

MEF ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVERENCE HAKLI NEDENLE
FESHİ

BİTİRME PROJESİ

BUĞRA YİĞİT KONUK

Proje Danışmanı: Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT

Aralık, 2020

MEF ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVERENCE HAKLI NEDENLE
FESHİ

BİTİRME PROJESİ

BUĞRA YİĞİT KONUK

Proje Danışmanı: Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT

Aralık, 2020

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
I – GİRİŞ	1
II – İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI	2
A. İş Sözleşmesi	2
B. İşçi Kavramı.....	2
C. İşveren Kavramı.....	3
D. İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar	3
1. İşçinin Borçları	3
a. İşgörme (Çalışma) Borcu	4
b. Özen Borcu.....	5
c. İtaat (Uyma) Borcu.....	6
d. Sadakat Borcu	7
e. Teslim ve Hesap Verme Borcu	10
2. İşverenin Borçları	11
a. Ücret Ödeme Borcu.....	11
b. İşçiyi Gözetme Borcu.....	13
c. Eşit Davranma Borcu (Haksız Ayrım Yasağı)	14
d. Diğer Borçlar.....	15
III- İŞ SÖZLEŞMESİNİN GENEL OLARAK SONA ERMESİ	16
A. Kendiliğinden Sona Erme.....	17
Ölüm	17
Sözleşme Süresinin Bitimi.....	18
B. Tarafların Anlaşması ile Sona Erme	18
C. Geçersizlik Açıklaması İle Sona Erme	19
D. Fesih Yoluyla Sona Erme	20

IV- İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVERENCE HAKLI FESİH NEDENLERİ	21
A. Sağlık Nedenleri	21
1. Kusurlu Hastalık	21
2. Kusursuz Hastalık	22
3. Çalışmayı Engelleyen Tedavi Edilemez Hastalık Hali.....	24
B. Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık ve Benzerleri	24
1. İşçinin İşvereni Yanıltması	25
2. İşçinin İşverenin Ailesinin Şerefine Dokunan Davranışlar Sergilemesi	26
3. İşverenin Başka Bir İşçisine Cinsel Tacizde Bulunmak.....	27
4. İşverene Sataşmak veya Alkol ve Uyuşturucu Almak.....	29
5. Sadakat Borcuna Aykırılık.....	32
6. İşyerinde Suç İşlemek	32
7. Haksız ve İzinsiz Devamsızlık.....	33
8. İşçinin Uyarıya Rağmen Görevini Yerine Getirmemesi.....	35
9. İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmek veya İşverene Zarar Vermek	36
C. Zorlayıcı Nedenler	37
D- Tutuklanma – Gözaltı Nedeniyle Devamsızlık	38
V- FESİH SÜRESİ.....	39
VI- SONUÇ.....	40
KAYNAKÇA	41
ÖZGEÇMİŞ	43

KISALTMALAR

Esas	E.
Hukuk Dairesi	HD.
Türk Borçlar Kanunu	TBK.
Karar	K.
Sayfa	s.
Madde	m.
İş Kanunu	İş K.
İş Güvenliği ve Sağlığı Kanunu	İSGK.

I – GİRİŞ

Hukuk kavramı bireylerin birbirleriyle, diğer bireylerle beraber teşkil ettikleri topluluklarla veya bu toplulukların diğer topluluklarla olan ilişkilerini düzenleyen, devletin yaptırım gücünü barındıran kurallar bütünüdür. ¹ Bu kapsamda hukuk bir çok işlev görmektedir. Hukukun temel işlevlerinden biri adaletin tecelli etmesini sağlayarak düzenin kaostan korunmasını temin etmektedir.²

İnsanoğlunun dünyadaki yolculuğu oldukça uzun bir süreyi kapsamaktadır. İnsanlığın yerküredeki binlerce yıllık yolculuğu günümüzde karmaşık, kapsamlı, çok katmanlı ekonomik, sosyal ve siyasal sistemleri yaratmıştır. Bu bağlamda, hukuk, sözü edilen çok paradigmatlı alanları da düzenleyerek dönüşmüş ve gelişmiştir. Günümüzde miras, eşya, denizcilik, internet gibi bir çok farklı alan hukukun bu alanlardaki uzmanlığı ve birikimiyle düzenlenmektedir.

İş hukuku da günümüzün çok boyutlu, karmaşık, gelişmiş ekonomik, sosyal ve siyasal hayatında oldukça önemli bir işleve sahiptir. İş hukuku genel olarak bağımlı çalışma kavramını düzenleyen özel bir hukuk disiplindir.³

Bağımlı çalışma kavramı ise işçinin bir başkasına ait işyerinde, organizasyonuna katıldığı kişi veya kişilerce belirlenen şekilde iş görme eylemidir.⁴ Bu kapsamda iş hukuku iş sözleşmesi ile başlayan, bağımlı çalışma olgusunu düzenleyen özel bir hukuk dalıdır. ⁵

İş görme eylemi toplumsal boyutlara sahip bir eylem biçimidir. İnsanlar iş görmek suretiyle kendilerinin ve ailelerinin geçimlerini sağlamakta, sağlık, eğitim, ve barınma gibi temel ihtiyaçlarını gidermektedirler. İşçi ve işveren arasındaki ilişkilerde yaşanan sorunlar, iş yaşamındaki düzenin bozulmasına neden olmakta ve sonuç olarak toplumsal dokunun zedelenmesi riskini barındırmaktadır. Bu nedenden dolayı devletin iş hukukuna etkin bir müdahalesi söz konusudur.⁶

¹ Tankut Centel, Murat Demircioğlu, Hasan Ali Kaplan, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 20. Bası, İstanbul, Beta Basım Dağıtım, Eylül, 2019, s. 2. (**İş Hukuku**)

² Centel, Demircioğlu, Kaplan, **İş Hukuku**, s. 3.

³ Ercan Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, Birinci Baskı, Ankara, Seçkin, Ekim, 2020, s. 1. (**Bireysel İş Hukuku**)

⁴ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 25.

⁵ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 25.

⁶ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.25.

Özetlemek gerekir ise iş hukuku işçi, işveren ve devlet arasındaki ilişkileri düzenleyen, kurallar koyan, yaptırımlar içeren özel bir hukuk dalıdır.⁷

İşbu çalışma “iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı feshi” konusuna odaklandığı için işçi, işveren ve iş sözleşmesi gibi iş hukukunun temel kavramlarının tanımlanması ve işçinin işverene karşı olan borçlarının açıklanması gerekmektedir.

II – İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

A. İş Sözleşmesi

İş sözleşmesi iş hukukunun en temel unsuru olup, sürekli bir borç ilişkisi kuran bir sözleşmedir.⁸ İş sözleşmesi İş Kanununda “*bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme*” olarak tanımlanmıştır.⁹ Bu kapsamda iş sözleşmesi “ücret”, “bağımlılık”, ve “hizmet” unsurlarını içermektedir.¹⁰ Türk Borçlar Kanunu ise iş sözleşmesini “*Hizmet sözleşmesi işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi, işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir*” şeklinde tanımlamaktadır.¹¹ İş sözleşmesinin kurulmasını takiben hem işçi hem de işveren nezdinde çeşitli borçlar ve haklar söz konusu olmaktadır.¹² İş sözleşmesinden doğan borç ve haklar bir seferde değil belirli sürelerle yayılmak suretiyle gerçekleşmektedir.¹³

B. İşçi Kavramı

İş Kanunu’nun ikinci maddesinde işçi “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” olarak tanımlanmaktadır.¹⁴ Daha geniş bir tanımlamayla işçi, kendi iradesiyle iş sözleşmesi kurmak suretiyle bir başka kişiye ait olan iş yerinde bağımlı bir biçimde ücret karşılığında çalışan gerçek kişidir.¹⁵ Yukarıdaki tanım kapsamında

⁷ Müjdat Şakar, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 13. Baskı, İstanbul, Beta Basım Dağıtım, Şubat, 2020, s. 3. (**İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**)

⁸ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 98.

⁹ Tunçomağ, Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 49.

¹⁰ Centel, Demircioğlu, Kaplan, **İş Hukuku**, s. 68.

¹¹ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 16. Baskı, İstanbul, Beta Basım Dağıtım, Eylül, 2018, s. 231. (**İş Hukuku**)

¹² Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 177.

¹³ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 177.

¹⁴ Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 9. Baskı, İstanbul, Beta Basım Dağıtım, Ekim, 2018, s. 49. (**İş Hukukunun Esasları**)

¹⁵ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 52.

kendi işini yapan kişiler, tüzel kişiler, kişiliği olmayan canlılar, işçi olarak değerlendirilmemektedir.¹⁶ Askerler, hükümlüler, çıraklar, ve stajyerler herhangi bir iş sözleşmesine dayanarak çalışmadıklarından dolayı “işçi” olarak tanımlanmazlar.¹⁷

C. İşveren Kavramı

En genel tanımıyla işveren, bünyesinde işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşlardır.¹⁸ Özel sektörde görülen ortaklık, konsorsiyum vb. gibi durumlarda kurulan ortaklığın bir kişiliği bulunmamaktadır. Bu durumda ilgili ortaklığı kuran tüm ortaklar işveren olarak kabul edilmektedir.¹⁹ İşverenin tanımı kapsamında işverenin T.C. vatandaşı veya yabancı bir ülkenin vatandaşı olması veya işyerinin yurtiçinde ya da yurtdışında bulunmasının kavramsal olarak bir farkı bulunmamaktadır.²⁰ İşveren dolaylı ya da dolaylı şekilde işçiyi talimat, yönetmelik, politika, standart operasyon süreçleri araçlarını kullanmak suretiyle yöneten, bir başka tanımla yönetim hakkını elinde bulunduran gerçek ya da tüzel kişidir.²¹

D. İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar

İş sözleşmesi işveren ve işçiye karşılıklı birtakım haklar ve ödevler yükleyen, iki taraf arasında sürekli borç ilişkisi kuran bir sözleşmedir.²² Bu bağlamda, iş sözleşmesi sürekli borç ilişkisi kurması dolayısıyla taraflar yükledikleri borçları zaman içerisinde ve sürekli olarak ifa etmektedirler.²³ Çalışmanın bir sonraki bölümünde işveren ve işçi borçları incelenecektir.

1. İşçinin Borçları

İş sözleşmesi işçiye “iş görme (çalışma) borcu”, “özen borcu”, “itaat (uyuma) borcu”, “sadakat borcu”, “teslim ve hesap verme borcu” olarak beş temel borç yüklemektedir.²⁴

¹⁶ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 52.

¹⁷ Şakar, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 15.

¹⁸ Şakar, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 19.

¹⁹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 55.

²⁰ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 55.

²¹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 56.

²² Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 177.

²³ Süzek, **İş Hukuku**, s. 329.

²⁴ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 177.

a. İşgörme (Çalışma) Borcu

“İş” bizzat insan tarafından ifa edilen ve ekonomik değer içeren bir faaliyet olup iş sözleşmesinin temel unsurlarından biridir.²⁵ İşgörme borcu işçinin yüklediği en temel borç olup, işçiye iş sözleşmesiyle kabul ettiği iş veya işlerin ifa edilmesi zorunluluğunu yükler.²⁶ TBK. m. 395 “işçi yüklediği işi bizzat yapmakla yükümlüdür.” kuralını getirmiştir. Bu kural ile işçi bizzat çalışma yükümlülüğünü ifa etmediğinde tazminatla sorumlu tutulacaktır.²⁷ Ancak Yargıtay’ın konuyla ilgili verdiği farklı kararlar da mevcuttur.²⁸ Bunun yanı sıra işçi iş görme yükümlülüğünü sağlığında bir başka işçiye devredemeyeceği gibi ölüm sonrasında da işçinin iş görme borcu mirasçılara kalmamaktadır.²⁹

İşçi iş görme borcunu iş sözleşmesinde gösterilen yer ve zamanda ifa etmelidir.³⁰ İş sözleşmesinde iş görme borcunun nerede ifa edileceği kararlaştırılabilmektedir.³¹ Bu duruma ilaç endüstrisi örnek teşkil etmektedir. İlaç

²⁵ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.177.

²⁶ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 177.

²⁷ Cevdet Yavuz, **Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler**, Güncellenmiş ve Yenilenmiş 13. Baskı, İstanbul, Beta Basım Dağıtım, Aralık, 2014, s. 487. (**Borçlar Hukuku Dersleri**)

²⁸ “...İş hukukunda çalışma olgusunu ve hizmet süresini ispat yükü, bunu iddia eden işçiye düşer. Çalışma olgusu her türlü delille kanıtlanabilir. Çalışmanın ispatı konusunda, Sosyal Güvenlik Kurumu ve işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Özellikle iddia edilen çalışma döneminde Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarındaki işverenlerin araştırılması ve kayden görünen işverenlerle işçi arasında iş görme ediminin yerine getirilip getirilmediği, kaydın ne şekilde olduğu araştırılmalıdır. İşçinin çalışma olgusunun tespitinde işyerinde veya komşu işyerinde çalışanların tanıklığı önemli olduğu gibi tanık olarak dinlenecek kişinin tanıklığına güveni etkileyebilecek bir durumun olup olmadığı da araştırılmalıdır. Tanıklar belirli bir dönem çalışmışlarsa ve başkaca delil yok ise beyanlarının belirttikleri dönemle sınırlandırılması gerekir. Somut uyuşmazlıkta, davacı davalı işyerinde 03/06/2011-31/12/2014 tarihleri arası kapıcı olarak çalıştığını ileri sürmüştü, davalı işveren davacının işyerinde fiilen çalışmasının bulunmadığını, davacının eşi olan dava dışı...’in işyerinde kısmi süreli olarak kapıcılık yaptığını savunmuştur. Mahkemece davacının eşi olan...’in gündüzleri başka bir işte fiilen çalıştığı ve sigortalı olduğu aynı zamanda iş dönüşünde kapıcılık görevini de üstlendiği, gerçekte kapıcılık görevini...’in yaptığının anlaşıldığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiş ise de davacının sigorta kayıtları, davalı tarafça ibraz edilen davacı hakkında tutulan tutanaklar birlikte değerlendirildiğinde davacının davalı işyerinde 03/06/2011-31/12/2014 tarihleri arası çalıştığı anlaşılmıştır. Her ne kadar davalı tarafça davacının eşi olan...’in fiilen çalıştığı savunulmuş ise de kapıcılık sözleşmesinde kapıcının iş görme borcunu bizzat ifa edeceği gibi sürekli olmamak koşulu ile başkası tarafından da ifa edilebileceği, kapıcılık hizmetlerinin genellikle kapıcının tüm aile fertlerinin (karı veya koca ve çocukların) katkıları ile yürütüldüğü düşünüldüğünde davacının eşi olan...’in yaptığı hizmetler eşine yardım niteliğinde olduğundan davacının davalı işyerinde 03/06/2011-31/12/2014 tarihleri arası çalıştığı kabul edilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Yargıtay 22. H.D., E. 2017 / 26174 K. 2019 / 23769 T. 19.12.2019 (www.lexpera.com.tr) (Son Erişim Tarihi: 23.11.2020)

²⁹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 178.

³⁰ Şakar, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 56.

³¹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 178.

endüstrisinde çalışan tanıtım temsilcilerinin iş görme borcunu ifa ettikleri mekanlar hastaneler, dispanserler, sağlık mesleği mensuplarına ait özel muayenehanelerdir.

İşçinin yüklendiği iş görme borcu iş sözleşmesinde tam ya da yarı zamanlı olarak tanımlanabilir.³² Bu kapsamda işçinin işini ifa etmeye başlayacağı tarih iş sözleşmesinde belirlenir, işbu tarih sözleşmenin kuruluş tarihinden önce olamaz.³³

İş görme borcu yürürlükteki yasalar ve kurulan iş sözleşmesi temelinde işverenin emir ve talimatları doğrultusunda işçi tarafından uygulanması zorunlu olan bir borçtur. Bu borcun, işçinin mazeretsiz işe devamsızlık³⁴ yapması gibi keyfi davranış ve tutumlarıyla ifa edilmemesi işverene iş sözleşmesini haklı olarak feshetme imkanını vermektedir.³⁵

b. Özen Borcu

İşçinin yüklendiği işini özenle yapma borcu kavram olarak iş görme borcunun eksiksiz ifasına yönelik tamamlayıcı bir borçtur.³⁶ İşçiye yüklenen özen borcu TBK.'da da açık bir şekilde hükme bağlanmıştır. TBK. m. 396 uyarınca “İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak zorundadır.” İşçinin işini özenle yapmaması sonucunda işveren aleyhinde doğacak her türlü zarardan işçi sorumlu tutulacaktır.³⁷

İşçinin kendisinden kaynaklı ihmal, tutum veya davranışlarından ötürü iş güvenliğinin tehlikeye düşmesi veya işin ifasına yardımcı olan makine, araç, gereç, alet ve edevatların işçinin otuz günlük maaşıyla ödenemeyecek ölçüde zarar görmesi durumunda işverene işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanı doğmaktadır.³⁸ Ancak Yargıtay'ın kimi içtihatlarında araç, gereç ve makine zararlarının dışında işçinin işverenin hizmet verdiği müşterilere olan uygunsuz

³² Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s.178.

³³ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 178.

