

# İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE SONA ERMESİ



## İÇİNDEKİLER

- İşçi Açısından Haklı Fesih Nedenleri
- İşveren Açısından Haklı Fesih Nedenleri
- Haklı Nedenle Fesih Fesih Usulü
- Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanma Süresi
- Haksız Fesih



## HEDEFLER

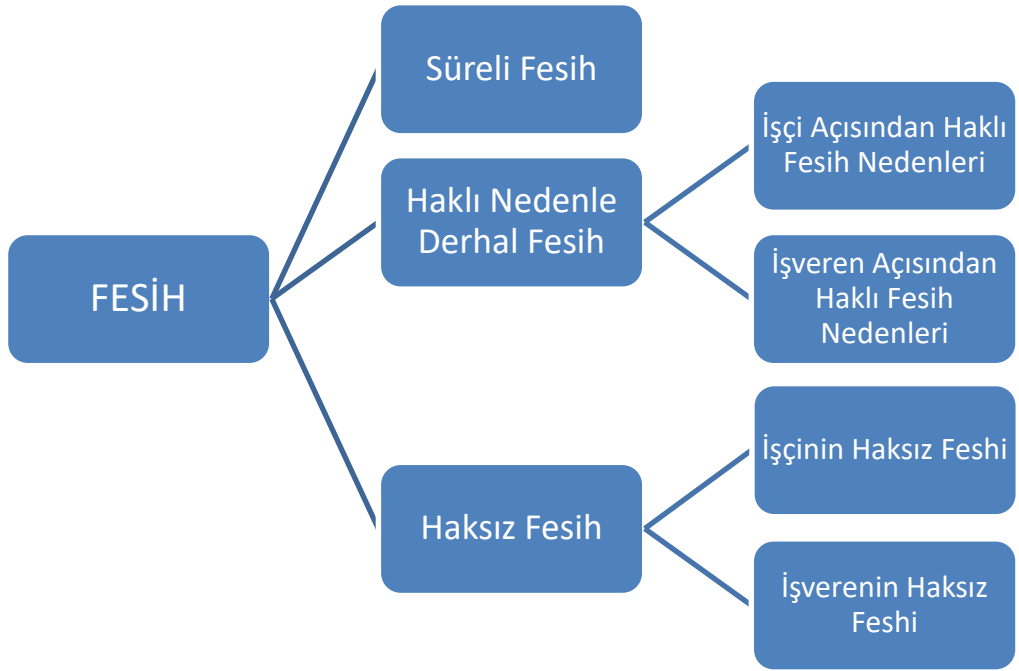
- Bu üniteyi çalıştıktan sonra;
  - Haklı nedenle feshin sebepleri açıklayabilecek,
  - Haklı nedenle feshin yapılması gereken süreyi öğrenebilecek,
  - Haklı nedenle fesihte uyulması gereken usulü tanımlayabilecek,
  - Haksız fesih hakkında bilgi sahibi olabileceksiniz.



**Atatürk Üniversitesi**  
Açıköğretim Fakültesi

**İŞ HUKUKU**  
Dr. Öğr. Üyesi  
**Faruk Barış MUTLAY**

**ÜNİTE**  
**8**



## GİRİŞ

Fesih ise, süreli fesih (bildirimli fesih) ve haklı nedenle derhal fesih (süresiz/bildirimsiz fesih) olarak ikiye ayrılmaktadır.

İşçi ya da işveren için haklı nedenle fesih sebepleri söz konusu değilse, iş sözleşmesinin İşK. m.17 uyarınca feshedilmesi zorunludur. Haklı neden bulunmaksızın ve 17. maddeye de uyulmaksızın iş sözleşmesinin feshi halinde, iş sözleşmesini fesheden taraf, diğer tarafa ihbar tazminatı ödemek zorunda kalır.



Haklı nedenle fesih hakkı hem işçiye hem de işverene tanınmıştır. İşçi için İşK.m.24'te, işveren içinse m.25'te düzenlenmiştir.

*İş Kanunu m.24 ve m.25'te sayılan nedenlerden birinin ya da bir kaçının bulunması halinde ise taraflar, herhangi bir süreye uymadan belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesini derhal feshedebilirler. Bu durum, haklı nedenle derhal fesih olarak adlandırılır. Haklı nedenle fesih yapılabilmesi için iş sözleşmesinin kısmi süreli veya başka bir türde yapılmasının önemi yoktur.*

Haklı nedenle fesih hakkı, hem işçiye hem de işverene tanınmıştır. Farklı bir ifadeyle, işçi ya da işveren Kanun'da (m.24 ve m.25) sayılan nedenlerden birinin bulunması halinde belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı nedenle derhal sona erdirebilir.

Bu üniteye önce işçi ve işveren açısından haklı nedenle fesih oluşturabilecek haller incelenecek olup bu hallere ilişkin Yargıtay kararlarından örnekler verilecektir. Ayrıca haklı nedenle feshin yapılmasında uyulması gereken usul, haklı nedenle fesih hakkının kullanılması gereken süre ve haksız fesih kavramı hakkında bilgi verilecektir.

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilip edilmediği işçi ve işverenin talep edebileceği haklar bakımından oldukça önem arz eder. Buna göre, işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanıp kazanamayacağı, işverenin ihbar tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı belirlenir. Bunun yanında iş güvencesi kapsamındaki işçinin açacağı işe iade davasının sonucu bakımından da feshin haklı olup olmadığı önemlidir.

## İŞÇİ AÇISINDAN HAKLI FESİH NEDENLERİ

*İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı 4857 s. İşK. m.24'te düzenlenmektedir.* Söz konusu hükme göre haklı fesih nedenleri üç grupta toplanmaktadır. Bunlar sağlık nedenleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı nedenlerdir [1, 2, 3, 4, 5, 6].

