçiye sarkıntılık derecesine varan davranışlarda bulunması, birtakım sözler söylemesi ve sarılmaya kalkmasını²²¹, işçinin üç kadın işçiye *"kelepirdeyim gel beraber içelim", "fotoğrafların da yakıyor, senin süslenmene gerek yok, çok güzel kadınsın zaten, mesai saati başlamadan erken gel birlikte kahve içeriz fıstık"* şeklinde mesajlar göndermesini, hal ve hareketleri ile rahatsız edici imalarda bulunmasını, sözlü olarak da sürekli beğendiğini, işyerinde veya işyeri dışında görüşmek istediğini ve sarılıp öpmek istediğini söylemesi²²² işbu bent uyarınca haklı fesih nedeni olarak kabul etmiştir.

Cinsel tacize uğrayan işçi, işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğünü sağlamadığı

²¹⁶ Savaş (2012, s.81)

²¹⁷ Arslan (2012, s.70)

²¹⁸ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.188); Senyen-Kaplan (2019, s.319); Tunçomağ, Centel (2018, s.228); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.241); Süzek (2018, s.683); Narmanlıoğlu (2014, ss.442-443); Arslan (2012, ss.70-71)

²¹⁹ Arslan (2012, s.69)

²²⁰ Yargıtay 9. HD, 01.07.2008, 22753 E., 18639 K.; Özcan (2015, ss.278-279)

²²¹ Yargıtay 9. HD, 31.10.2017, 2017/6307 E./ 2017/17126 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 20.06.2020)

²²² Yargıtay 9. HD, 18.01.2018, 2017/28047 E./ 2018/659 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 20.06.2020)

gerekçesi ile işverenden maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilir.²²³ TBK m.417/1'de “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” denmektedir. Bu maddeye göre işveren, işçiyi koruma ve gözetme borcunun bir gereği olarak işçilerin cinsel tacize uğramamaları veya cinsel tacize uğrayan işçilerin daha fazla zarar görmemelerini sağlamak için önlem almakla yükümlüdür. İşçinin maddi zararının kapsamı cinsel taciz nedeniyle gördüğü tedavi masrafları ve cinsel taciz nedeniyle işe gidemediği günler için yoksun kaldığı ücretler olarak kabul edilmektedir.²²⁴

3.1.4. İşçinin İşverene Yahut Onun Ailesi Üyelerinden Birine Yahut İşverenin Başka İşçisine Sataşması, İşyerine Sarhoş Yahut Uyuşturucu Madde Almış Olarak Gelmesi Ya Da İşyerinde Bu Maddeleri Kullanması

4857 sayılı İş Kanunu m.25/2-d'de “İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.” işveren yönünden haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. İşbu bentte geçen sataşma kavramı, sadakat borcuna aykırılığın özel bir halidir.²²⁵

Yapılan eylemin sataşma kavramına girip girmediği her somut olayın özelliğine göre hakim tarafından değerlendirilecektir.²²⁶ Sataşmanın TCK'ya göre suç oluşturup oluşturmaması işverenin bu bent uyarınca fesih hakkına sahip olmasını etkilemeyecektir.²²⁷

İşçinin sataşması sözlü olabileceği gibi fiili de olabilir.²²⁸ Sözlü sataşmanın gerçekleştiğinin kabulü için, sataşma eylemi yöneltilen işçinin manevi yönden

²²³ Savaş (2012, s.82)

²²⁴ Savaş (2012, s.82)

²²⁵ Savaş (2012, s.86); Arslan (2012, s.71), Odaman (2003, ss.107-111)

²²⁶ Arslan (2012, s.72)

²²⁷ Tunçomağ, Centel (2018, s.229); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.242); Narmanlioğlu (2014, s.444); Savaş (2012, s.91); Arslan (2012, s.73); Odaman (2003, s.110)

²²⁸ Süzek (2018, s.684); Demir (2017, s.386); Narmanlioğlu (2014, s.443); Savaş (2012, s.86); Odaman (2003, s.107)

olumsuz etkilenmesi ve sataşmanın işçide üzüntü ve kedere sebebiyet vermesi gerekmektedir.²²⁹

Yine İş Kanunu m.25/2-b’de işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması halinde işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı elde edeceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla işçinin sataşması, anılan bentte bahsi geçen işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması suretiyle meydana geliyor ise, bu durumda işveren işçinin iş sözleşmesini İş Kanunu m.25/2-b uyarınca haklı nedenle feshedebilecektir.²³⁰ İşverene veya işverenin aile üyelerinin birine yöneltilen sataşma eylemi işbu bentte belirtilen kapsamın dışında kalıyorsa, o zaman işçinin iş sözleşmesi İş Kanunu m.25/2-d uyarınca haklı nedenle feshedebilecektir.²³¹

İşbu bentte işveren vekiline yönelik sataşmadan bahsedilmemişse de, işveren vekiline yönelik sataşma durumunda da işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini kabul etmek gerekecektir.²³² İşveren vekilinin, işverenin bir diğer işçisi niteliğine sahip olduğu hallerde işverenin başka bir işçisine sataşma hali ortaya çıkacaktır.²³³ İşveren vekilinin işverenin bir diğer işçisi niteliğine değil de, en üst düzeyde karar verme ve işvereni temsil yetkisine sahip olduğu hallerde ise işverene sataşma hali ortaya çıkacak ve bu durumda işçinin işveren vekiline veya aile üyelerine yönelik sataşması, işverene bu bent uyarınca haklı nedenle fesih hakkı verecektir.²³⁴

Yargıtay işçinin müdürü konumunda bulunan kişiyi “adi herif” olarak nitelemesinin²³⁵, işçinin işveren vekilinin üzerine yürüyüp hakaret etmesinin²³⁶, işçinin işyeri müdürü ve müdür yardımcısına karşı tehdit suçunu işlemiş olmasının²³⁷, işçinin amiri konumunda olan mağaza sorumlusuna küfür etmesinin²³⁸,

²²⁹ Arslan (2012, s.73)

²³⁰ Arslan (2012, ss.76-77); Odaman (2003, ss.107-108)

²³¹ Arslan (2012, s.77); Odaman (2003, s.108)

²³² Süzek (2018, s.684); Narmanlıoğlu (2014, s.444)

²³³ Arslan (2012, s.71)

²³⁴ Arslan (2012, s.72)

²³⁵ Yargıtay 9. HD, 26.01.2015, 9170 E./2259 K.; Özcan (2015, ss.281-282)

²³⁶ Yargıtay 9. HD, 20.02.2012, 1742 E./4558 K.; Özcan (2015, s.283)

²³⁷ Yargıtay 22. HD, 04.02.2013, 1348 E./1687 K.; Özcan (2015, ss.283-284)

işçinin çalışma saatleri içinde diğer işçilere bıçak atmasının²³⁹, işçinin diğer işçileri sendikaya üye olmadıkları veya sendika üyeliğinden istifa ettikleri için tehdit etmesi, işçiler üzerinde korku ve baskı oluşturması ve işçileri rahatsız ederek çalışmalarına engel olmasının²⁴⁰, işçinin bir diğer işçinin yakasına yapışıp silkeleyip hesap sorması ve kendisini şikayet eden kişiye hitaben sinkafı küfür etmesinin²⁴¹ işbu bent uyarınca işverene haklı nedenle fesih hakkı vereceğine hükmetmiştir. Aynı zamanda Yargıtay bir kararında işçinin herkesin içinde vardiya amirine küfretmesi ve ardından özür dilemesinin işverenin haklı nedenle fesih hakkını ortadan kaldırmayacağına hükmetmiştir.²⁴²

Süzek, anılan bentte her ne kadar işçinin sataşmasının işverene haklı nedenle fesih hakkı vereceği düzenlenmiş ise de, işçinin yakınının sataşmasının da işyerinin düzenini etkilediği ölçüde işverene haklı nedenle fesih hakkı vereceğinin kabulü gerektiği kanısındadır.²⁴³ Arslan'a göre işçinin yakınının sataşmasının sonuçlarına işçi katlanmamalıdır. Ancak işçi, yakınının sataşmasına kendi eylemleri ile sebebiyet vermiş, yakınına kışkırtmış veya azmettirmişse bu durumda işveren işçinin iş sözleşmesini anılan bent uyarınca haklı nedenle feshedebilir.²⁴⁴ Savaş'a göre de ilgili bentte işçinin sataşmasından bahsedilmişse de yakınının sataşmasından bahsedilmemiştir. Bu durumda işçinin yakınının sataşması, işçinin kışkırtması, yönlendirmesi gibi sebeplere dayanmıyorsa, işçinin iş sözleşmesinin işbu bent uyarınca haklı nedenle feshedileceğinin kabulü mümkün değildir.²⁴⁵

İşçinin sataşmasına, işveren ve işverenin bir diğer işçisi sebep olmuşsa eğer bu durumda işveren, sataşan işçinin iş sözleşmesini bu bent uyarınca haklı nedenle fesih hakkını kaybedecektir.²⁴⁶ Ne var ki işçinin sataşması karşı tarafın tahrikini aşar nitelikte ise, bu durumda işverenin sataşma nedeniyle haklı nedenle fesih hakkı elde

²³⁸ Yargıtay 22. HD, 31.05.2013, 23818 E./13060 K.; Özcan (2015, s.288)

²³⁹ Yargıtay HGK, 04.06.1975, 9-62 E./724 K.; Özcan (2015, s.289)

²⁴⁰ Yargıtay 9. HD, 07.11.2017, 2017/21607 E./ 2017/17635 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 20.06.2020)

²⁴¹ Yargıtay 9. HD, 15.01.2018, 2017/9562 E./ 2018/143 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 20.06.2020)

²⁴² Yargıtay 22. HD, 27.03.2017, 2017/6564 E./ 2017/6237 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 20.06.2020)

²⁴³ Süzek (2018, 685)

²⁴⁴ Arslan (2012, s.80)

²⁴⁵ Savaş (2012, s.85)

²⁴⁶ Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (2018, s.242); Savaş (2012, s.90)

edeceğinin kabulü gerekir.²⁴⁷ Yargıtay HGK kavgaya karışan her işçinin iş sözleşmesinin koşulsuz olarak feshedilemeyeceği, etkili bir eyleme uğrayan işçinin karşı tarafı etkisizleştirmeye yönelik davranışlar sınırında kalan meşru savunmasının işverene İş Kanunu m.25/2-d uyarınca haklı nedenle fesih hakkı vermeyeceğini içtihat etmiştir.²⁴⁸

İşçinin işverene işyerinde veya işyeri dışında sataşması, işverene bu bent ışığında haklı nedenle fesih hakkı verecektir.²⁴⁹ Ancak işçinin işverenin başka bir işçisine sataşması işyeri dışında gerçekleşmiş ise, bu sataşma işyerindeki çalışma düzenini etkiliyor ise işverene haklı fesih hakkı verecektir.²⁵⁰ İşçinin başka bir işçiye işyeri düzenini etkilemeyen sataşması, kişinin özel alanında kalacaktır.²⁵¹ Aynı şekilde işçinin, mesai saatleri dışında işverenin başka bir işçisine sataşması da işyeri düzenini etkilediği ölçüde işverene haklı nedenle fesih hakkı verecektir.²⁵² Odaman'a göre ise işçinin işyeri dışında sataşması halinde, sataşma eylemine maruz kalan kişinin işveren veya işverenin başka bir işçisi olması herhangi bir fark yaratmamalı, her iki durumda da sataşmanın işyeri düzenini etkilemediği sürece işverene haklı nedenle fesih hakkı vermeyeceği kabul edilmelidir.²⁵³

İşçinin işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması da anılan bent uyarınca işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verecektir. İşçinin iş sözleşmesinin belirtilen nedenler uyarınca feshedilebilmesi için, işçinin serbest iradesi ile bu fiilleri gerçekleştirilmesi şarttır.²⁵⁴

İlgili maddede işçinin işyerine sarhoş gelmesi haklı fesih sebebi olarak düzenlendiğinden işçinin sarhoş değil yalnızca alkollü içki tüketmiş olarak işyerine

²⁴⁷ Savaş (2012, s.90)

²⁴⁸ Yargıtay HGK, 13.12.2017, 2015/9-2795 E./ 2017/1752 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 16.06.2020)

²⁴⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.241); Demir (2017, s.386); Zeytinoğlu, E. (2017) *İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık Sebebiyle Haklı Nedenle Feshi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl 16, Güz S.32, 2017/2, ss.107-136, s.120 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://acikerisim.ticaret.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11467/1842/M00963.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Erişim tarihi: 24.06.2020); Savaş (2012, s.89); Arslan (2012, s.71)

²⁵⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.241); Demir (2017, s.386); Savaş (2012, s.89); Arslan (2012, ss.71,77)

²⁵¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.241)

²⁵² Savaş (2012, s.89); Arslan (2012, ss.77-78)

²⁵³ Odaman (2003, ss.109-110)

²⁵⁴ Narmanlıoğlu (2014, s.444); Savaş (2012, s.94); Arslan (2012, s.80)

gelmesi işçinin irade, davranış ve işini görmesini etkilemediği sürece haklı fesih sebebi sayılmayacaktır.²⁵⁵ Aynı zamanda işçinin iş sözleşmesinin bu bent uyarınca feshedilebilmesi için işçinin alkolik veya uyuşturucu madde bağımlısı olması şartı aranmamıştır.²⁵⁶

İşçinin işyerinde alkol veya uyuşturucu madde kullanması ise bu bentte işverene haklı fesih hakkı veren haller arasında sayılmıştır. Bu durumda maddenin lafzına göre işçinin işyerinde hangi miktarda alkol veya uyuşturucu madde kullanıldığına bakılmaksızın iş sözleşmesi işveren tarafından bu bent uyarınca feshedilebilecektir.²⁵⁷ İşçinin uyuşturucu maddeyi yalnızca üzerinde bulundurması da işverene haklı fesih hakkı verecektir.²⁵⁸ Bunun istisnası ise işçinin uyuşturucu maddeyi doktor gözetiminde tedavi amaçlı olarak bulundurması ve kullanmasıdır.²⁵⁹

İşçinin yalnızca bir kere işyerinde alkol veya uyuşturucu madde kullanmış olması yeterli olup, işverenin haklı fesih hakkına sahip olması için bu eylemin tekrarlanmasına gerekmemektedir.²⁶⁰

İşçinin işyeri kapsamında kalan alanlarda alkol veya uyuşturucu madde kullanması halinde iş sözleşmesi bu bent uyarınca feshedilebilecektir. İşçinin işyeri dışında alkol veya uyuşturucu madde kullanması ya da işyeri dışındaki sarhoşluğu, işveren yönünden haklı fesih nedeni oluşturmayacaktır.²⁶¹ Aksinin kabulü işçinin özel yaşamına müdahale teşkil edecektir.²⁶² Ancak işçi işini işyeri dışında görüyor ise ve bu esnada alkol veya uyuşturucu madde kullanıyor ise, artık bu durumda işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğinin kabulü gerekmektedir.²⁶³

Yargıtay işçinin işverene ait yolcu otobüsü ile kazaya karışması ve 230 promil alkollü olduğunun anlaşılmasının²⁶⁴, işçinin trafik denetiminde kullanımına tahsis

²⁵⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.242); Süzek (2018, s.685); Narmanlıoğlu (2014, s.444); Savaş (2012, s.93); Arslan (2012, s.81)

²⁵⁶ Süzek (2018, s.685); Narmanlıoğlu (2014, s.445); Savaş (2012, s.94); Arslan (2012, s.81)

²⁵⁷ Süzek (2018, ss.685-686); Arslan (2012, s.82)

²⁵⁸ Arslan (2012, s.83); Odaman (2003, s.131)

²⁵⁹ Savaş (2012, s.94); Arslan (2012, s.83)

²⁶⁰ Narmanlıoğlu (2018, s.445); Savaş (2012, s.94); Arslan (2012, s.83)

²⁶¹ Savaş (2012, s.92); Arslan (2012, s.84)

²⁶² Savaş (2012, s.93)

²⁶³ Arslan (2012, s.84)

²⁶⁴ Yargıtay 9. HD, 03.06.2013, 16843 E./16900 K.; Özcan (2015, s.290)

edilen aracı alkollü olarak kullandığının tespit edilmesinin²⁶⁵, sahada çalışan işçinin müşterilerinden birinin yerinde mesai saatleri içinde alkol kullanmasının²⁶⁶ işverene haklı nedenle fesih hakkı vereceğine hükmetmiştir.

İşveren işyerinin eklentisi sayılan gazino, restoran ve lokal gibi yerlerde içki içilmesine izin vermiş ise, artık bu yerlerde içki içilmesi işverene iş sözleşmesini bu bent uyarınca haklı nedenle feshetme hakkı vermeyecektir.²⁶⁷

Aynı zamanda alkollü içki üretilen işyerinde işi gereği bu içkiyi kontrolle görevli olan, kapalı veya açık kaplarda alkollü içki satılan ve içilen işyerlerinde işi gereği alkollü içki içmek zorunda olan veya işi gereği müşteriler ile alkollü içki içmek zorunda olan işçiler işyerinde alkollü içki içme yasağı kapsamına girmeyeceğinden iş sözleşmeleri bu bent uyarınca haklı nedenle feshedilemeyecektir.²⁶⁸

3.1.5. İşçinin, İşverenin Güvenini Kötüye Kullanmak, Hırsızlık Yapmak, İşverenin Meslek Sırlarını Ortaya Atmak Gibi Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması

4857 sayılı İş Kanunu m.25/2-e’de “İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.” işveren yönünden haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi bentte “gibi” ifadesinin kullanılması, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışların sınırlı sayıda olmadığını belirtmektedir.