³⁴ Umut Çiray, Fahrettin Yahşi, “**İşveren Lehine Yargıtay Kararları**”, 1. Baskı, Ankara, Hayat Yayınları, 2019, s. 59. (İşveren Lehine Yargıtay Kararları) “...somut olayda; davacının izin almadan bir yakınının düğünü için ard arda 3 gün işe gelmediği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Davacının işe gelmeme sebebi yasada belirtilen haklı fesih nedenleriyle uyumsuzdur. Davalı iş veren tarafından iş sözleşmesinin işçinin devamsızlığı nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu m. 25/II-g hükmü gereğince haklı sebeple feshedildiği dosya içerisinde yer alan tutanak ve tutanak tanıklarının beyanlarıyla kanıtlanmıştır. Bu nedenle, davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 9. H. D. E. 2008 / 41001 K. 2010 / 29123.

³⁵ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 180.

³⁶ Sözek, **İş Hukuku**, s. 335.

³⁷ Yavuz, **Borçlar Hukuku Dersleri**, s. 488.

³⁸ Centel, Demircioğlu, Kaplan, **İş Hukuku**, s. 102.

davranış, söylem ve tutumları da işverene iş sözleşmesini haklı olarak feshetme imkanını tanımıştır.³⁹

Özen kavramının göreceli bir kavram olmasından dolayı, her bir somut olayda işçinin ilgili iş için sahip olması gereken yetkinlik setleri, işverence işçi hakkında bilinmesi gereken mesleki bilgi ve beceriler özen borcunun ölçütlerini oluşturmaktadır.⁴⁰

c. İtaat (Uyma) Borcu

İşçiye yüklenen itaat borcu bağımsız⁴¹ bir borç olup, işçinin işgörme borcunu kendi kararlarından ziyade işverenin emir, talimat, kural ve yönetmeliklerine ve ilgili işyerinde geçerli olan hukuki düzenlemelere göre yerine getirmesini gerekli kılmaktadır.⁴² TBK. m. 399 da işçinin işverenin emir ve talimatlarına uyma borcunu düzenlemektedir.⁴³ İlgili madde “*İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarla ilgili genel düzenlemeleler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadır.*”⁴⁴ hükmünü vererek işverenin yönetim hakkı kapsamında işçinin itaat borcunun temel çerçevesini çizmiştir.

³⁹ “...Davalı vekili, 22.02.2009 tarihinde davalı şirketin..... merkezine yapılan bir şikayet üzerine davacının müşterilerle yaptığı görüşme kayıtlarının incelendiğini, davacının müşterileri azarlar şekilde konuştuğu müşterinin yetkili şirket görevlisi ile görüşme talebini sebepsiz olarak yerine getirmeyip, müşterinin telefonu kapatması için uzun süre beklettiğinin tespit edildiğini, davacının müşterilere karşı bu davranış biçiminin şirket ile yapmış olduğu hizmet akdine ve İş Kanunu hükümlerine aykırı olduğundan iş akdinin 25.02.2009 tarihinde haklı olarak feshedildiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.(...) Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshi konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Yerel Mahkemece yapılan yargılama sonunda, davacının iş sözleşmesinin davalı işverence haklı neden olmaksızın feshedildiği belirtilmiş ise de Mahkemenin bu kabulü yeterli gerekçeyi içermemekte ve dosya kapsamına uygun düşmemektedir. Davacının yaptığı iş, davalı şirket adına telefon üzerinden müşterilerle irtibat kurmaktan ibaret olup, davacı müşterilerle yaptığı görüşmelerde azami derecede saygılı ve dikkatli olmak, sadakat borcu çerçevesinde özenli davranmak yükümlülüğü bulunmaktadır. İşin olmazsa olmaz bu yönü gözardı edilmiştir. Dosya içerisinde bulunan diyalog çözümlerinden, davacının üzerine düşen görevi özenle yerine getirmediği, müşterilere karşı kırıcı ve kaba davrandığı açıkça anlaşılmaktadır. Davalı işverenin, davacının müşteri kaybına yol açabilecek söz konusu davranışları nedeniyle işin yapılması sırasında özen ve sadakat borcuna aykırı davranan davacı işçinin iş akdini 4857 Sayılı Kanun’un 25. maddesi gereğince haklı nedenle feshetme yetkisi vardır. Açıklanan nedenlerle iş akdi davalı işverence haklı nedenle sonlandırılan davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 9. H. D. E. 2011 / 21936 K. 2013 / 20282 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi: 24.11.2020)

⁴⁰ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 180.

⁴¹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 340.

⁴² Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 181.

⁴³ Yavuz, **Borçlar Hukuku Dersleri**, s. 492.

⁴⁴ Yavuz, **Borçlar Hukuku Dersleri**, s. 492.

İşçinin işgörmeye borcundan bağımsız olarak itaat borcu, işçiye iş sağlığı ve iş güvenliği gibi alanlarda da işverenin emir ve talimatlarına uygun davranması zorunluluğunu getirmiştir.⁴⁵ 4207 sayılı Tütün Ürünlerinin Zararlarının Önlenmesi ve Kontrolü Hakkında Kanun hükümleri uyarınca işçilerin işyerlerinde tüm kapalı alanlarda sigara içmesi yasaklanmıştır. Bu kapsamda, işçi ilgili kanun hükümlerine aykırı şekilde işverenin kapalı ortamlarında veya işverence yasaklanan diğer alanlarında sigara içmemeli ve itaat borcunu yerine getirmelidir.⁴⁶ Tütün mamullerinin tüketimi genel sağlık problemleri dışında, iş yerleri için yangın⁴⁷, çevre ve hava kirliliği ve iş gücü kaybı risklerini de beraber getirmesi dolayısıyla yasaklanmakta, işçiden de bu yasağa itaat etme borcunu ifa etmesi beklenmektedir.⁴⁸

İtaat borcu kapsamında önemli bir nokta ise işverenin emir ve talimatlarının kanunlara ve işveren ve işçi arasında kurulmuş iş sözleşmesine uygun olması zorunluluğudur.⁴⁹ İşverence verilen talimat her ne kadar sözleşmeye uygun olup yasaya aykırı olursa bu noktada işçi cezai sorumluluktan kaçamayacaktır.⁵⁰

d. Sadakat Borcu

Sadakat borcu işçiye işverenine sadakatle hizmet⁵¹ etmesini, işverenin iş kolu ve işyeri ile ilgili yasal tüm hak ve çıkarlarını savunmasını, ve işverenine herhangi zarar verecek bir faaliyette bulunmamasını borç olarak yüklemektedir.⁵² TBK. m. 396 da “İşçi, ... işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.” hükmüyle işçiye işverenin menfaatinin korunmasını ve bu menfaatlerin

⁴⁵ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 181.

⁴⁶ Centel, Demircioğlu, Kaplan, **İş Hukuku**, s. 105.

⁴⁷ “...Davalı vekili, işyerinin kağıt fabrikası olup, sigara içilmesinin tehlike arzettiğinden yasak olduğunu, davacının buna rağmen işyerinde sigara içtiğini, buna dayalı feshin haklı olduğunu, işçilik alacağının bulunmadığını, alacaklarının zamanaşımına uğradığını belirterek davanın reddini istemiştir. (...) Mahkemece, davacının sigara içme eyleminin tekrar etmediği, başka işçilerin de sigara içtikleri belirtilerek feshin haklı nedene dayanmadığı kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatları hüküm altına alınmış ise de, davacının yanıcı ve parlayıcı maddelerin bulunduğu işyerinde yasak olduğunu bilmesine rağmen sigara içtiğinin çekişmesizdir. Mahkeme kabulünün aksine 20 yıllık kıdemi bulunan bir işçinin bu tür bir eylemde bulunmasının işverene haklı fesih imkanı tanıdığı açık olup tüm dosya kapsamı içindeki deliller, davacının imzasına tebliğ edilen işyeri yönetmeliği, iş sözleşmesindeki hükümler, davacının savunması, tanık anlatımları, davalı özelliği birlikte değerlendirildiğinde davalı işverenin yaptığı fesih haklı olup kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine kabulü hatalı olmuştur.” Yargıtay 7. H. D. E. 2016 / 18638 K. 2016 / 17448. (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi: 25.11.2020)

⁴⁸ Centel, Demircioğlu, Kaplan, **İş Hukuku**, s.105.

⁴⁹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 181.

⁵⁰ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 182.

⁵¹ Şakar, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 58.

⁵² Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 182.

zarar görmesine neden olacak her türlü davranış, tutum, eylem ve söylemlerden kaçınmasını zorunlu kılmıştır.⁵³ Yargıtay içtihatları işverenin menfaatine aykırı davranan işçi aleyhinde iş sözleşmesinin işverence haklı fesih hükümlerini barındırmaktadır.⁵⁴

Sadakat borcunun olumlu ve olumsuz olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Sadakat borcunun olumlu tarafı işçiye işverenin menfaatine uygun şekilde işgörmesi, işverenin hukuki çıkarlarının korunması için gerekli tüm tedbirleri alması, işverene zarar verebilecek riskleri işverene bildirmesi gerekliliklerini içermektedir.⁵⁵ Sadakat borcunun olumsuz tarafı ise işçinin işvereni zarara uğratacak her türlü eylem ve davranıştan uzak durması ve kaçınması gerekliliğini kapsamaktadır.⁵⁶

İş sözleşmesinin geçerli olduğu süre içerisinde işçinin işverenle rekabet etmemesi zorunluluğu sadakat borcu kapsamına giren bir yükümlülüktür.⁵⁷ Bununla beraber, işveren ve işçi bir takım koşullarla sözleşmenin sona ermesinden sonra işçinin işverenle herhangi bir rekabete girmeyeceğine dair maddenin iş sözleşmesine eklemekte özgürdürler.⁵⁸

Sadakat borcu işçiye işverene ait meslek ve ticari sırları açıklamama ve kendi veya başkasının menfaati için kullanmama ödevlerini yüklemektedir.⁵⁹ TBK m. 396 *“İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başlarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür”* hükmüyle işçiye yüklenen bu borcun iş sözleşmesinden sonra da devam edebileceğini mümkün

⁵³ Yavuz, Borçlar Hukuku Dersleri, s. 489.

⁵⁴ “...işçinin sadakat borcu, işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumayı, işverene zarar verecek ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmayı gerektirir. Somut olayda davacının bilgisi olduğu halde işyerindeki usulsüzlüğü işverene bildirmediği, zira diğer kurumlara gönderilecek ekmeğin öncelikle fırından aşevine teslim edildiği ve daha sonra dağıtımının yapıldığı, işyerinde doğrudan fırında ekmeğin dağıtılması şeklinde bir uygulama olmadığı bilindiği halde davacının aşevine getirilmeyen 8000 kg ekmeğin teslim alındığına dair gerçeğe aykırı belge düzenlenmesine iştirak ettiği, davacının ispatlanan eylemlerinin, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar olduğu anlaşılabilir olup feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken, kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 22. H. D. E. 2017 / 9065 K. 2017 / 23835 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi:25.11.2020)

⁵⁵ Yavuz, **Borçlar Hukuku Dersleri**, s. 489.

⁵⁶ Yavuz, **Borçlar Hukuku Dersleri**, s. 489.

⁵⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s. 344.

⁵⁸ Süzek, **İş Hukuku**, s. 344.

⁵⁹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 185.

kılmıştır.⁶⁰ Hukukta yukarıda tanımlanan bu yükümlülük “sır saklama yükümlülüğü” olarak da tanımlanmaktadır.⁶¹ Mahkeme kararları incelendiğinde, sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranan işçi aleyhinde verilen tazminat hükümleri görülebilmektedir.⁶² Ancak sır saklama yükümlülüğü mahkemeye taşınan hukuki davalarda geçerli olmamakta, işçi hukuka taşınmış durumlarda sır saklama yükümlülüğünden muaf tutulmaktadır.⁶³

⁶⁰ Yavuz, **Borçlar Hukuku Dersleri**, s. 490.

⁶¹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 185.

⁶² “...09/09/2019 tarihli bilirkişi heyet raporunda özetle; dava konusunun, davalının haksız rekabet fiillerinden ötürü zarara uğradığını iddia eden davacı tarafından zararının tazmini talebiyle açılan tazminat davası olduğu davacının 2014-2015-2016-2017 yılları ticari defterlerinin lehine delil niteliğinin bulunduğu, davalının 2016-2017-2018 yılları ticari defterlerinin lehine delil niteliğinin bulunduğu, taraflar arasında akdedilen iş sözleşmesinde davalı ile davacı şirket arasında imzalanan belirsiz süreli iş sözleşmesinin “sır saklama yükümlülüğü ve rekabet yasağı” başlıklı başlıklı; 14. Maddesinde bu durum düzenlendiği, “Çalışan; rekabet yasağı ve sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranması halinde bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları tanzim etmekle yükümlü olduğunu ve ayrıca 30.000,00 TL cezai şartı işverenin ilk talebi üzerine derhal nakden ve defaten ödeyeceğini kabul, beyan ve taahhüt eder.” maddesinin bulunduğu, davacı şirketinin alanının pamuk ticareti olduğu, davalı ise pamuk ticari komisyonculuğu yapmakta olduğunu, davalının fatura düzenlemiş olduğu S.A isimli firmaların davacı yan müşterileri arasında buldukları, davalı şirketin davacı şirket portföyünde bulunan şirketlere düzenlemiş olduğu komisyon faturalarının toplam tutarının 106.244,00 TL olduğu, davalı yanın düzenlemiş olduğu faturaların komisyon faturası olduğu başka bir deyişle üçüncü şahıs firmalar ile müşteri firmalar arasında yapılan ticaretin gerçekleşmesi için verilen aracılık hizmetine istinaden düzenlenmiş olduğu, mezkur faturaların içeriğinde, faturaların hangi üçüncü şahıs firmalar ile müşteri firmalar arasında yapılan ticarete istinaden düzenlenmiş olduğu, yapılan ticaretin miktarı ve tutarı belirtilmediğinden, davacının, bahse konu ticareti yapması halinde elde edebileceği kar tutarı ve davalı şirketin haksız rekabeti nedeniyle davacı şirketin maruz kaldığı kar mahrumiyeti hesap edilemediğini bildirmiştir. (...) İncelenen tüm dosya kapsamına, tarafların iddia ve savunmalarına, bilirkişi raporu, tanık beyanları içeriğine göre; davalının, davacı şirkette 11/09/2007- 05/02/2016 tarihleri arasında iş sözleşmesi uyarınca büro memuru olarak çalıştığı, davalı işçinin davacı şirketten istifa ederek kendi isteği ile ayrıldığı, davalının 15/02/2016 tarihinde kendisine ait Dış Ticaret unvanlı şirketini kurduğu, davacı şirketin ticaret kayıtlarına göre iştiğal alanının “pamuk toptan ticareti”, davalı işçinin kendi adına kurduğu şirketin iştiğal alanının ise “pamuk toptan ticareti ithalat ihracat komisyonculuğu” olduğu, dosya kapsamında, taraflar arasında akdedilen 11/09/2007 tarihli sözleşmeyle “sır saklama yükümlülüğü” ve rekabet yasağı kapsamında çalışanın iş akdinin sona ermesinden itibaren itibaren iki yıl süre ile işverene karşı, işveren firmanın veya işverene ait grup firmalarının faaliyet gösterdiği bütün alanlarda ve yerlerde herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi adına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan, rakip işletme ile başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı taahhüt ettiği, aksi takdirde 30.000 TL cezai şartın ödenmesi konusunda sözleşme yaptıkları anlaşılmıştır. Tarafların ticari kayıtları üzerinde yapılan incelemede davalının, davacı şirketin müşteri portföyünde bulunan Yunanistan'daki şirketlere toplamda 106.244 TL tutarında aracılık hizmetine ilişkin fatura düzenlediği tespit edilmiştir. Dosyadaki mevcut delillerden davalının iş sözleşmesi uyarınca iş aktinin sona ermesinden sonra rekabet yasağına aykırı davranarak davacının müşterileri ile iletişime geçerek kendi şirketi lehine haksız rekabette bulunduğu anlaşılmıştır. Davalının imzaladığı hizmet akdinin rekabet yasağına ilişkin maddesinde bir coğrafi alan sınırlaması bulunmaması çalışma özgürlüğüne, akit serbestisine ilişkin yasal düzenlemelere aykırı ise de, dosyada bulunan mevcut delillerden davacının Türkiye sınırları dışında bulunan davacı müşterileri ile iletişime geçtiği, bu durumda işçinin mahvına sebep olacak çalışma özgürlüğünü ihlal edecek bir kısıtlamadan söz edilemeyeceği kanaatine varılmakla, iş sözleşmesi uyarınca haksız rekabet yasağına aykırı eylemde bulunan davalıdan 30.000 TL cezai şartın tahsiline, davacının uğradığını iddia ettiği diğer zararlarını ispatlayamaması nedeniyle fazlaya ilişkin reddine dair aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.” Bakırköy 7. Asliye Ticaret Mahkemesi E. 2016 / 802 K. 2020 / 188 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi: 25.11.2020)

⁶³ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 185.