### Sağlık Nedenleri

- İşK. m.24/1,a hükmü uyarınca, iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa işçi sözleşmeyi derhal sona erdirebilir. Bu düzenleme gereğince, işveren gerekli bütün iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almasına rağmen, işin işleyişindeki normal çalışma koşulları işçinin kendi fiziksel ya da biyolojik özellikleri nedeniyle kendisinin sağlığını olumsuz yönde etkilememelidir.



Süreli fesih sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinde olurken, haklı nedenle fesih belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinde yapılabilir.

- İşK. m.24/II,b hükmü uyarınca, işçinin sürekli olarak, yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa işçi sözleşmeyi derhal sona erdirebilir. Önemle ifade edelim ki, işçinin kendi yakalandığı hastalık bu hüküm kapsamında haklı fesih nedeni değildir. Bununla birlikte, sürekli olarak yakından ve doğrudan görüştüğü işveren ya da iş arkadaşı verem vb. bir hastalığa yakalanırsa, işçi sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedebilir.

## Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri

İşçi için haklı nedenle fesih hakkı veren ikinci grup nedenler ise İşK. m.24/II'de "Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri" başlığı altında düzenlenmiştir.

*Önemle ifade edelim ki, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller, bentte sayılanlardan ibaret değildir. Farklı bir ifadeyle, bentte yer alan "ve benzerleri" ifadesinden de anlaşılacağı üzere, bentte sayılan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere benzer haller de anılan bent kapsamında değerlendirilebilecektir [2, 4, 6].* Bu bağlamda aşağıda sayılan eylemlerin işveren yerine, işveren vekili tarafından gerçekleştirilmesi, işçinin işveren tarafından cinsel tacize uğraması, işverenin SGK primlerini ödememesi, işçinin mobbinge uğraması gibi hususlar benzer hallere örnek gösterilebilir.

Hükümde sayılan haller aşağıdaki gibidir:

- İşveren, iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa,
- İşveren, işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa,
- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından iş yerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa,
- İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,
- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa, işçi sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedebilir.



İşçi için haklı nedenle fesih hakkında ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri geniş kapsamlı ele alınmıştır.



Örnek

- İşçi iş yerinde fazla çalışma yapmış; ancak fazla çalışma ücretleri ödenmemiştir. Bu nedenle işçi, sözleşmeyi haklı nedenle derhal sona erdirmiştir. İşçi kıdem tazminatına hak kazanır; ancak tarafların ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü ortaya çıkmaz.

## Zorlayıcı Nedenler

*İşçiye iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı veren üçüncü grup nedenler ise, İşK. m.24/III hükmünde “zorlayıcı sebepler” başlığı altında düzenlenmiştir.*

İşK. m.24'e göre, işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkması haklı fesih nedenidir. Burada öngörülen zorlayıcı neden işçinin çevresinde değil, iş yerinde oluşmaktadır [6].

Zorlayıcı neden, kaçınılamayan, önceden görülemeyen ve dıştan gelen bir olaydır. Yangın, deprem, su baskını bu kapsamda değerlendirilir [6].

Makinelerde meydana gelen arızalar, ekonomik durumun iyi gitmemesi, dünya genelindeki ekonomik kriz, mevsim gereği satışların düşmesi, ham maddenin temin edilmemesi gibi nedenler zorlayıcı neden olarak kabul edilemez.

İşK. m.40 uyarınca “Zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.” Ancak bu süreden sonra işçiye ücret ödenmeyecektir. İşçi de bu sürenin sonunda haklı nedenle sözleşmeyi feshetme imkanına sahip olmaktadır.

## İŞVEREN AÇISINDAN HAKLI FESİH NEDENLERİ

*İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı 4857 sayılı İşK. m.25'te düzenlenmektedir. Söz konusu hükme göre haklı fesih nedenleri dört grupta toplanmaktadır. 4857 s. İşK m.25/II'de öngörülen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebebiyle yapılan fesihler işçi bakımından en ağır fesih türüdür. Çünkü bu fesih türünde işçi kıdem tazminatına hak kazanamamakta ve ihbar önellerini kullanamamaktadır. Dolayısıyla ihbar tazminatına da hak kazanamamaktadır.*

*4857 s. İşK. m.25/I, III, IV'te öngörülen diğer haklı fesihlerde ise işçi ihbar önellerinden yahut ihbar tazminatından yararlanamasa da, diğer koşullar mevcut ise kıdem tazminatına hak kazanabilmektedir.* Kanunda öngörülen haklı fesih nedenleri:

## Sağlık Nedenleri

- İşK. m.25/I,a hükmü uyarınca, işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi, işveren açısından haklı nedenle derhal fesih için neden oluşturur.



İşverenin iş sözleşmesini İşK. m.25/II hükmüne göre feshetmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

İşçinin kendi kastı ile ifade edilmek istenen, hastalık ya da sakatlığa yol açan olayı bilerek gerçekleştirmesi, mesela intihara teşebbüs etmesidir.

Hükümde geçen “derli toplu olmayan yaşayış” açısından gece hayatına düşkünlük örnek verilebilir.

“İçkiye düşkünlükten” bahsedebilmek için arada bir alkol almak yeterli olmayıp alışkanlık gereklidir. Maddede geçen 1 ay; TBK m.92 uyarınca işçinin belirtilen nedenlerle işe gelmediği ilk günden itibaren aynı güne rastlayan bir ay sonraki günü ifade eder. Misal olarak ilk gün 1 Ocak ise, bir ay 1 Şubatta dolacaktır.

- İşK. m.25/1,b hükmü uyarınca, işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve iş yerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulu’nca saptanması durumunda, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.
- İşK. m.25/1,b,2 hükmü uyarınca, (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirmsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin iş yerindeki çalışma süresine göre 17’nci 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.