Anılan bent uyarınca işçinin sadakat borcuna aykırı davranışlarının tümü işveren yönünden haklı nedenle fesih hakkı doğuracaktır.²⁶⁹ İşçinin hangi davranışlarının sadakat borcuna aykırılık teşkil edeceği objektif ölçülere bağlı olup, her durumun gereği ayrı ayrı göz önüne alınarak bir sonuca varmak gerekmektedir.²⁷⁰

²⁶⁵ Yargıtay 9. HD, 10.03.2014, 4018 E./7710 K.; Özcan (2015, s.290)

²⁶⁶ Yargıtay 22. HD, 20.12.2017, 2017/44370 E./ 2017/30242 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 17.06.2020)

²⁶⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.242); Narmanlıoğlu (2014, s.445)

²⁶⁸ Tunçomağ, Centel (2018, s.230); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.242); Narmanlıoğlu (2014, 445); Odaman (2003, s.132)

²⁶⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.242); Savaş (2012, s.95)

²⁷⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.243); Narmanlıoğlu (2014, s.447)

İşverenin bu bent uyarınca fesih hakkı elde etmesi için işçinin sadakat borcuna aykırı eyleminin TCK kapsamında suç niteliği taşımasına gerek bulunmamaktadır.²⁷¹ İşçinin sadakat borcuna aykırı eylemi aynı zamanda suç teşkil ediyor ise, ceza mahkemesince verilecek kararın beklenmesine gerek olmadığı gibi²⁷² işçinin beraatine karar verilmesi de kural olarak işverence yapılan feshi haksız kılmayacaktır.²⁷³ Aynı zamanda işçinin eyleminin sadakat borcuna aykırılık oluşturup oluşturmadığının tespitinde, af kanunu ile kovuşturma yapılamayacağına ilişkin mahkeme kararları da etkili olmayacaktır.²⁷⁴

İşçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan eylemi teşebbüs aşamasında kalmış olsa dahi işveren yönünden haklı fesih nedeni sayılmalıdır.²⁷⁵ Zira doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışın teşebbüs aşamasında kalmış veya tamamlanmış olması arasında herhangi bir fark olmayacak, her halde işçi ile işveren arasındaki ilişkinin zedelenmesine sebep olacaktır.²⁷⁶

İşçinin eylemi doğruluk ve bağlılığa aykırılık teşkil ediyor ise, işverenin bu eylem nedeniyle zarara uğramış olup olmamasının, işverenin m.25/2-e uyarınca fesih hakkına sahip olması açısından bir önemi yoktur, işveren zararına bakılmaksızın iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.²⁷⁷

Aynı zamanda Yargıtay, işçinin izinli olduğu dönemde de iş sözleşmesinden kaynaklanan sadakat borcunun devam ettiğini, bu nedenle işçinin bu süre içinde de sadakat borcuna aykırılık teşkil eden davranışlar içine girmesinin işverene iş

²⁷¹ Senyen-Kaplan (2019, s.322); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.243); Süzek (2018, s.686); Yargıtay HGK, 29.03.2017, 2017/9-1722 E./ 2017/586 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 17.06.2020); Narmanlıoğlu (2014, s.448); Savaş (2012, s.104); Arslan (2012, s.87)

²⁷² Senyen-Kaplan (2019, s.321)

²⁷³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.243); Süzek (2018, s.686); “*Davacıya yönelik aynı sebeplerle açılan ceza davasında davacının hizmet nedeniyle güveni kötüye kullanma suçunu işlediğine dair yeterli delil elde edilemediği gerekçesiyle verilen beraat kararının davacının işvereni zarara uğrattığı ve güvenini kötüye kullandığı sonucunu değiştirmedeği...*” Yargıtay 22. HD, 27.06.2019, 2017/23097 E./ 2019/14349 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 17.06.2020); Odaman (2003, s.148)

²⁷⁴ Narmanlıoğlu (2014, s.449); Odaman (2003, s.149)

²⁷⁵ Narmanlıoğlu (2014, s.449); Savaş (2012, s.97); Arslan (2012, s.87)

²⁷⁶ Narmanlıoğlu (2014, s.449)

²⁷⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.243); Yargıtay HGK, 29.03.2017, 2017/9-1722 E./ 2017/586 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 17.06.2020); Savaş (2012, s.97); Arslan (2012, s.88)

sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı vereceğini içtihat etmiştir.²⁷⁸

İşçinin hırsızlık yapması da anılan bent uyarınca işverene haklı nedenle fesih hakkı veren hallerden sayılmıştır ve sadakat borcuna aykırı davranışlardan sayılmıştır. İşçinin hırsızlık yapması halinde, işverenden iş sözleşmesini devam ettirmesinin beklenemeyeceği açıktır.²⁷⁹ İşçinin hırsızlığı hem işverene hem de işçiye yönelik olarak gerçekleşebilir. Her iki halde de işveren işçinin iş sözleşmesini işbu bent uyarınca haklı nedenle fesih hakkına sahip olacaktır.²⁸⁰

İşçinin işverenin meslek sırlarını ortaya atması anılan bent uyarınca işveren yönünden iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğuracaktır. Yeni veya patentli üretim usullerini de içeren, az sayıda kişinin bildiği ya da işverenin rakiplerinin bilmediği üretim usullerini ve müşteri listeleri meslek sırları kapsamında değerlendirilmektedir.²⁸¹

İşçinin bu bentte sayılmayan ancak yine de doğruluk ve bağlılığa uymayan diğer davranışları da işverene haklı nedenle fesih hakkı verebilir.²⁸² Doğruluk ve bağlılığa uymayan her bir davranışın tek tek tespiti mümkün değildir. İşverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı veren haller ilgili bentte “*işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak*” olmak üzere sayılmış ve devamında “*gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar*” denilmiştir. Bu durumda doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışların sayılanlardan ibaret olmadığı anlaşılmalı ve her somut olayın özelliğine göre işçinin davranışının işbu bent uyarınca işverene haklı nedenle fesih hakkı verip vermeyeceği değerlendirilmelidir.

Yargıtay işçinin müşterilerin bilgisi dışında temel bankacılık paketi satışı gerçekleştirmesi ve müşterilerin imzalarını taklit ederek sahte belge düzenlemesinin²⁸³, işçinin arayarak ödeme yapmaya ikna etmediği müşterileri ikna

²⁷⁸ Yargıtay 9. HD, 14.07.2008, 26211 E./20195 K., Tekstil İşveren, Hukuk 34, Nisan 2009, 7-8; Taşkent, S. (2019) *Açıklamalı- İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu*. 12. Baskı. İstanbul: Beta, s.348.

²⁷⁹ Arslan (2012, s.91)

²⁸⁰ Arslan (2012, s.92)

²⁸¹ Tunçomağ, Centel (2018, s.231)

²⁸² Tunçomağ, Centel (2018, s.230)

²⁸³ Yargıtay 9. HD, 15.01.2015, 29933 E./688 K.; Özcan (2015, ss.292-293)

etmiş gibi prime esas listeye eklemesinin²⁸⁴, işçinin günlük 75 TL'lik yemek hakkı varken yapmadığı harcamaları müşterileri için yapmış gibi göstererek fiş düzenletmesinin²⁸⁵, işçinin teşvik ödülünün verildiği satış döneminde 1307 koli ürün satması ve ödülü kazanması ancak ödülün kazanılmasından sonra 957 koliyi iade almasının²⁸⁶, mağaza sorumlusu olan işçinin işyerinde meydana gelen hırsızlık olayından doğan açığı kapatmak üzere diğer işçilere indirimli ürünleri indirimsiz fiyattan kasadan geçirmeden satıp daha sonra indirimli fiyattan kasadan geçirilmesi yönünde talimat vermesi ve bu talimatın uygulanmasının²⁸⁷, işçinin nakit olarak tahsil ettiği paraları şirkete teslim etmeyerek arkadaşının kredi kartından tahsilat yapılmış gibi göstermesinin²⁸⁸, kasa kontrol görevlisi olan işçinin nakit parayla alışveriş yapan müşteriden nakit parayı alarak ödemeyi kendi kredi kartı ile yapmasının²⁸⁹, işçinin işyerindeki çikolata kutularını her ne kadar çikolatalar bozuk da olsa işverenden izinsiz olarak işyeri dışına çıkarmasının²⁹⁰, öğretmen olan işçinin işyerine çok yakın bir yerde aynı işkolunda faaliyet gösteren bir başka dershanede kurucu ortak olduğunun anlaşılmasının²⁹¹, işçi ve iki arkadaşının piyasadan mal siparişi alarak bu malları işverenin atölyesinde ve işverene ait alet edevatı kullanarak yapmaları ve bu malları müşterilere teslim etmelerinin²⁹², işçinin işveren için büyük önemi olan bir fuarda işvereni zor durumda bırakma amacı ile hafta tatili olduğu gerekçesiyle çalışmamasının²⁹³, işçinin hatıra dayalı olarak sağlık raporu alıp tatile gitmesinin²⁹⁴, otelde restoran şefi olarak çalışan işçinin sosyal paylaşım sitesinde otelde konaklayan müşterilere hakaret teşkil eden paylaşımlarda bulunmasının²⁹⁵, bakımevinde bakım personeli olarak çalışan işçinin bakımevinde konaklayan bir

²⁸⁴ Yargıtay 9. HD, 20.01.2015, 7705 E./1426 K.; Özcan (2015, s.293)

²⁸⁵ Yargıtay 9. HD, 09.11.2017, 2017/26346 E./ 2017/17905 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 17.06.2020)

²⁸⁶ Yargıtay 9. HD, 07.10.2019, 2017/12515 E./ 2019/17417 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 17.06.2020)

²⁸⁷ Yargıtay 9. HD, 22.01.2015, 8079 E./1963 K.; Özcan (2015, ss.293,294)

²⁸⁸ Yargıtay 22. HD, 16.05.2019, 2016/12590 E./ 2019/10779 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 17.06.2020)

²⁸⁹ Yargıtay 9. HD, 20.02.2014, 957 E./5349 K.; Özcan (2015, s.304)

²⁹⁰ Yargıtay 9. HD, 24.09.1996, 8900 E./17744 K.; Özcan (2015, s.301)

²⁹¹ Yargıtay 9. HD, 05.07.2012, 15230 E./26635 K.; Özcan (2015, s.308)

²⁹² Yargıtay 9. HD, 11.11.2010, 2008/42755 E./ 2010/33649 K.; Ocak, U. (2014) *4857 Sayılı İş Kanununa Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları*. 3. Baskı. Ankara: Kalkan Matbaacılık, ss.241-242.

²⁹³ Yargıtay 7. HD, 26.01.2015, 2014/15443 E./ 2015/584 K., Çalışma ve Toplum, 2016/1, 317-320; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.613)

²⁹⁴ Yargıtay 9. HD, 18.01.2018, 2017/1505 E./ 2018/592 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 17.06.2020)

²⁹⁵ Yargıtay 22. HD, 26.11.2019, 2016/23810 E./ 2019/21560 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 17.06.2020)

kişinin odasına izinsiz girmesi, özel eşyalarını karıştırmaması ve bu sırada bulduğu bıçağı almasının²⁹⁶, işçinin makine montajının tamamlanmamış olmasına rağmen tamamlanmış ve üretime hazır olduğuna ilişkin değişim kontrol formlarını imzalamasının²⁹⁷ doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar olup işverene haklı nedenle fesih hakkı vereceğine hükmetmiştir.

3.1.6. İşçinin, İşyerinde, Yedi Günden Fazla Hapisle Cezalandırılan ve Cezası Ertelenmeyen Bir Suç İşlemesi

4857 sayılı İş Kanunu m.25/2-f'de "*İşçinin işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.*" işveren yönünden haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. İşbu düzenleme sadakat borcunu ihlalin özel bir hali olup, işverene bu nedenle haklı fesih hakkı tanınmasının sebebi ise işçinin işyerinde suç işleyerek işyeri düzenini bozmuş olmasıdır.²⁹⁸

İşverenin bu bent uyarınca iş sözleşmesini feshedebilmesi için öncelikle işçi tarafından işlenen bir suç olmalıdır. İşlenen suçun türünün, niteliğinin herhangi bir önemi yoktur. Doktrinde bir görüşe göre kabahat cinsinden bir eylemine yönelik işçiye yedi günden fazla hapis cezası verilmiş ise, işveren bu bent uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.²⁹⁹ Diğer bir görüşe göre ise işçi tarafından işlenen kabahatler işbu bent kapsamında işverene fesih hakkı vermeyecektir.³⁰⁰

İşçi, suçu işyerinde işlemiş olmalıdır. İşyerinin tanımı ise İş Kanunu m.2'de yapılmıştır. Bu durumda İş Kanunu m.2 uyarınca işyerinden sayılan yerlerde işçinin suç işlemesi halinde, bentte belirlenen diğer şartların da sağlanması halinde, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahip olacaktır.³⁰¹

²⁹⁶ Yargıtay 9. HD, 25.03.2019, 2018/8741 E./ 2019/6659 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 17.06.2020)

²⁹⁷ Yargıtay 9. HD, 15.01.2015, 29937 E./620 K.; Özcan (2015, s.293)

²⁹⁸ Odaman (2003, s.150)

²⁹⁹ Narmanlıoğlu (2014, s.450); Odaman (2003, s.152)

³⁰⁰ Savaş (2012, s.106)

³⁰¹ Senyen-Kaplan (2019, s.322); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.143); Süzek (2018, s.687); Demir (2017, s.389); Narmanlıoğlu (2014, s.451); Savaş (2012, s.106); Arslan (2012, s.96)

İşçinin geçici iş ilişkisi uyarınca çalışmak üzere gönderildiği işyerinde suç işlemesi halinde işverenin haklı fesih hakkı doğup doğmayacağı doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre işçinin geçici iş ilişkisi uyarınca çalıştığı işyerinde suç işlemesi halinde işveren bu bent uyarınca değil, İş Kanunu m.25/2-e uyarınca yani işçinin sadakat borcuna aykırı eylemi nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahip olacaktır.³⁰² Diğer bir görüşe göre ise işçi geçici iş ilişkisi uyarınca başka bir işyerinde çalışıyor olsa dahi bu işyerinin kendi işverenine ait işyerinden herhangi bir farkı olmayacağından, işçinin geçici iş ilişkisi uyarınca çalıştığı işyerinde suç işlemesi halinde de işverenin iş sözleşmesini işbu bent uyarınca feshetme hakkına sahiptir.³⁰³

İşverenin işbu bent uyarınca haklı nedenle fesih hakkına sahip olması için işçinin işyerinde işlediği suçun yedi günden fazla hapis ile cezalandırılması şarttır. İşçinin suç teşkil eden eylemine kanunda öngörülen cezanın yedi günden fazla hapis cezası olması işbu bendin uygulanması için yeterli değildir. Bu durumda işçi hakkında işyerinde işlediği suç nedeniyle dava açılması veya bu nedenle işçi hakkında verilen kesinleşmemiş mahkumiyet kararı işverenin haklı feshi için yeterli olmayacaktır.³⁰⁴ İşveren mutlaka işçi hakkındaki yargılamanın mahkumiyet kararı ile bitirilmesini ve bu kararın kesinleşmesini beklemek zorundadır.³⁰⁵ Yargıtay işçinin işyerinde gerçekleşen suç nedeniyle 2 yıl 13 ay 15 gün hapis cezası ile cezalandırılması ancak kararın Yüksek Mahkeme tarafından bozulması nedeni ile hapis cezası kesinleşmemiş olan işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesinin haklı nedenle dayanmadığına karar vermiştir.³⁰⁶

İşçinin para cezası ile cezalandırılması halinde bu bent uygulama alanı bulmayacaktır.³⁰⁷ Aynı zamanda hükmedilen hapis cezasının para cezasına çevrilmesi halinde de, kanun metninde işçinin hapis cezası ile cezalandırılması şartı öngörüldüğünden, işveren iş sözleşmesini bu bent uyarınca haklı nedenle

³⁰² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.243)

³⁰³ Narmanlıoğlu (2014, s.451)

³⁰⁴ Narmanlıoğlu (2014, s.450); Savaş (2012, s.107); Arslan (2012, s.98)

³⁰⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.244); Narmanlıoğlu (2014, ss.450-451); Savaş (2012, s.107); Arslan (2012, s.98)

³⁰⁶ Yargıtay 22. HD, 04.02.2020, 2017/26947 E./ 2020/1526 K. [Çevrimiçi]. <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim tarihi: 17.06.2020)

³⁰⁷ Senyen-Kaplan (2019, s.322); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.244); Süzek (2018, s.687); Narmanlıoğlu (2014, s.451); Savaş (2012, s.108); Arslan (2012, s.99); Odaman (2003, s.153)

feshedemeyecektir.³⁰⁸

Aynı zamanda işçi hakkında verilen cezanın ertelenmesi halinde de işveren iş sözleşmesini bu bent uyarınca feshedemeyecektir.³⁰⁹ Verilen cezanın ertelenmesi halinde de işçinin suç teşkil eden fiili işlediği mahkeme kararı ile sabittir. Bu durumda işverenin iş sözleşmesini İş Kanunu m.25/2-f uyarınca feshedebilmesi mümkün değilse de, işçinin suç teşkil eden eylemi sadakat borcuna da aykırılık oluşturacağından bu durumda işveren iş sözleşmesini m.25/2-e uyarınca feshedebilecektir.³¹⁰

3.1.7. İşçinin İşverenden İzin Almaksızın Veya Haklı Bir Sebebe Dayanmaksızın Ardı Ardına İki İşgünü veya Bir Ay İçinde İki Defa Herhangi Bir Tatil Gününden Sonraki İş Günü, Yahut Bir Ayda Üç İşgünü İşine Devam Etmemesi

4857 sayılı İş Kanunu m.25/2-g'de "*İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.*" işveren yönünden haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. İşçi, iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borcu olan iş görme borcunu bir süreklilik içinde ifa etmeli ve devamsızlıkta bulunmamalıdır.³¹¹ İş görme borcuna aykırılığın özel bir görünümü olan devamsızlık, işbu bentte işverene haklı nedenle fesih hakkı veren bir hal olarak düzenlenmiştir.³¹²

İşçinin işe gelmemesi durumunda devamsızlık meydana geleceğinden, işe gelip de çalışmaması halinde iş sözleşmesi bu bent uyarınca haklı nedenle

³⁰⁸ Savaş (2012, s.108); Arslan (2012, s.99)

³⁰⁹ Senyen-Kaplan (2019, s.322); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.253); Tunçomağ, Centel (2018, s.231); Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (2018, s.244); Süzek (2018, s.687); Narmanlıoğlu (2014, s.451); Savaş (2012, s.108); Arslan (2012, s.99)

³¹⁰ Savaş (2012, s.108); Arslan (2012, s.99)

³¹¹ Odaman, S. (2004b) *Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları*, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2004, C.18, S.2, ss.4-15. Ankara, s.4 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://ceis.org.tr/ceis-yayini/cimento-isveren-dergisi-mart-2004/> (Erişim tarihi: 21.06.2020); Odaman (2003, s.154)