Yangın, sel, deprem vb. doğal afet durumları söz konusu olduğunda kimi durumlarda işveren sadakat borcu kapsamında işçiye yıllık iznini sonlandırarak işine dönmesi, gerekli durumlar karşısında fazla çalışması edimlerini yüklemektedir.⁶⁴

Sadakat borcunun içeriği iş sözleşmesi ile daratılabilir. Ancak, sadakat borcunun tamamen ortadan kaldırılması hukuken geçerli değildir.⁶⁵ Sadakat borcunun işçi tarafından ihlali işverene iş sözleşmesini haklı olarak feshetme imkanı tanımakta olup, işçinin tazminat ödemesine, veya izin ücretlerinin iadesine yol açmaktadır.⁶⁶

e. Teslim ve Hesap Verme Borcu

TBK. m. 397 “İşçi, üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhal ona teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür.” hükmüyle işçiye teslim ve hesap verme borcunu yüklemektedir. Kanunda meta olarak “para”⁶⁷ nın üzerinde durulması işçiye ekstra bir hesap verme borcuna işaret etmektedir.

İş sözleşmesinin sona ermesini takiben işçi işverene işgörme borcunu ifa ettiği esnada kullandığı tüm araç, gereç ve sistem gibi olanakları teslim etmelidir. Şayet işveren işçiden kaynaklı bir ihmal, kasti sebep vb. nedenlerden ötürü zarar görmüş ise, bu durumda zararın tazmini için işçi sorumlu olacaktır.⁶⁸

İşçiden kaynaklı nedenlerle işveren aleyhinde oluşacak zararın değerlendirilmesi yapılırken işçinin sorumluluğu önemli bir ölçüt olarak kendini göstermektedir. Bu kapsamda, işçinin sorumluluğu değerlendirilirken işin niteliği, içerdiği risk faktörleri, işin ifası için özel bir yetkinlik setinin gerekip gerekmeyeceği veya işe özel bir eğitim programının uygulanıp uygulanmayacağı çok önemlidir.⁶⁹ Genel yetkinlik seti içeren, ekstra bir eğitim gerekliliği olmayan mesleklerde ise bilir kişi değerlendirmeleriyle işçi aleyhine kararlar Yargıtayca verilmektedir.⁷⁰

⁶⁴ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 186.

⁶⁵ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 187.

⁶⁶ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 187.

⁶⁷ Yavuz, **Borçlar Hukuku Dersleri**, s. 491.

⁶⁸ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 188.

⁶⁹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 188.

⁷⁰ “...Somut uyuşmazlıkta; davalı işçinin seyir halindeyken viraja hızlı girmesi sonucu tek taraflı kusuru ile kazanın meydana geldiği anlaşılmaktadır. Davalı işçi virajda başka bir aracın aninden önüne çıkması sebebiyle olayın gerçekleştiğini ileri sürmüş olsa da, bu yönde dosya içinde herhangi bir delil bulunmamaktadır. Kaldı ki, davalının virajda başka bir araç çıkabileceğini de öngörmesi ve buna göre hızını ayarlamak suretiyle araç kullanması gerektiği de açıktır. Olay yerinde kaza tutanağı

İşçi ile işveren iş sözleşmesinin kuruluş aşamasında ileride vuku bulma ihtimali olan işçi kaynaklı zararın tazmini için senet, çek veya bonu imzalamak suretiyle işveren lehine bir uygulama gerçekleştirebilirler.⁷¹ İşveren zararını delillerle kanıtladığı sürece “teminat senedi” olarak da bilinen bu evraklar geçerli olup işçi aleyhinde tazminat ödeme borcu hasıl olmaktadır.⁷² Zararın işverence ispatlanamaması durumunda işçi sorumluluktan kurtulmaktadır.⁷³

Kanımızca işçiye yüklenen teslim ve hesap verme borcu “sadakat borcu” kapsamında değerlendirilmelidir.

2. İşverenin Borçları

İş sözleşmesinin kurulmasından sonra işverenin yüklendiği borçlar “ücret ödeme borcu”, “işçiyi gözetme borcu”, “eşit davranma borcu” ve “diğer borçlar” olarak sınıflandırılmaktadır.⁷⁴

a. Ücret Ödeme Borcu

Ücret İş K. m. 32’de “*Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır*”⁷⁵ şeklinde tanımlanmıştır.

düzenlenmemesi sebebiyle başka kişilerin de kusurlu olduğu noktasında herhangi bir tespit yapılamamıştır. Bu durumun sorumlusu da ilgili mercilere başvurmayan davacıdır. Davacı tanıkları ise olay sonrasında davalı işçinin işverene ait tır ile evine giderek uyuduğunu belirtmişlerdir. Yine tanık anlatımlarında olay yerinin terk edilmiş olması sebebiyle yola saçılan bira kolilerinin bir kısmının vatandaşlar tarafından alındığı açıklanmıştır. Davalının kusurunun tespiti yönünden trafik kaza tutanağının düzenlenmemesi davalı işçinin kusurunu ortadan kaldırmamaktadır. (...) Dosyadaki delil durumu dikkate alınarak tek taraflı davalı eylemi üzerine gerçekleşen olayda davalının kusurlu olduğu dikkate alınmalı ve TBK’nın 51. maddesine göre tazminatın kapsamı kusurun ağırlığı da dikkate alınarak belirlenmeli, TBK’nın 52. maddesi uyarınca zarar görenin zararın doğmasında ya da artmasında etkili olup olmadığı değerlendirilmek suretiyle zararın tazmini ile ilgili bir karar verilmelidir.” Yargıtay 9. H. D. E. 2017 / 12724 K. 2019 / 20767 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi:27.11.2020)

⁷¹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 189.

⁷² Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 189.

⁷³ “...Davalı işveren tarafından, borçlusunun davacı işçi olduğu 5.000,00 TL bedelli senet icra takibine konu edilmiş, davacının bu takibe karşı açtığı borçlu olmadığına ilişkin tespit davasında davalı işveren, davacının borcu sebebi ile senet verildiğini savunmuştur. Ancak işverenlerin özellikle işçilerine araç veya benzeri şeyleri teslim etmeleri durumunda uğrayabilecekleri zararlara karşı çalışanlarından boş senet almaları sık rastlanan bir durumdur. Davacı tanığı da, bu hususu açıkça ifade ederek davacının beyanını doğrulamıştır. Davalı işveren ise senet bedelinin kaynaklandığını iddia ettiği cari hesap açıklarını, yani davacıdan almış olduğu senedin teminat senedi dışında bir borca karşılık verildiğini ispatlayamamıştır. Belirtilen sebeplerle mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken reddine karar verilmiş olması hatalı olup bu husus bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 22. H. D. E. 2012 / 22893 K. 2013 / 10663. (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi: 27.11.2020)

⁷⁴ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 189.

⁷⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s. 358.

Ücret ödeme borcu işverenin yüklendiği en temel borç olarak tanımlanmaktadır.⁷⁶ Ücret işçinin kendisinin ve ailesinin geçimini sağladığı temel kaynaklardan biri olması dolayısıyla sosyal bir sığata sahip olup, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ücreti diğer gelirlerden farklı bir biçimde düzenlemiştir.⁷⁷

Ücret, işçinin iş sözleşmesi kapsamında iş görme borcunu ifa etmesinin karşı edimi olarak ortaya çıkmaktadır.⁷⁸ Bu tanım kapsamında, işçinin iş görme borcunu ifa etmemesi durumunda işverenin işçiye ücret ödeme borcundan söz edilemez.⁷⁹ Ancak günümüzde sosyal devletin gelişmesi, işin durdurulması, iş güvenliği koşulları sebebiyle işçinin işini ifa etmekten imtina etmesi, vb. işverenden kaynaklı bir takım nedenlerden ötürü işçinin işini ifa edememesi durumunda işveren işçiye ücretini takdim etmelidir.⁸⁰

İşçinin iş görme borcunu ifa etmesinin karşılığı olan, ikramiye, prim vb. yan hakları barındırmayan ücrete literatürde “asıl ücret”, “kök ücret”, temel ücret” ve “çıplak ücret” gibi isimler verilmektedir.⁸¹ İşçinin işinin karşılığı olmayan, sosyal nedenlerle ödenen ücret ise “sosyal ücret” olarak tanımlanmakta olup, sosyal ücretin nakdi olarak ödenme zorunluluğu bulunmamaktadır.⁸²

Günümüzde iş yaşamında ücret sınıflandırılması genellikle “brüt ücret” ve “net ücret” şeklinde yapılmaktadır. Net ücret işçinin ilgili dönemdeki maaşının her türlü yasal kesintilerin çıkartılması sonucu eline geçen net bedeli ifade etmektedir. Brüt ücret ise herhangi bir yasal kesintiye uğramayan ücret anlamına gelmektedir.⁸³ Brüt ücret yıl içerisinde değişen ve artan vergi dilimleri karşısında işçi aleyhinde azalan bir ücret türüdür.

İşveren ücret ödeme borcunu “zamana göre”, “parça başına” veya “yüzde usülüne” göre olmak üzere çeşitli ücret ödem sistemlerini kullanmak suretiyle yerine getirmelidir.⁸⁴ Günümüzde ilaç ve otomotiv satış gibi kimi sektörlerde işverenler ücret

⁷⁶ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 189.

⁷⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s. 357.

⁷⁸ Centel, Demircioğlu, Kaplan, **İş Hukuku**, s. 107.

⁷⁹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 189.

⁸⁰ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 190.

⁸¹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 190.

⁸² Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 190.

⁸³ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 190.

⁸⁴ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 191.

ödeme borçlarını zamana göre ve hakedişlerden kaynaklı yüzde şeklinde karma olarak yerine getirmektedirler.

İşverenin işçiye ödeyeceği ücretin tutarı TBK. m. 401 hükümleri doğrultusunda düzenlenmiştir. Bu kapsamda, ücretin belirlenme yolu “İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür” şeklinde oluşturulmuştur.⁸⁵ İşçi ve işverence belirlenen ücret, işçinin bağlı bulunduğu meslek odasının üyeleri için belirlediği ücretten az ya da çok olabilmektedir.⁸⁶ İşveren ücret ödeme borcunu ifa ettiğini kanıtlamakla yükümlüdür. İşverence hazırlanarak işçiye hak edişi esnasında verilen yazılı belgeler bu kapsamda işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirdiğini teyid eden belgelerdir.⁸⁷

b. İşçiyi Gözetme Borcu

İşverene yüklenen “işçiyi gözetme borcu” çok boyutlu bir borçtur. Temel olarak işçiyi gözetme borcu işverene işçinin kişilik haklarının ve işini ifa ederken bedensel ve ruhsal sağlığının korunmasını, işçiye yol gösterilmesini içermektedir.⁸⁸ TBK. m. 417, işverene “*işçinin çalışma süresi, sağlık ve güvenlik ile ücret ve işyerinde tacize karşı önlem alınması yönünden korunması*” kapsamında işçiyi gözetme borcunu yüklemiştir.⁸⁹ Mobbing adı verilen işçinin maruz kaldığı detaylı, süreklilik içeren psikolojik ve cinsel tacizi önlemek de işçiyi gözetme borcu kapsamında işverene borç olarak yüklenmektedir.

İşyerinde iş güvenliğini sağlayacak tüm önlemlerin alınması da işçiyi gözetme borcu kapsamında değerlendirilmelidir. Bu kapsamda işyerlerinde iş güvenliğini sağlamak amacıyla gerekli teknik donanımın yanı sıra sağlık, sosyal alanlarda da işyerini güvenli kılacak önlemlerin alınması işçiyi gözetme borcu çerçevesinde düşünülmelidir.⁹⁰

Günümüzde teknolojinin ve dijitalleşmenin sonucu olarak bir çok kişisel veri bir takım bilgisayar veya yazılım sitemlerinde saklanmakta ve depolanmaktadır.

⁸⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s. 368.

⁸⁶ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 191.

⁸⁷ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 193.

⁸⁸ Süzek, **İş Hukuku**, s. 400.

⁸⁹ Centel, Demircioğlu, Kaplan, **İş Hukuku**, s. 122.

⁹⁰ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 206.

İşverene yüklenen işçiyi gözetme borcu işçinin kişisel verilerinin korunmasını da içermektedir. TBK. m. 419 “İşveren, işçiyeye ait kişisel bilgileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir.” hükmüyle işverence işçinin kişisel verilerinin kullanımına dair sınırlama getirmiştir.⁹¹

c. Eşit Davranma Borcu (Haksız Ayrım Yasağı)

İşveren kendisine bağlı çalışan, benzer konumdaki işçiler arasında nesnel temelden yoksun bir şekilde ayrımcılık yapmamalıdır.⁹² Bir başka tanımla, işverene yüklenen “eşit davranma borcu” benzer konumda çalışan işçilere yönlendirilecek her türlü kişisel, keyfi uygulamaları da engelleyen bir borç olarak vücut bulmaktadır. Ancak, işveren işçinin uzmanlığı, işin doğası, işçinin yetkinliği, çalışkanlığı, tecrübesi gibi bir takım ölçütler kapsamında işçiler arasında farklı değerlendirmeler yapmaktadır.⁹³ Kuşkusuz bu husus, işverene yüklenen “eşit davranma borcu” nun ihlali olmayıp, bu borcun “nisbi” bir borç olduğunun da göstergesidir.⁹⁴

İşverene yüklenen “eşit davranma (haksız ayırım yasağı) borcu” iki kanunla garanti altına alınmıştır. 20.04.206 tarihinde yürürlüğe giren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 6 hükümleri uyarınca işveren veya işveren vekiline işçi veya işçi adayına karşı yapılan ve iş süreçlerine dahil olan her türlü ayrımcılığı yasaklamıştır.⁹⁵ İş K. m. 5 “*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz*”⁹⁶ hükmüyle işverene işçiyeye “eşit davranma borcu” getirmiştir.

Eşit davranma borcu, nesnel farklılıklar karşısında, yapılacak işin doğası gereği gereken bir takım nitelikleri kapsamamaktadır. Bu bağlamda, dini görevlilerin istihdam edildiği durumlarda işe konu olan dini bilginin gerekliliği eşit davranma borcuna girmemektedir. Kuşkusuz dini inancı olmayan bir kişi camide din görevlisi olarak çalıştırılmaz.⁹⁷

⁹¹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 404.

⁹² Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 207.

⁹³ Süzek, *İş Hukuku*, s. 456.

⁹⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s. 456.

⁹⁵ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6701.pdf> (son erişim tarihi:8.12.2020)

⁹⁶ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (son erişim tarihi:8.12.2020)

⁹⁷ Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 208.

“Eşit davranma (haksız ayırım yasağı)” kapsamında işveren işçi aleyhine işin doğası veya gerekli biyolojik nedenler dışında ayırım yapamaz. Bu kapsamda, doğum izninden dönen işçiye eski işinin verilmemesi, hakedişlerinde kesinti yapılması veya iş sözleşmesinin feshedilmesi gibi konular da bu borcun kapsamına girmekte, ve işveren bu hareketlerden borç kapsamında men edilmektedir.⁹⁸

İşveren, iş ilişkisinin devam ettiği müddet boyunca benzer konumdaki işçilere eşit davranmalı ve işçiler arasında herhangi ayırım yapmamalıdır. Bir başka tanımla, işveren ücret ve diğer çalışma şartlarını bu ilke etrafında uygulamalıdır.⁹⁹

“Emsal işçi” tanımı “eşit davranma (haksız ayırım yasağı) borcu” kapsamında oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu kapsamda, kısmi süreli ve belirli süreli sözleşmeyle çalışan işçi için emsal işçi tanımları benzerdir. Kısmi süreli çalışma borcuna sahip işçi için emsal işçi, söz konusu işyerinde çalışan aynı ya da benzer işleri ifa eden tam zamanlı işçidir.¹⁰⁰ Belirli sözleşme ile iş görme borcunu ifa eden işçi için ise emsal işçi ilgili işyerinde aynı ya da benzer görevleri ifa eden işçidir.¹⁰¹ Emsal işçi ilgili işyerinde bulunamazsa benzer iş kolundaki işçilerden emsal işçi belirlenmektedir.¹⁰² İşçiler arasında “eşit davranma (haksız ayırım yasağı) borcu” uygulaması değerlendirilirken yukarıda tanımı yapılan emsal işçi ölçütü kullanılmaktadır. Ancak, burada önemli olan nokta işçilerin çalışma süreleri ve kıdemlerinin aynı ölçütlerle “eşit davranma (haksız ayırım yasağı) borcu” kapsamında değerlendirilmemesi gerekliliğidir.¹⁰³ Kuşkusuz işveren, işyerinde kendisine bağımlı olarak haftada 10 saat çalışan işçi ile 45 saat çalışan işçiye aynı ücret ve yan hakları vermemelidir. Ancak, işçilerin kıdemi sözkonusu olduğunda, işveren işçilere karşı “eşit davranma (haksız ayırım yasağı) borcu” gerekliliklerinde davranmak zorundadır.¹⁰⁴

d. Diğer Borçlar

İşverence yüklenen diğer borçlar ise “işçinin işini ifa ederken gereksinim duyduğu araç, gereç ve malzemelerin işverence temini”, “işin ifası için kullanılacak

⁹⁸ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 208.

⁹⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 459.

¹⁰⁰ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 208.

¹⁰¹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 209.

¹⁰² Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 209.

¹⁰³ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 210.

¹⁰⁴ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 210.

taşıtların ve taşıtlara ait masrafların karşılanması” ve “işçinin işyeri dışında çalıştırımında masrafları karşılama yükümlülüğü” şeklinde sınıflandırabilir.