Görüldüğü üzere, son düzenleme gereğince işverenin sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilmesi için belli bir süre beklemesi gerekmektedir. Buna göre, işçi bazı sağlık nedenlerinden dolayı işe devam edemiyorsa, işveren sözleşmeyi derhal feshedemez. Böyle bir işçinin iş yerinde 4 yıldır çalıştığı varsayımında, İşK. m.17 uyarınca bildirim süresi 8 hafta olacaktır. İşK. m.25/1,b,2 uyarınca ise işverenin beklemesi gereken süre 14 hafta (8 hafta+6 hafta) olacaktır. Kısaca ifade etmek gerekirse, işveren 14 hafta sonra söz konusu işçinin iş sözleşmesini feshedebilecektir.

Hükümde doğum ve gebelik halinde ise, sürenin 74. maddedeki sürenin bitiminden itibaren başlayacağı belirtilmiştir. Bahsi geçen 74. maddeye göre ise, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik hâlinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir.



İşveren açısından haklı nedenle fesih halleri 4 başlık altında toplanmıştır.

### Ahlak ve İyi niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri

*İşveren açısından haklı nedenle fesih oluşturacak bir diğer grup İşK. m.25/II hükmünde “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığı altında düzenlenmiştir.*

- İşK.m.25/1,(a) hükmüne göre, iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut

gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması, işveren açısından haklı nedenle fesih için neden oluşturur.

- İşK. m.25/I,(b) hükmüne göre, işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması, işveren açısından halkı nedenle fesih için neden oluşturur.

Yargıtay bir kararında işçinin bir arkadaşına gönderdiği e-posta ile işveren hakkında hakaret içerikli beyanlarda bulunmasını (Yarg. 9. HD., T. 13.12.2010, E. 2009/447, K. 2010/37516) haklı fesih sebebi saymış, örnek teşkil eden bir başka kararında ise işçinin işverenin eşi hakkında “*Senin karın evde bu işleri zamanında yapıyor mu? Senin karın da bu iş yerinde çalışıyor, kendisi preses gibi ortalıkta dolaşiyor.....Senin karın zaten işe yaramaz, terbiyesiz bir kadın...*” şeklinde sözler sarf etmesi (Yarg. 9. HD., T. 14.07.2008, E. 2007/26271, K. 2008/26922) halinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceğini belirtmiştir.

- *İşK.m.25/I,(c) hükmüne göre, işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması halinde iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilecektir.*

Yargıtay’ın konu ile ilgili verdiği kararlarında cinsel taciz iddialarını geniş kapsamda değerlendirdiği görülmektedir. Yargıtay’a göre, “Dosya içerisinde bulunan, cinsel tacize uğradığı ileri sürülen mağdurenin 18.07.2008 tarihli dilekçesinde davacının kendisine yönelik olarak “...Çok güzelsin, seninle bir sene önce tanışmak isterdim, o zaman bekar olurdum ve seninle bir ilişkiye başladım...” dediğini, sonrasında kendisinin ondan uzak durmaya başladığını, 11.07.2008 tarihinde kendisini ofise çağırdığını, .....zorla elini tutmaya çalıştığını ve kendisinin ona ... sözlü olduğunu, onun da evli olduğunu söylediğini, .... akşam kendisine “Yarın resmini getirmeyi unutma. İyi geceler.” şeklinde mesaj çektiğini, ertesi gün tehdit ederek kimseye söyleme seni işten attırırım dediğini, ..... sana buradan ev tutarım dediğini, defalarca evine davet ettiğini, yemek yerken karşısına geçip dikkatli bir şekilde kendisine baktığını, rahatsız olduğunu vurguladığında kendisine “Zaten pazartesi gideceksin, bırak da doya doya bakayım, senle biraz vakit geçirelim.” dediğini, “Kontörün yoksa alayım, ihtiyaçlarını karşılayayım.” dediğini, karısını değil kendisini sevdiğini, karısıyla baba ve annesinin zoruyla evlendiğini söylediğini, defalarca cep telefonu ile kendisinin resmini çekmeye çalıştığını, .... elini tutmak istediğini, gözlerinin derinliklerinde kaybolduğunu söylediğini, “ Benden hiç mi hoşlanmıyorsun, zaten hep çakallardan hoşlanırsın. Kesin sözlün de öyledir.” dediğini..... ifade ettiği anlaşılmıştır. Mağdurenin anılan dilekçesi içeriği ve bunu destekleyen tanık ifadelerine rağmen, mağdurenin karakol ve savcılığa şikayet etmemesi nedeniyle işveren feshinin haklı olmadığı şeklindeki değerlendirme yerinde değildir. Davacının eylemlerinin 4857 Sayılı Yasanın 25/II-c maddesine uyduğu ve işverene haklı fesih hakkı verdiğinden kıdem ve ihbar tazminatı istemlerinin reddi gerekirken, yazılı



İşK. m.25/I,(c) hükmüne göre, “işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması” halinde iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilecektir.



şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir (Yarg. 9. HD., T. 11.04.2012, E. 2010/5209, K. 2012/12363).”

Bir başka kararında Yargıtay şu ifadelerle yer vermiştir: “Her ne kadar davalı işveren çalışanı olup tacize uğradığını beyan eden kadın işçi, duruşmadaki beyanlarında, şikayet dilekçesinde belirtilen hususlar ile ilgili bir kısım çelişik beyanlarda bulunmuş ise de, bu çelişkili beyanlarının davacının eylemlerini ortadan kaldırmadığı, yine dinlenen davalı tanık beyanları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde 22 Ekim 2011 günü akşamı, gala yemeği ile başlayan ve gece 00.30 sularında kadın işçinin odasının aranarak odaya gelip su almak isteğiyle sonuçlanan, davranışlarının sırnaşık nitelikte süreklilik arz eden ve kadın işçiyi rahatsız eden söz ve eylemler bütünü oluşturduğunu, bu eylemlerin psikolojik ve cinsel taciz boyutunda olduğu ve bu hali ile işverenin kadın işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek yanında iş yerinde ahlak ve dürüstlük kurallarına uygun bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlü olması ve özellikle de işçilerinin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların da daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu düşünüldüğünde, davacının 4857 sayılı Yasanın 25/2-c bendi uyarınca iş sözleşmesinin feshedilmesinin haklı nedene dayandığı ve feshin süresinde yapıldığı sonucuna ulaşılmakla davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü yönünde hüküm kurulması hatalıdır (Yarg. 9. HD., T. 04.02.2013, E. 2012/26702, K. 2013/3953).”