³¹² Odaman(2004b, s.4); Odaman (2003, s.155)

feshedilemeyecektir.³¹³ Aynı zamanda iş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle haklı nedenle feshedilebilmesi için işçinin belirtilen günlerde hiç çalışmamış olması gerekir, anılan bentte belirlenen devamsızlık sürelerine işçinin devamsızlık saatleri toplanarak ulaşılamaz.³¹⁴

Anılan bentte iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi için düzenlenen ilk hal işçinin izin almaksızın veya haklı nedene dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü işe devam etmemesidir. İşgünü, işçinin çalışması gereken günü ifade eder.³¹⁵ İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmelerinde genel tatil günlerinde veya ulusal bayramlarda çalışılacağına dair hüküm mevcut olmasına rağmen işçi bu günlerde çalışmazsa, bu günler de anılan bent kapsamında iş günü sayılacaktır.³¹⁶ Yargıtay'ın ilgili kararında belirtildiği üzere *“İşgünü, işçi bakımından çalışılması gereken gün olarak anlaşılmalıdır. İş sözleşmesinde, genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir kural mevcutsa, bu takdirde söz konusu günlerde çalışılmaması da işverene haklı nedenle fesih imkanı tanır”*.³¹⁷ Yargıtay bir kararında Cuma ve Cumartesi günlerinde devamsızlık yaptığı ileri sürülen işçinin, işyerinde Cumartesi günü yarım gün çalışılsa dahi Cumartesi gününün de bir iş günü olması ve işçinin Cumartesi günü de işe gelmediğinin sabit olması nedeniyle ardı ardına iki iş günü devamsızlık olgusunun gerçekleştiğini kabul etmiştir.³¹⁸

İşçinin en az ardı ardına iki işgünü işe gelmemesi haklı fesih nedeni olarak düzenlendiğinden işçinin iki işgününden az, örneğin bir buçuk işgünü, devamsızlığı işverene devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı vermeyecektir.³¹⁹

İş Kanunu m.25/2-g'de düzenlenen ikinci hal ise işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı nedene dayanmaksızın bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü işe devam etmemesidir. Anılan bentte kullanılan herhangi bir tatil

³¹³ Savaş (2012, s.109); Arslan (2012, s.101)

³¹⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.244)

³¹⁵ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.253); Süzek (2018, s.687); Narmanlıoğlu (2014, s.452); Savaş (2012, s.109); Arslan (2012, s.101); Odaman (2003, s.157)

³¹⁶ Odaman(2004b, s.6)

³¹⁷ Yargıtay 9. HD, 22.02.2016, 30472 E./3413 K., Çalışma ve Toplum Dergisi, 52, 2017/1, 314; Süzek (2018, s.687)

³¹⁸ Yargıtay 9. HD, 14.11.2012, 2012/23462 E./ 2012/37672 K.; Ocak (2014, s.164)

³¹⁹ Narmanlıoğlu (2014, s.452); Savaş (2012, s.110); Arslan (2012, s.102)

günü ifadesinden ulusal bayram, dini ve resmi tatiller, hafta tatili gibi herhangi bir tatil günü anlaşılmalıdır.³²⁰ Bu durumda işçinin iş sözleşmesi ile belirlenen tatil günlerinden ve izinli olduğu günlerden sonraki devamsızlığı da işbu bent kapsamında değerlendirilecektir.³²¹

İlgili bentte düzenlenen son hal ise işçinin izin almaksızın veya haklı nedene dayanmaksızın bir ayda üç işgünü işe devam etmemesidir. Bu halde işçinin devamsızlığının art arda üç işgünü olması şartı aranmayacak, bir ayda üç işgünü işe devam etmemesi yeterli olacaktır.³²²

Yargıtay 4-5-6 Temmuz 2005 tarihlerinde devamsızlık yapan ve bu tarihlerde kendisine iki gün sözlü olarak izin verildiğini kanıtlayamayan işçinin³²³, 6-10 Eylül 2005 tarihleri arasında devamsızlığına ilişkin hakkında tanıklar tarafından da doğrulanan tutanak düzenlenen işçinin³²⁴, 28-29-30.04.2019 tarihlerinde izinsiz ve mazeretsiz olarak işe gelmeyen işçinin³²⁵ iş sözleşmelerinin haklı nedenle feshedildiğine hükmetmiştir.

Bir aylık süre hesaplanırken takvim ayı dikkate alınmayacaktır.³²⁶ Bir aylık süre; işçinin ilk devamsızlık yaptığı gün ile bir sonraki ayın aynı günü arasındaki süredir.³²⁷ Örneğin işçi 30 Haziran tarihinde devamsızlık yapmış ise bir aylık süre 30 Haziran ve 30 Temmuz arasındaki süredir.

İşverenin işbu bent uyarınca devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesinin bir diğer şartı ise işçinin işverenden izin almaksızın işine devam

³²⁰ Süzek (2018, s.687); Narmanlıoğlu (2014, s.453); Savaş (2012, s.110)

³²¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.244); Narmanlıoğlu (2014, s.453); Odaman(2004b, s.6)

³²² Süzek (2018, s.688); Narmanlıoğlu (2014, s.453); Arslan (2012, s104); Odaman(2004b, s.7); Odaman (2003, s.159)

³²³ Yargıtay 9. HD, 29.04.2008, 16637 E./10755 K.; Özcan (2015, s.314)

³²⁴ Yargıtay 9. HD, 29.04.2008, 16625 E./10747 K.; Özcan (2015, s.314)

³²⁵ Yargıtay 22. HD, 30.03.2017, 2017/29771 E./ 2017/7223 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 17.06.2020)

³²⁶ "Mahkemenin bir aylık süreyi takvim ayı olarak değerlendirmesi hatalıdır. Davacının işe gelmediği bildirilen son günden başlayarak geriye doğru geçen 30 günlük süre olarak yorumlayıp kadem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar vermek gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay 9. HD, 18.10.2006, 2006/6367 E./ 2006/27625 K.; Ocak (2014, s.163)

³²⁷ Senyen-Kaplan (2019, s.323); Savaş (2012, s.111)

etmemesidir. İşçi izni yetkili kişiden ve prosedüre uygun olarak almalıdır.³²⁸ Aksi halde işçinin izin aldığından bahsedilemeyecektir. Ancak işçi kusuru olmaksızın, örneğin işveren ya da işveren vekilinin tutum ve davranışlarından izin prosedürünün tamamlandığı sonucuna ulaşarak işyerinden ayrılmış ve devamsızlıkta bulunmuş ise artık işveren yönünden haklı sebebin varlığından söz edilemeyecektir.³²⁹

İşçinin devamsızlığı haklı bir nedene dayanıyor ise, işçi izinsiz olarak devamsızlık yapmış olsa dahi, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyecektir. Haklı neden teşkil edecek durumların önceden tek tek belirlenmesi mümkün değildir. Bu nedenle devamsızlığın haklı nedenle yapılıp yapılmadığı her somut olayın özelliğine göre ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Haklılık değerlendirmesi her somut olayın özelliğine göre dürüstlük kuralı çerçevesinde objektif ölçülerle yapılmalıdır.³³⁰ Yargıtay'a göre işçinin, aile fertlerinden birinin veya yakınının hastalığı, ölümü veya işçinin tanıklık veya bilirkişilik yapması gibi hallerin devamsızlığı haklı kılacaktır.³³¹ Yargıtay, uzak bir şehirde evlenecek oğlunun düğünü için izin isteyen işçinin talebinin kabul edilmemesi üzerine işçinin kendiliğinden düğüne gidip devamsızlık yapmasının haklı nedene dayandığını kabul etmiştir.³³²

İş Kanunu m.34 “*Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.*” hükmünü havidir. İşbu madde uyarınca çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin devamsızlığından söz edilemeyeceğinden, yine bu durumda da işveren iş sözleşmesini işçinin devamsızlığı uyarınca haklı nedenle feshedemeyecektir.³³³

İşçinin devamsızlığı gözaltına alınması veya tutuklanmasına dayanıyor ise işveren İş Kanunu m.25/2-g'ye göre değil, İş Kanunu m.25/2'e göre iş sözleşmesinin feshi

³²⁸ Narmanlıoğlu (2014, s.454); Odaman(2004b, s.8)

³²⁹ Narmanlıoğlu (2014, s.454)

³³⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.245); Narmanlıoğlu (2014, s.457); Savaş (2012, s.112)

³³¹ Yargıtay 22. HD, 05.02.2020, 2017/27112 E./ 2020/1614 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 15.06.2020); Yargıtay 9. HD, 06.06.2017, 2017/21337 E./ 2017/9806 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 15.06.2020)

³³² Yargıtay 9. HD, 13.06.2008, 2007/22335 E./ 2008/15470 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 17.06.2020)

³³³ Narmanlıoğlu (2014, s.455)

yoluna gidebilecektir.³³⁴

İşçinin devamsızlığı haklı nedene dayanıyor ise, işçi bu durumu işverene dürüstlük ve iyi niyet kuralı çerçevesinde bildirmelidir.³³⁵ İşçi devamsızlığa neden olan haklı nedeni işverene bildirmiyor ise artık işverenin haklı nedenle fesih hakkına sahip olacağının kabulü gerekecektir. Ancak işçiden somut olayın şartlarına göre devamsızlığını bildirmesi beklenemeyecek durumlarda artık işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyecektir.³³⁶

Haklı nedenin son bulunduğu veya izin süresinin bittiği anda işçi işine derhal geri dönmelidir.³³⁷ Bu halde işçi işine derhal geri dönmediği takdirde ve şartlar oluştuğunda işçinin iş sözleşmesi yine devamsızlık nedeniyle haklı nedenle feshedilebilecektir.³³⁸

3.1.8. İşçinin Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi

4857 sayılı İş Kanunu m.25/2-h’de “İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.” işveren yönünden haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. İşçinin hatırlatıldığı halde yapmakla ödevli bulunduğu görevlerini yapmamakta ısrar etmesi, iş sözleşmesinden kaynaklanan en temel borç olan iş görme borcunun ihlali anlamına gelir.³³⁹ Anılan bent ile işçinin iş görme borcunu yerine getirmemesi nedeniyle işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı tanınmıştır.³⁴⁰

İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri yalnızca iş sözleşmesinden değil aynı zamanda kanun, toplu iş sözleşmesi, iç yönetmelik, örf ve adetler, dürüstlük kuralı ve bazı hallerde de sadakat borcundan kaynaklanır ve sayılanların bütünü bu bent

³³⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.245)

³³⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.245); Süzek (2018, s.688); Demir (2017, s.391)

³³⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.245)

³³⁷ Savaş (2012, s.116)

³³⁸ Savaş (2012, s.116)

³³⁹ Arslan (2012, s.112)

³⁴⁰ Savaş (2012, s.117); Arslan (2012, s.112)

kapsamında değerlendirilir.³⁴¹ Ne var ki işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevlerden olmayan ve dürüstlük kuralının da gerektirmediği işleri yapmaması halinde sözleşmenin işveren tarafından haklı nedenle feshi mümkün olmayacaktır.³⁴² İşçinin kanuna aykırı işleri yapmayı kabul etmemesi halinde de işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğmayacaktır.³⁴³

İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevlerin neler olduğu her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Her somut olayda öncelikle işçinin mutad işi belirlenmeli ve sonra işveren tarafından yapılan feshin haklı olup olmadığına karar verilmelidir.³⁴⁴

İşçiden yapması talep edilen işin, işçinin mutad işi kapsamına girmesi ancak yine de yer ve zaman yönünden uygunsuz olması veya işçinin geçerli bir mazereti olması halinde ise işverenin sözleşmeyi haklı nedenle feshetmesi mümkün değildir.³⁴⁵ İşverenin iş sözleşmesini haklı fesih hakkı doğması için işçinin o an için çalışma borcunun bulunması gerekir.³⁴⁶

İş Kanunu m.34 gereği ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir neden dışında ödenmediğinden³⁴⁷ veya iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığından çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin ise iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilemeyecektir.³⁴⁸ Çünkü bu durumda işçi kanundan kaynaklanan çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmaktadır.³⁴⁹ İşçinin mutad işi niteliği gereği tehlikeli bir görev ise işçi görevini yapmak zorundadır, bu durumda yapmakla ödevli

³⁴¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, ss.245-246); Süzek (2018, s.689); Narmanlioğlu (2014, ss.457-458); Savaş (2012, ss.117-118); Arslan (2012, s.113)

³⁴² Süzek (2018, ss.689-690); Savaş (2012, s.118); Arslan (2012, s.113)

³⁴³ Narmanlioğlu (2014, s.459); Savaş (2012, s.118); Arslan (2012, ss.113-114)

³⁴⁴ Savaş (2012, s.119); Odaman, S. (2004a) 4857 Sayılı İş Kanununun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin; Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi ve Hukuki Sonuçları, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım 2004, C.19, S.1-2, ss.81-93. Ankara, s.84 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348752458.pdf> (Erişim tarihi: 21.06.2020); Odaman (2003, s.175)

³⁴⁵ Süzek (2018, s.690); Narmanlioğlu (2014, s.459); Savaş (2012, s.119); Arslan (2012, s.114)

³⁴⁶ Arslan (2012, s.114)

³⁴⁷ Arslan (2012, s.123); Odaman(2004a, s.89)

³⁴⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.246)

³⁴⁹ “İşçi bazı yasal koşulların gerçekleşmesi durumunda, iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabilir. İşverenin işçinin bu şekildeki davranışını haklı veya geçerli fesih nedeni yapması, yasal değildir” Yargıtay 9. HD, 09.11.2009, 2009/32059 E./ 2009/31083 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 18.06.2020)

bulduğu görevi kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması halinde iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir.³⁵⁰

İşçi iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıkça çalışma koşullarında esaslı değişiklikleri kabul etmek zorunda olmadığından, iş sözleşmesi bu nedenle haklı sebeple feshedilemeyecektir.³⁵¹

İş Kanunu m.41'e göre haftalık 45 saati aşan çalışma fazla çalışma sayılır. Fazla çalışma için işçinin onayının alınması zorunludur. İşçinin fazla çalışmaya onay vermesi halinde fazla çalışma yapmaması da yapmakla ödevli bulunduğu görevini yapmaması sayılır. Bu durumda işçiye fazla çalışmanın hatırlatılması ve işçinin hatırlatıldığı halde çalışmaması halinde iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilecektir.³⁵²

İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kimi zaman iş görmeme biçiminde de ortaya çıkabilir.³⁵³ Örneğin işçi işyerinde disiplin kuruluna seçilmiş ise bu kurulun yapacağı toplantılara katılmak da işçinin yapmakla ödevli olduğu görevleri arasında sayılacaktır.³⁵⁴

Anılan bentte işçiye yapmakla ödevli bulunduğu görevlerin kendisine hatırlatılması da şart koşulmuştur. İşçinin yapmakla ödevli olduğu görevlerinin iş sözleşmesinde açıkça belirlenmiş olması, işvereni hatırlatma yükümlülüğünden kurtarmayacaktır.³⁵⁵ İşveren işçiye görevlerini yapması için uyarıda bulunmalıdır. İşçiye görevini yapmasına yönelik uyarı işveren veya bu hususta yetkili işveren vekili tarafından yapılmalıdır.³⁵⁶ İşçiye yapılacak uyarıda işçinin yapması gereken görev açıkça belirtilmeli ve yine bu görevi tamamlaması için uygun bir süre belirlenmelidir.³⁵⁷ Bu uyarı işverenin işçiyi temerrüde düşürmesi için değil, iş sözleşmesini İş Kanunu

³⁵⁰ Savaş (2012, s.120)

³⁵¹ Savaş (2012, s.120); Arslan (2012, s.115)

³⁵² Savaş (2012, s.120); Arslan (2012, ss.118-119)

³⁵³ Savaş (2012, s.120)

³⁵⁴ Arslan (2012, s.119)

³⁵⁵ Süzek (2018, s.689); Demir (2017, s.392); Yargıtay 22. HD, 01.02.2013, 11088 E./1550 K.; Özcan (2015, s.324)

³⁵⁶ Narmanlıoğlu (2014, s.458); Savaş (2012, s.121)

³⁵⁷ Süzek (2018, s.689); Demir (2017, s.392); Arslan (2012, s.120)

m.25/2-h uyarınca haklı nedenle feshedebilmesi için gereklidir.³⁵⁸ Bu bakımdan TBK anlamında bir ihtar niteliği taşımamaktadır.³⁵⁹ Uyarı, sözlü ve yazılı olarak yapılabilir.³⁶⁰ Ancak uyarının yazılı olarak yapılması ve işçinin imzasının alınması ispat yönünden kolaylık sağlayacaktır.³⁶¹ Çünkü uyuşmazlık halinde işveren, yapılan feshin haklı olduğunu ispatla yükümlüdür.³⁶²

İşverenin sözleşmeyi haklı nedenle feshinde aranan bir diğer şart ise işçinin görevini yapmamakta ısrar etmesidir. Görevini yapmama kavramı ise işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevlerini hiç veya gereği gibi yapmamasını ifade eder.³⁶³ Bu halde işçiye görevini yapması hususundaki hatırlatmanın bir kere yapılması sözleşmenin haklı feshine sebep olmayacaktır. İşçi görevini yapmaması sebebiyle birden çok kere uyarılmalı ve uyarılara rağmen görevini yapmamaya devam etmelidir. Uyarıların birden fazla olması gerekliliği, işçinin görevini yapmamasının kasten veya ihmali sonucu olması gerektiğini de göstermektedir.³⁶⁴ Bu durumda işçi yapmakla ödevli bulunduğu görevini uyarıldığı halde kusuru olmaksızın yapamıyor ise, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi mümkün olmayacaktır.³⁶⁵

Yargıtay elektrik açma-kapama departmanında çalışan işçinin önceki ve son görev yerindeki amirleri tarafından verilen günlük iş adedini, kendisinden bu konuda birden çok kez savunma talep edildiği ve ihtar cezası verildiği halde, ısrarla tamamlamamasının³⁶⁶, gece bekçisi ve güvenlik görevlisi olarak çalışan işçiden işyeri çevresinde mermi çekirdekleri bulunması nedeniyle savunma istenmesi üzerine işçinin sebebini bilmediğini beyan etmesi, ileri bir tarihte işyeri ön bahçesinde mermi

³⁵⁸ Tunçomağ, Centel (2018, s.233); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.246); Savaş (2012, ss.120-121); Odaman (2003, s.174)

³⁵⁹ Tunçomağ, Centel (2018, ss.232-233); Arslan (2012, s.120); Odaman (2004a, s.82); Odaman (2003, s.173)

³⁶⁰ Senyen-Kaplan (2019, ss.323-324); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.246); Süzek (2018, s.689); Demir (2017, s.392); Yargıtay 22. HD, 01.02.2013, 11088 E./1550 K.; Özcan (2015, s.324); Narmanlıoğlu (2014, s.458); Savaş (2012, s.121); Arslan (2012, s.121); Odaman (2004a, s.82); Odaman (2003, s.174)

³⁶¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.246); Süzek (2018, s.689); Demir (2017, s.392); Savaş (2012, s.121); Arslan (2012, ss.121-122)

³⁶² Demir (2017, s.392); Yargıtay 22. HD, 01.02.2013, 11088 E./1550 K.; Özcan (2015, s.324); Savaş (2012, s.121); Arslan (2012, s.122)

³⁶³ Narmanlıoğlu (2014, s.459)

³⁶⁴ Savaş (2012, s.122)

³⁶⁵ Narmanlıoğlu (2014, s.459); Savaş (2012, s.122)

³⁶⁶ Yargıtay 9. HD, 26.02.2018, 2017/20211 E./ 2018/4078 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 17.06.2020)

çekirdekleri bulunması ve mermi çekirdeklerinin bir önceki olaydaki çekirdeklerde aynı ve güvenlik kulübesinin yakınında bulunması üzerine işçinin yeniden olayı bilmediğini söylemesi ancak işçiye bir daha böyle bir olay yaşanması halinde iş sözleşmesinin feshedileceği hususu ihtar edilmiş olmasına rağmen işçinin işyeri dış cephe camının dışarıdan darbe sonucu kırılmasından da haberdar olmaması ve olaya müdahale etmemesinin³⁶⁷, işçinin arkadaşları ile birlikte yapılan sözlü uyarılara rağmen iş yavaşlatarak işyerinde üretimin %85 oranında düşmesine neden olmasının³⁶⁸ işverene haklı nedenle fesih hakkı vereceğine karar vermiştir.