İşveren işçiye işini ifa ederken gereksinim duyduğu araç, gereç ve malzemeleri temin etmekle yükümlüdür. Ancak, işin ifası için gerekli olan araç, gereç ve malzemelerin işçi tarafından getirilmesi gerekli ise bu durumda işveren ilgili malzemelerin masrafını işçiye ödemelidir.¹⁰⁵ TBK. m. 413 ilgili ödeem için “uygun bir karşılık” ölçütü getirmiş ise de uygulamada söz konusu karşılığa tekabül eden bir bedelden söz edilmemektedir.

İşçinin yüklendiği görev kapsamında gereksinim duyacağı taşıtın kimin tarafından temin edileceği sözleşmede belirlenebilir. Ancak, taşıtı temin eden işçi ya da işveren, taşıta ait akaryakıt, otopark, bakım vb. giderleri karşılamakla yükümlüdür.¹⁰⁶ İşçi, işin ifası sırasında kendisine ait ya da bir başka kişiye ait aracı kullanıyor ise, bu durumda işveren işçinin kullandığı aracın akaryakıt, bakım, motorlu taşıtlar vergisi, otomatik geçiş kartı vb. masraflarını karşılamalıdır.¹⁰⁷

İşveren işçiye işyeri dışında kendi adına ifa ettiği görevlere dair yaptığı masrafları ödemelidir. Bu kapsamda, yurtdışı fuarında görevli bir satış temsilcisinin uçak, konaklama, yemek masrafları işverence ödenmeli, ancak işçinin temel gereksinimler dışında yapacağı, spor müsabakası bileti, eğlence aktiviteleri, kumar vb. kapsamında yaptığı masraflar yukarıda sözü edilen kapsama girmemelidir.¹⁰⁸

III- İŞ SÖZLEŞMESİNİN GENEL OLARAK SONA ERMESİ

İş sözleşmesi işveren işçi nezdinde sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşme olmasına rağmen taraflar tarafından belirli biçimler ve zamanlarda sonlandırılabilir.¹⁰⁹ Bu kapsamda, iş sözleşmesinin genel olarak sona ermesine neden olan sebepler, “kendiliğinden sonra erme (ölüm, sözleşme süresinin bitimi)”, “tarafların anlaşması (ikale)”, “geçersizlik” ve “fesih” olarak tanımlanmaktadır.

¹⁰⁵ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 214.

¹⁰⁶ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 215.

¹⁰⁷ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 215.

¹⁰⁸ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 216.

¹⁰⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 227.

A. Kendiliğinden Sona Erme

İş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi “ölüm” ya da “sözleşme süresinin sonlanması şeklinde gerçekleşmektedir.¹¹⁰

Ölüm

TBK. m. 440 “*Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer*” hükmüyle işçinin ölümünün iş sözleşmesini sona erdiren bir neden olarak tanımlamıştır.¹¹¹ İş sözleşmesi işçinin kişiliğini gözden bir sözleşme olduğundan ötürü, ölümle beraber kişiliğin de bitmesi sebebiyle iş sözleşmesi işçinin ölümüyle sona ermektedir.¹¹² İşçinin işini bizzat yapması gerektiğinden hareketle, işçinin ölümüyle beraber işçinin mirasçılara işçinin işi aktarılamaz.¹¹³ Gaiplik durumunda da iş sözleşmesi sona ermekte, yukarıda işçinin mirasçılara uygulanan kurallar uygulanmaktadır. Gaiplik kararı, ölüm tehlikesinin yaşandığı veya gaipliğine karar verilmesi düşünülen işçiden son haber alınan tarih ile başlamak suretiyle verilmelidir.¹¹⁴

İşçinin ölümünü takiben sona eren iş sözleşmesi işçi mirasçılara ölüm tazminatı” verilmesini gerektirmektedir. TBK. m. 440 hükümleri doğrultusunda işveren “*İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık, hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında ödeme yapmakla yükümlü*” borcunu üstlenmektedir.¹¹⁵

İş sözleşmesi işçini ölümünden farklı olarak işverenin ölümüyle ilke olarak sona ermemektedir. Bu noktada, işveren değişikliği durumu ortaya çıkmakta olup, iş ilişkisi işçi ile işveren mirasçıları tarafından devam ettirilmektedir.¹¹⁶ Ancak, iş sözleşmesi işverenin kişiliği baz alınarak yapılmış ise, işverenin kişiliği iş ilişkisinin temel ölçütlerinden birini oluşturuyor ise bu noktada iş sözleşmesi sona ermektedir.¹¹⁷ İş sözleşmesinin işverenin ölümüyle sona ermesi durumunda, işverenin mirasçıları

¹¹⁰ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 217.

¹¹¹ Yavuz, **Borçlar Hukuku Dersleri**, s. 521.

¹¹² Centel, Demircioğlu, Kaplan, **İş Hukuku**, s. 166.

¹¹³ Centel, Demircioğlu, Kaplan, **İş Hukuku**, s. 166.

¹¹⁴ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 217.

¹¹⁵ Yavuz, **Borçlar Hukuku Dersleri**, s. 521.

¹¹⁶ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 218.

¹¹⁷ Centel, Demircioğlu, Kaplan, **İş Hukuku**, s. 166.

tarafından işçiye iş sözleşmesinin süresinden önce sona ermesi nedeniyle adil bir tazminat ödenmelidir.¹¹⁸

Sözleşme Süresinin Bitimi

Belirli bir süre için kurulmuş iş sözleşmesi, taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça ilgili sürenin dolmasıyla sona ermektedir.¹¹⁹ Ancak iş sözleşmesinin taraflarının açık irade beyanlarıyla sözleşmenin yenilenmesi olasıdır.¹²⁰

Süresi biten bir iş sözleşmesi taraflarca zimni olarak sürdürüldüğünde, iş sözleşmesi belirsiz süreli sözleşme tanımlamasına girmektedir.¹²¹ Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi için taraflardan birinin önceden bilgi vermesi hüküm altına alınmış ve bu hüküm gerçekleşmemiş ise, bu durumda iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmektedir.¹²²

İş K. m. 11 hükümleri doğrultusunda esaslı ve geçerli bir neden olmadıkça arda sıra, üst üste zincirleme sözleşmelerin yapılmasını yasaklamıştır. Aksi durumda, iş sözleşmesi başlangıç tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşecektir.¹²³

B. Tarafların Anlaşması ile Sona Erme

İşçi ve işverenin sözleşmeden dönme özgürlükleri kapsamında, karşılıklı anlaşmak suretiyle iş sözleşmesini sonlandırabilirler. “İkale” olarak da tanımlanan bu durum, günümüz iş yaşamında sıklıkla kullanılan bir yoldur. Özellikle ilaç endüstrisinde oldukça yaygın bir kullanıma sahip olan ikale taraflarca açık ya da zimni bir biçimde yapılabilmektedir. Ancak, ikalenin ispat edilebilmesi için tarafların karşılıklı iradelerinin yanı sıra isteklerinin de oluşması esastır.¹²⁴

“Makul yarar” ölçütü ikalenin geçerliliği bağlamında oldukça önemlidir. Makul yarar ölçütü kapsamında işveren işçiyi gözetme borcu kapsamında işçiye makul bir yarar sağlamalıdır.¹²⁵ Makul yararın ölçütleri net bir şekilde tanımlanmamasına

¹¹⁸ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 218.

¹¹⁹ Centel, Demircioğlu, Kaplan, **İş Hukuku**, s. 166.

¹²⁰ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 219.

¹²¹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 219.

¹²² Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 219.

¹²³ Centel, Demircioğlu, Kaplan, **İş Hukuku**, s. 167.

¹²⁴ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 221.

¹²⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **İş Hukuku Dersleri**, s. 219.

rağmen, işçinin kıdemi, ücreti, işverenin finansal durumu, işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığı gibi kriterler makul yararın tespit edilmesinde etkili faktörlerdir.¹²⁶

İkale kapsamında, işçiye yapılan ana ve ek ödemelerin gelir vergisine tabi olup olmadığı uzun yıllar tartışma barındırmış bir alanı teşkil etmektedir. Konuyla ilgili olarak 11.06.2018 tarihinde çıkartılan Gelir Vergisi Tebliğ kapsamında, ikale ile sonlanan iş sözleşmelerinde bir muafiyet sepeti oluşturulmuş, ve ilgili muafiyet bazını aşan noktadan gelir vergisi alınmasına karar verilmiştir.¹²⁷

C. Geçersizlik Açıklaması İle Sona Erme

Geçerlilik kavramı iş sözleşmesi nezdinde, sözleşmenin kurulduğu esnada, mevcut bir sebep nedeniyle kesin olarak hüküm doğurmadığı ya da doğuramayabileceği kimi durumlar anlaşılmalıdır.¹²⁸

İş sözleşmesinin “geçerli” bir sözleşme olabilmesi için sözleşmenin, geçerlilik şekline ve emredici hukuk kurallarına uyması, kişilik haklarını koruması, genel kamu düzeni ve genel ahlak kurallarına aykırı olmaması gerekmektedir.¹²⁹ Bu ölçütlere aykırı olarak kurulan sözleşme “kesin geçersizlik” veya “kesin hükümsüzlük” tanımlarıyla sona ermektedir.¹³⁰

İş sözleşmesi hata, hile ve tehdit gibi nedenlerle sakatlanmamalıdır.¹³¹ Hata ve hilenin açığa çıktığı, tehditte ise tehditten kaynaklı yaşanan korkunun sona erdiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde iş sözleşmesi iptal edilebilir.¹³²

Geçersizliğin en başta ileri sürülmesi dürüstlük kuralının ihlali anlamına gelmekte olup, sözleşmenin geçerliymişcesine uygulanmasıyla sonuçlanmaktadır.¹³³ Geçersizliğin hakkın kötüye kullanım amacıyla ileri sürülmemesi noktasında ise, iş ilişkisi ortadan kalkana kadar sözleşme geçerlidir.¹³⁴

¹²⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **İş Hukuku Dersleri**, s. 219.

¹²⁷ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 223.

¹²⁸ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 164.

¹²⁹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 171.

¹³⁰ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 165.

¹³¹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 171.

¹³² Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 171.

¹³³ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 171.

¹³⁴ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 171.

D. Fesih Yoluyla Sona Erme

Fesih, tek taraflı irade beyanı ile karşı tarafın teyidine gerek duymaksızın iş sözleşmesini derhal veya bir tebliğ süresi sonunda sona erdirme durumudur.¹³⁵ Bir başka tanımla fesih, tek taraflı ve yönetilmesi gerekli bir irade açıklaması olup, karşı tarafın kabulüne bağlı değildir.¹³⁶

Fesih bildirimini açık ve net olmalıdır. Bunun yanı sıra fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı esnada fesih nedenli hukuki sonuçlar doğmaktadır.¹³⁷ İş güvencesi kapsamında yer alan işçinin sözleşmesinin işverence geçerli nedenle feshi yazılı yapılmak zorundadır.¹³⁸ Fesih bildirimini yapılan işçinin kendisine verilen evrağı imzalamaması sonucunda, o yerde tutanakla tespit zorunluluğu aranmaktadır.¹³⁹ Ancak, bu durum işveren tarafında ispat yüküyle değerlendirilmekte, geçerlilik şekliyle ayrı tutulmaktadır. Genel yaklaşım itibarıyla, fesih bildirimini sözlü, yazılı, hatta üstü kapalı biçimde yapılmasının mümkün olduğu iddia edilebilir.¹⁴⁰ Fesih beyanı açısından önemli olan nokta, sergilenen tutumdan ve kullanılan söylemden hareketle tarafların artık iş ilişkisini devam ettirmemek isteğinde olduğunu şüpheye mahal bırakmayacak biçimde kanıtlamaktır.¹⁴¹

Fesih iş sözleşmesinin tarafları tarafından açıklanmalı ise de, bu alanda temsil kuralları da geçerli olmaktadır. Bu kapsamda, işveren vekili sıfatına sahip bir başka işçi de fesih bildirimini yapabilmektedir. Ancak, bu yetki ilgili işyerinde çalışan en üst düzeydeki işveren vekiline ait olmalıdır.¹⁴²

Fesih bir çok farklı başlık altında icra edilmektedir. Genel olarak fesih çeşitleri, “Önelli (Süreli) Fesih”, “Peşin Parayla Fesih”, “Kötüniyetli Fesih” ve “Haklı Nedenle (Olağanüstü / Derhal) Fesih” olarak tanımlanmaktadır. “Haklı Nedenle (Olağanüstü / Derhal) Fesih” hem işveren hem de işçi kaynaklı icra edilmektedir.

¹³⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s. 509.

¹³⁶ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 225.

¹³⁷ Centel, Demircioğlu, Kaplan, **İş Hukuku**, s. 167.

¹³⁸ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 225.

¹³⁹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 225.

¹⁴⁰ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 226.

¹⁴¹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 226.

¹⁴² Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 227.

IV- İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVERENCE HAKLI FESİH NEDENLERİ

İş sözleşmesi ile kurulan iş ilişkisinin zaman içerisinde taraflardan herhangi bir açısından çekilmez hal alması durumunda taraflardan birine iş sözleşmesini feshetme hakkı doğmaktadır.¹⁴³ İş ilişkisinin çekilmez hale gelmesini belirleyen ölçütler nesnel temele dayanan dürüstlük kurallarının yanı sıra taraflar arasında zedelenen güven ilişkisidir.¹⁴⁴

Haklı nedenle fesih olgusu bir çok farklı kanunda düzenlenmekle beraber İş K. ve TBK. ilgili olgunun temel hukuki dayanaklarını oluşturmaktadır. İş K. m. 25. İşveren lehine haklı fesih nedenlerini düzenlemektedir. Temel olarak, işveren lehine haklı fesih nedenleri , “sağlık nedenleri”, “ahlak, ve iyiniyet kurallarına aykırı haller ve benzerleri”, ve “zorlayıcı nedenler” şeklinde düzenlenmektedir.¹⁴⁵

A. Sağlık Nedenleri

İşçinin sahip olduğu bir hastalık nedeniyle, iş sözleşmesinin işverence feshine yol açacak gerekli koşulların oluşup oluşmadığı konusu feshin geçerliliği için oldukça önemlidir. İş K. hükümleri doğrultusunda bu konuyu 3 alt başlıkla incelemek doğru gözükmektedir. Bu başlıklar ise “kusurlu hastalık”, “kusursuz hastalık” ve “çalışmayı engelleyen tedavi edilemez hastalık” şeklinde sıralanmaktadır.¹⁴⁶

1. Kusurlu Hastalık

Kuşkusuz kişi kendi yaşam tarzını belirlemek ve kanunlarla belirlenen yasal çerçeve içerisinde seçmiş olduğu yaşam tarzını dilediği gibi yaşamak konusunda özgürdür.¹⁴⁷ Ancak sözü edilen hürriyet kişinin işlevselliğini bitirdiği noktada, iş yaşamında doğacak potansiyel sorunlar işverenin korunması gerekliliğine işaret etmektedir.

İş K. m. 25 hükümleri uyarınca işçinin kendi kastı, derbeder yaşantısı veya alkollü içkilere olan düşkünlüğü nedeniyle sahip olacağı bir hastalık veya sakatlık

¹⁴³ Süzek, **İş Hukuku**, s. 687.

¹⁴⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 687.

¹⁴⁵ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 264.

¹⁴⁶ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 264.

¹⁴⁷ Seda Arslan Durmuş, “İşçinin Özel Yaşamının İş İlişisine Etkisi.”, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 25, 2020, Sayı 42, s.135. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/duhfd/issue/56117/771832> (son erişim tarihi: 27.1..2020) (**İşçinin Özel Yaşamının İş İlişisine Etkisi**)

nedeniyle bir ay içerisinde üst üste üç iş günü veya bir ay içerisinde beş günden fazla işe devam edememesi durumunda iş sözleşmesinin işverence haklı fesih nedenleri ortaya çıkmaktadır.¹⁴⁸ İşçinin alkollü içkilere olan düşkünlüğü tanımı ile kuşkusuz işçinin işlevselliğinin ortadan kaldırarak bağımlılık safhasının varolması gerekmektedir.¹⁴⁹

İşçi derbeder yaşamı ve alkol bağımlılığı nedeniyle kendisini engelli duruma getirecek bir hastalığa sahip olduğunda, söz konusu hastalığın işçiyi iş görme ifasından alıkoyacak nitelikte engelli durumuna getirip getirmediği hekim raporuyla kanıtlanmalıdır.¹⁵⁰ Ancak Yargıtay kimi kararlarında düzensiz ve süfli bir yaşam süren işçinin herhangi bir hastalık ya da engel sahibi olmamasına rağmen, özel hayatında yaşananların iş hayatına olan olumsuz etkilerini hesaba katmak suretiyle işveren lehine haklı fesih hükümleri vermektedir.¹⁵¹

İşçinin iş görme ifasını ortadan kaldırarak engel durumunun oluşması sadece fesih için yeterli olmamaktadır. İşçinin sahip olduğu kasıt işveren tarafından yapılacak haklı fesih için oldukça önemli bir ölçüttür. İşçi kendisini iş görme borcundan alıkoyan duruma öz iradesi ve arzusu ile yakalanmış ise bu durumda işveren lehine haklı fesih nedenleri ortaya çıkmaktadır.¹⁵²

2. Kusursuz Hastalık

İşçinin kendi kusuru dışında yakalandığı hastalık veya engel durumunda iş sözleşmesinin işverence fesih hakkının doğması için işçinin işe devamsızlığının fesih bildirim süresini altı hafta aşmasından sonra mümkün olmaktadır.¹⁵³

¹⁴⁸ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, “**İş Hukuku Ders Kitabı**”, Güncellenmiş İkinci Baskı, Ankara, Lykeion, Eylül, 2018, s. 238. (**İş Hukuku Ders Kitabı**)

¹⁴⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, “**İş Hukuku Dersleri**”, s. 264.