Yargıtay işverenin İşK. m.25/II,(d) kapsamında iş sözleşmesini feshedebilmesi için işçinin ya iş yerinde alkol alması ya da iş yerine sarhoş gelmesi gerektiğini belirtmektedir. İşçinin sarhoş olmadan alkol alarak iş yerine gelmesi bu madde kapsamında değildir.

- *İşK. m.25/II,(d) hükmüne göre, işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, iş yerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da iş yerinde bu maddeleri kullanması halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir.*

Örnek Yargıtay kararlarında işçinin başka bir işçiyi darp etmesi (Yarg. 9. HD. E. 2011/45645, K. 2013/8069, T. 07.03.2013), başka bir işçiyi küfretmesi (Yarg. 9. HD. E. 2010/3409, K. 2011/17095, T. 08.06.2011) yahut “it herif, hayvan herif” gibi hakaretlerde bulunması (Yarg. 9. HD. E. 2010/7988, K. 2012/16556, T. 10.05.2012) sataşma olarak kabul edilmiştir.

Öte yandan işçinin fiziksel bir saldırıya karşı kendisini koruması sataşma olarak kabul edilemez (Yarg. 9. HD. E.2007/31423, K. 2008/30663, T. 11.11.2008).

Yargıtay’a göre, “Davacının iş yerine gelmeden bir süre önce alkol aldığı ve bir kavga olayı sebebiyle mesai saatleri içinde karakola götürüldüğünde alkol muayenesine tabi tutulduğu anlaşılmaktadır. Bu muayene sonucunda alkol aldığı belirlenmiştir. Davacı sonrasında görev bölgesine dönmüş ve mesai saatleri içinde görevini ifa etmiştir. Alkolün etkisiyle bir olumsuzluk yaşandığı işverence ileri sürülmemiştir. Dosya içinde bu yönde de bir delil bulunmamaktadır. Davacının iş yerinde alkol almadığı da açıktır. İş yerine sarhoş geldiği kanıtlanamamıştır. Somut olay yönünden davacının davranışı fesih için geçerli nedeni oluştursa da, daha önce bu ve benzeri bir konuda disiplin cezası bulunmayan ve 18 yıla yakın



hizmeti söz konusu olan davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığı kabul edilmelidir. Böyle olunca ihbar ve kıdem tazminatlarının kabulü gerekirken, mahkemece yazılı şekilde her iki isteğin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir (Yarg. 9. HD. E. 2006/29950, K. 2007/16098, T. 22.05.2007).”

- İşK.m.25/1,(e) hükmüne göre, işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.

Yargıtay’ın da ifade ettiği gibi, yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkânı tanımaktadır (Yarg. 9. HD. E. 2010/15230, K. 2012/26635, T. 05.07.2012). Yargıtay kararlarında işçinin iş yerine çok yakın bir yerde, aynı iş kolunda faaliyet gösteren başka bir iş yerinde kurucu ortak olması (Yarg. 9. HD. E. 2010/15230, K. 2012/26635, T. 05.07.2012), işveren ile aynı konuda faaliyet gösteren ticari işletme açarak işletmesi (Yarg. 9. HD. E. 2012/6287, K. 2012/9365, T. 21.03.2012), işverenin mal alınan firmalara verilmek üzere imzalayıp kendisine teslim ettiği iki çeki kendine ev almak için emlakçıya vermesi (Yarg. 9. HD. E. 2011/17345, K. 2011/11509, T. 18.04.2011), şirket ticari sırları ile üretim malzemelerinin şirke dışına çıkartılması (Yarg.9. HD. E.2014/15080, K. 2014/18905, T.11.06.2014), iş yeri yetkilisinin bilgisi ve izni dışında iş yerinde satılan ürünlerden bazılarını ücret aldığı zaman satın almak üzere kendisi için gizlemesi (Yarg. 9. HD. 2012/4759, K. 2012/18796, T. 29.05.2012), tıbbi tanıtım temsilcisi olarak çalışan işçinin ziyaret etmeyi planladığı doktorları ziyaret etmemiş olmasına rağmen işverene etmiş gibi bilgi vermesi (Yarg. 9. HD. E. 2010/49978, K. 2011/176, T. 24.01.2011), işçinin raporlu olduğu tarihte başka iş yerinde çalışması (Yarg. 9. HD. E. 2008/42769, K. 2010/38188, T. 16.12.2010), sınavı olmadığı halde sınavı varmış gibi mağaza sorumlusundan izin alması (Yarg. 9. HD. E. 2009/59, K. 2010/35888, T. 02.12.2010), önceki vardiyada yapılan hatalı üretimi fark etmiş olmasına rağmen yetkilileri uyarmaması (Yarg. 9. HD. E. 2008/28023, K. 2010/14777, T. 27.05.2010), iş yerinde müdür yardımcısı olarak çalışan ve ana kasadan sorumlu olan işçinin ücretini aldığı anda ödemek üzere, yetkisi olmamasına rağmen kasadan avans çekmesi (Yarg. 9. HD. E. 2007/42850, K. 2009/9270, T. 02.04.2009), bekçi olarak çalışan işçinin, iş yerinde hırsızlık olduğu sırada uyuması (Yarg. 9. HD. E. 2006/21174, K. 2007/6123, T. 08.03.2007, benzer yönde: Yarg. 9. HD. 2012/11796, K.2014/18648, T.09.06.2014), nakit olarak tahsil edilen satış bedelini uhdesinde tutup kendi kredi kartından çekim yaparak ödeme yapması (Yarg. 9. HD. E.2012/6869, K.2014/17598, T.29.05.2014), amiri konumundaki işletme müdürünün izni dairesinde olsa dahi işverene ait satılacak otomobilin jantlarını kendi otomobilinin jantları ile değiştirerek menfaat sağlaması (Yarg. 9. HD. E. 2007/40375, K. 2009/7979, T.