3.1.9. İşçinin Kendi İsteği veya Savsaması Yüzünden İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi, İşyerinin Malı Olan veya Malı Olmayıp Da Eli Altında Bulunan Makineleri, Tesisatı veya Başka Eşya ve Maddeleri Otuz Günlük Ücretinin Tutarıyla Ödeyemeyecek Derecede Hasara ve Kayba Uğratması

4857 sayılı İş Kanunu m.25/2-ı'da "*İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.*" işveren yönünden haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir.

İlgili bentte işverene haklı nedenle fesih hakkı veren haller işçinin özen borcuna aykırılık teşkil eden davranışlarıyla ortaya çıkmaktadır.³⁶⁹ Bentte sayılan hallerin işçinin kastı ya da ihmali sonucu ortaya çıkması halinde işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebilecektir.³⁷⁰ İşçinin kusuru bulunmayan durumlarda haklı nedenle fesih hakkı doğmayacaktır.³⁷¹ Zararın büyük oranda işverenin dahli ile ortaya çıktığı durumlarda artık iş sözleşmesinin haklı nedenle

³⁶⁷ Yargıtay 22. HD, 23.10.2017, 2015/18320 E./ 2017/22498 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 18.06.2020)

³⁶⁸ Yargıtay 9. HD, 05.07.2010, 2008/33696 E./ 2010/22101 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 18.06.2020)

³⁶⁹ Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (2018, ss.246-247); Savaş (2012, s.122); Arslan (2012, s.125); Makas (2012, s.162); Odaman (2003, s.87)

³⁷⁰ Senyen-Kaplan (2019, s.324); Süzek (2018, s.690); Narmanlıoğlu (2014, s.461); Savaş (2012, s.123); Arslan (2012, s.129); Odaman (2003, ss.192-196)

³⁷¹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.254); Yargıtay 9. HD, 20.10.2011, 22728 E./38415 K.; Özcan (2015, s.328); Yargıtay 9. HD, 15.02.2010, 16140 E./3388 K.; Özcan (2015, s.329); Narmanlıoğlu (2014, s.462); Savaş (2012, s.123); Arslan (2012, s.129); Odaman (2003, s.197)

feshi mümkün olmayacaktır.³⁷² Mücbir sebep ya da zorunluluktan dolayı işverene ait malı zarara uğratan işçinin iş sözleşmesi de haklı nedenle feshedilemeyecektir.³⁷³ Ancak işçi kusurlu olmadığını ispatla yükümlüdür.³⁷⁴

İşçinin kendi isteği veya savaşması yüzünden kusuru ile iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi sözleşmenin haklı nedenle feshi için yeterli olup³⁷⁵, mutlaka işçinin davranışı sonucu bir zararın meydana gelmiş olması gerekli değildir.³⁷⁶ Burada önemli olan tehlikenin objektif olarak mevcut olmasıdır.³⁷⁷ Aynı zamanda işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürecek eylemi sonucunda yalnızca bizzat kendisinin zarar görmesi halinde, özellikle zarar işçinin vücut bütünlüğüne yönelik ise, işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır.³⁷⁸

Yargıtay güvenlik görevlisi olarak çalışan işçinin bir kez de olsa yiyecek almak için görev yerini terk etmiş olmasının³⁷⁹ veya mesai sırasında uyumasının³⁸⁰, taşıma işlerinde forklift kullanan ve forklift kullanımına ilişkin eğitim de verilen işçinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimine uygun davranmayarak forkliftin devrilmesine neden olması ve kendisi, diğer çalışanlar ve müşterilerin can güvenliğini tehlikeye düşürmesinin³⁸¹ işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı vereceğine hükmetmiştir. Yargıtay bir kararında kağıt fabrikasında çalışan işçinin işyerinde sigara içmeyeceğini taahhüt etmesine rağmen sigara içmesinin işverene İş Kanunu m.25/2-1 uyarınca haklı nedenle fesih hakkı vereceğine hükmetmiştir.³⁸²

Maddede işçinin otuz günlük ücretinin tutarıyla ödenemeyecek zarara sebep olması haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. İşçinin vermiş olduğu zarar otuz günlük

³⁷² Narmanlıoğlu (2014, s.462)

³⁷³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.247); Narmanlıoğlu (2014, s.463); Arslan (2012, s.126); Odaman (2003, s.198)

³⁷⁴ Narmanlıoğlu (2014, s.463); Arslan (2012, s.135); Odaman (2003, s.198)

³⁷⁵ Senyen-Kaplan (2019, s.324)

³⁷⁶ Tunçomağ, Centel (2018, s.233); Süzek (2018, s.690); Yargıtay 9. HD, 02.06.2011, 16026 E./16400 K.; Özcan (2015, s.322); Narmanlıoğlu (2014, s.461)

³⁷⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.247); Savaş (2012, s.124)

³⁷⁸ Arslan (2012, s.128); Odaman (2003, s.193)

³⁷⁹ Yargıtay 9. HD, 20.02.2012, 42738 E./4557 K.; Özcan (2015, s.333)

³⁸⁰ Yargıtay HGK, 03.07.2013, 2013/9-67 E./ 2013/1011 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 16.06.2020)

³⁸¹ Yargıtay 9. HD, 24.01.2018, 2016/36188 E./ 2018/1120 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 19.06.2020)

³⁸² Yargıtay 22. HD, 28.04.2015, 2015/4672 E./ 2015/7580 K., Çalışma ve Toplum, 2016/2, 860-862; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.620)

ücretinden az olmakla birlikte işin gereği olan küçük zararlardan ibaret değil ise, iş sözleşmesi ancak geçerli nedenle feshedilebilecektir.³⁸³ Ne var ki işçi kişisel bilgisi ve ehliyeti dışında bir işi yapmaya zorlanmış ve bu işi yaparken zarara sebep olmuş ise, artık işçinin özen borcuna aykırılığından söz edilemeyeceğinden iş sözleşmesi geçerli veya haklı nedenle feshedilemeyecektir.³⁸⁴

Maddede geçen başka eşya ve maddeler kavramı kullanılmış, bu eşya ve maddelerin neler olabileceği tek tek sayılmamıştır. Bu durumda para ve değerli kağıtlar da maddenin kapsamına girecektir.³⁸⁵ İşçinin zarara uğrattığı mal işverene ait olabileceği gibi, başka bir kişiye ait olup zilyetliği ve sorumluluğu işverene de ait olabilir.³⁸⁶ Aynı zamanda zarara uğrayan malın işyerinde bulunması da şart değildir.³⁸⁷ Çünkü her halde işverenin zararı doğmaktadır.

İşçinin otuz günlük ücreti tutarıyla ödenemeyecek zararı işçinin günlük ücreti belirlenerek bunun otuz katı olarak hesaplanacaktır.³⁸⁸ Otuz günlük ücretin işçinin net ücreti üzerinden mi yoksa brüt ücreti üzerinden mi hesaplanması gerektiği ilgili hükümde açıkça belirtilmemiştir. Yargıtay, ücretin işçinin lehine olacak şekilde brüt ücret esas alınarak hesaplanması gerektiğini kabul etmektedir.³⁸⁹ Yine hükümde dar anlamda ücretin mi yoksa geniş anlamda ücretin mi dikkate alınacağı belirtilmemiştir. Yargıtay hükmün uygulamasında dar anlamda ücretin dikkate alınacağı yönünde karar vermektedir.³⁹⁰ Aynı zamanda işçinin otuz günlük ücretinin hesabında hangi tarihteki ücretinin dikkate alınacağı konusunda Yargıtay tarafından kabul edilen görüş işçinin işverenin iş sözleşmesini feshettiği tarihteki ücretin dikkate alınması gerektiği yönündedir.³⁹¹ Savaş'a göre ise işverenin haklı nedenle

³⁸³ Savaş (2012, s.128)

³⁸⁴ Savaş (2012, s.128); Arslan (2012, s.125); Odaman (2003, s.197)

³⁸⁵ Savaş (2012, s.128)

³⁸⁶ Tunçomağ, Centel (2018, s.233); Narmanlıoğlu (2014, s.462); Savaş (2012, s.128); Arslan (2012, s.130)

³⁸⁷ Narmanlıoğlu (2014, s.462)

³⁸⁸ "Otuz gün, bir aydan farklı bir kavramdır. Bu noktada işçiye aylık olarak ödenen ücret yerine, günlük yevmiyesinin otuz katı tutarı dikkate alınmalıdır." Yargıtay 9. HD, 22.02.2012, 2009/43819 E./ 2012/5492 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 20.06.2020)

³⁸⁹ Yargıtay 7. HD, 18.04.2013, 10364 E./7092 K., Çalışma ve Toplum Dergisi, S.38, 2013/3, 472-475, Taşkent (2019, s.350); Yargıtay 9. HD, 20.10.2011, 22728 E./38415 K.; Özcan (2015, s.328)

³⁹⁰ Yargıtay 7. HD, 18.04.2013, 10364 E./7092 K., Çalışma ve Toplum Dergisi, S.38, 2013/3, 472-475, Taşkent (2019, s.350)

³⁹¹ Yargıtay 22. HD, 09.02.2015, 2015/2417 E./ 2015/4119 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 15.06.2020); Yargıtay 22. HD, 03.12.2013,

fesih hakkı işçinin otuz günlük ücreti tutarından fazla zarar meydana getirmesi anında doğacağından, işçinin vermiş olduğu zarar miktarının kesin olarak belirlendiği tarihteki ücreti dikkate alınmalıdır.³⁹²

Yargıtay işçinin uçağa yanaştırdığı hasta nakil aracının el frenini çekmemesi veya sabitleme butonunu devreye koymaması nedeni ile uçağa çarpması ve kaza nedeniyle meydana gelen zararın işçinin otuz günlük ücretini aşmasının³⁹³, işçinin sevk ve idaresindeki araç ile tek taraflı trafik kazası yapması ve aracın hurdaya çıkmasının³⁹⁴ işverene haklı nedenle fesih hakkı vereceğine karar vermiştir.

İşçinin kusuru yüzde veya oran ile belirlendiğinde işçinin vermiş olduğu zararın kusuru oranında azaltılması gerekmekte ve ancak bu şekilde belirlenen zararın işçinin otuz günlük ücretinden fazla olması halinde işveren haklı nedenle fesih hakkını elde etmektedir.³⁹⁵ Ne var ki malın üretimindeki aşamalarda birden çok işçi görev alıyor ise meydana gelen zarardan her işçi kendi işi çerçevesinde sorumlu olacağından kusur ve zarar tespitinde bu oran dikkate alınmalıdır.³⁹⁶

Yargıtay bir kararında, işyerinde meydana gelen kazada kusur oranını tespit etmek üzere alınan 31.03.2006 ve 03.02.2007 tarihli bilirkişi raporlarında işçinin %50 kusurlu olduğu ve bu durumda zarar miktarının işçinin 30 günlük ücretinden fazla olduğunun tespiti ile işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğduğuna hükmetmiştir.³⁹⁷ Yargıtay diğer bir kararında da işçinin uçağa hizmet verme sırasında kural ihlali yaparak Gpu ünitesi ve head set kapağına zarar verdiği bir olayda zarar miktarı ve kusur oranının tespit edilerek, zarar miktarının işçinin 30 günlük brüt ücretini aşması durumunda işveren tarafından yapılan feshin haklı veya

2012/29918 E./ 2013/27773 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 15.06.2020)

³⁹² Savaş (2012, s.130)

³⁹³ Yargıtay HGK, 08.02.2017, 2015/128 E./ 2017/240 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 18.06.2020)

³⁹⁴ Yargıtay 9. HD, 20.03.2017, 2016/8071 E./ 2017/4302 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 18.06.2020)

³⁹⁵ "İşçinin kusuru belli bir yüzde ya da belli bir oran olarak saptanmışsa; zararın miktarı da bu kusur nispetinde azaltıldıktan sonra otuz günlük brüt ücreti aşıp aşmadığına bakılmalıdır." Yargıtay 22. HD, 09.09.2013, 2013/21122 E./ 2013/18344 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 15.06.2020)

³⁹⁶ Narmanlıoğlu (2014, s.464)

³⁹⁷ Yargıtay 9. HD, 10.06.2008, 22234 E./15203 K.; Özcan (2015, s.331)

geçerli nedene dayanıp dayanmadığına karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir.³⁹⁸

İşveren maddede sayılan şartlar gerçekleştiğinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmenin yanında işçiden meydana getirdiği zararın tazminini de TBK m.400 uyarınca talep edebilecektir.³⁹⁹ İşçinin meydana getirdiği zararı tazmin etmesi, işverenin haklı nedenle fesih hakkını ortadan kaldırmayacaktır.⁴⁰⁰

TBK m.400 “İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur.” hükmünü havidir. Sorumluluğun belirlenmesinde işin zarara yatkın işlerden olup olmadığına bakılmalı ve işin zarara yatkın olması halinde işçinin özenli olsa dahi ara sıra yapması muhtemel hafif ihmali sonucu vermiş olduğu zarardan işçi sorumlu tutulmamalıdır.⁴⁰¹ Hükme göre tehlikeli ve zarara yatkın işlerde işçinin kusurunun derecesine göre zararı tazmin sorumluluğundan kısmen veya tamamen kurtulması mümkündür.⁴⁰² İş Kanunu m.25/2-1 uyarınca işverenin haklı nedenle fesih hakkı değerlendirilirken, TBK m.400 hükmü de göz önünde bulundurulmalıdır.⁴⁰³ Yargıtay bu hükme göre İş Kanunu m.25/2-1’nin yeniden ele alınması gerektiği ve işçinin hafif kusuru nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilemeyeceği yönünde karar vermiştir.⁴⁰⁴

3.1.10. Psikolojik Taciz (Mobbing)

19.03.2011 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 2011/2 sayılı İşyerinde Psikolojik Tacizin(Mobbing) Önlenmesine ilişkin Genelge yayınlanmıştır.⁴⁰⁵ İşbu Genelgede psikolojik tacizin “*Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın*

³⁹⁸ Yargıtay 22. HD, 09.09.2013, 2013/21122 E./ 2013/ 18344 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 19.06.2020)

³⁹⁹ Savaş (2012, s.131); Arslan (2012, s.132)

⁴⁰⁰ Yargıtay 7. HD, 18.04.2013, 10364 E./7092 K., Çalışma ve Toplum Dergisi, S.38, 2013/3, 472-475, Taşkent (2019, s.350); Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (2018, s.247)

⁴⁰¹ Süzek (2018, s.691); Savaş (2012, s.123)

⁴⁰² Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (2018, s.248)

⁴⁰³ Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (2018, s.248); Süzek (2018, s.691); Savaş (2012, s.124)

⁴⁰⁴ Yargıtay 9. HD, 26.02.2015, 2015/263 E. 2015/8255 K.; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (2018, s.248)

⁴⁰⁵ RG, 19 Mart 2011, Sayı 27879 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319-8.htm> (Erişim tarihi: 26.05.2020)

aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde..” ortaya çıkabileceği belirtilmiştir.

Yargıtay psikolojik tacizi “*Mobbingi, bir veya bir grup işçinin aynı işyerindeki bir başka işçiye zarar vermek amacıyla sistemli ve süreklilik arzedecek biçimde küçümseyici, aşağılayıcı, dışlayıcı ve korkutucu hareketler bütünü olarak tanımlamak mümkündür.*” olarak tanımlamıştır.⁴⁰⁶

6098 sayılı TBK'nın 417. maddesi “*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.*” hükmünü havidir. Anılan hüküm gereği işveren, işçilerini psikolojik tacize karşı da korumalıdır.