¹⁵⁰ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 264.

¹⁵¹ Çiray, Yahşi, “**İşveren Lehine Yargıtay Kararları**”, s. 206. “...Dinlenen davalı tanıkları davacının özel yaşamındaki dağınıklığın iş yerine yansıdığını, birkaç bayanın değişik zamanlarda iş yerini arayıp davacıdan şikayetçi olduklarını belirttikleri, bir bayanın davacının kendisini evlenmek vaadi ile kandırıp parasını aldığını belirttiğini, diğer bayanın da patron ile görüşmek istediğini belirterek davacının sık sık alkol alıp kapısına dayandığını, etrafı ve kendisini rahatsız ettiğini söylediğini, yine eczanede çalışan bir bayanın kendisinden para aldığını belirttiğini, davacının bu konuda defalarca uyarılmasına rağmen davranışlarına devam ettiğini açıklamışlardır. Davacının tanıklarca da doğrulanan davranışları özel yaşamı ile ilgili olsa da iş yerinde iş yürütümünü bozucu niteliktedir. Bu nedenle feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilerek işe iade isteğinin reddine karar verilmelidir.” Yargıtay 9. H. D. E. 2007 / 31257 K. 2008 / 9580

¹⁵² Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 265.

¹⁵³ Şakar, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 103.

Kadın işçilerin gebelik durumunda ise işverene tanınan fesih hakkı İş K. 74. maddesinde belirtilen sürelerle ek olarak İş K. m. 17’de tanımlanan bildirim süreleri artı altı haftanın bitimine müteakip başlamaktadır.¹⁵⁴ Hamile işçi doğumdan önce ve sonra olmak üzere 8 er haftalığına izinli sayılmaktadır. Gebelik kaynaklı devamsızlık nedeniyle işverene tanınan haklı fesih ise sözü edilen 16 haftalık devamsızlığın üzerine 6 hafta daha eklenmek suretiyle mümkün olmaktadır.¹⁵⁵ Gebe kadın işçi iş sözleşmesinin askıya alınması nedeniyle bu doğum izni süresince işverenden ücret talep edemez¹⁵⁶, sadece Sosyal Güvenlik Kurumundan geçici ödenek alabilir.¹⁵⁷ Yukarıda sözü edilen kriterlerin karşılanmadığı, durumlarda Yargıtay hamile işçi lehine kararlar vermektedir.¹⁵⁸

İşçinin sağlık nedenlerinden ötürü yaptığı 6 haftayı aşan devamsızlıklardan kaynaklı fesihlerde işçinin savunmasının alınması gerekliliği bulunmaktadır. Aksi durumlarda Yargıtay yapılan feshin geçersizliği ve işe iade kararları vermektedir.¹⁵⁹ Ancak 09 Mayıs 2019 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmak suretiyle yürürlüğe giren E. 2017 / 9 K. 2018 / 10 sayılı “Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurul Kararı” kapsamında “*işçinin sağlık nedenleriyle bekleme süresini aşan işe devamsızlığının bildirim süresine eklenecek olan altı haftayı aşması, işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi için yeterlidir. Dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince almış*

¹⁵⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 689.

¹⁵⁵ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 267.

¹⁵⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı**, s. 239.

¹⁵⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s. 689.

¹⁵⁸ “...Mahkemece; hamile olması nedeniyle davacıyla ve aynı durumda olan birkaç işçiyle ikale yapılarak iş sözleşmelerinin sona erdirildiği, ancak davacının iş sözleşmesinin hamile olması nedeniyle feshedildiği makul yararının karşılanmadığı ve feshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü yerindedir. Yine davacının ayrımcılık tazminatı talebinin 4857 sayılı İş Kanunu 21. maddede yer alan işe başlatmama tazminatı konusundaki özel düzenleme dikkate alınarak reddi doğru olmakla birlikte davacının hamile olması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiğinin kabulüne göre işe başlatmama tazminatının alt sınırdan uzaklaşarak 6 ay tutarında belirlenmesi gerekirken yalnızca kıdem süresine göre 4 ay tutarında belirlenmesi hatalıdır.” Yargıtay 9. H. D. E. 2015 / 18686 K. 2015 / 26045 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi:27.11.2020)

¹⁵⁹ “...4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (I) numaralı bendinin (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. (...) Somut uyuşmazlıkta; davacının hastalığı nedeniyle raporlu olduğu günler çalışma süresine göre ihbar önelini altı hafta aşmış durumdadır. Ancak bu halde dahi davacının verimsizliğinden(raporlu olması) kaynaklanan nedenle iş akdinin feshedilmesine rağmen davacı işçinin fesih öncesi savunmasının alınmadığı anlaşılmaktadır. Davranış ve verimliliğe dayalı fesihte savunma alınmaması feshi geçersiz kılacağından Mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçeyle davanın reddi hatalıdır.” Yargıtay 9. H. D. 2016 / 2983 K. 2017 / 510 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi: 27.11.2020)

olduğu sağlık raporları nedeniyle derhal fesihlerde, işçiden savunma alınması gerekmemektedir.” denilerek öğretilen yekpare bir bakış yaratılmıştır.¹⁶⁰

3. Çalışmayı Engelleyen Tedavi Edilemez Hastalık Hali

İş K. m. 25 “İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda” hükmü uyarınca işveren lehine haklı fesih imkanı doğmaktadır.¹⁶¹ Kanunda sözü edilen sağlık kurumu tanımına SGK hastaneleri, devlet hastaneleri, üniversite eğitim ve araştırma hastaneleri ya da özel sağlık kurumları girmektedir.¹⁶² Yargıtay belirgin olmayan kimi durumlarda bilirkişi raporuna da referans vermekte, kararlarını bilirkişi raporları ışığında verme iradesini göstermektedir.¹⁶³

B. Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık ve Benzerleri

İş K. m. 25 hükümleri uyarınca işçi tarafından sergilenen ahlak ve iyiniyet kurallarından sapma gösteren davranış, tutum ve söylemler işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkanı tanımaktadır.¹⁶⁴ Kanun bu alanla ilgili olarak bir limit koymamakta olup kanunda belirlenen ölçütlere benzer davranışlar da işveren lehine

¹⁶⁰ Resmi Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/05/20190509-6.pdf> (son erişim tarihi:27.11.2020)

¹⁶¹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 690.

¹⁶² Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 268.

¹⁶³ “...Davalı vekili, davacı işçinin iş sözleşmesinin, müvekkili işverene işçi tarafından sunulan sağlık kurulu raporundan, işçinin ağır ve tehlikeli işlerde çalışamayacağı öğrenilmesi, işçinin çalışabileceği başka bir işin bulunamaması sebebiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/1-b maddesi uyarınca haklı sebebe dayanılarak feshedildiğini savunarak davanın reddini talep etmiştir. Mahkemece, davacı işçinin işverenlikte sağlık durumuna uygun bir işte istihdamı mümkün iken davalı işverence bu yolun tercih edilemeyerek feshin son çare olması ilkesine uyulmadığından feshin haklı ve geçerli sebebe dayanmadığı gerekçesiyle, davanın kabulüne karar vermiştir. (...) 4857 sayılı Kanunda işçinin tedavisi imkansız bir hastalığa tutulması hali düzenlenmiştir. İşçinin tutulduğu hastalığın tedavisinin bulunmaması yanında, işyerinde çalışmasının sakıncalı olması da sağlık kurulunca belirlenmelidir. 4857 sayılı Kanunu'nun 25/1-b maddesindeki bu düzenlemeye göre her iki şartın da bir arada bulunması gerekebilir. Somut olayda, 26.05.1992-02.03.2011 tarihleri arasında, demiryolu bakım onarım işçisi göreviyle çalışan davacı işçinin iş sözleşmesi, ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasının sakıncalı olduğunun sağlık kurulu raporuyla sabit olması, işçiye sağlık kurulu raporuna uygun çalışabileceği başka bir iş bulunamaması gerekçesiyle işverence feshedilmiştir. Mahkemece, özel ve teknik bilgi gerektiren konuda uzmanlığı bulunmayan bilirkişi incelemesiyle sonuca gidilerek, davacı işçinin sağlık durumuna uygun bir işte istihdamının mümkün olduğunun kabulü hatalı olmuştur. Öncelikle, varsa iş yerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesi celp edilerek incelenmeli, davaya konu uyuşmazlığın çözümü bakımından dayanak yapılacak bir düzenleme içerip içermediği tespit edilmelidir. Ardından, insan kaynakları uzmanı ve işletme yönetimi uzmanından oluşturulacak bilirkişi kurulu marifetiyle, davalı kurum organizasyon yapısı incelenerek, davacının istihdam edilebileceği, sağlık kurulu raporuna uygun çalıştırılabileceği konum bulunup bulunmadığı, feshin son çare olması ilkesine uygun hareket edilip edilmediği açıklığa kavuşturulmalıdır. Anılan sebeple, eksik incelemeyle yazılı gerekçeyle, davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 22. H. D. E. 2012 / 3004 K. 2013 / 380 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi:27.11.2020)

¹⁶⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 690.

haklı fesihle sonuçlanmaktadır.¹⁶⁵ İşçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymamasından kaynaklı fesihlerin nedenleri olarak aşağıdaki sınıflandırmalar yapılmaktadır. “İşçinin İşvereni Yanılması”, “İşçinin İşverenin Ailesinin Şerefine Dokunanan Davranışlar Sergilemesi”, “İşçi Tarafından Yapılan Cinsel Taciz”, “İşverene Sataşmak veya Alkol veya Uyuşturucu Madde Almak”, “Sadakat Borcuna Aykırılık”, “İzinsiz Devamsızlık”, “İşçinin Uyarıya Rağmen Görevini Yerine Getirmemesi”, “İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmek veya İşverene Zarar Vermek”

1. İşçinin İşvereni Yanılması

İş sözleşmesinin kurulma aşamasında işçi kendisine yöneltilen soruları yanıltıcı bir şekilde cevaplar ve görüşmedeki performansı nedeniyle işverence işe alınır ve ilettiği bilgilerin yanıltıcı bilgiler olduğu tespit edilirse işveren lehine haklı fesih imkanı doğmaktadır.¹⁶⁶

İş K. iş sözleşmesinin “esaslı unsurları”ndan söz etmektedir. Kanunda sözü edilen “esaslı unsurlar” işveren ve işçinin sözleşmeyi kurarken kritik önem yükledikleri unsurlardır. Bir başka tanımla, şayet işçi gerçeği işverenle iş sözleşmesinin kurulması esnasında paylaşması durumunda işverenin kararı menfi bir hal dönüşüyorsa, esaslı unsur işverene tanınan haklı fesih için önemli bir ölçütü oluşturmaktadır.¹⁶⁷ Yargıtay’ın konuyla ilgili işveren lehine verdiği bir çok karar bulunmaktadır.¹⁶⁸

¹⁶⁵ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 268.

¹⁶⁶ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 269.

¹⁶⁷ Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal, **İş Hukuku Dersleri**, s. 240.

¹⁶⁸ “...Somut uyumsuzlukta, davalı işyeri kamu kuruluşu niteliğinde olup işe alım ilanında başvuru şartı olarak açıkça “...b) 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” ve “..... c) başvuru tarihi itibarıyla kamu kesimi, özel kesim veya yurtdışındaki bir kurum ya da kuruluşta en az 5 yıl fiilen başarılı olarak çalışmış olmak..... “şartlarının arandığı, davacının işe başvururken sunduğu TOEFL belgesinin başvuru tarihine göre 4 yıl önce alınmış olduğu ve 5 yıllık iş tecrübesi olmadığı halde yanıltıcı beyanda bulunarak iş başvuru formunda 6 yıl 11 ay hizmet süresinin bulunduğunu bildirdiği ve işe giriş şartlarını taşımadığı halde davacının işe alındığı, bu durumun 2015 yılı Sayıştay denetiminden sonra yapılan incelemeyle ortaya çıktığı, davacının iş akdinin iş başvurusu sırasında işe alım şartlarını yerine getirmediği gerekçesiyle davalı işverence feshedildiği, işe giriş şartlarını taşımadığını kendisi de bilen davacının davalı işvereni yanıltıcı yazılı beyanda bulunduğunun açıkça anlaşılması karşısında davalı işverenin bu sebeple gerçekleştirdiği feshin 4857 sayılı Kanununun 25 /2-a. Maddesi gereğince haklı nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur”. Yargıtay 9. H. D. E. 2019 / 1578 K. 2019 / 14465 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi: 28.11.2020)

İşçinin iş sözleşmesine konu olan teknik bilgi, beceri, eğitim vb. konuların dışında herhangi bir sabıka, hüküm, mahkumiyet vb. hukuki geçmişini saklaması ve işvereni yanıltması da iş sözleşmesinin işverence feshi ile sonuçlanmaktadır.¹⁶⁹

Öğretide işçinin işvereni yanıltmasının kapsamı sadece sözleşmenin kurulması esnasına sınırlandırılmamaktadır. Yargıtay, belirli bir süredir bir işyerinde çalışan işçinin işvereni yanıltması durumunda iş sözleşmesinin işverence feshini haklı bulmuştur.¹⁷⁰

2. İşçinin İşverenin Ailesinin Şerefine Dokunan Davranışlar Sergilemesi

İş K. m. 25 uyarınca işçi işverenin ya da ailesinin onur¹⁷¹ ve namusuna yönelik kötü söz ve davranışlarda bulunursa, bu durumda işveren lehine haklı fesih imkanı

¹⁶⁹ Çiray, Yahşi, **İşveren Lehine Yargıtay Kararları**, s. 246. "... Davacı işçi işe girmeden önce müessir fiil suçundan hüküm giymiş olduğu halde işe giriş formunda hiçbir sabıkası yani mahkumiyeti bulunmadığı şeklinde cevap vermiştir. Daha sonra davalı işveren durumu öğrenmesi üzerine anılan kural uyarınca fesih yetkisini kullanmıştır. Bu durumda davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmadığı açıktır. O halde davanın reddine karar verilmelidir." Yargıtay 9. H. D. 2000 / 4727 K. 2000 / 7993

¹⁷⁰ "...Davacı, iş akdinin davalı işverence haklı bir sebep olmaksızın feshedildiğini ileri sürmüştür. Davalı işveren ise, davacının rezervasyonu yapılan araç grubunun üstünde bir araç grubuyla kiralamayı yaptığı upsell uygulamasını sahte imza kullanarak gerçekleştirdiğinin tespit edildiğini, iş sözleşmesinin yapıldığı esnada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler ve sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması, işverenin güvenini sarsan, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması nedeni ile iş akdinin 4857 sayılı kanunun 25 maddesi gereği haklı olarak feshedildiğini savunmuştur. Dava dilekçesi içeriğinde davacı vekilinin "...iş yoğunluğu sebebiyle upsell onay kısmını imzalatmadığını sonradan fark eden müvekkil, müşterinin imzalayacağı alana paraf atmıştır. Sözleşmeden görüleceği üzere işlemin yapıldığı saat gece 21:26'dır. Üzerindeki aşırı iş yükü sebebiyle müvekkilin bu noktayı atlamaş olması hayatın olağan akışına uygundur." açıklamasında bulunulduğu görülmüş olup, davacı işçinin, müşteriye imzalatması gereken bir evrakı imzalatmadığını sonradan farketmesi sonrasında, müşteri imzası olması gereken yere, kendisinin imza veya paraf olduğuna dair bir açıklama yazmaksızın sanki müşteri imzalamış gibi paraf veya imza atmasının hiçbir haklı mazereti olamayacağı, davacının bu davranışının doğruluk ve bağlılığa aykırı bir davranış olduğu, iş akdinin bu sebeple davalı işverence 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-e maddesi uyarınca haklı sebeple feshedildiği anlaşılmıştır. Buna göre İlk Derece Mahkemesi'nce davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğu, davalı vekilinin bu yöne ilişkin istinaf başvurusunun yerinde olduğu anlaşılmıştır." Yargıtay 32. H .D. E. 2017 / 2669 K.2019 / 1538 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi: 28.11.2020)

¹⁷¹ "...Somut olayda güvenlik görevlisi olarak çalışan davacının iş sözleşmesi güvenlik müdürüne küfürlü hakarete bulunması ve onur zedeleyici davranışta bulunarak huzursuzluk yaratması, iş disiplinini ihlal etmesi nedenleriyle haklı sebeple feshedilmiştir. Dosya içeriğine göre 23.09.2014 tarihli tutanakta davacının " A... koyduğumun çocuğu... "şeklinde küfürlü sözler söylediği belirtilmiştir. Tutanak mümzi davalı tanığı, davacının küfür ettiğini beyan ederek tutanak içeriğini doğrulamıştır. Davacı tanıkları her ne kadar, olayın olduğu gün koridorda güvenlik müdürünün odasının kapısının önünde olduklarını ve davacının küfür, hakaret içeren herhangi bir söz söylediğini duymadıklarını beyan etmişler ise de, davacı tanıklarının işverenle husumetlerinin bulunduğu anlaşılmakta olup, salt husumetli tanık beyanlarına itibar edilerek sonuca gidilmesi mümkün olmadığı gibi davacı tanıklarının anlatımları olayın oluşuna da uygun düşmemektedir. Bu durumda feshe ilişkin görgüye dayalı bilgisi bulunan davalı tanığının beyanına ve tüm dosya kapsamına göre, işverence yapılan feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar vermek gerekirken yazılı

doğmaktadır.¹⁷² İş K. m. 24. hükümleri uyarınca ise işçi işveren aleyhine asılsız bir takım ihbar ve suçlamalarda bulunması da işveren lehine haklı fesih için geçerli neden olarak tanımlanmaktadır.¹⁷³ Ancak bu noktada, işçi tarafından yapılan ihbarın gerçekten asılsız olması gerekmektedir.¹⁷⁴

İşveren vekilinin de yukarıda tanımlanan koşullara maruz kalması durumunda işverene tanınan iş sözleşmesinin haklı feshi geçerlidir.¹⁷⁵

3. İşverenin Başka Bir İşçisine Cinsel Tacizde Bulunmak

Cinsel taciz en geniş tanımıyla kişinin cinsel özgürlüğüne müdahalede bulunularak rahatsız edilmesi halidir.¹⁷⁶ Bir başka tanımla cinsel taciz, kişinin öz iradesi dışında cinsel nüve içeren şaka, hakaret, alay, ahlaksız teklif vb. davranışlara maruz kalma durumudur.¹⁷⁷ Kuşkusuz kişilerin gündelik yaşamlarının önemli bir kısmını geçirdikleri işyerleri de bir çok taciz vakasına ev sahipliği yapmaktadır.