İşçinin borçlarından biri de sadakat borcudur. İşçinin bu borca aykırı davranması halinde, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.

25.03.2009) doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak kabul edilmiştir.

Yargıtay kararına göre, “Z. Holding’e ait iş yerinde taşeron elamanı olarak temizlik işlerinde çalışan davacının, asıl işverene ait V. marka fuar ürünü televizyonları ucuz fiyatla alacağını söyleyerek aynı iş yerinde çalışan dört işçiden para aldığı, aradan uzun süre geçmesine rağmen parayı iade etmediği gibi ürünü de işçilere vermediği, bunun üzerine diğer işçilerin davacıyı şikayet ettiği ve davacının savunmasında “Şahsi borcum ödeyeceğim.” diyerek olayı kabul ettiği anlaşılmaktadır. Esasen bu durum mahkemenin de kabulündedir. Ancak mahkemece, davacı anılan borç için şahsi borcum dediğinden ve davalı tanık dinletmeyerek haklı feshi kanıtlamadığından davacının kıdem, ihbar tazminatı isteklerinin kabulüne karar verilmiştir. Maruf ve belli bir olayın ayrıca kanıtlanması gerekmez. Ayrıca anlatılan şekilde davacının, işverenin diğer işçilerinden belirtilen şekilde para alma eylemi, işverenin güvenini sarsıcı ve doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış niteliğinde olduğundan, davalı işverenin davacının iş akdini feshi haklı nedene dayanmaktadır (Yarg. 9. HD. E. 2009/43812, K. 2010/30888, T. 01.11.2010).”

- *İşK. m.25/1, (f) hükmüne göre, işçinin, iş yerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.*

Maddede açıkça ifade edildiği gibi, iş sözleşmesinin bu hüküm çerçevesinde feshedilebilmesi için suç iş yerinde işlenmelidir. 4857 sayılı İşK. m.2’ye göre işverenin iş yerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (iş yerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da iş yerinden sayılır. İş yeri, iş yerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

Ayrıca ifade edelim ki, iş sözleşmesinin bu hüküm bağlamında feshedilebilmesi için işçi aleyhine ceza davası açılmış ve sonuçlanmış olmalıdır.

- *İşK. m.25/1, (g) hükmüne göre, işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın arda ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.*

Yargıtay’ın bu hükme ilişkin yerleşik içtihadına göre, “İşverenin ücretli ya da ücretsiz olarak izin verdiği bir işçinin, izin süresince iş yerine gitmesi beklenemeyeceğinden, bu durumda bir devamsızlıktan söz edilemez. Ancak yıllık izin zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğundan, işçinin kendiliğinden ayrılması söz konusu olamaz. İşçinin yıllık iznini kullandığını belirterek iş yerine gelmemesi, işverence izinli sayılmadığı sürece devamsızlık halini oluşturur. İşçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkanı vermez. Devamsızlığın haklı bir nedene dayanması halinde, işverenin derhal ve haklı nedenle fesih imkanı bulunmamaktadır. İşçinin hastalığı, aile



6098 s. TBK m.92 uyarınca “bir ay” işçinin belirtilen nedenlerle işe gelmediği ilk günden itibaren aynı güne rastlayan bir ay sonraki günü ifade eder.

fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenlerdir. Mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp, kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara da değer verilmelidir. Devamsızlık süresi, ardi ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç iş günü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkanı yoktur. Belirtilen iş günlerinde hiç çalışmaması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmasıyla işverenin haklı fesih imkânı doğmaz. Devamsızlık, işçinin işine devam etmemesi halidir. İş yerine gittiği halde iş görme borcunu ifaya hiç başlamayan bir işçi devamsız sayılmamalıdır. İşçinin yapmakla yükümlü olduğu ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi ayrı bir fesih nedeni olup, bu durumda 4857 sayılı Yasanın 25/II-h maddesi uyarınca değerlendirme yapılmalıdır. Maddede geçen “bir ay” ifadesi takvim ayını değil ilk devamsızlıktan sonra geçecek olan bir ayı ifade eder. İlk devamsızlığın yapıldığı gün ayın kaçınıcı günüyse takip eden ayın aynı günü bir aylık süre sona erer. Son ayda ilk devamsızlığının gerçekleştiği günün bulunmaması halinde son ayın son günü bir aylık süre dolmuş olur. Sonraki devamsızlıklar söz konusu ise takip eden aylık dönemler içinde değerlendirilir. İş günü, 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 fesih imkanı tanır. İş yerinde cumartesi günü iş günü ise belirtilen gündeki devamsızlıkta diğer koşulların varlığı halinde haklı fesih nedenini oluşturabilir. İş sözleşmesinin askıya alınması durumunda, işçinin çalışması gereken günde işe başlamaması da devamsızlık olarak değerlendirilmelidir (Yarg. 9. HD. E. 2010/16857, K. 2010/16857, T. 20.06.2012, aynı yönde; Yarg. 9. HD. E.2013/14900, K.2014/22406, 11.07.2014; Yarg. HGK E. 2014/688, K. 2016/183, T. 26.02.2016).”



İşK. m.25/I,(h) hükmüne göre, “işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi” halinde işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.

Uygulamada işverenlerin kıdem tazminatı ödememek adına, iş sözleşmesi işçi tarafından haklı nedenle feshedildikten sonra işçi hakkında devamsızlık tutanağı tutmalarına sıklıkla rastlanmaktadır. Keza işverenlerin iş sözleşmesini 4857 sayılı İşK. m.17 ve m.25’e uymadan feshettikten sonra da bu yola başvurdukları görülmektedir. Bu sebeple Yargıtay devamsızlık tutanaklarının tek taraflı olarak işveren tarafından kolayca hazırlanabileceğini vurgulayarak, devamsızlığa dayalı haklı nedenle fesihlerde titiz bir inceleme yapmakta ve fesihten sonra tutulan tutanaklara itibar edilemeyeceğini belirtmektedir (Yarg. 9. HD. E. 2009/17822, K. 2011/19819, T.30.06.2011; 9. HD E. 2008/33849, K. 2010/22089, T. 05.07.2010).