İşyerinde psikolojik tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilecektir.⁴⁰⁷ İşverene yönelik psikolojik taciz uygulayan işçinin iş sözleşmesinin İş Kanunu m.25/2-b uyarınca işveren tarafından haklı nedenle feshedilme imkanı bulunmaktadır.⁴⁰⁸ İşçinin başka bir işçiye karşı psikolojik taciz uygulaması halinde ise işverenin iş sözleşmesini İş Kanunu m.25/2-c, m.25/2-d⁴⁰⁹ veya m.25/2-e bentleri uyarınca haklı nedenle feshetme imkanı doğabilecektir.⁴¹⁰

⁴⁰⁶ Yargıtay 9. HD. 12.02.2013. 2010/38293 E./ 2013/5390 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 23.06.2020)

⁴⁰⁷ Savaş (2012, s.85)

⁴⁰⁸ Savaş (2012, s.85); Arslan (2012, s.138)

⁴⁰⁹ Savaş (2012, s.85)

⁴¹⁰ Arslan (2012, s.139)

BÖLÜM 4 : İŞVERENCE AHLAK VE İYİNİYET KURALLARINA DAYALI FESİH HAKKININ KULLANILMASI VE HUKUKSAL SONUÇLARI

4.1. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılması

4.1.1. Genel Olarak

İş sözleşmesi belirli veya belirsiz süreli olmasına bakılmaksızın haklı nedenle feshedilebilir.⁴¹¹ 4857 sayılı İş Kanunu'nun "*Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi*" başlıklı 11. maddesinde "*İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.*" denilerek belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin tanımına yer verilmiştir.

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshine olağanüstü fesih de denilmektedir. Çünkü olağan şekilde belirli süreli iş sözleşmesi sürenin bitiminde, belirsiz süreli iş sözleşmesi de fesih ihbarı ile sona erdiğinden haklı nedenle fesih olağanüstü bir durum yaratır.⁴¹² İş sözleşmesinin olağanüstü feshi halinde olağan fesihten farklı olarak ihbar süresinin beklenmesine gerek olmadığı gibi ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü de doğmamaktadır.

İş sözleşmesinin geçerli nedenle feshinde ihbar süresi içerisinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi sonucunu doğuracak bir durumun meydana gelmesi halinde haklı nedenle bildirim süresi içinde de iş sözleşmesi devam ettiğinden, bu sürede haklı nedenle fesih yoluyla iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin önünde bir engel bulunmamaktadır.⁴¹⁴ Bildirim süresi içerisinde haklı nedenle fesih yoluna başvurulması halinde, artık sözleşme geçerli nedenle değil haklı nedenle feshedildiğinden bildirim süresinin beklenmesine gerek kalmayacaktır.

⁴¹¹ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.181); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.221); Demir (2017, s.375); Narmanlıoğlu (2014, s.407); Arslan (2012, ss.5-9); Odaman (2003, s.245)

⁴¹² Arslan (2012, ss.9-10); Esener, T. (1978) *İş Hukuku*. 3. Bası. Ankara: Sevinç Matbaası, s.237.

⁴¹³ Narmanlıoğlu (2014, s.408); Arslan (2012, s.18); Odaman (2003, ss.247-260)

⁴¹⁴ Narmanlıoğlu (2014, s.408); Odaman (2003, s.260)

4857 sayılı İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi tarafların iradelerine bırakılmıştır. Kanunda iş sözleşmesinin taraflarca haklı nedenle feshedilebileceği haller belirlenmiş, bu hallerin varlığı halinde sözleşmeyi feshedip feshetmemek hususunda taraflara takdir yetkisi tanınmıştır.⁴¹⁵

4.1.2. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılma Koşulları

4.1.2.1. Sürekli İş Sözleşmesi

Ne var ki iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebilmesinin bir şartı işin sürekli olmasıdır. Süreksiz bir işe ilişkin yapılan iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilemeyecektir.⁴¹⁶ İş Kanunu'nun "Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri" başlıklı 10. maddesinde "Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir." denilerek sürekli ve süreksiz işlerin tanımları yapılmıştır. Aynı zamanda 10. maddede açıkça kanunun 25. maddesinin süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanamayacağı belirtilmektedir. Maddenin devamında bu konuda süreksiz işlerde TBK hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmiştir.

4.1.2.2. Haklı Nedenin Varlığı

4857 sayılı İş Kanunu'nda işveren yönünden iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuran haklı nedenler sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim sürelerini aşması olmak üzere gruplar halinde sayılmıştır. Doktrindeki görüşe göre kanunda haklı nedenlerin neler olduğu tek tek, kesin olarak belirlenmemiştir. Haklı nedenler başlığı altında sayılan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller "ve benzerleri" ifadesinden de haklı nedenlerin sınırlandırılmadığı anlaşılmaktadır.⁴¹⁷ Savaş'a göre İş Kanunu'nda sayılan sağlık sebepleri, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözüaltına alınması ya da tutuklanması hallerinde katı ve kesin belirlemeler yapılmıştır. Ancak ahlak ve iyi niyet kurallarına

⁴¹⁵ Süzek (2018, s.705); Demir (2017, s.375); Savaş (2012, s.171); Arslan (2012, s.11); Odaman (2003, s.263)

⁴¹⁶ Narmanlıoğlu (2014, s.407); Arslan (2012, ss.14-152); Odaman (2003, s.245)

⁴¹⁷ Tunçomağ, Centel (2018, s.221)

uymayan haller ve benzerleri ile uygulamada en fazla karşılaşılan haller hakime rehberlik etmesi amacıyla sayılmıştır.⁴¹⁸

4.1.2.3. Haklı Nedenle Fesih Beyanı

İş sözleşmesinin haklı nedenle sona ermesi için haklı nedenin meydana gelmesi yeterli değildir, aynı zamanla sözleşmenin haklı nedenle feshedildiğinin karşı tarafa bildirilmesi gerekmektedir. İş sözleşmesinin haklı nedenle feshi bir tarafa fesih iradesinin beyanı ile sözleşmeyi feshetme imkanı tanıyan bozucu yenilik doğuran bir haktır.⁴¹⁹ İş sözleşmesi, haklı nedenle fesih beyanı muhataba ulaştığı anda sona erecektir.⁴²⁰ Sözleşmenin feshi için haklı nedenle fesih beyanı karşı tarafa ulaştıktan sonra herhangi bir süre beklenmesine gerek bulunmamaktadır.⁴²¹ Karşı tarafa ulaşma kavramından, fesih beyanının karşı tarafın hakimiyet alanına ulaşması anlaşılmalıdır.⁴²² Bu durumda sözleşmenin feshi için beyanın karşı tarafa ulaşması yeterli olup, ayrıca karşı tarafın fesih iradesini öğrenmesi şartı aranmamaktadır.⁴²³

Kanunda sayılan haklı nedenlerin varlığı halinde iş sözleşmesi kendiliğinden feshedilmiş sayılmamaktadır. Kanun koyucu sözleşmenin feshini tarafların iradesine bırakmıştır, taraflar bu haklarını kullanıp kullanmamakta serbesttir.⁴²⁴

Doktrinde bazı yazarlara göre TBK m.435/1 hükmü gereği haklı nedenle fesih bildirimının yazılı olarak yapılması zorunludur.⁴²⁵ Süzek'e göre İş Kanunu kapsamındaki iş ilişkilerinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle fesih bildirimini yazılı olarak yapmalı ve fesih nedenini de belirtmelidir.⁴²⁶ TBK m.435/1'de yer alan yazılı şekil şartı yerine getirilmez ise iş güvencesi kapsamındaki iş ilişkilerinde geçersiz fesih, iş güvencesi kapsamı dışında kalan iş ilişkilerinde ise haksız feshin

⁴¹⁸ Savaş (2012, s.37)

⁴¹⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.221); Süzek (2018, s.679); Arslan (2012, s.4); Odaman (2003, s.246)

⁴²⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.226); Narmanlıoğlu (2014, s.408); Arslan (2012, s.16); Odaman (2003, ss.246-250-272)

⁴²¹ Arslan (2012, s.16)

⁴²² Arslan (2012, s.16); Odaman (2003, s.250)

⁴²³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.226); Arslan (2012, s.16)

⁴²⁴ Arslan (2012, s.17)

⁴²⁵ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.256); Süzek (2018, s.708)

⁴²⁶ Süzek (2018, s.709)

sonuçlarını doğuracaktır.⁴²⁷ Narmanlıoğlu'na göre ise fesih bildirimini yazılı veya sözlü olarak yapılabilir hatta fesih iradesini dışı vuran herhangi bir davranış dahi sözleşmenin feshi için yeterli olacaktır.⁴²⁸

Haklı nedenle fesih bildirimini yapılırken muhataba haklı nedeni yaratan somut olayın açıkça bildirilip bildirilmemesi hususunda doktrinde görüş ayrılığı vardır. Bir görüşe göre haklı sebebin açıkça bildirilmesi şart değildir.⁴²⁹ Ancak muhatap fesih nedenini sorduğunda bildirilmesi gerekecek ve sonradan bildirilen bu sebep fesihte dayanan haklı neden olarak kabul edilecektir.⁴³⁰ Diğer bir görüşe göre ise haklı nedenle fesih ancak haklı sebebin somut olarak açıklanması halinde geçerli olacaktır.⁴³¹

Yargıtay'a göre iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshi yazılı şekil şartına tabi değildir ve fesih sebebinin açık ve kesin olarak bildirilmesi de gerekmemektedir⁴³², yazılı şekil şartı geçerlilik koşulu değil ispat şartıdır.⁴³³

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde yalnızca bir haklı nedene dayanılması yeterlidir. İş sözleşmesinin feshinde birden çok haklı nedene de dayanılabilir.⁴³⁴ Ancak iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden taraf, beyan ettiği haklı nedenle bağlıdır.⁴³⁵ Sözleşmenin feshinde haklı neden olarak gösterilmeyen bir sebebe sonradan haklı fesih nedeni olarak dayanılamayacaktır.⁴³⁶

İş sözleşmesinin hem işçi hem de işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesi halinde, hangi tarafın fesih iradesini öncelikle ulaştırdığı ve haklılığı dikkate

⁴²⁷ Süzek (2018, s.710)

⁴²⁸ Narmanlıoğlu (2014, s.409)

⁴²⁹ Senyen-Kaplan (2019, s.325)

⁴³⁰ Senyen-Kaplan (2019, s.325); Narmanlıoğlu (2014, s.410)

⁴³¹ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.182); Tunçomağ, Centel (2018, s.234); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.223); Süzek (2018, ss.300-708); Odaman (2003, ss.246-250)

⁴³² Yargıtay 9. HD, 01.06.2009, 2008/34018 E./ 2009/14968 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 15.06.2020)

⁴³³ Yargıtay HGK, 06.12.2017, 2017/2231 E./ 2017/1547 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 15.06.2020)

⁴³⁴ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.183); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.224); Demir (2017, s.374); Savaş (2012, s.206); Arslan (2012, s.15); Odaman (2003, ss.247-250)

⁴³⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.224); Göktaş (2008, s.18)

⁴³⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.224); Demir (2017, s.374); Narmanlıoğlu (2014, s.410); Savaş (2012, s.206); Arslan (2012, s.10); Baycık, G. (2006) *İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi*, AÜHFD, C.55, S.1, ss.115-134, s.124 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/628138> (Erişim tarihi: 21.06.2020) Odaman (2003, s.247)

alınarak feshin hukuki sonuçları belirlenecektir.⁴³⁷ Fesih beyanını muhataba önce ulaştırılan taraf haksız bir sebebe dayanıyorsa ve feshin haklı nedene dayandığını ispat edemez ise bu halde karşı tarafın iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği sonucuna varılabilecek ve hukuki sonuçlar bu koşullara göre belirlenecektir.⁴³⁸ Fesih beyanı karşı tarafa ulaştıktan sonra fesihden caymak artık mümkün olmayacaktır.⁴³⁹

4.1.3. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılma Süresi

4.1.3.1. Genel Olarak

Genel kural haklı nedenle fesih hakkının “makul süre” içerisinde kullanılması⁴⁴⁰ ve fesih bildirimini muhataba dürüstlük kuralına göre uygun yer ve zamanda yapılmasıdır.⁴⁴¹ Makul sürenin önceden kesin olarak belirlenmesi mümkün değildir.⁴⁴² Makul süre ve her somut olayın şartlarına göre ayrı ayrı belirlenmelidir.

Makul süre haklı neden teşkil eden olayın işveren tarafından öğrenilmesinden itibaren başladığından, uzun süre önce gerçekleşen haklı fesih sebebi teşkil eden olayı yeni öğrenen işveren de iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.⁴⁴³ Ancak bu durum yalnızca fesih nedeni öğrenildiğinde hala haklı neden teşkil eden haller için gerekli olacaktır.⁴⁴⁴

İş sözleşmesinin sağlık sebepleri, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözüne alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim sürelerini aşması hallerinde haklı nedenle feshi altı iş günlük veya bir yıllık sürelerle tabi değildir.⁴⁴⁵ Diğer bir görüşe göre ise altı iş günlük ve bir yıllık hak düşürücü süreler bu haklı

⁴³⁷ Arslan (2012, s.18)

⁴³⁸ Arslan (2012, s.18); Odaman (2003, s.247)

⁴³⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.226); “Fesih bildirimini bir kez muhatabına ulaştıktan sonra artık bundan vazgeçme olanağı yoktur. Zira bu bildirim bozucu yenilik doğuran ya da hakkı ortadan kaldıran hukuki bir işlem niteliğindedir. Fesih bildiriminden vazgeçmenin istisnası karşı tarafın buna icazet vermesidir. Davaya konu olayda karşı tarafın icazeti bulunmamaktadır.” Yargıtay 9. HD, 03.10.2011, 2011/39708 E./ 2011/34461 K.; Ocak (2014, s.185)

⁴⁴⁰ Arslan (2012, s.149)

⁴⁴¹ Savaş (2012, s.182)

⁴⁴² Savaş (2012, s.183)

⁴⁴³ Savaş (2012, s.184)

⁴⁴⁴ Savaş (2012, s.185)

⁴⁴⁵ Süzek (2018, s.702); Demir (2017, ss.397-398); Savaş (2012, s.183); Arslan (2012, s.151)

nedenle fesih halleri için de uygulanmalıdır.⁴⁴⁶

4.1.3.2. Hak Düşürücü Süre

4857 sayılı İş Kanunu m.26/1 “24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.” hükmünü havidir. İşbu madde uyarınca iş sözleşmesinin yalnızca ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak haklı nedenle feshi halinde hakkın altı iş günü ve bir yıllık hak düşürücü süreye tabi olduğunu söylemek mümkündür.

Hak düşürücü süre niteliği, haklı nedenle fesih hakkının bozucu yenilik doğuran bir hak olmasından kaynaklanmaktadır.⁴⁴⁷ İş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek isteyen işveren, hak düşürücü süre içerisinde bu hakkını kullanmalıdır. Aksi takdirde haklı nedenle fesih hakkı düşmektedir. Bu süreler hak düşürücü süre olduğundan hakim tarafından re’sen dikkate alınır.⁴⁴⁸ Aynı zamanda hak düşürücü sürenin durması veya kesilmesi mümkün değildir.⁴⁴⁹

İş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkının kullanılabilmesi için hak düşürücü süre içinde yalnızca işveren tarafından fesih iradesinin açıklanmasının yeterli olup olmadığı yahut işçiye beyanın ulaşması gerekip gerekmediği doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre belirlenen hak düşürücü süreler içinde işçiye fesih iradesinin ulaşması gerekmektedir.⁴⁵⁰ Diğer bir görüşe göre ise hak düşürücü süreler içinde yalnızca fesih iradesinin açıklanıp işçiye ulaşması için işleme konulması yeterlidir, sözleşmenin haklı nedenle feshi için altı iş günü veya bir yıllık süreler içerisinde

⁴⁴⁶ Tunçomağ, Centel (2018, s.235); Odaman (2003, s.258)

⁴⁴⁷ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.183); Savaş (2012, s.181)

⁴⁴⁸ Senyen-Kaplan (2019, s.327); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.224); Süzek (2018, s.703); Demir (2017, s.398); Narmanlıoğlu (2014, ss.411-412); Arslan (2012, s.150); Odaman (2003, s.251)

⁴⁴⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.224); Süzek (2018, s.703); Demir (2017, s.398); Odaman (2003, s.251)

⁴⁵⁰ Tunçomağ, Centel (2018, s.236)

fesih iradesinin işçiye ulaşmasına gerek bulunmamaktadır.⁴⁵¹ Yargıtay da iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi için fesih iradesinin hak düşürücü süreler içinde karşı tarafa ulaşmasını değil, fesih beyanının işbu süreler içinde açıklanmasını şartını aramaktadır.⁴⁵²

4.1.3.2.1. Altı İş Günlük Süre

Anılan maddede geçen altı iş günlük hak düşürücü süre feshe yetkili kişi veya organın haklı nedenle fesih hakkı doğuran fiili ve faili öğrenme tarihinin ertesi günü işlemeye başlar.⁴⁵³ Fesih yetkisi olmayan bir kişinin haklı nedenle fesih hakkı doğuran fiili öğrenmesinin hiçbir önemi bulunmamaktadır.⁴⁵⁴ Tüzel kişi işverenlerde süre, feshe yetkili organın fiili ve faili öğrenmesinden itibaren başlayacaktır.⁴⁵⁵ Gerçek veya tüzel kişi olan işverenin bir başka kişiyi iş sözleşmesini feshe yetkili kılması halinde ise süre, feshe yetkili kılınan kişinin haklı nedenle fesih hakkı doğuran fiili ve faili öğrenmesinden itibaren başlayacaktır.⁴⁵⁶

Sözleşmenin haklı nedenle feshi için olayla ilgili soruşturma yapılması gereken hallerde, altı iş günlük süre soruşturma sonucunun feshe yetkili makam tarafından öğrenilmesinden itibaren başlayacaktır.⁴⁵⁷ Sözleşmenin feshi için Disiplin Kurulu kararı alınması gereken hallerde de altı iş günlük süre, feshe yetkili makâmın kurul kararını öğrenmesinden itibaren işleyecektir.⁴⁵⁸ Disiplin Kurulunun kararı ve kararın feshe yetkili makama ulaştırılması yönünden belirlenen süreler ise bağlayıcı değildir.⁴⁵⁹

⁴⁵¹ Savaş (2012, ss.185-186); Arslan (2012, s.155)

⁴⁵² “Fesih iradesinin altı iş günü içinde açıklanması yeterli olup bu süre içinde tebligatın muhatabına ulaşmış olması şart değildir.” Yargıtay 9. HD, 18.02.2011, 2009/5216 E./ 2011/3902 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 15.06.2020)