İş K. hükümleri uyarınca işçinin bir başka işçiye cinsel tacizde bulunması işveren lehine haklı fesih için gerekli koşulları oluşturmaktadır.¹⁷⁸ Kanunda tanımlanan “işçi” uygulamada memur, stajyer öğrenci, sözleşmeli personeli de kapsayarak, tüm bu kategorilerde vuku bulan cinsel taciz vakalarında işverene haklı fesih imkanı tanımaktadır.¹⁷⁹

Cinsel tacizin sadece işyerinin fiziksel sınırları içerisinde olması gerekmemekte, işyerinin fiziksel çevresinin dışında icra edilemesi de işverene işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkını tanımaktadır.¹⁸⁰

gerekece ile hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 22. H. D. E. 2016 / 6210 K. 2019 / 5127 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi: 28.11.2020)

¹⁷² Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 269.

¹⁷³ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **İş Hukuku Dersleri**, s. 241.

¹⁷⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 691.

¹⁷⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s. 691.

¹⁷⁶ Leyla Çakıcı Gerçek, “Yargıtay Kararlarında Cinsel Taciz Suçu”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 60, 2011, Sayı 1, s. 49. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/624642> (son erişim tarihi 28.11.2020) (**Yargıtay Kararlarında Cinsel Taciz Suçu**)

¹⁷⁷ Z. Gönül Balkır, “Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İşyerinde Cinsel Taciz”, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 1, 2015, Sayı 1, s. 16. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/579307> (son erişim tarihi: 29.11.2020) (**Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İşyerinde Cinsel Taciz**)

¹⁷⁸ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 270.

¹⁷⁹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 270.

¹⁸⁰ Süzek, **İş Hukuku**, s. 692.

Cinsel tacizin kapsamına bir başka işçiye telefon edilmesi, işçinin yemeğe davet edilmesi¹⁸¹, ısrarlı bir biçimde davranılması da dahil edilmektedir. Yargıtay'ın verdiği karar her ne kadar bizatihi fiziksel cinsel taciz vakası içerse de bir takım uygunsuz davranışların da cinsel taciz kapsamında değerlendirilmesi önemlidir.

Taciz vakaları işyerinin sağlık yönetiminin de önünde ciddi bir engel oluşturmaktadır. Herhangi bir taciz ya da uygunsuz davranış kaynaklı işçiler arasında oluşan husumetler ve adli olaylar işyeri bütünlüğüne ve düzenine olumsuz etki etmekte ve işverenin işyerini koruma odaklı iş sözleşmesi fesihleri söz konusu olmaktadır. Yargıtay'ın konuyla ilgili işveren lehine verdiği kararlar bulunmaktadır.¹⁸²

Her ne kadar cinsel tacize uğrayan kişi üst ya da alt pozisyonlarda da çalışıyor olsa, genel olarak işyerlerinde cinsel tacize maruz kalan kişiler çoğunlukla iş organizasyonundaki güçsüz kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁸³ Bu kapsamda, yaşanan taciz vakasının üst makamlara raporlanması, ispatı ve hukuki süreci tacize uğrayan işçi adına oldukça zordur. Türk hukuku bu konuda “hayatın olağan akışı” ölçütünü getirerek mağdur lehine önemli kazanımları da beraberinde getirmiştir.¹⁸⁴

¹⁸¹ “...İşçinin cinsel taciz niteliğinde olmamakla birlikte uygunsuz sayılabilecek davranışlarda bulunması ve bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde, örneğin bir bayan işçisine telefon etmesi, yemeğe davet etmesi, ısrarlı davranması gibi geçerli nedenden söz edilebilir.” Yargıtay 9. H. D. E. 2017 / 6307 K. 2017 / 17126 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi: 29.11.2020)

¹⁸² “...Dosya içeriğine göre ve özellikle tanık anlatımlarından işyerinde davacı hakkında bir kadın işçiye tacizde bulunduğu yönünde söylentiler olduğu, dedikodu çıktığı, kadın işçinin işverene bir şikayetinin bulunmadığı, ancak yakınlarının davacıyı işyeri dışında durakta dövdükleri, işverenin bu taciz iddialarını duyum üzerine öğrendiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar tacizin boyutu anlaşılammış ve bu nedenle haklı fesih nedeni gerçekleşmemiş ise de, kadın işçinin yakınlarının işyeri dışında davacıyı darp etmeleri, taciz konusunda işyerinde söylentinin bu nedenle çıkması değerlendirildiğinde bu durumun işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş akdinin işveren açısından devamının beklenemeyeceği açıktır. Fesih geçerli nedene dayandığından, davanın reddi yerine kabulü hatalıdır.” Yargıtay 9. H. D. E. 2016 / 25905 K. 2017 / 16065. (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi: 29.11.2020)

¹⁸³ Balkır, **Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İşyerinde Cinsel Taciz**, s. 17.

¹⁸⁴ Davacı iş sözleşmesinin işverence haksız fesih edildiği iddiasıyla alacak talebinde bulunmuştur. Yerel mahkeme ise işverenin savunduğu davacı işçinin başka bir kadın çalışana tacizde bulunduğu yolundaki işveren savunmasını somut delillerle kanıtlamadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiş ise de, ulaşıla bu sonuç dosyadaki delillere uygun değildir. Tanık beyanlarının hep birlikte değerlendirilmesinden ve olay mağduru Z.’ in mahkemece alınan ifadesine göre, davacı işçinin adı geçen kadın işçiye yönelik olarak cinsel taciz niteliğinde söz ve davranışlarda bulunduğu, kadın işçinin bu davranışlar nedeniyle bir kaç kez vardiya değişimi talebinde bulunduğu ve akabinde olayın işverence öğrenilmesi neticesinde fesih hakkının kullanıldığı açıktır. Bir kadın çalışanın iffetini ortaya koyarak olmayan bir taciz olgusunu ileriye sürmesi hayatın olağan akışına uygun olmadığı gözönüne alındığında sadece bu beyanın dahi işverenin feshinin haklı olduğunu ispatı yeterli olacağı gözetilmeden davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.” Yargıtay 9. H. D. 2012 / 15597 K. 2014 / 18734 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi: 29.11.2020)

4. İşverene Sataşmak veya Alkol ve Uyuşturucu Almak

Sataşmak tanım olarak “bir kimseyi rahatsız etmek, musallat olmak” anlamına gelmektedir.¹⁸⁵ Bu kapsamda,, işçinin işverene, ailesine, bir başka işçiye sataşması işveren lehine haklı fesih imkanını doğurmaktadır.¹⁸⁶

Sataşma kavramı salt işçi olgusuna indirgenmemekte, işçinin işverene bağlı çalışan memur, hizmetli, çırak, stajyer vb. diğer kişilere yönelttiği sataşma içeren davranış tutum ve söylemler de işveren lehine haklı fesih koşullarını oluşturmaktadır.¹⁸⁷

Sataşma eyleminin iş saatleri içinde veya dışında olması veya işyerinin fiziksel çevresinin dışında olması¹⁸⁸ fesih kriterini değiştirmemekte olup, işyeri dışında vuku bulan sataşma da işveren lehine haklı fesih ile sonuçlanmaktadır.¹⁸⁹ Şayet sataşma herhangi bir fiziksel saldırı, darp vb. eylem içeriyorsa bu eylemi kanıtlayacak doktor raporunun da ibraz edilmesi oldukça önemlidir.

Darp içerip içermemesinden bağımsız olarak, her türlü sataşma eylemi işverene söz konusu sataşmanın ispat yükümlüğünü yüklemektedir. İşverenin işyerinde yaşandığını iddia ettiği sataşma, darp vb. olayları ispat edememesi durumunda Yargıtay işçi lehine kararlar vermektedir. Kanımızca ispatı yapılmamış bir eylemin işçi aleyhine sonuçlanmaması olumludur.¹⁹⁰

¹⁸⁵ <https://sozluk.gov.tr/>

¹⁸⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **İş Hukuku Dersleri**, s. 241.

¹⁸⁷ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 271.

¹⁸⁸ Çiray, Yahşi, **İşveren Lehine Yargıtay Kararları**, s. 224. “...Olay işyeri dışında gerçekleşmiş olmasına rağmen işyeri içindeki olaylardan kaynaklandığı gibi bu eylemin işyerinde çalışma düzenini ve akışını bozduğu aşıkardır. Olay akabinde tanık A..’in işyerine müracaat ederek davacının kendisini darp ettiğini beyan etmesi karşısında dosya arasında bulunan Sulh Ceza Mahkemesi dosyası içindeki doktor raporu da dikkate alındığında davacının aynı işyerinde çalışan işverenin diğer bir işçisine sataşıp darp etmesinin 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25 / II – d maddesi uyarınca haklı fesih sebebi oluşturduğu açıktır. Haklı fesih nedeniyle davacının kıdem ve ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.” Yargıtay 9. H. D. E. 2009 / 24845 K. 2011 / 39188

¹⁸⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 693.

¹⁹⁰ “...Dosya içeriğine ve özellikle bilirkişi raporuna göre davacının kendisini darp eden işçiye herhangi bir karşılık vermediği, müşterek tanığın mahkeme huzurundaki beyanında davacının, diğer işçiye yönelik herhangi bir hakaret içerir beyanını duymadığını söylediği, ayrıca davalı tarafından fesih sebebi olarak gösterilmeyen ve davacıya uyarı verilen daha önceki tarihli bir kavganın mahkemece fesih sebebi olarak kabul edilmesinin hatalı olduğu, ayrıca bu kabulün bir eyleme iki ceza olmaz kuralına da aykırılık teşkil ettiği anlaşılmaktadır. Feshin haklı veya geçerli olduğunun ispat yükü üzerinde olan davalı işverenliğin ispat yükünü yerine getirememesi nedeniyle davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar vermek gerekirken yanılığlı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 9. H. D. E. 2014 / 36372 K. 2016 / 6977 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi: 02.12.2020)

İş sözleşmesinin işçinin sataşma eyleminden kaynaklı feshinde, işçinin psikolojik veya fizyolojik sağlığının durumu da önemli bir ölçüttür. İşçinin sataşma eylemini yaptığı esnada kullandığı ilaçlar, ve bu ilaçların potansiyel yan etkilerinin işçinin davranışlarına olan etkisinin de uzman hekim heyetleri raporlarıyla kanıtlanması feshin geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığının da göstergesidir.¹⁹¹ Kuşkusuz şiddet, darp ve sataşma kişinin içinde bulunduğu psikoloji ve fizyolojik hastalık veya engel durumu kapsamında maruz görülemez.¹⁹² Kanımızca bu örneklerdeki fesihler işveren lehine değerlendirilmelidir.

Sataşma eylemi fiziksel olarak yüz yüze yapıldığı gibi kimi durumlarda sosyal medya mecraları üzerinden de yapılabilmektedir. Yargıtay sosyal medya kullanmak suretiyle bir başka işçiye sataşan işçinin iş sözleşmesinin işverence feshini onayan kararlar vermektedir.¹⁹³

¹⁹¹ "...Hükme esas alınan Adli Tıp Uzmanı bilirkişi tarafından hazırlanan rapordaki tespitler dikkate alındığında, davacı hakkında 27.12.2005/625731 sayılı sağlık kurulu raporunda sol ftizis bulbi, konuşma bozukluğu, kronik anksiyete bozukluğu nedeni ile %45 çalışma gücünün kaybı olduğunun tespit edildiği, davacının 23.03.2006, 26.05.2006, 30.06.2006, 26.10.2006, 02.11.2006, 21.12.2006, 26.12.2006, 15.01.2007, 17.11.2008, 03.12.2008, 08.02.2013 tarihlerinde psikiatri polikliniğinde anksiyete bozukluğu; 15.12.2006 tarihinde psikiatri polikliniğinde şizofreni; 28.02.2007, 22.03.2007, 06.04.2007, 14.05.2007, 25.06.2007, 28.12.2007, 31.01.2008, 07.02.2008, 31.12.2008, 05.01.2009 tarihlerinde psikiatri polikliniğinde obsessif kompulsif bozukluk; 21.01.2008 tarihinde psikiatri polikliniğinde somatizasyon bozukluğu; 27.08.2010, 27.12.2011, 20.01.2012 tarihlerinde psikiatri polikliniğinde psikotik bozukluk depressif epizodlar; 06.03.2013 tarihinde psikiatri polikliniğinde cinsel ilişki bozukluğu - orta depressif nöbet - obsessif kompulsif bozukluk; 03.04.2013 tarihinde psikiatri polikliniğinde orta depresif nöbet tanıları ile muayene edilmiş olduğu, 03.04.2013 ve 11.10.2013 tarihlerinde psikiatri polikliniğinde depressif epizodlar tanısına istinaden moklobemid 2x1 ve sertralin 1x1 ilaçlarının verilmiş olduğu anlaşılmaktadır. Görüldüğü üzere davacının %45 oranında iş gücü kaybına neden olan fiziksel ve psikolojik bozuklukları olduğu gibi, fesih tarihinden önceki zamanlarda başka psikolojik sorunlar nedeni ile muayene olduğu, nöbetler geçirdiği ve ilaçlar kullandığı sabittir. Bu itibarla davacının kullandığı ilaçların arkadaşları ile tartışmasına yol açan ilaçlardan olmadığına ilişkin raporun yeterli kabul edilerek davanın reddi hatalı olup karar eksik incelemeye dayanmaktadır. Mahkemece, davacı ve davalı tarafın tanık deliline dayanması nedeni ile taraf tanıkları dinlenmeli, olayın ne şekilde gerçekleştiği tam olarak belirlenmelidir. Öte yandan bir çok rahatsızlığı bulunan ve ilaç kullandığı anlaşılan davacının diğer bir çalışana sataşma niteliğindeki eyleminin belirtilen rahatsızlıklarından kaynaklanıp kaynaklanmadığı, kullandığı ilaçların öfke kontrolünü etkileyip etkilemediği tıp uzmanlarından alınacak raporla tespit edilmeli, toplanmış deliller toplanacak deliller ile birlikte değerlendirilerek ayrıca işverenin eşit işlem borcuna uygun davranıp davranmadığı da irdelenerek feshin haklı mı, haksız mı yoksa geçerli nedenle mi yapıldığı saptanmalı ve kıdem ve ihbar tazminatı talepleri hakkında bir karar verilmelidir." Yargıtay 7. H. D. E. 2014 / 20372 K. 2015 / 878 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi:02.12.2020)

¹⁹² Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 272.