- *İşK. m.25/I,(h) hükmüne göre, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi halinde işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.*

Örnek bir kararında Yargıtay şu ifadelere yer vermiştir: “Dosya içeriğine göre, davacı işçinin çalışmakta olduğu .... Başmühendislik projesinde 18.06.2015 tarihinde; zimmetinde bulunan silahlı bir sonraki vardiya çalışanı güvenlik görevlisine saatinde teslim etmeden, yarım saat önce masaya bırakarak görev yerinden ayrıldığı, davacının alınan savunmasında kendisinden sonra görevi teslim alan görevliyle konuşmadığını, yaptığından pişman olduğunu belirttiği, 30.06.2015 tarihinde düzenlenen tutanağa göre görev noktasında olmadığını tespiti nedeniyle aranması üzerine güvenlik görevlisi ... .. ile aynı yerde olmam diyerek görev noktasına gitmediği, aynı dönemde tutulan diğer tutanaklara göre de görevin ifasında sorun çıkardığının anlaşıldığı, devamında davalı işverenlik tarafından 11.09.2015 tarihli tebliğname ile 14.09.2015 tarihinden itibaren ... .. İşletme Müdürlüğü’nde görevlendirildiği, davalı işverenlik tarafından gerçekleştirilen görev yeri değişikliğinin geçerli sebebe dayandığı, şöyle ki, davacıdan kaynaklanan nedenlerle .... Başmühendislik projesinde çalışmaya devam etmesinin mümkün olmadığı, davacının 14.09.2015 tarihi ve devamında ... .. İşletme Müdürlüğü’ne gitmeyerek işe başlamamakta ısrar etmesi nedeniyle davalı işveren tarafından gerçekleştirilen fesih haklı nedene dayanmaktadır. Mahkemece davanın reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulüne karar verilmesi hatalıdır (Yarg. 9. HD. E. 2016/27392, K. 2017/16844, T. 30.10.2017).”



İş veren için haklı nedenle fesih hakkında ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, sınırlı sayıda sayılmamıştır.

- *İşK.m.25/1, (1) hükmüne göre işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, iş yerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.*

Hükümde işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi ve işverene zarar vermesi şeklinde iki farklı durum düzenlenmiştir. İşçinin kusuru ile iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi, başka bir ifadeyle iş yerinde uyulması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaması haklı fesih için yeterli olup bu sebeple zarar oluşması gerekmez. İşçinin işverene zarar vermesinin haklı fesih sebebi olarak kabul edilebilmesi için ise, bu zarar miktarının işçinin otuz günlük ücretini aşması gerekmektedir [6].

*Son olarak önemle ifade edelim ki, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller bentte sayılanlardan ibaret değildir. Farklı bir ifadeyle, bentte yer alan “ve benzerleri” ifadesinden de anlaşılacağı üzere, bentte sayılan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere benzer haller de anılan bent kapsamında değerlendirilebilecektir. İşçinin işverene cinsel tacizde bulunması, işveren vekili hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız isnatlarda bulunması, işçinin bir yakınının işverene sataşması gibi hususlar başlıkta yer alan “ve benzerleri”ne örnek gösterilebilir.*



### Örnek

- İşçi, iş yerinde çalışan başka bir işçiye iş yerinde cinsel tacizde bulunmuştur. Bu nedenle işveren, sözleşmeyi haklı nedenle derhal sona erdirmiştir. İşçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Ayrıca taraflar ihbar tazminatına da hak kazanamaz.

## Zorlayıcı Nedenler

İşK. m.25/III'e göre, işçiyi iş yerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması haklı fesih nedenidir. Zorlayıcı neden iş yerinde değil, işçinin çevresinde meydana gelmelidir. Sel, kar, deprem gibi doğal olaylarla ulaşımın durması, salgın hastalık nedeniyle bölgenin dışına çıkılamaması bu hususa örnek gösterilebilir. İşK. m.40 uyarınca zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

## İşçinin Gözaltına Alınması/Tutuklanması Halinde Devamsızlığının Bildirim Süresini Aşması

*İşK. m.25/IV'e göre, işçinin gözaltına alınması/tutuklanması halinde devamsızlığının bildirim süresini aşması halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.* Buna göre, örneğin iş yerinde 5 yıl çalışan bir kimse, gözaltına alınır veya tutuklanırsa ve buna bağlı olarak devamsızlığı İşK. m. 17'deki süreleri aşarsa, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Örneğimizde işçinin gözaltına alınması ya da tutuklanması 8 haftayı aşarsa, işveren sözleşmeyi derhal feshedebilir.



Fesih haklı nedene dayansa bile, Kanun'da öngörülen süreden sonra gerçekleştirilirse, haksız feshin hüküm ve sonuçları ortaya çıkar.

## HAKLI NEDENLE FESİHTE FESİH USULÜ

*Haklı nedenle feshin ne şekilde yapılacağına ilişkin açık bir düzenleme Kanun'da bulunmamaktadır. İşK. m. 109 hükmü bildirimlerin yazılı yapılacağını düzenlemişse de, bunu ispat şartı olarak kabul etmek gerekecektir.*

İş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin haklı nedenle feshedilmesi durumunda İşK. m.19 hükmüne uyulup uyulmaması gerektiği üzerinde durulmalıdır. İşK. m.25/son'da 19. madde hükmüne atıf yoktur. Bu sebeple Yargıtay, iş sözleşmesini haklı sebeple fesheden işverenin fesih sebebini açık ve kesin şekilde belirtmek, bildirim yazılı yapmak ve işçinin savunmasını almak zorunda olmadığını kabul etmektedir. Ancak İşK. m.21 hükmüne atıf yapılmıştır ve bahsi geçen hükümde feshin yazılı yapılmaması veya fesih nedeninin açık ve kesin şekilde belirtilmemesi durumunda feshin geçersizliğine karar verileceği düzenlenmiştir. Bunun dışında, İşK. m.19/II hükmünde, İşK. m. 25/II'ye göre yapılan fesihlerde sadece savunma alma zorunluluğu olmadığından bahsedilmiştir. Bunun dışındaki usulü işlemler ise dışlanmamıştır. Sonuç olarak iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesi haklı nedenle de feshedilirken savunma alma dışındaki diğer usulü işlemlere uyuması gerektiği ileri sürülebilir.