⁴⁵³ Senyen-Kaplan (2019, s.327); “Olayı öğrenme günü hesaba katılmaksızın, takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer.” Yargıtay 9. HD, 13.10.2012, 2207 E./42609 K., Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 38, 2013/3, 581-584; Taşkent (2019, s.354); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.225); Süzek (2018, s.703); Demir (2017, s.398); Narmanlıoğlu (2014, ss. 412-415); Arslan (2012, s.153); Odaman (2003, s.272)

⁴⁵⁴ Savaş (2012, s.186)

⁴⁵⁵ Narmanlıoğlu (2014, s.412); Savaş (2012, s.186); Arslan (2012, ss.155-156)

⁴⁵⁶ Narmanlıoğlu (2014, s.412)

⁴⁵⁷ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.183); Senyen-Kaplan (2019, s.327); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.225); Süzek (2018, s.703); Demir (2017, s.398); Narmanlıoğlu (2014, s.413); Savaş (2012, s.186); Arslan (2012, s.156); Odaman (2003, ss.254-256)

⁴⁵⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.225); Süzek (2018, s.703); Demir (2017, s.398); Savaş (2012, s.186); Arslan (2012, s.156); Odaman (2003, ss.254-256)

⁴⁵⁹ Savaş (2012, s.186); Arslan (2012, s.154); Odaman (2003, s.255)

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerinde haklı neden teşkil eden hal devam ediyor ise, altı iş günlük süre devam eden halin bitişinden itibaren işlemeye başlayacaktır.⁴⁶⁰

Anılan maddede altı “iş günü” ifadesi kullanıldığından süre hesabında işyerinde çalışılan günler hesaba dahil edilecek, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri bu sürenin hesabında dikkate alınmayacaktır.⁴⁶¹ Cumartesi günleri çalışılan işyerlerinde iş günü hesabına Cumartesi günleri de dahil edilecek, çalışılmayan işyerlerinde dahil edilmeyecektir.⁴⁶²

İşçinin raporlu olduğu hallerde işveren haklı nedenle fesih hakkını fiili ve faili öğrendikten sonra altı iş günü içerisinde kullanılmalıdır.⁴⁶³ Ancak bu durumda fesih işçinin rapor süresinin bitiminde hüküm doğuracaktır.⁴⁶⁴

4.1.3.2.2. Bir Yıllık Süre

Bir yıllık sürenin hesabında takvim yılı dikkate alınacaktır.⁴⁶⁵ Bir yıllık süre haklı fesih nedeni teşkil eden olayın meydana geldiği takvim gününden itibaren başlar ve bir sonraki yılın aynı gün ve ayında sona erer. Bir yıllık hak düşürücü süre olayın feshe yetkili makam tarafından öğrenilmesi ile bağlantılı değildir.⁴⁶⁶

Haklı neden teşkil eden olay feshe yetkili makam tarafından bir yıllık sürenin dolmasına altı iş gününden az bir süre kala öğrenilmiş ise, fesih hakkı bir yıllık sürenin bitimine kadar kullanılmalıdır.⁴⁶⁷

İşçinin haklı neden teşkil eden olaydan maddi çıkar elde etmesi durumunda ise bir yıllık hak düşürücü süre uygulanmayacaktır. Bu durumda maddi çıkar sağlanan haklı

⁴⁶⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.225); Süzek (2018, s.703); Demir (2017, ss.398-399); Narmanlıoğlu (2014, s.414)

⁴⁶¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.225); Demir (2017, s.398); Narmanlıoğlu (2014, ss.414-415); Odaman (2003, s.252)

⁴⁶² Arslan (2012, s.153)

⁴⁶³ Arslan (2012, s.154); Odaman (2003, s.253)

⁴⁶⁴ Arslan (2012, s.154); Odaman (2003, s.253)

⁴⁶⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.225); Narmanlıoğlu (2014, s.415); Savaş (2012, s.187); Arslan (2012, s.154); Odaman (2003, s.253)

⁴⁶⁶ Arslan (2012, s.152)

⁴⁶⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.225)

neden teşkil eden olay feshe yetkili makam tarafından ne kadar geç öğrenilmiş olursa olsun, işbu haklı nedeni öğrendiği tarihten itibaren altı iş günü içinde fesih hakkını kullanmalıdır.⁴⁶⁸

4.1.4. Haklı Nedenle Fesihle İşçinin Savunmasının Alınması

İşverene haklı nedenle fesih hakkı veren İş Kanunu m.25/son “İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.” hükmünü havidir. Görüldüğü üzere ilgili bentte iş sözleşmesinin feshinde işçinin savunmasının alınması zorunluluğunu düzenleyen İş Kanunu m.19 hükmüne yer verilmemiştir.⁴⁶⁹ Bu durumda iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işveren, işçinin savunmasını almak zorunda değildir.⁴⁷⁰

İş Kanunu m.19 da “Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.” hükmünü havidir. İşbu hükme göre ise işverene haklı nedenle fesih hakkı veren hallerden yalnızca ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işçinin savunmasının alınmasına gerek olmadığı düşünülebilir.

Yargıtay önceki kararlarında iş sözleşmesinin İş Kanunu m.25/2 uyarınca haklı nedenle feshi haricinde, işçinin savunmasının alınması gerektiği yönünde karar vermiştir.⁴⁷¹ Ancak 19.10.2018 tarihinde Yargıtay Büyük Genel Kurulu tarafından “Bu noktadan hareketle, işverenin süreli fesih hakkının sınırlandırıldığı geçerli nedenle fesihlerde, işverenin uyması gereken usul kuralları Kanun’un 19’uncu

⁴⁶⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.225); Savaş (2012, s.188)

⁴⁶⁹ Süzek (2018, s.706)

⁴⁷⁰ Süzek (2018, s.706)

⁴⁷¹ Dulay Yangın, D. (2017)_Karar İncelemesi: İş Sözleşmesinin İş Kanunu MD. 25/1,b Uyarınca Haklı Nedenle Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması Gerekli Midir?, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, C. 19, Özel Sayı 2017, ss. 2029-2055, s.2033 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2017/11/12-DILEK-DULAY-YANGIN.pdf> (Erişim tarihi: 21.06.2020): Yazar ilgili Yargıtay kararının isabetli olmadığı, İş Kanunu m.25/1’de sayılan sağlık nedenleri ile haklı fesih halinde de işçiden savunma alınmasına gerek olmadığı kanaatindedir.

maddesinde belirtilmiş olup, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshinde, fesihden önce işçiden savunma alınmaması, feshin geçersizliği sonucunu doğurmaktadır. Buna karşılık, 25'inci maddenin son fıkrasında sözleşmenin feshinde usulü düzenleyen 19'uncu maddeye atıf yapılmaması dikkate alındığında, işverenin haklı nedenle derhal feshinde işçi, fesihden önce savunmasının alınmadığı gerekçesiyle feshin geçersiz olduğunu ileri süremeyecektir.” denilerek işverenin iş sözleşmesini İş Kanunu m.25 uyarınca haklı nedenle feshinde işçiden savunma alınmasına gerek bulunmadığı içtihat edilmiştir.⁴⁷²

Aynı zamanda iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi ancak haklı fesih şartlarının oluşmaması nedeniyle feshin geçerli nedenle feshe dönüştüğü durumlarda da işçiden savunma alınması gerekli olmayacaktır.⁴⁷³

4.1.5. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Sınırlandırılması

İş Kanunu'nda sayılan haklı nedenle fesih hallerinin varlığı halinde, sözleşmeyi fesih hakkı olan taraf bu hakkını kullanmak zorunda değildir. Ancak tarafların kanunda sayılan haklı fesih nedenlerinden önceden vazgeçip vazgeçemeyecekleri doktrinde tartışmalıdır. İş Kanunu'nda sayılan haklı nedenler emredici nitelikte olup, medeni hukuk prensiplerine göre emredici hukuk kurallarından önceden vazgeçilmesi veya bu kuralların sınırlandırılması mümkün değildir.⁴⁷⁴ Ne var ki iş hukuku kurallarının emredici nitelikte olsa dahi işçi lehine değiştirilebileceği kabul edilmektedir.⁴⁷⁵ Bu durumda kanunda sayılan işverene fesih hakkı tanıyan haklı nedenler, işçiyi korumak amacı ile işçi lehine değiştirilebilecektir.⁴⁷⁶ Ancak feragat, işverenin sözleşme ile feragat edebileceği hususlar yönünden geçerli olacaktır.⁴⁷⁷ İşverenin kişilik haklarına saldırı niteliğinde olan haklı neden teşkil eden olay ve durumların haklı neden oluşturmayacağı yönündeki sözleşme hükümleri geçersiz olacaktır.⁴⁷⁸

⁴⁷² Yargıtay Büyük Genel Kurulu, 19.10.2018, 2017/9 E./ 2018/10 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 20.06.2020)

⁴⁷³ Yargıtay 22. HD, 01.06.2012, 2011/6777 E./ 2012/12041 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 18.06.2020)

⁴⁷⁴ Demir (2017, s.395); Savaş (2012, s.40); Arslan (2012, s.12); Odaman (2003, s.248); Esener (1978, ss.236-237)

⁴⁷⁵ Demir (2017, s.395); Arslan (2012, s.12); Odaman (2003, s.248); Esener (1978, s.238)

⁴⁷⁶ Süzek (2018, s.722); Demir (2017, s.395); Esener (1978, s.238)

⁴⁷⁷ Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (2018, s.227)

⁴⁷⁸ Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (2018, s.227); Süzek (2018, s.723)

Toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi taraflarının sözleşmeyi haklı nedenle fesih yetkisinin sınırlandırılabilceği kabul edilse dahi bu sınırlama tarafların bu hakkı kullanmalarını imkansız hale getiren, hakkın özünü zedeleyen nitelik taşımamalıdır.⁴⁷⁹

İş sözleşmesi taraflarının toplu iş sözleşmesi ile işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesini tarafların temsilcilerinden oluşan disiplin kurulu kararı varlığına bağladığı da görülmektedir.⁴⁸⁰ Toplu iş sözleşmesinde böyle bir hükmün varlığı halinde disiplin kurulu kararı alınmadan yapılan fesih haksız fesih kabul edilecektir.⁴⁸¹ Ancak işverenin işçiyi işten çıkarabilmesi için disiplin kurulunun oybirliği ile karar almasını öngören toplu iş sözleşmesi hükümleri geçersiz sayılacaktır.⁴⁸² Aynı zamanda toplu iş sözleşmesi ile işverene haklı nedenle iş sözleşmesini fesih halinde işçinin savunmasının alınması yükümlülüğü getirilmiş ise, artık işçinin savunmasının alınmaması yapılan feshi haksız hale getirecektir.⁴⁸³

⁴⁷⁹ Süzek (2018, s.723); Demir (2017, s.395); Arslan (2012, s.13); Odaman (2003, s.248)

⁴⁸⁰ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.196); Senyen-Kaplan (2019, s.344); Tunçomağ, Centel (2018, s.236); Süzek (2018, s.723); Demir (2017, s.396); Arslan (2012, s.13); Odaman (2003, s.248)

⁴⁸¹ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.196); Senyen-Kaplan (2019, s.344); “Fesih için Toplu İş Sözleşmesinde Disiplin Kurulu kararının öngörülmesine rağmen, Disiplin Kurulu kararı olmadan fesih hakkının kullanılması halinde, feshin haksız olacağı kabul edilmekte, ancak bu olgu geçerli feshi ortadan kaldırmamaktadır.” Yargıtay 9. HD, 18.02.2019, 2018/6257 E./ 2019/3909 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 15.06.2020); Yargıtay 9. HD, 29.06.2009, 36286 E./18338 K., Sicil Dergisi, S.16, Aralık 2009, 153 vd., Taşkent (2019, s.351); Süzek (2018, s.723); Yargıtay 22. HD, 07.02.2018, 2018/870 E./ 2018/2056 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 20.06.2020); Demir (2017, s.396); Senyen- Kaplan, E.T. (2016) *İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Sınırlandırılması*, İKÜHFD, C.15, S.1, ss.313-353, s.349 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.jurix.com.tr> (Erişim tarihi: 07.06.2020)

⁴⁸² “Dairemizin yerleşik uygulamasına göre en ağır ceza olan işten çıkarma veya ihraç cezası için disiplin kurulunun oybirliğiyle karar almasını öngören TİS’in 62/5-c maddesi hukuken geçersizdir. Zira bu madde: Medeni Kanunun 2. Maddesinde belirtilen iyi niyet kurallarıyla bağdaşmadığı gibi alınabilecek kararlarda oybirliğinin sağlanmasını her zaman engelleyebilecek bir durumu oluşturulabilir.” Yargıtay 9. HD, 24.01.2005, 2004/31362 E./ 2005/1106 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 15.06.2020)

⁴⁸³ “Yine işçinin disiplin hükümlerine aykırı fiilinin disiplin kuruluna getirileceği, disiplin kurulunun da işçinin yazılı savunmasını almadan karar veremeyeceği hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte davalı işveren tarafından bu yonteme uyulmadığı ve işçinin savunmasının da alınmadığı anlaşılmaktadır. Bu durum tek başına dahi feshi haksız hale getirmektedir.” Yargıtay 22. HD, 24.12.2014, 2013/27759 E./ 2014/36786 K. [Çevrimiçi]. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 15.06.2020)

4.1.6. Haklı Nedenle Fesihle İspat Yükü

İş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek taraf, sözleşmenin feshine neden olan haklı nedenin varlığını ispatla yükümlüdür.⁴⁸⁴ İş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işveren, uyuşmazlık halinde haklı nedeni ispatla yükümlü olacaktır.⁴⁸⁵ İşçinin işveren tarafından bildirilen haklı nedenin fesih sebebi olmadığı veya haklı nedenin hiç var olmadığını iddia etmesi halinde ise işçi iddialarını ispatla yükümlü olacaktır.⁴⁸⁶ Haklı nedenle fesih hakkını kullanan taraf aynı zamanda feshin süresi içinde yapıldığını da ispatla yükümlüdür.⁴⁸⁷

Taraflar arasında yapılan iş sözleşmesi ile haklı nedenle fesih için bir yöntem kararlaştırılmış ise; bu durumda sözleşmenin feshinde bu yöntem uygulanmalı ve sözleşmeyi haklı nedenle fesheden taraf, sözleşmeyi kararlaştırılan yöntemine uygun olarak feshettiğini de ispatlamalıdır.⁴⁸⁸

Yargılama sürecinde taraflar ispat yükümlülüğünü dikkate almadan da delil gösterebileceklerdir. Böyle durumlarda mahkeme eldeki delillerle bir sonuca varabiliyor ise ispat yükünün önemi olmaksızın karar verebilecektir.⁴⁸⁹

İşveren iş sözleşmesinin feshinde birden çok haklı neden mevcut olmasına rağmen yalnızca bunlardan bir tanesine dayanmış ve bu nedenin varlığını da ispat edemiyor ise, artık diğer haklı nedenlere dayanması mümkün değildir.⁴⁹⁰

İşverenin haklı nedeni ispat edememesi halinde yapılan fesih haksız kabul edilecektir.⁴⁹¹

⁴⁸⁴ Narmanlıoğlu (2014, s.468); Arslan (2012, s.21); Odaman (2003, s.260)

⁴⁸⁵ Demir (2017, s.398); Narmanlıoğlu (2014, s.468); Savaş (2012, s.204); Arslan (2012, s.21); Odaman (2003, ss.245-260)

⁴⁸⁶ Savaş (2012, s.205)

⁴⁸⁷ Demir (2017, s.398); Savaş (2012, s.210)

⁴⁸⁸ Savaş (2012, s.210)

⁴⁸⁹ Narmanlıoğlu (2014, s.468); Savaş (2012, s.205); Odaman (2003, s.260)

⁴⁹⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.224)

⁴⁹¹ Odaman (2003, s.261)

4.2. Haklı Nedenle Feshin Hukuksal Sonuçları

4.2.1. Genel Olarak

Haklı nedenle fesih halinde iş sözleşmesi ileriye etkili olarak sona ereceğinden iş sözleşmesinin devamı süresince sözleşmeden doğan tüm hak ve yükümlülükler geçerliliklerini koruyacaktır.⁴⁹² Bunun yanı sıra iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdiren işverenin de birtakım yeni hak ve yükümlülükleri doğacaktır.

4.2.2. Ücret

İş Kanunu m.32/6 “İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.” hükmünü havidir. Aynı zamanda TBK m.442/1 “Sözleşmenin sona ermesiyle, sözleşmeden doğan bütün borçlar muaccel olur.” hükmünü havidir.

Anılan maddeler uyarınca iş sözleşmesinin feshi ile işçinin birikmiş tüm ücret alacakları muaccel olur. Bu durumda iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işveren, işçinin birikmiş tüm ücret alacaklarını ödemelidir.⁴⁹³ İşçinin tüm ücret alacakları iş sözleşmesinin feshi ile birlikte muaccel olduğundan, alacakların ödenmesi için ödeme gününün beklenmesi mümkün değildir.⁴⁹⁴

İşveren işçiye avans vermiş ise ya da ücretini peşin olarak ödüyor ise işçi, çalıştığı günlerin ücretini alıkoyarak artan kısmı işverene iade etmelidir.⁴⁹⁵

4.2.3. Çalışma Belgesi

İş Kanunu m. 28/1 “İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.” hükmünü havidir. Anılan maddenin lafzından işçiye çalışma belgesi verilmesinde iş sözleşmesinin nasıl, hangi nedenle

⁴⁹² Savaş (2012, s.193)

⁴⁹³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.341); Süzek (2018, s.710); Demir (2017, s.402); Savaş (2012, s.194)

⁴⁹⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.341)

⁴⁹⁵ Savaş (2012, s.194)

sona erdiğinin herhangi bir önemi olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda iş sözleşmesi haklı nedenle fesheden işveren, işten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermelidir.⁴⁹⁶

TBK m.426 “İşveren, işçinin isteği üzerine her zaman, işin türünü ve süresini içeren bir hizmet belgesi vermekle yükümlüdür.

İşçinin açıkça istemde bulunması hâlinde, hizmet belgesinde onun iş görmedeki becerisi ile tutum ve davranışları da belirtilir.