¹⁹³ Çiray, Yahşi, **İşveren Lehine Yargıtay Kararları**, s. 230. "...Somut olayda, davacının sosyal paylaşım sitesinde iş yeri çalışanları hakkında sataşma niteliğinde yazışmalar yaptığı ve buna ilişkin kayıtların iş yerinde kullanıma tahsis edilen bilgisayarda görüldüğü hep birlikte değerlendirildiğinde işverence yapılan feshin haklı nitelikte olduğu tartışmasız olup mahkemece davanın rddi gerekirken yanılığılı değerlendirme ile davanın kabulü hatalıdır." Yargıtay 9. H. D. E. 2014 / 11150 K. 2014 / 28132

İş sözleşmesinin işverence haklı fesih sebeplerden diğeri ise işçinin işyerine “sarhoş” olarak gelmesidir.¹⁹⁴ Ancak sarhoşluk olgusunun göreceli bir kavram olması fesihle ilgili net bir kararın verilmesi önünde engeldir. Bu kapsamda, sarhoşluk derecesine ulaşmayan işçinin işyerine gelmesi işverene işçinin sözleşmesini haklı nedenle fesih imkanını ilke olarak vermemektedir.¹⁹⁵ Ancak işçinin aldığı alkol nedeniyle iş görme borcunu sekteye uğratması, diğer işçilere sataşması, iş düzeninin bozulmasına yönelik davranış ve tutumlarda bulunması işverene iş sözleşmesini feshih imkanı tanımaktadır. İşçinin iş sözleşmesinde yer alan görev tanımı kapsamında, işiyle bağdaşmaz şekilde alkol alması da işverence haklı fesih nedenidir.¹⁹⁶ Bu kapsamda kendisine tahsis edilen şirket aracını alkollü kullanan işçinin iş sözleşmesi Yargıtay tarafından “doğruluk ve bağlılık” kuralına aykırılık çerçevesinde değerlendirilmiş ve işveren lehine haklı fesih kararı verilmiştir.¹⁹⁷

Yargıtay görevi gereği kendisine tahsis edilen aracı mesai saatleri dışında alkollü kullanmak suretiyle ehliyetini kaybeden işçinin iş sözleşmesinin işverence feshine karar vermiş, işçinin eylemini “doğruluk ve bağlılık” kurallarına aykırı bulmuştur.¹⁹⁸

İşyerinde alkol alımıyla ilgili olarak bir takım istisnalar da bulunmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uyarınca işverenin alkol almaya izin vermesi, işçinin işinin gereği olarak alkol üretimini teftiş etmekle yükümlü bulunması, işçinin işinin kapsamı bağlamında müşterilerle beraber alkollü içki tüketmesi gereği, işçinin alkol satışının yapıldığı mekanlarda işinin gereği olarak alkol tüketme zorunluluğu sözü edilen istisnalara örnektir.¹⁹⁹ İşyeri eklentisi olarak tanımlanan mekanlarda işçi

¹⁹⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 693.

¹⁹⁵ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 272.

¹⁹⁶ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 273.

¹⁹⁷ Çiray, Yahşi, **İşveren Lehine Yargıtay Kararları**, s.25. “...Davacının görevi gereği kendisine teslim edilen aracı alkollü olarak kullandığı kendi kabulüyle sabittir. Davacının bu davranışı hem suç, hem de doğruluk ve bağlılığa aykırı olup işveren açısından da haklı fesih sebebidir. Bu nedenle davacının iş akdinin feshi haklı olup ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü hatalıdır.” Yargıtay 9. H. D. E. 2010 / 1393 K. 2012 / 9514.

¹⁹⁸ Çiray, Yahşi, **İşveren Lehine Yargıtay Kararları**, “...Her ne kadar iş saatleri dışında alkol alma ve araç kullanma söz konusu ise de satış temsilcisi olarak işverenin verdiği otomobili kullanma durumunda davacının sürücü belgesinin geri alınmasını gerektirecek eylemi doğruluk ve bağlılığa uymadığından iş sözleşmesinin işverence feshi haklı bulunduğundan kıdem ve ihbar tazminatının reddi gerekir.” Yargıtay 9. H. D. E. 2006 / 28051 K. 2007 / 15497.

¹⁹⁹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 273.

tarafından tüketilen alkol Yargıtay tarafından işveren lehine haklı fesih sebebi sayılmıştır.²⁰⁰

Uyuşturucu kullanma yasağı ise alkol kullanımına göre daha sıkı olarak düzenlenmiş ve yorumlanmıştır. İSGK. m. 28 hükümleri uyarınca “işyerine uyuşturucu almış olarak gelmek veya işyerinde uyuşturucu madde kullanmak” yasak olup bu koşulların gerçekleşmesi halinde işveren nezdinde iş sözleşmesini fesih hakkı doğmaktadır.²⁰¹ Yargıtay uyuşturucu kullanımı konusunda oldukça net kararlar vermekte olup, işyerinde uyuşturucu kullanan işçinin iş sözleşmesinin işverence feshini haklı bulmuştur.²⁰²

5. Sadakat Borcuna Aykırılık

Çalışmamızın “İş Sözleşmesi” kısmının alt maddesi olan “Sadakat Borcu” bölümünde konu detaylı olarak incelenmiş olup bu borca aykırılık oluşturan hususlarda işveren lehine oluşan fesihlerin teorik çerçevesi çizilmiştir. Yargıtay içtihatları ile teorik çerçeve desteklenmiş olup bu bölümde mükerrer açıklama yapılmayacaktır.

6. İşyerinde Suç İşlemek

İş K. m. 25 hükümleri uyarınca “İşçinin işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi” işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı tanımaktadır.²⁰³ İşçiye isnat edilen suçun işyerinde işlenmesi gerekmekte olup, işçiye mahkemece yedi günlük ertelenmeyen hapis cezasının

²⁰⁰ “...Somut olayda davacı ve arkadaşının dilovasındaki tır garajında yemekle birlikte alkol almalarının tespit edilmesi üzerine iş sözleşmesi tazminatsız feshedilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 84. maddesine göre işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise işverenin işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahip olduğu belirtilmiştir. Davacı savunmasında arkadaşı ile birlikte istirahat halinde iken alkol aldığını ikrar etmiştir. Davalının gerçekleştirdiği feshin haklı nedene dayandığı sabittir. Saptanan bu durum karşısında kıdem ve ihbar tazminatının reddi gerekirken yanılığın değerlendirilmesi ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 22. H. D. E. 2013 / 15993 K. 2014 / 19530 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi:02.12.2020)

²⁰¹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 274.

²⁰² “...Somut olayda, işveren tarafından 10.11.2011 tarihinde, işçinin, işyerinde esrar içtiğinin öğrenilmesi üzerine, 11.11.2011 tarihinde savunması alınan davacı eylemi kabul etmiştir. Bunun üzerine, davacının iş sözleşmesi 14.11.2011 tarihinde feshedilmiştir. Şu halde, iş sözleşmesinin feshi haklı sebebe dayandığı gibi fesih de 4857 sayılı Kanun'un 25/II. maddesinde ifade edilen altı işgünlük süre içinde yapılmıştır. Bu anlamda, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 22. H. D. E. 2013 / 3418 K. 2014 / 2098 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi: 02.12.2020)

²⁰³ Süzek, **İş Hukuku**, s. 695.

verilmesi zorunludur.²⁰⁴ Yargıtay işyerinin ve işin özelliği, ve işçiye atfedilen suçun niteliği ölçütleri kapsamında, işçi ve işveren arasında kurulmuş güvenin zedelendiği noktada işveren lehine yapılan feshi haklı bulmaktadır.²⁰⁵

7. Haksız ve İzinsiz Devamsızlık

İş K. m. 25 hükümleri doğrultusunda 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 işgünü²⁰⁶ işine devam etmemesi” işverene iş sözleşmesini feshetme imkanı vermektedir.²⁰⁷ Kanunda tanımlanan “bir ay” feshin oluşmasını sağlayan son devamsızlık gününün öncesindeki ay anlamına gelmektedir.²⁰⁸

İşçinin yaptığı işe devamsızlık eyleminin iki temel ölçütü bulunmaktadır. İlk, işçi devamsızlık yaptığı süre zarfında tatil, sağlık raporu, grev²⁰⁹ vb. nedenlerle

²⁰⁴ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 277.

²⁰⁵ “...Davalı işveren cevap dilekçesinde 25/II-f bendinin yanısıra 25/II-e bendine de dayanmış, işçinin eyleminin işverenin güvenini sarsan ve doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olduğunu belirtmiştir. 4857 sayılı yasanın f bendi; "İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi" halinde işverene haklı fesih hakkı vermektedir. Aynı yasanın e bendine göre ise; işverenin güvenini kötüye kullanmak ve doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranışta bulunmak haklı nedenle fesih sebebidir. Mahkemece fesih tarihinde derdest ceza davasının kesinleşmemiş olduğu gerekçesiyle kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmiş ise de; işyerinin niteliği, yapılan işin özelliği, ceza davasının fesih tarihinde derdest olması ve sonradan kesinleşmesi, davacı aleyhine açılan kamu davasında davacıya atfedilen suçun mahiyeti ve davacının soruşturma aşamasında tutuklu olduğunun anlaşılması hususları birlikte değerlendirildiğinde belirtilen hususlar çalışan ve çalıştıran arasındaki güven ilişkisini tamamen ortadan kaldıracak nitelikte olduğundan davacının iş akdinin davalı işveren tarafından haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ile kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken yanılığın değerlendirilme ile talebin kabulü yönünde hüküm kurulması hatalı olup bozma nedenidir.” Yargıtay 7. H. D. E. 2014 / 4927 K. 2014 / 12099 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi: 02.12.2020)

²⁰⁶ Çiray, Yahşi, **İşveren Lehine Yargıtay Kararları**, s.57. “...Somut olayda davalı işyerinde kartlı puantaj sistemi uygulandığı sabittir. Dosya içindeki puantaj kayıtlarına göre davacının 11.04.2006, 12.04.2006 ve 09.05.2006 tarihlerinde devamsızlık yaptığı sabittir. Bu hususta davacıdan savunma talep edilmiş ise de savunma vermektan imtina ettiği dosya içindeki belgelerden anlaşılmaktadır. Davacı işçinin bir ay içinde 3 iş günü mazeretsiz olarak işe gelmemesi nedeniyle iş sözleşmesi davalı işveren tarafından haklı nedenle feshedildiğinden mahkemece davacının kıdem ve ihbar tazminatının reddi gerekirken kabulü isabetsizdir.” Yargıtay 9. H. D. E. 2012 / 16857 K. 2012 / 23889

²⁰⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s. 695.

²⁰⁸ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 278.

²⁰⁹ “...Somut olayda, davacının grev kararı alındığında ve uygulandığında ücretsiz izin kullandığı, ücretsiz izinden sonra sağlık raporu alıp, ardından yıllık izne ayrıldığı ve izin bitimi greve katıldığı, grev uygulandığı sırada davacının fiili çalışması olmadığından bu durumun greve sonradan katılma anlamına gelmeyeceği, davacının greve katıldığı için devamsızlığından bahsedilemeyeceği dolayısıyla feshin geçersiz olduğu anlaşılmaktadır. Ancak dosyada davacının iş sözleşmesinin feshinin sendikale nedeniyle yapıldığına dair somut delil bulunmadığından işe başlatmama tazminatının mülga 2821 sayılı Kanun’un 31/6 maddesi uyarınca belirlenmesi hatalıdır. Davacının kıdem süresi ve fesih nedenine göre işe başlatmama tazminatının 5 ay belirlenmesi dosya içeriğine uygun olacaktır.” Yargıtay 9. H. D. E. 2015 / 7201 K. 2015 / 16722 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi:03.12.2020)

işgörmeye borcuna sahip olmamalıdır.²¹⁰ Şayet iş sözleşmesinde resmi tatil günlerinde işçinin çalışmasına yönelik bir maddenin bulunması durumunda işçinin söz konusu günlerde yaptığı devamsızlık işverene iş sözleşmesini feshetme imkanını vermektedir.²¹¹

İşçinin devamsızlık eyleminin işverene haklı fesih imkanını tanıması için işçinin işine hiç gelmemesi gerekmektedir.²¹² Bu kapsamda işine gelen, ancak işyerini normal mesai saatinden önce terkeden bir işçi için işveren fesih hakkını kullanamaz.²¹³

İşçinin devamsızlık eylemi izin, aile bireylerinin ölümü vb. gibi haklı bir nedenden kaynaklanmalı, aksi halde işçi aleyhine yapılan fesihler geçersiz olmaktadır.²¹⁴ Ancak ölüm vb. olağanüstü olaylar karşısında da Yargıtay devamsızlığa sebep olan haklı nedeni kanunun hükümlerine göre yorumlamakta ve bu minvalde kararlar vermektedir.²¹⁵

İşveren lehine fesih koşullarının oluşabilmesi için işçinin devamsızlık eylemini doğru bir şekilde tutanakla kayıt altına almalıdır. Yargıtay devamsızlık eyleminin doğru bir biçimde kayıt altına alınmayan durumlarda işçi lehine karar vermektedir. Kanımızca doğru tanzim edilmiş belgelerden yoksun bir anlayışa dayanan fesih doğru değildir.²¹⁶

²¹⁰ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 277.

²¹¹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 277.

²¹² Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **İş Hukuku Dersleri**, s. 244.

²¹³ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 277.

²¹⁴ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 278.

²¹⁵ Çiray, Yahşi, **İşveren Lehine Yargıtay Kararları**, s. 59. “...Somut olayda; davacı işçinin kız karderşinin eşinin cenazesine katılmak üzere izin talebinde bulunduğu, işveren vekilince 27.07.2009 – 29.09.2009 tarihleri arasında izin verilerek izin bitiminde iş başı yapması gerektiği bilgisinin kendisine ulaştırıldığı, davacının izin süresinin bitimini takip eden 30.07.2009 – 01.08.2009 tarihlerinde iş başı yapmadığı gibi tüm aramaalra rağmen kendisine ulaşamadığı ve bu durumun tutanağa bağlanarak iş akdinin davalı işverence feshedildiği tüm dosya kapsamı ile sabittir. Davacının akrabasının yakınlık derecesi dikkate alındığında davalı işverence davacıya verilen 3 günlük izin süresi makul bir süredir. Davacının izin süresinin bitimini takip eden ardi ardına üç gün devamsızlık yapması nedeniyle iş akdi davalı işverence haklı nedenle feshedilmiştir. Mahkemece, kıdem ve ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken bu yön gözetilmeyerek işverenin feshinin haksız olduğu gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 7. H. D. E. 2013 / 21586 K. 2014 / 4456

²¹⁶ “...Somut olayda, davacının 2-3-ve 4 Temmuz 2012 tarihlerinde devamsızlık yaptığına dair bir tutanak tutulmuş ise de 2 Temmuzda davacının işyerinde bulunduğu işverence düzenlenen tutanaktan anlaşılmaktadır. İşverenin 11.07.2012 tarihli fesih bildirimini davacıya tebliğinden önce , davacının 06.07.2012 tarihinde Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne başvurarak işverenin kendisine “işe gelme” dediğini beyan ederek işten kovulması nedeniyle tazminatlarının ödenmesini talep ettiği görülmüştür. İşverence usulüne uygun devamsızlık tutanaklarının tutulmadığı, işçinin devamsızlığının gerekçesi sorulmadan doğrudan fesih bildiriminde bulunulduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda işverence haklı nedenle fesih olgusunun ispat edilemediği kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken

8. İşçinin Uyarıya Rağmen Görevini Yerine Getirmemesi

İş K. m. 25 hükümleri uyarınca işçi yerine getirmekle yükümlü olduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yerine getirmemekte ısrarcı olursa işveren lehine haklı fesih imkanı doğmaktadır.²¹⁷ Ancak bu koşulların oluşabilmesi için işçiye tebliğ edilmiş açık bir görev olmalı, görevin yapılmasını anımsatan yazılı ya da sözlü uyarıların bulunması şarttır.²¹⁸

İşçinin görevini yerine getirmemekte ısrar etmesi durumu, işçinin ifa etmekle yükümlü olduğu görevi özensiz, ciddiyetsiz ve hataya müzahir olacak şekilde yapmasını içeriyorsa işveren lehine haklı fesih imkanı doğurmaktadır.²¹⁹

İşçinin çalışma kapasitesi ve performansı işyerinin ekonomik olarak güçlü olmasını direk etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Verimli işgücüne sahip işyerleri ekonomik olarak güçlü, sürdürülebilir modele sahip, rekabetçi işyerleri haline dönüşmektedir. Bu kapsamda, işçinin yapmakla yükümlük olduğu ödevleri yerine getirmemesi, işini savsaması, işyerinin sürdürülebilir ekonomik modeline olumsuz yönde etki etmektedir. Özellikle üretim yapılan işyerlerinde işçinin işini eksik ya da hiç yapmaması işyerinin aleyhine koşulları oluşturmakta, bu da işveren lehine haklı fesih imkanı doğurmaktadır. Yargıtayın uyarılara rağmen işini ifa etmemesi nedeniyle işyerinin üretim kapasitesinin düşmesine sebep olan işçinin sözleşmesinin işverence haklı feshini hüküm altına aldığı kararlar mevcuttur.²²⁰

yanılgılı değerlendirmeyle reddine karar verilmesi hatalıdır.” Yargıtay 7. H. D. E. 2015 / 20272 K. 2015 / 14074 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi: 03.12.2020)

²¹⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s. 697.

²¹⁸ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 278.

²¹⁹ Çiray, Yahşi, **İşveren Lehine Yargıtay Kararları**, s. 117. “...Somut uyuşmazlıkta, davacının 19.02.2013 tarihinde işini yapmayıp mesai saatinde film izlediği, 27.06.2013 tarihinde yine işini yapmayarak bilgisayarda iskambil oyunu oynadığı, en son olarak da 24.09.2013 tarihinde 45 dakika görevi başında uyuduğu anlaşılmaktadır. Önceki eylemler ve son eylem davacının yapmakla ödevli olduğu kimyasal hazırlama bölümü operatörlüğü işini savsadığının kanıtıdır. Davacı iki kez ihtar edilmiş, üçüncü kez de görevini savsayarak uyumuştur. Burada fesih sebebi salt uyumak olmayıp, her üç eylem birlikte değerlendirildiğinde işçinin yapmakla görevli olduğu ödevleri uyarıldığı halde yapmaması söz konusudur. İşçinin işi savsaması farklı şekillerde olabilir. Haklı fesih için her seferinde aynı eylemin olması gerekmez. Davalı işverenin feshi haklı olup, davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 9. H. D. E. 2015 / 11105 K. 2018 / 4922.