## HAKLI NEDENLE FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ

İş K. m. 26'ya göre, 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 [2, 4, 6].

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır. Fesih haklı nedene dayansa bile, öngörülen süreden sonra gerçekleştirilirse, haksız feshin hüküm ve sonuçları ortaya çıkar. Öte yandan, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranış devam ettiği müddetçe 6 günlük süre işlemez.

## HAKSIZ FESİH

İşK. m.24 veya m.25'te öngörülen sebepler bulunmaksızın yapılan fesihler ya da m.26'da öngörülen süre geçtikten sonra yapılan fesihler haksız fesihtir.

### İşçi Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin haklı bir neden bulunmaksızın işçi tarafından feshi halinde işveren ihbar tazminatına hak kazanır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından haksız feshi halinde ise, TBK m. 439 uygulanır. Hükme göre, "*İşçi, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır. İşveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise, hâkim tazminatı indirebilir. Tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse işveren, işçinin işe başlamamasından veya işi bırakmasından başlayarak otuz gün içinde, dava veya takip yoluyla bu hakkını kullanmak zorundadır. Aksi takdirde, tazminat isteme hakkı düşer.*"



Haksız feshin sonuçları, feshi gerçekleştiren tarafa ve işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmamasına göre farklılık göstermektedir.

## İş Güvencesi Kapsamında Olmayan İşçiler Bakımından İşverenin Haksız Feshi

### Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde

İş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini iddia eden işveren bu hususu ispatlamalıdır. *Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshinde işçi iş güvencesi kapsamında değilse, ihbar tazminatına ve koşulları mevcut ise, kıdem tazminatına hak kazanır* [6].

### Belirli süreli iş sözleşmelerinde

Belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin sonunda kendiliğinden sona ermesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanmamaktadır. Bununla birlikte, Yargıtay

*belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız olarak feshedilmesi halinde işçinin, koşulları mevcutsa kıdem tazminatına hak kazanabileceğini kabul etmektedir.*

Ayrıca TBK m.438 uyarınca; işveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, (...) belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu süreler 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.

### **İş Güvencesi Kapsamında Olan İşçiler Bakımından İşverenin Haksız Feshi**

İş sözleşmesinin işveren tarafından haksız nedenle feshi halinde, İşK. m. 25/son uyarınca; işçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir. Başka bir ifadeyle işçi, fesihden itibaren 1 aylık hak düşürücü sürede işe iade davası açabilir. Bunun dışında şartları varsa, kıdem ve ihbar tazminatlarını da talep edebilir [2, 3, 6].



**Bireysel Etkinlik**

- Haklı fesih ve sonuçları nelerdir?
- Haksız fesih ve sonuçları nelerdir? Araştırınız.





## Özet

- İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı 4857 s. İşK. m.24'te düzenlenmektedir. Söz konusu hükme göre, haklı fesih nedenleri üç grupta toplanmaktadır. Bunlar sağlık nedenleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı nedenlerdir.
- İşçi ya da işveren için haklı nedenle fesih sebepleri söz konusu değilse, iş sözleşmesinin İşK. m.17 uyarınca feshedilmesi zorunludur. Haklı neden bulunmaksızın ve 17. maddeye de uyulmaksızın iş sözleşmesinin feshi halinde, iş sözleşmesini fesheden taraf, diğer tarafa ihbar tazminatı ödemek zorunda kalır.
- Önemle ifade edelim ki, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller bentte sayılanlardan ibaret değildir. Farklı bir ifadeyle, bentte yer alan "ve benzerleri" ifadesinden de anlaşılacağı üzere, bentte sayılan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere benzer haller de anılan bent kapsamında değerlendirilebilecektir.
- İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı 4857 s. İşK. m.25'te düzenlenmektedir. Söz konusu hükme göre haklı fesih nedenleri dört grupta toplanmaktadır.
- 4857 s. İşK m.25/II'de öngörülen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebebiyle yapılan fesihler işçi bakımından en ağır fesih türüdür. Çünkü bu fesih türünde işçi kıdem tazminatına hak kazanamamakta ve ihbar önelllerini kullanamamaktadır. Dolayısıyla ihbar tazminatına da hak kazanamamaktadır.
- Önemle ifade edelim ki, işveren açısından da haklı neden oluşturan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller bentte sayılanlardan ibaret değildir. Farklı bir ifadeyle, bentte yer alan "ve benzerleri" ifadesinden de anlaşılacağı üzere, bentte sayılan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere benzer haller de anılan bent kapsamında değerlendirilebilecektir. İşçinin işverene cinsel tacizde bulunması, işveren vekili hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız isnatlarda bulunması, işçinin bir yakınının işverene satışması gibi hususlar başlıkta yer alan "ve benzerleri"ne örnek gösterilebilir.
- Haklı nedenle feshin ne şekilde yapılacağına ilişkin açık bir düzenleme Kanun'da bulunmamaktadır. İşK. m.109 hükmü bildirimlerin yazılı yapılacağını düzenlemişse de bunu ispat şartı olarak kabul etmek gerekecektir.
- İşK. m.26'ya göre; 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. Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.
- Fesih haklı nedene dayansa bile, öngörülen süreden sonra gerçekleştirilirse, haksız feshin hüküm ve sonuçları ortaya çıkar. Öte yandan, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranış devam ettiği müddetçe 6 günlük süre işlemez.
- İşK. m.24 veya m.25'te öngörülen sebepler bulunmaksızın yapılan fesihler, m.26'da öngörülen süre geçtikten sonra yapılan fesihler haksız fesihtir.
- Haksız feshin sonuçları feshin kim tarafından yapıldığına ve işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmamasına göre farklılık göstermektedir.