Hizmet belgesinin zamanında verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veya işçiyi işe alan yeni işveren, eski işverenden tazminat isteyebilir.” hükmünü havidir. Anılan maddede düzenlenen “bonservis” çalışma belgesine göre daha kapsamlı düzenlenebilmektedir. İşçinin talebi halinde çalışma belgesinde yer alan bilgilere ek olarak işçinin iş görmedeki becerisi, tutum ve davranışları gibi hususlara da yer verilecek daha kapsamlı bir hizmet belgesi düzenlenebilecektir.⁴⁹⁷

TBK’da düzenlenen çalışma belgesi işçinin isteği üzerine her zaman verilecek iken, İş Kanunu’nda düzenlenen çalışma belgesi için iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçinin talebine ihtiyaç duyulmamaktadır.⁴⁹⁸

İşçiye çalışma belgesi verilmesinin amacı işçinin yeni iş bulmasını kolaylaştırmaktır. Bu nedenle çalışma belgesi zamanında verilmeli ve doğru bilgileri içermelidir.⁴⁹⁹ Çalışma belgesinin zamanında verilmemesi veya yanlış bilgileri içermesi nedeniyle zarar gören işçi veya yeni işveren, eski işverenden gördüğü zarar nedeniyle tazminat talep edebilecektir.⁵⁰⁰ Ancak işçi tazminat hakkının doğması için çalışma belgesinin zamanında verilmediğini veya yanlış bilgiler içerdiğini ve bu nedenle iş bulmakta zorluk çektiğini ispat etmelidir.⁵⁰¹ Eski işverenin çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğü iş sözleşmesi sonrasında doğan bir yan yükümlülük olduğundan, işçiye

⁴⁹⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.340); Demir (2017, s.403); Narmanlıoğlu (2014, s.534); Savaş (2012, s.195); Odaman (2003, s.276)

⁴⁹⁷ Süzek (2018, s.774)

⁴⁹⁸ Süzek (2018, s.774); Savaş (2012, s.195)

⁴⁹⁹ Demir (2017, s.404); Savaş (2012, s.195)

⁵⁰⁰ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.645); Senyen-Kaplan (2019, s.347); Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.260); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.340); Süzek (2018, s.774); Demir (2017, s.404); Narmanlıoğlu (2014, s.534); Savaş (2012, s.195); Odaman (2003, s.278)

⁵⁰¹ Narmanlıoğlu (2014, s.535); Odaman (2003, s.278)

karşı tazminat yükümlülüğü sözleşmeden kaynaklanmaktadır.⁵⁰² Eski işverenin yeni işverene karşı tazminat sorumluluğu ise, aralarında sözleşme ilişkisi bulunmadığından, haksız fiilden kaynaklanmaktadır.⁵⁰³

İş Kanunu m.99 hükmüne göre çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya doğru bilgileri içermeyen çalışma belgesi düzenleyen işveren veya işveren vekili her bir işçi için idari para cezası ödemek zorunda kalacaktır.

4.2.4. Maddi ve Manevi Tazminat

İş Kanunu m.26/2 ve TBK m.437 hükümlerine göre iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden taraf, diğer taraftan uğradığı zararın tazminini talep edebilecektir. Bu durumda iş sözleşmesinin işveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri nedeniyle haklı nedenle feshinde zarara uğrayan işveren, işçiden sözleşmenin haklı nedenle feshedilmesi sebebiyle uğradığı zararın tazminini talep edebilecektir.⁵⁰⁴ İşbu tazminatın talep edilebilmesi için işverenin zarara uğramalı, zarar ile iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi arasında illiyet bağı olmalı ve işçinin kusuru mevcut olmalıdır.⁵⁰⁵ İşveren zarara uğradığını ispatla yükümlüdür.⁵⁰⁶

İşveren işçiden maddi zararının tazminini talep edebileceği gibi manevi zararın da doğması halinde manevi zararının da tazminini talep edebilecektir.⁵⁰⁷

İş sözleşmesinin tarafları önceden yaptıkları bir sözleşme ile tazminat haklarından feragat edemeyeceklerdir.⁵⁰⁸ Bu nedenle tarafların tazminat haklarından feragatini içerir sözleşme hükümleri geçersiz olacaktır.⁵⁰⁹ Aynı zamanda tazminat hakkından feragat ilişkin sözleşme hükümlerine aykırılık halinde cezai şart ödeneğine ilişkin hükümler de geçersizdir.⁵¹⁰

⁵⁰² Savaş (2012, s.195)

⁵⁰³ Savaş (2012, s.195)

⁵⁰⁴ Savaş (2012, s.196)

⁵⁰⁵ Savaş (2012, ss.196-197); Odaman (2003, s.274)

⁵⁰⁶ Savaş (2012, s.197)

⁵⁰⁷ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.636); Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.191); Savaş (2012, s.197); Odaman (2003, s.274)

⁵⁰⁸ Savaş (2012, s.197)

⁵⁰⁹ Savaş (2012, s.197)

⁵¹⁰ Savaş (2012, s.197)

4.2.5. Kıdem Tazminatı

İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshi halinde işçi, gerekli kıdem şartını taşıyor ise eğer bazı hallerde kıdem tazminatına hak kazanacaktır. İş sözleşmesinin İş Kanunu m.25/2’de sayılan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine dayalı feshinde ise işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.⁵¹¹ Bu durumda iş sözleşmesinin m.25/1’de sayılan sağlık sebepleri, m.25/3’de sayılan zorlayıcı sebepler ve m.25/4’de sayılan işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim sürelerini aşması halinde işveren tarafından haklı nedenle feshinde diğer şartların varlığı halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır.⁵¹²

6098 sayılı TBK’da kıdem tazminatı düzenlemesine yer verilmediğinden, TBK kapsamındaki iş ilişkilerinde ise işçinin sözleşmenin feshi halinde kıdem tazminatına hak kazanması mümkün olmayacaktır.⁵¹³

4.2.6. İbraname

İşçi işverene vereceği ibraname ile işverenden herhangi bir alacağı kalmadığını beyan ve kabul etmiş olacaktır.⁵¹⁴ Bu durumda işveren sözleşmeden kaynaklanan borçlarından kurtulacak ve meydana gelecek birçok uyuşmazlık bertaraf edilmiş olacaktır.⁵¹⁵

6098 sayılı TBK’nın 420. maddesi “*Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir.*

İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu

⁵¹¹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.264); Tunçomağ, Centel (2018, s.237); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, ss.312-313); Süzek (2018, s.737); Demir (2017, s.413); Narmanlıoğlu (2014, s.567); Savaş (2012, s.199)

⁵¹² Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.264); Tunçomağ, Centel (2018, s.237); Süzek (2018, s.737); Demir (2017, ss.412-413); Narmanlıoğlu (2014, s.568)

⁵¹³ Savaş (2012, s.198)

⁵¹⁴ Süzek (2018, s.775); Demir (2017, s.406); Savaş (2012, s.201)

⁵¹⁵ Savaş (2012, s.201); Odaman (2003, s.279)

unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.

Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.

İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır.” hükmünü havidir. İbraname İş Kanunu’nda düzenlenmemekle birlikte, TBK hükümleri genel kanun-özel kanun çerçevesinde iş ilişkilerine uygulanacaktır.⁵¹⁶ İbraname ancak işbu şartların tümünü birlikte ihtiva ettiği hallerde geçerli olacaktır.

İlgili maddeye göre ibra sözleşmesi ancak iş sözleşmesinin sona ermesinden en az bir ay geçmesi ile yapıldığı takdirde geçerli olacaktır. Bir aylık süre şartı ile işçiden, iş sözleşmesi devam ederken baskı ile ibraname alınmasının önüne geçilmek amaçlanmıştır.⁵¹⁷ Doktrinde işverenin işten ayrılan işçiyi sözleşmenin feshinden bir ay sonra bulmasının ve ibraname düzenlemesinin mümkün olmadığı yönünde eleştiriler mevcuttur.⁵¹⁸ İbranamenin sözleşmenin feshinden en az bir ay sonra düzenlenebilir olması, işverene işçinin sözleşmeden kaynaklanan alacaklarını bir ay geç ödeme imkanı doğurması ise mümkün değildir.⁵¹⁹

Aynı zamanda ibra sözleşmesi mutlaka yazılı olarak yapılmalıdır. Yazılı olarak yapılacak ibra sözleşmesinde alacağın türü ve miktarı da açıkça belirtilmelidir. İş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklar ibranamede tek tek ve açıkça yazılmalıdır. Aksi halde ibraname geçersiz olacaktır.⁵²⁰

⁵¹⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.338); Şen, M. (2011) *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık ’11, Yıl 6, S. 24, ss.76-89, s.75 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: https://www.mess.org.tr/media/files/6316_LQKKTESD7N24.pdf (Erişim tarihi: 21.06.2020)

⁵¹⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.339); Süzek (2018, s.775); İzmirlioğlu, A. (2013) *6098 Sayılı Kanuna Göre İbraname*, Journal of Yaşar University, C.8, Özel Sayı, ss. 1457-1482, s.1460 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/179467> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

⁵¹⁸ Savaş (2012, s.204)

⁵¹⁹ İzmirlioğlu (2013, s.1471); Şen (2011, s.79)

⁵²⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.339); Demir (2017, s.407); İzmirlioğlu (2013, s.1472); Çil, Ş. (2011) *6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği*. Sicil İş Hukuku Dergisi, S.21, ss.66-85, ss.79-80 [Çevrimiçi]. Erişim

İlgili madde düzenlemesine göre ibra sözleşmesinde belirtilen tutar işçiye banka aracılığı ile ve eksiksiz ödenmelidir. Bu şartı taşımayan ibraname kesin olarak hükümsüzdür.⁵²¹ Ancak işveren tarafından alacağın tamamının ödenmesi halinde borç asıl olarak ibraname ile değil ifa ile sona ermiş olacaktır.⁵²² Bu durumda zaten sona ermiş bir borcun ibraname ile yeniden sona ermesi söz konusu olmayacaktır.⁵²³

İşçinin alacağını tam olarak elde edemediği hallerde yani ibranamenin işçinin asıl alacağı için değil, asıl alacak tutarının altında bir alacak için düzenlendiği takdirde ibraname makbuz niteliği taşımaktadır.⁵²⁴ Makbuz işçinin isteği üzerine düzenlenen, belirtilen miktarda alacağın tahsil edildiğini gösterir bir belgedir.⁵²⁵ Bu halde işçi kalan alacağını işverenden talep edebilecektir.⁵²⁶ Ancak işbu belgelerin de makbuz niteliğinde olabilmesi için ödemenin banka aracılığıyla yapılmış olması şartı aranmaktadır.⁵²⁷ İşçi makbuzda belirtilen tutarı almadığını iddia ediyorsa eğer bu iddiasını eşdeğer bir yazılı belge ile ispatlamak zorunda olacaktır.⁵²⁸

İbramenin işçi tarafından hata, hile, ikrah sonucu düzenlenmesi halinde ise ibraname geçersiz sayılacaktır.⁵²⁹ Ancak geçersizlik işçi tarafından bir yıl içinde ileri sürülmelidir.⁵³⁰ İbramenin hata, hile, ikrah sonucu düzenlendiğinin ispat yükü işçide olacaktır.⁵³¹

Aynı zamanda maddenin son fıkrasından anlaşıldığı üzere işçinin yakınlarının düzenleyecekleri ibranamelerin geçerliliği de yukarıda belirtilen şartların varlığına bağlı olacaktır.⁵³²

adresi: https://www.mess.org.tr/media/files/6319_UGLKRBTTH21.pdf (Erişim tarihi: 21.06.2020); Şen (2011, s.78)

⁵²¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.339); Süzek (2018, s.775); Narmanlıoğlu (2014, s.608); Çil (2011, s.80); Şen (2011, s.80)

⁵²² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.339); Süzek (2018, s.776); Çil (2011, s.80); Şen (2011, s.82)

⁵²³ Süzek (2018, s.776)

⁵²⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.340); Süzek (2018, s.776); Demir (2017, s.407); İzmirlioğlu (2013, s.1475); Çil (2011, s.81); Şen (2011, s.77)

⁵²⁵ Süzek (2018, s.776)

⁵²⁶ Süzek (2018, s.776); Çil (2011, ss.80-81)

⁵²⁷ Süzek (2018, s.776); Şen (2011, s.82)

⁵²⁸ Demir (2017, s.407)

⁵²⁹ Demir (2017, s.408); Odaman (2003, s.282)

⁵³⁰ Demir (2017, s.408)

⁵³¹ Odaman (2003, s.282)

⁵³² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.340); Süzek (2018, s.776)

4.3. Haksız Fesih

4.3.1. Genel Olarak

İş sözleşmesinin haklı neden bulunmadan, haklı neden ispat edilemeden, yasada belirlenen sürelerle uyulmadan yapılan fesih haksız fesihtir.⁵³³ Ayrıca taraflar arasında iş sözleşmeleri ile haklı nedenle fesih hakkının kullanımına ilişkin yöntemler belirlenmiş ise, bu yöntem izlenmeden yapılan fesih de haksız olacaktır. Ancak haksız feshin söz konusu olabilmesi için işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanmasının, toplu iş sözleşmesi ile olanaksız hale getirilmemesi veya çok güçleştirilmemesi gerekmektedir.⁵³⁴

4.3.2. Haksız Feshin Hukuksal Sonuçları

Haksız feshin hukuksal sonuçları iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasına, eğer sözleşme belirsiz süreli ise iş güvencesi kapsamına girip girmemesine göre belirlenecektir.

4.3.2.1. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshi

4.3.2.1.1. İş Güvencesi Kapsamına Giren İş İlişkisi Yönünden

4857 sayılı İş Kanunu m.25/son “İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.” hükmünü havidir. Anılan hükme göre haksız fesih halinde iş güvencesi hükümleri uygulanacaktır.⁵³⁵ Ancak iş güvencesi hükümleri yalnızca iş güvencesi kapsamındaki belirsiz süreli iş sözleşmesi ile kurulan iş ilişkilerinin işveren tarafından haksız feshi halinde uygulanacaktır.⁵³⁶

Anılan hükme göre iş güvencesi kapsamında belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan

⁵³³ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, ss.258-259); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, ss.249-250)

⁵³⁴ Savaş (2012, s.224)

⁵³⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.251); Süzek (2018, s.711)

⁵³⁶ Süzek (2018, ss.711-712)

işçi iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshi halinde işe iadesini talep edebilecektir.⁵³⁷

Yargılama esnasında fesih nedeninin haklı fesih nedeni niteliğinde bir ağırlıkta bulunmadığının ancak geçerli fesih nedeni olarak kabul edilebileceğinin anlaşılması halinde ise işçinin işe iade talebi kabul edilmemekte, işçi yalnızca şartları mevcutsa kıdem tazminatı ve ihbar tazminatına hak kazanmaktadır.⁵³⁸

4.3.2.1.2. İş Güvencesi Kapsamına Girmeyen İş İlişkisi Yönünden

Yukarıda da belirtildiği gibi iş güvencesi hükümlerinden iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler yararlanamayacaktır. Bu durumda İş Kanunu'na tabi ancak iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan veya TBK'ya tabi iş ilişkilerinde belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı neden bulunmaksızın derhal feshi halinde yapılan fesih "haksız fesih" olarak kabul edilecek, fesih hüküm ve sonuçlarını doğuracak, işçi haksız fesih sonucu aşağıda anlatılan tazminatları işverenden talep edebilecektir.⁵³⁹

İş güvencesi kapsamına girmeyen belirsiz süreli İş Kanunu veya TBK'ya tabi iş ilişkilerinin haksız feshinde ise TBK m.438 hükmü uygulanacaktır.⁵⁴⁰ İlgili hükmün ilk fıkrası "*İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine uyulmaması durumunda, bu sürelere uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir.*" ve 3. fıkrası "*Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz.*" hükümlerini havidir.

Bu durumda İş Kanunu'na tabi, iş güvencesi kapsamına girmeyen ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi TBK m.438/1 uyarınca iş sözleşmesinin feshinde bildirim

⁵³⁷ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.259); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.252); Savaş (2012, s.225)

⁵³⁸ Savaş (2012, s.225)

⁵³⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.250); Süzek (2018, s.713)

⁵⁴⁰ Süzek (2018, s.712)

süresine uyulmaması sebebi ile ihbar tazminatına hak kazanacaktır.⁵⁴¹ Aynı zamanda işçi, şartları sağlaması halinde kıdem tazminatına da hak kazanacaktır.⁵⁴² İşçi, işveren tarafından yapılan feshin kötü niyetli olduğunu ispat etmesi halinde kötü niyet tazminatına da hak kazanabilecektir.⁵⁴³ Maddenin 3. fıkrasına göre işçinin hakimnin takdiri halinde hak kazanacağı haksız fesih tazminatına ise daha sonra değinilecektir. Ancak doktrinde baskın görüşe göre iş güvencesi kapsamına girmeyen belirsiz süreli iş ilişkilerinde kötü niyet tazminatı ve haksız fesih tazminatına aynı anda hükmedilemeyecektir.⁵⁴⁴

İşçi, iş sözleşmesinin haksız feshi nedeniyle uğradığı maddi ve manevi zararların tazminini genel hükümlere göre işverenden talep edebilecektir.⁵⁴⁵ İşçi haksız fesih nedeniyle zarara uğradığını ve zararın miktarını ispat etmesi halinde maddi tazminata hak kazanabilecektir.⁵⁴⁶ Aynı zamanda iş sözleşmesinin haksız feshedilmiş olması işçinin manevi tazminata hak kazanabilmesi için yeterli olmamakta, özellikle işçinin kişilik haklarına bir saldırı mevcut ise işçi manevi tazminata hak kazanabilmektedir.⁵⁴⁷

İş ilişkisinin TBK'ya tabi olması halinde ise işçi, Kanun'un 432. maddesinin 2. fıkrasında hüküm altına alınan ihbar sürelerine uyulmaması nedeni ile ihbar tazminatı niteliğinde bir tazminata ve hakimnin takdiri halinde haksız fesih tazminatına hak kazanacaktır.⁵⁴⁸ Ne var ki iş ilişkisi İş Kanunu'na değil TBK'ya tabi olduğundan, işçinin kıdem tazminatı talep etme imkanı bulunmamaktadır.⁵⁴⁹

⁵⁴¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, ss.250-251); Süzek (2018, s.712); Savaş (2012, s.227)

⁵⁴² Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019, s.259); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.251); Süzek (2018, s.712); Savaş (2012, s.227)

⁵⁴³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.251); Odaman (2003, s.266)

⁵⁴⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.254); Süzek (2018, s.716)

⁵⁴⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.251); Gerek, N. (2015) *İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih- Usulsüz Fesih- Kötü Niyetli Fesih*, Karatahta İş Yazıları Dergisi, S.2, ss.1-17, s.6 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://www.dergikaratahta.com/files/2/1.pdf> (Erişim tarihi: 21.06.2020); Savaş (2012, s.227)

⁵⁴⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.251); Savaş (2012, s.227)

⁵⁴⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.251); Savaş (2012, s.227)

⁵⁴⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, ss.251-253); Süzek (2018, ss.712-713); Savaş (2012, ss.228-229)

⁵⁴⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.251); Süzek (2018, s.713)

4.3.2.2. *Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshi*

Belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce işverence haklı neden bulunmaksızın feshedilmesi halinde iş ilişkisi ister İş Kanunu'na isterse TBK'ya tabi olsun, TBK m.438 hükmü uygulama alanı bulacaktır.⁵⁵⁰ Anılan maddede belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili hükümler şöyledir: “İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi ... belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelere uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir.

Belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir.

Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz.”

Anılan madde hükmüne göre belirli süreli iş sözleşmesi haklı neden bulunmaksızın feshedilen işçi, sözleşme süresine uyulmuş olsa idi kazanabileceği miktarı ve hakimin takdiri halinde haksız fesih tazminatını talep edebilecektir. Aynı zamanda kanunda öngörülen şartların varlığı halinde belirli süreli iş sözleşmesi haklı neden olmaksızın işveren tarafından feshedilen işçi kıdem tazminatına da hak kazanacaktır.⁵⁵¹ Ancak taraflar arasındaki iş sözleşmesi belirli süreli olduğundan işçi ihbar tazminatına hak kazanamayacaktır.⁵⁵² İşçi iş güvencesi hükümleri kapsamında feshin geçersizliği iddiası ile işe iade davası da açamayacaktır.⁵⁵³

Maddenin 2. fıkrası gereği işçinin sözleşmenin sona ermesi ile tasarruf ettiği miktar ve başka işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, işçiye ödenecek tazminat tutarından, yani sözleşme devam etse idi işçinin elde edeceği miktardan düşülecektir.⁵⁵⁴ İşçi, yeni bir iş bulmak için tüm çabayı göstermelidir fakat işçiden

⁵⁵⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.252); Süzek (2018, s.713)

⁵⁵¹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.625); Odaman (2003, s.268)

⁵⁵² Senyen-Kaplan (2019, s.331); Süzek (2018, s.714)

⁵⁵³ Süzek (2018, s.714)

⁵⁵⁴ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.626); Senyen-Kaplan (2019, s.331); Tunçomağ, Centel (2018, s.238); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.253); Süzek (2018, s.714); Savaş (2012, s.233)

mesleki durumuna uymayan işi kabul etmesi beklenemeyecektir.⁵⁵⁵ İşçi daha yüksek ücretli bir işe girmesi halinde tazminata hak kazanamayacaktır, daha düşük ücretli bir işe girmesi halinde ise giydirilmiş ücretleri arasındaki farkın kendisine ödenmesi gerekecektir.⁵⁵⁶ İşçinin normal çalışma süreleri dışında çalışması sonucu elde ettiği ücret, ek iş yapması sonucu elde ettiği ücret tazminat tutarından indirilmeyecektir.⁵⁵⁷

4.3.2.3. Haksız Fesih Tazminatı

İş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshi halinde TBK m.438/3’de, hakimin takdirine bağlı olarak, işçiye bir haksız fesih tazminatı ödenmesi hüküm altına alınmıştır. Anılan madde şöyledir “*Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz.*”

TBK’ya tabi veya iş güvencesi kapsamına girmeyen İş Kanunu’na tabi belirli süreli ya da belirsiz süreli iş ilişkilerinde haksız fesih tazminatına hükmedilebilecektir.⁵⁵⁸ İş güvencesi kapsamına giren iş ilişkilerinde ise haksız fesih halinde ödenecek tazminat ve yasada belirlenip sınırlandırıldığından, ayrıca TBK m.438/3 gereği haksız fesih tazminatına hükmedilmesi mümkün olmayacaktır.⁵⁵⁹

Somut olayın şartlarına göre işçiye haksız fesih tazminatı ödenip ödenmeyeceği tamamen hakimin takdirinde olup bu tazminatın miktarı işçinin altı aylık ücretinden fazla olamayacaktır.⁵⁶⁰ İlgili maddenin gerekçesinde tazminat miktarının hakim tarafından somut olayın bütün durum ve koşulları, yani tarafların sosyal ve ekonomik durumları, sözleşmenin devam süresi, fesih için ileri sürülen sebep gibi haller göz önüne alınarak serbestçe belirleneceği belirtilmiştir.⁵⁶¹ Haksız fesih tazminatı

⁵⁵⁵ Savaş (2012, s.233)

⁵⁵⁶ Savaş (2012, s.233)

⁵⁵⁷ Yargıtay HGK, 01.02.1984, 9/761 E./52 K., YKD Ağustos 1984, s.1144; Senyen-Kaplan (2019, ss.332-333); Savaş (2012, s.233)

⁵⁵⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.253); Süzek (2018, s.715); Savaş (2012, ss.229-230)

⁵⁵⁹ Süzek (2018, s.715)

⁵⁶⁰ Senyen-Kaplan (2019, s.336); Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.254); Süzek (2018, s.715); Savaş (2012, s.229)

⁵⁶¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.254); Süzek (2018, s.715); Savaş (2012, s.229)

belirlenirken işçinin çıplak ücreti esas alınacaktır.⁵⁶²



⁵⁶² Senyen-Kaplan (2019, s.337); Mollamahmutođlu, Astarlı ve Baysal (2018, s.254); Sűzek (2018, s.716)

BÖLÜM 5 : SONUÇ

İşçinin iş sözleşmesinden doğan borçlarına aykırı davranışları halinde işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahip olabilecektir. Çalışmada işverene haklı nedenle derhal fesih olanağı tanıyan hallerden ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Kanun'da sayılan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller işçinin işvereni yanıltması, işçinin işveren veya aile üyelerinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi, davranışlarda bulunması veya asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması, işçinin işverenin bir diğer işçisine cinsel tacizde bulunması, işçinin sataşması ve işyerindeki sarhoşluğu veya uyuşturucu madde almış olması, işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması, işçinin işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan suç işlemesi, işçinin işe devamsızlığı, işçinin hatırlatıldığı halde görevini yapmamakta ısrar etmesi, işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya işverenin malını otuz günlük ücreti tutarıyla ödenemeyecek zarara uğratması olarak sayılmışsa da Kanun'da sayılan ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı hallerin sınırlı sayıda olmadığı, maddede geçen “ve benzerleri” ifadesinden de anlaşılmaktadır. TBK'da düzenlenen işçinin işveren ya da aile üyeleri veya bir başka işçiye yönelik psikolojik tacizi, İş Kanunu m.25/2'de açıkça yazılmamakla birlikte bu kapsamda incelenmiştir.

İşçinin, iş sözleşmesine aykırı davranışları sonucu iş akdi geçerli veya haklı nedenle feshedilebilmektedir. Geçerli nedenle fesih ile haklı nedenle fesih halleri kesin çizgilerle ayrılmış değildir. Özellikle çalışmada ayrıntılı olarak anlatılan İş Kanunu m.25/2'de yer alan ahlak ve iyi niyet kuralları ve benzerlerine aykırılık halleri ile, işçinin kişiliğinden kaynaklanan geçerli nedenle fesih halleri benzerlik gösterebilmektedir. Temel olarak iş ilişkisinin tarafları arasındaki güven ilişkisinin temelinden sarsıldığı ve artık işverenin iş akdini devam ettiremeyeceği durumlarda işverenin haklı nedenle fesih hakkı elde edeceği; işçinin davranışının haklı nedenle fesih teşkil edecek ağırlıkta olmadığı hallerde işverenin geçerli nedenle fesih hakkı elde edeceği söylenebilir. İş sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçinin iş akdi haklı nedenle derhal feshedildiğinde işçi ihbar tazminatına hak kazanamayacağı gibi, akdin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine dayanarak feshi halinde işçi gerekli kıdem şartlarını sağlasa dahi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.

Bu nedenle işçiyi haklı nedenle derhal feshin ağır sonuçlarından korumak adına, işverenin akdi feshine neden olan olayın geçerli neden mi yoksa haklı neden mi teşkil edeceği ayrımı özenle yapılmalıdır.

İşverenin ahlak ve iyi niyet kuralları ve benzerlerine aykırılık halinde iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için ise taraflar arasında sürekli bir iş ilişkisi olmalıdır. İşverenin sözleşmenin feshi için haklı bir nedene dayanması da gerekmektedir. Aynı zamanda işveren, işçiye iş sözleşmesini fesih beyanında da bulunmalıdır. Yargıtay kararları ışığında, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesheden işverenin, fesih bildirimini yazılı olarak yapması veya fesih sebebini açık ve kesin olarak açıklaması da gerekli değildir. Çalışmada, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi hallerinde işçiden savunma alınmasına gerek olup olmadığı hususunda Yüksek Mahkeme kararlarında işçiden savunma alınmasına gerek bulunmadığı sonucuna varıldığı görülmüştür. Aynı zamanda işveren, iş akdini İş Kanunu m.25/2 uyarınca feshini Kanun'un 26. maddesinde belirlenen hak düşürücü süreler içinde kullanmalıdır. İlgili maddeye göre m.25/2 uyarınca fesih hakkı, feshe yetkili makamın haklı fesih nedeni doğuran olayı ve faili öğrenmesinden itibaren altı iş günlük süre içinde veya her halde fiilin meydana gelmesinden itibaren 1 yıl içinde kullanılmalıdır. İşçinin haklı fesih nedeni teşkil eden olaydan maddi çıkar sağlaması halinde ise bir yıllık süre uygulanmayacaktır. Uyuşmazlık halinde iş sözleşmesini fesheden işveren, sözleşmeyi haklı nedenle ve tüm koşullara uygun şekilde feshettiğini ispatla yükümlü olacaktır. Kanun'da yer alan haklı nedenlerin emredici hukuk kurallarından olduğu kabul edilmektedir. Ancak iş sözleşmesi ile akdin haklı nedenle derhal feshi sonucunu doğuran hallerin, işçi lehine değiştirilebilmesi mümkündür.

İşverenin iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak derhal feshi, işçinin fesih anında sözleşmeden kaynaklanan tüm ücret alacaklarının muaccel olması sonucunu doğuracaktır. Aynı zamanda işçiye, işveren tarafından bir çalışma belgesi verilecektir. Ancak sözleşmenin derhal feshi nedeniyle ihbar tazminatına doğal olarak hak kazanamayacak işçi, sözleşmenin İş Kanunu m.25/2 uyarınca haklı nedenle feshi halinde kıdem tazminatına da hak kazanamayacaktır. Aynı zamanda işveren, sözleşmenin haklı nedenle feshi sonucunu doğuran olaydan zarar görmüş ise, işçiden uğradığı maddi ve manevi zararların tazminini talep edebilecektir.

İş sözleşmesi haklı nedenle fesih şartlarını mevcut olmadan derhal feshedildiği takdirde, işverence yapılan fesih haksız fesih olacaktır. Haksız feshin hukuksal sonuçları, iş taraflar arasındaki iş akdinin belirli veya belirsiz süreli olmasına göre belirlenmektedir. İş güvencesi kapsamına giren belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve diğer yasal koşulları taşıyan işçiler, haksız fesih halinde işe iadelerini talep edebileceklerdir. İş güvencesi kapsamına girmeyen belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler ise işe iadelerini talep edemeyecek ancak feshe bağlı tazminatlara hak kazanabileceklerdir. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler ise yine işe iadelerini talep edememekle birlikte sözleşmenin niteliğine uygun farklı tazminatlara hak kazanabileceklerdir. Ayrıca, iş güvencesi kapsamına girmeyen işçiler, iş sözleşmeleri haksız feshedildiğinde hakimin takdiri halinde haksız fesih tazminatına hak kazanabileceklerdir.

KAYNAKÇA

Arslan, S. (2012) *İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı*. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Aykaç, H.B. (2011) *İş Hukukunda Alt İşveren*. 1. Baskı. İstanbul: Beta.

Baycık, G. (2006) *İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi*, AÜHFD, C.55, S.1, ss.115-134 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/628138> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2019) *İş Hukuku Dersleri*. 32. Baskı. İstanbul: Beta.

Çil, Ş. (2011) *6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği*. Sicil İş Hukuku Dergisi, S.21, ss.66-85 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: https://www.mess.org.tr/media/files/6319_UGLKRBZTTH21.pdf (Erişim tarihi: 21.06.2020)

Demir, D. (2007) *Haklı Neden Geçerli Neden Ayrımı*, Çalışma ve Toplum, 2007/3, S.14 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: http://www.calismatoplum.org/sayi14/karar_inceleme2.pdf (Erişim tarihi: 21.06.2020)

Demir, F. (2017) *İş Hukuku ve Uygulaması*. 10. Baskı. İzmir: Albi Yayınları.

Demir, F., Demir, G. (2009) *İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması*, Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.11, S.1 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1111.pdf> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

Demircioğlu, M., Centel, T. ve Kaplan A. (2019) *İş Hukuku*. 20. Baskı. İstanbul: Beta.

Dulay Yangın, D. (2017)-*Karar İncelemesi- İş Sözleşmesinin İş Kanunu MD. 25/1,b Uyarınca Haklı Nedenle Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması Gerekli Midir?*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, C.19, Özel Sayı (2017), ss.2029-2055 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2017/11/12-DILEK-DULAY-YANGIN.pdf> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

Esener, T. (1978) *İş Hukuku*. 3. Bası. Ankara: Sevinç Matbaası.

Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2019) *Bireysel İş Hukuku*. 9. Baskı. İstanbul: Beta.

Gerek, N. (2015) *İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih- Usulsüz Fesih- Kötü Niyetli Fesih*, Karatahta İş Yazıları Dergisi, S.2, ss.1-17 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://www.dergikaratahta.com/files/2/1.pdf> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

Göktaş, S. (2008) *İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi*, Ankara Barosu Dergisi, Yıl 66, S.1, Kış 2008 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2008-1/2.pdf> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

İzmirlioğlu, A. (2013) *6098 Sayılı Kanuna Göre İbraname*, Journal of Yaşar University, C.8, Özel Sayı, ss.1457-1482 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/179467> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

Kalkan, A. (2018) *İş Sözleşmesinde Fesih Halleri*, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.13, S.1, ss.281-314 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/eruhfd/issue/37046/425551> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

Kandemir, M., Yardımcıoğlu, D. (2014) *İş Hukukunda Eşitlik İlkesi*, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.19, S.30-31 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/214048> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

Kaplan, E.T. (2017) *İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı*, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Özel Sayı(2017), ss.225-268 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-2017-1722> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

Kaplan, E.T. (2003) *İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı*, Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S.2/2003 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7211.pdf> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

Kazancı İçtihat Bilgi Bankası [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim tarihi: 17.06.2020)

Makas, R. (2012) *Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.16, S.4, ss.149-180 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/16_4_5.pdf (Erişim tarihi: 21.06.2020)

Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal U. (2018) *İş Hukuku Ders Kitabı*. 2. Baskı. Ankara: Lykeion Yayınları.

Narmanlıoğlu, Ü. (2014) *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri-1*. 5. Baskı. İstanbul: Beta.

Ocak, U. (2014) *4857 Sayılı İş Kanununa Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları*. 3. Baskı. Ankara: Kalkan Matbaacılık.

Odaman, S. (2003) *İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyi Niyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı*. Ankara [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/serkanodaman.pdf> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

Odaman, S. (2004a) *4857 Sayılı İş Kanununun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin; Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi ve Hukuki Sonuçları*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım 2004, C.19, S.1-2, ss.81-93. Ankara [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348752458.pdf> (Erişim tarihi:

21.06.2020)

Odaman, S. (2004b) *Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları*, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2004, C.18, S.2, ss.4-15. Ankara [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://ceis.org.tr/ceis-yayini/cimento-isveren-dergisi-mart-2004/> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

Özcan, D. (2015) *Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi*. 2. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi.

Rehbinder, M. (1982) *İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar (Çeviren: Ömer Teoman)*, İÜHFM, C.45, S.1-4, ss.745-759. İstanbul [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/96105> (Erişim tarihi: 21.06.2020)

Resmi Gazete [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/> (Erişim tarihi: 25.06.2020)

Savaş, B. (2012) *İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi*. 1. Baskı. İstanbul: Beta.

Senyen-Kaplan, E.T. (2019) *Bireysel İş Hukuku*. 10. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.

Senyen- Kaplan, E.T. (2016) *İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Sınırlandırılması*, İKÜHFD, C.15, S.1, ss.313-353 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.jurix.com.tr> (Erişim tarihi: 07.06.2020)

Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Erişim tarihi: 23.06.2020)

Süzek, S. (2018) *İş Hukuku*. 16. Baskı. İstanbul: Beta.

Şen, M. (2011) *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre İş Hukukunda İbra*

Sözleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık '11, Yıl 6, S.24, ss.76-89 [Çevrimiçi].
Erişim adresi: https://www.mess.org.tr/media/files/6316_LQKKTESD7N24.pdf
(Erişim tarihi: 21.06.2020)

Taşkent, S. (2019) *Açıklamalı- İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu*. 12. Baskı. İstanbul: Beta.

Tunçomağ, K., Centel, T. (2018) *İş Hukukunun Esasları*. 9. Baskı. İstanbul: Beta.

Zeytinoğlu, E. (2017) *İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık Sebebiyle Haklı Nedenle Feshi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl 16, Güz S.32, 2017/2, ss.107-136 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://acikerisim.ticaret.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11467/1842/M00963.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Erişim tarihi: 24.06.2020)

Zeytinoğlu, E. (2016) *4857 Sayılı Yasada İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Nedenlerine Dayanılarak Haklı Nedenle Feshi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl 15, Güz S.30, 2016/3, ss.149-162 [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <http://acikerisim.ticaret.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11467/1584/M00792.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Erişim tarihi: 21.06.2020)