## DEĞERLENDİRME SORULARI

1. Haklı nedenle feshe ilişkin aşağıdakilerden hangisi ileri sürülemez?
  - a) Haklı nedenle fesih hem işçiye hem de işverene tanınmış olan bir haktır.
  - b) Haklı nedenle fesih hâlleri İşK. m.24 ve İşK. m.25 hükümlerinde düzenlenmiştir.
  - c) Çırakların sözleşmeleri de İşK. m.24'e uygun olarak haklı nedenle feshedilebilir.
  - d) Haklı nedenle fesihte sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olmasının önemi yoktur.
  - e) Haklı nedenle fesihte sözleşmenin kısmi süreli ya da tam süreli olup olmamasının önemi yoktur.
2. İşverence iş sözleşmesi haksız feshedilirse aşağıdakilerden hangisi söylenebilir?
  - a) İşçi, bir yılını doldurmuşsa kıdem tazminatına hak kazanır
  - b) İşçi, az bir yılını doldurmuşsa 2 haftalık ücreti tutarında ihbar tazminatına hak kazanır.
  - c) İşçi, iş güvencesi tazminatına hak kazanır.
  - d) İşçi, boşta geçen dört aylık ücret alacağına hak kazanır.
  - e) İşçi, herhangi bir hak talep edemez.
3. İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa, işçi, bu tehlike ortaya çıktıktan ne kadar süre sonra sözleşmeyi feshedebilir?
  - a) 2 gün
  - b) 3 gün
  - c) 4 gün
  - d) 6 gün
  - e) Derhal feshedebilir.
4. Taraflar ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarda bulunursa, diğer taraf sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir. Buna göre aşağıdakilerden hangisi söylenebilir?
  - a) Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller işçi için sınırlı sayıda Kanun'da belirtilmiştir.
  - b) Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller işveren için sınırlı sayıda Kanun'da belirtilmiştir.
  - c) Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâllere dayanılarak sözleşme işveren tarafından feshedilirse, işçi kıdem tazminatına hak kazanır.
  - d) Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâllere dayanılarak sözleşme işçi tarafından feshedilirse, işçi kıdem tazminatına hak kazanır.
  - e) Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ortaya çıktığında, fesih için hiçbir şekilde bekleme süresi öngörülmemiştir. Bu hâllerin varlığında sözleşme derhal feshedilebilir.

5. İşçinin haklı nedenle feshi için aşağıdakilerden hangisi Kanun'da sayılan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerden değildir?
- İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılmasının, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması
  - İşverenin iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar söylemek suretiyle işçiyi yanıltması
  - İşverenin işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi
  - İşverenin, işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması
  - İşveren tarafından işçinin ücretinin kanun hükümlerine veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi
6. İşçinin çalıştığı iş yerinde ne kadar süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa, işçi sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir?
- En az 1 gün
  - 1 haftadan fazla
  - 1 aydan fazla
  - En az 2 gün
  - 2 haftadan fazla
7. İş yerinde işin durmasını gerektirebilecek zorlayıcı nedenlere aşağıdakilerden hangisi örnek olarak gösterilemez?
- Yangın
  - Dünya genelindeki ekonomik kriz
  - Sel
  - Deprem
  - Su baskını
8. İş yerinde işin durmasını gerektiren zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bekleme süresi içinde ne kadar ücret ödenir?
- Bir haftaya kadar her gün için yarım ücret
  - Bir haftaya kadar her gün için tam ücret
  - İki haftaya kadar her gün için yarım ücret
  - İki haftaya kadar her gün için tam ücret
  - Bir gün için tam ücret

9. Haklı feshin usulüne ilişkin hangisi söylenebilir?
- İşçi iş güvencesi kapsamında olsa da olmasa da haklı nedenle derhal fesih yazılı yapılmalıdır.
  - İşçi iş güvencesi kapsamında olsa da olmasa da haklı nedenle derhal fesihten önce işçinin savunması alınmalıdır.
  - İşçi iş güvencesi kapsamında olsa da olmasa da haklı nedenle derhal fesih açık yapılmalıdır.
  - İşçi iş güvencesi kapsamında olsa da olmasa da haklı nedenle derhal fesih noter aracılığı ile yapılmalıdır.
  - İşçi iş sözleşmesini haklı nedenle sözlü şekilde de feshedebilir.
10. İş yerinde 2 yıldır çalışan bir işçi trafik kazası geçirdiğinde ve buna bağlı olarak rapor aldığı anda işveren sözleşmeyi ne zaman haklı nedenle feshedebilir?
- Devamsızlığının 16 haftayı geçmesinden sonra
  - Devamsızlığının 14 haftayı geçmesinden sonra
  - Devamsızlığının 12 haftayı geçmesinden sonra
  - Devamsızlığının 10 haftayı geçmesinden sonra
  - Devamsızlığının 8 haftayı geçmesinden sonra

**Cevap Anahtarı**

1.c, 2.a, 3.e, 4.d, 5.a, 6.b, 7.b, 8.a, 9.e, 10.c

## YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1] Aktay, N., Arıcı, K., Senyen Kaplan, T.(2013). *İş Hukuku* (6. baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- [2] Çelik, N., Canikliođlu, N., Canbolat, Talat.(2017). *İş Hukuku Dersleri* (30. baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- [3] Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. (2016). *Bireysel İş Hukuku* (7. baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- [4] Mollamahmutođlu, H., Astarlı M., Baysal U.(2014). *İş Hukuku* (6. baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- [5] Sümer, H.H.(2017). *İş Hukuku* (22. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- [6] Süzek, S.(2016).*İş Hukuku* (12. baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.