²²⁰ Çiray, Yahşi, **İşveren Lehine Yargıtay Kararları**, s.118. “...Somut olayda günde 323 kapı üretilen işyerinde çalışmakta olan davacının 9.8.2006 tarihinden itibaren arkadaşları ile birlikte işi yavaşlatarak üretimin %85 oranında düşmesine neden olduğu işverence ibraz edilen grafiklerden anlaşılmaktadır. Bu nedenle sözlü olarak uyarılan davacının üretimi yavaşlatmaya devam ettiği 14.8.2006 günü işverenin yazılı savunma istediği, davacının bu belgeyi tebliğ almaması ve savunma vermemesi üzerine işverence iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayandığından kıdem, ihbar tazminatı isteklerinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.” Yargıtay 9. H. D. E. 2010 / 33696 K. 2010 / 22101

9. İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmek veya İşverene Zarar Vermek

İşçi K. m. 25’de yer alan “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” hükmü işverene haklı fesih imkanı tanımaktadır.²²¹ Diğer bir ifade ile ilgili madde işçinin özen borcuna aykırı davranması sonucunda katlanacağı yaptırımı da düzenlemektedir.²²²

Kanunda tanımlanan “otuz günlük ücret” bir aylık tutarda ücret olmayıp, işçinin bizzat ifa ettiği otuz günlük ücretidir. İşçi ve işveren karşılıklı iradeleriyle otuz günlük ücreti arttırabilir ancak otuz günden az bir süreye indirgeyemezler.²²³ Yargıtay işverene ait araçla kaza yapan işçinin iş sözleşmesinin feshi yönünde verdiği kararda işçinin kusur oranı, zararın bedeli ve işçinin brüt ücretini birlikte hesaplayarak feshi hüküm altına almıştır.²²⁴

İşveren lehine haklı fesih koşullarının oluşması için oluşan zararın işçinin kusurundan kaynaklanması gerekmektedir.²²⁵ TBK. m. 400 hükümleri uyarınca işçinin yaptığı işin tehlikeli olup olmaması, işin ifasına yönelik uzmanlık ve eğitim gereksinimi olup olmaması işçiye yüklenen sorumluluğun ölçütleri olarak tanımlanmaktadır.²²⁶ Ancak Yargıtay oluşan zarar için değerlendirme yaparken zarara ilişkim bilirkişi ve uzman heyet raporlarının da ibraz edilmesi gerekliliğini hüküm altına almaktadır.²²⁷ Kanımızca Yargıtay’ın bilirkişi ve uzman heyet raporlarını referans alması gayet olumludur.

²²¹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 698.

²²² Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **İş Hukuku Dersleri**, s. 246.

²²³ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 281.

²²⁴ “...Dosya kapsamındaki delillerin ve düzenlenen bilirkişi raporlarının birlikte değerlendirilmesinden; davacının sevk ve idaresindeki işverene ait aracın karıştığı trafik kazası sonucunda, işverenin 12.344,33 TL zarara uğradığı; davacının kazanın oluşumunda yüzde otuz oranında kusurlu olduğu ve kusur durumuna isabet eden zarar miktarının ise 3.703,30 TL tutarında olduğu anlaşılmaktadır. Davacının aylık ücreti ise, brüt 1.824,30 TL’dir. Somut olay bakımından, davacının tespit edilen kusuru ve bu kusura denk düşen zarar miktarı ile aylık ücret tutarı dikkate alındığında, işverence iş sözleşmesinin feshi 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25. maddesinin (II) numaralı bendinin (ı) alt bendi uyarınca haklı sebebe dayandığından, dava konusu kıdem tazminatı talebinin reddi gereklidir. Mahkemece, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 400. maddesine göre feshin haksız olduğunun kabul edilerek kıdem tazminatı alacağına hüküm altına alınması dosya içeriğine göre hatalıdır.” Yargıtay 22. H. D. E. 2016 / 6240 K. 2019 / 4314 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi:04.12.2020)

²²⁵ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 281.

²²⁶ Yavuz, **Borçlar Hukuku Dersleri**, s. 488.

²²⁷ “...Somut olayda; davalı işveren haklı fesih sebebi olarak hatalı üretim ve iade sonucunda 800.00 USD zarara uğradığını iddia etmiştir. Mahkemece davalının bu savunması konusunda teknik bilirkişi incelemesi yapılmamıştır. Davalı savunmasının değerlendirilebilmesi açısından, hatalı yapıldığı ileri

Kanunda tanımlanan zarar kavramı işverene ait olup, işyerinde olan ya da olmayan bir malvarlığına işaret etmektedir.²²⁸

İşçinin işini ifa ederken 6331 sayılı İSGK hükümlerine riayet etmesi zorunludur. İşçinin işyerinde kanunla hüküm altına alınmış iş güvenliği kurallarına uymaması iş kazasıyla sonuçlanabildiği gibi, işin güvenliğini tehlikeye düşürme riskini de barındırmaktadır. Bu kapsamda, iş güvenliğinin herhangi bir tehlikeye maruz kalması olasılığı dahi işverene haklı fesih imkanını tanımaktadır.²²⁹ Bu kapsamda kağıt fabrikasında çalışan işçinin uyarılara rağmen yasak alanda sigara içmesi Yargıtayca işveren lehine haklı fesih sayılmıştır.²³⁰ Yargıtay'ın işin güvenliğine yönelik koruyucu malzemeyi uyarılara rağmen kullanmayan işçinin iş sözleşmesinin işverence feshini haklı bulduğu kararları da bulunmaktadır.²³¹ Kanımızca iş güvenliğinin tehlikeye atılması fesih için oldukça haklı bir neden olup gerek işveren, gerek ise diğer işçilerin yaşam güvenliği önceliklendirilmesi gereken temel alanlardır.

C. Zorlayıcı Nedenler

İşçinin mücbir bir nedenden ötürü bir haftadan fazla süre iş görme borcunu yerine getirememesi işverene iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanı tanımaktadır.²³² İş K. m. 25. 3. bendi uyarınca işçinin işine devam edememesi

sürülen üretim hususunda uzman bilirkişi heyetinden rapor alınarak, ortada hatalı üretimin olup olmadığı, hatalı üretim var ise zarar miktarı ve zararda davacının kusurunun bulunup bulunmadığı tespit edilmeli ve sonucuna göre hüküm kurulmalıdır. Eksik inceleme ile şekilde hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 9. H. D. E. 2009 / 4571 K. 2011 / 3804 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi:4.12.2020)

²²⁸ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 280.

²²⁹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 279.

²³⁰ “...Somut olayda; davacı iş akdinin haksız feshedildiğini iddia etmiş, davalı işveren ise davacının yasak olduğunu bilmesine rağmen işyerinde sigara içtiğini, iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünü ve bu nedenle feshin haklı olduğunu savunmuştur. Mahkemece davacının eylemi ile davacıya verilen işten çıkarma cezasının orantılı olmadığı gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulüne karar vermiştir. Davacının çalıştığı işyeri bir kağıt fabrikası olup yangına çok elverişli bir konumu olduğu tartışmasızdır. Ayrıca davacı 2003 ve 2005 tarihli taahhütnamelerle işyerinde sigara içmeyeceğini taahhüt etmiştir. Yani işverence gerekli uyarılar yapılmıştır. Bütün bu olgular karşısında davacının eylemi 4857 sayılı İ.K'nın 25/II-1 bendinde düzenlenen işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi bendine uyduğundan kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi bozma nedenidir.” Yargıtay 7. H. D. 2015 / 4672 K. 2015 / 7580 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi: 4.12.2020)

²³¹ Çiray, Yahşi, **İşveren Lehine Yargıtay Kararları**, “...Davacıya verilen uyarılara rağmen iş güvenliği açısından kendisine verilen koruyucu malzemeleri takmaması nedeniyle kendi sağlığını tehlikeye attığı gibi, işverenliği de risk altına soktuğu, uyarılara rağmen davacının aynı davranışı tekrarlaması üzerine 4857 sayılı İş Kanunu 17. Ve 18. Maddeleri uyarınca yapılan feshin geçerli olduğunun kabulü gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.” Yargıtay 9. H. D. E. 2014 / 11104 K. 2014 / 26334

²³² Süzek, **İş Hukuku**, s. 699.

işyerinden kaynaklı olmayıp bizzat işçinin çevresinden kaynaklanmaktadır.²³³ Doğal afetler, karantina, iç savaş vb. nedenler bu kapsamda zorlayıcı neden olarak değerlendirilmektedir.²³⁴ Yargıtay'ın iç savaş nedeniyle işverence yapılan feshi hüküm altına aldığı kararlar öğretide mevcuttur.²³⁵ Zorlayıcı nedenlerle iş görme borcunu ifa edemeyen işçiye İş K. m. 40 hükümleri uyarınca her gün yarın günlük ücret ödenmelidir.²³⁶

D- Tutuklanma – Gözaltı Nedeniyle Devamsızlık

İş K. m. 25 4. bendi uyarınca, işçi gözaltı veya tutukluluk sebepleriyle İş K. m. 17'deki tanımlanan bildirim süresini aşacak şekilde iş görme borcunu ifa edemez ise bu durumda işveren lehine haklı fesih imkanı doğmaktadır.²³⁷ İşçinin tutuklanmasına ya da gözaltına alınmasına neden olan olay veya olayların işyerinin fiziksel çevresi içinde ya da dışında olmasının, ya da işçinin kusurunun olup olmamasının fesih kararına herhangi bir etkisi yoktur.²³⁸ Ancak işçinin akli melekelerinin yerinde olmaması nedeniyle işlediği bir suçtan ötürü hukuki olarak sorumlu tutulmadığı durumlarda Yargıtay işçi aleyhine işverence yapılan feshi bozmuştur.²³⁹

²³³ Süzek, **İş Hukuku**, s. 699.

²³⁴ Akyigit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 282.

²³⁵ "...Tüm dosya kapsamı ve özellikle davacı tanıklarının bu beyanları dikkate alındığında; fesih nedeni olan iç savaş halinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/III maddesi hükmünde belirtilen zorlayıcı sebep niteliğinde olduğu ve bu durumda işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı ancak ihbar tazminatı hakkı bulunmadığı anlaşıldığından ihbar tazminatı isteğinin reddi gerekirken, Mahkemece hatalı değerlendirme ile ihbar tazminatının da hüküm altına alınması bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay 9. H. D. E. 2016 / 14140 K. 2018 / 21011 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi:4.12.2020)

²³⁶ Mehmet Ekici, **İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi**, T. C. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek lisans Tezi, İstanbul, 2019, s. 199. (**İş Sözleşmesinin Haklı Feshi**)

²³⁷ Kaniye Yılmaz, **İşverenin Haklı Nedenle İş Sözleşmesini Feshi**, T. C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı Yüksek Lisan Tezi, İstanbul, 2019, s. 34. (**İşverenin Haklı Nedenle İş Sözleşmesini Feshi**)

²³⁸ Yılmaz, **İşverenin Haklı Nedenle İş Sözleşmesini Feshi**, s. 35.

²³⁹ "...Somut olayda davacı işçi duçar olduğu akıl hastalığının etkisiyle sözü edilen eylemi işlemiş olup bu husus ceza mahkemesinde verilen karar ile kesinleşmiştir. O halde davacı işçinin sözü edilen eyleminden hukuki olarak sorumlu tutulması da mümkün değildir. İşverence yapılan fesih haksız olup davacı işçiye kıdem tazminatı ödenmelidir. Mahkemece davanın kabulü gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olmuştur. Kaldı ki, mahkeme gerekçesinde iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25/IV maddesine dayalı olarak feshettiğini kabul etmiş olup, davalı vekili kararı gerekçe yönünden temyiz etmemiştir. Bu durumda kabul edilen fesih şekline göre davacı işçi kıdem tazminatına hak kazanmıştır." Yargıtay 9. H. D. E. 2009 / 15087 K. 2011 / 16524 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi:4.12.2020)

V- FESİH SÜRESİ

İş sözleşmesinin feshi tanım olarak taraflardan birinin tek yanlı iradesiyle, sözleşme ilişkisinin bitirilmesidir.²⁴⁰ Sözleşme ilişkisinin sonlandırılmasının hangi zaman zarfında olacağı bilinmelidir.²⁴¹ İş K. yalnızca “ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı haller” ölçütlerine uyan eylemler için belirli bir süre belirlemiştir.²⁴² Buna göre, fesih “*olayın gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl içinde kalmak koşuluyla öğrenildiği andan başlayan 6 işgünü içinde*” gerçekleştirilmelidir.²⁴³ Ancak feshi gerekli kılan durumda şayet işçi maddi bir çıkar sağlamış ise 1 yıllık süre geçersiz olmaktadır.²⁴⁴ kalmaktadır.

İşçinin maddi menfaat sağlaması göreceli bir tanım olup, kanımızca tartışmalı bir alanı işgal etmektedir. Maddi menfaatin içeriği kişisel değerlendirmelere açık bir alandır. Maddi menfaatin gerçekten varolup olmadığı konusunda Yargıtay kimi kararlarında bilirkişi ve uzman heyet raporlarının alınması gerekliliğine hükmetmiştir.²⁴⁵ Kanımızca en doğru yol, konuyla ilgili uzmanlığı olan kişi veya heyetlerden görüş almaktır.

²⁴⁰ Centel, Demircioğlu, Kaplan, **İş Hukuku**, s.167.

²⁴¹ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 284.

²⁴² Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 284.

²⁴³ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 284.

²⁴⁴ Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 285.

²⁴⁵ “...Somut olayda doğru sonuca varılabilmesi için, muhasebeci-mali müşavir ve pazarlama işinden anlayan uzman bilirkişilerden oluşan bir bilirkişi heyeti tarafından işyeri kayıtları üzerinde inceleme yapılarak davacının tahsil ettiği paraların zimmetinde olup olmadığı araştırılmalı ve sonucuna göre kıdem ve ihbar tazminatı istemi hakkında karar verilmelidir.” Yargıtay 22. H. D. E. 2014 / 35246 K. 2016 / 368 (www.lexpera.com.tr) (son erişim tarihi:4.12.20202)

VI- SONUÇ

“İş Sözleşmesinin İşverence Haklı Nedenle Feshi” konulu çalışmamız iş hukukunun düzenlediği kritik alanlardan biri olan işveren lehine haklı feshe odaklanmıştır. Bu kapsamda, çalışmada işçini yüklediği borçlara özel bir bölüm ayrılmış, bu borçların ifa edilmemesinin feshe nasıl yol açtığı kavramsal olarak irdelenmiş, Yargıtay’ın içtihatları örneklendirilmiştir.

Kuşkusuz iş sözleşmesinin sona erdirilmesi maddi ve manevi sonuçlar doğurmaktadır. İşçi işini kaybederek maddi bir kayba uğramakta, işveren ise kimi zaman zarara uğrarken, fesih sonrası ise iş gücü kaybına uğramaktadır. Bu derece önemli sonuçlara yol açan bir sürecin yapılandırılmış, sağlam, adil, nesnel kanıtlarla desteklenmiş süreçlerden geçerek doğru hükme kavuşturulması hukuk sistemi açısından zaruridir. İş yaşamının toplumsal yansımalarının kati olduğu gerçeğiyle iş hukukunun iş sözleşmesinin feshini düzenleyen kanun, yönetmelik, yönerge vb. belgelerinin önemi aşikardır. Çalışmamız Türk hukukunun bağımsız karakterine duyulan güvenle Yargıtay kararlarına özel bir önem vermiştir.

Her ne kadar işçi işveren karşısında güçsüz ise de, işveren de işçiden kaynaklı bir çok nedenle mağdur olabilmektedir. Bu kapsamda, çalışmamız işverenin işçinin eylem, tutum ve söylemlerinden kaynaklı nedenlerle uğrayacağı zararları ve bu zararların temini için hangi kanun hükümlerinin kullanılacağını göstermeye odaklanmıştır.

Temennimiz, işveren ile işçi arasında doğacak çatışma ve sorunların fesih noktasına gelmeden çözülmesi, hem işveren hem de işçinin anılan süreç kapsamında herhangi bir zarara uğramamasıdır.

KAYNAKÇA

AKYİĞİT Ercan, Bireysel İş Hukuku, Birinci Baskı, Ankara, Seçkin,Ekim, 2020. (Bireysel İş Hukuku)

BALKIR Z. Gönül, Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 1, 2015, Sayı 1. (Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İşyerinde Taciz)

CENTEL Tankut, DEMİRCİOĞLU Murat, KAPLAN Hasan Ali, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 20. Bası, İstanbul, Beta Basım Dağıtım, Eylül, 2019. (İş Hukuku)

ÇIRAY Umut, YAHŞİ Fahrettin, İşveren Lehine Yargıtay Kararları, 1. Baskı, Ankara, Hayat Yayınları, 2019. (İşveren Lehine Yargıtay Kararları)

DERGİ PARK AKADEMİK <https://dergipark.org.tr/tr/>

DURMUŞ Seda Arslan, İşçinin Özel Yaşamının İş İlişkisine Etkisi, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 25, 2020, Sayı 42. (İşçinin Özel Yaşamının İş İlişkisine Etkisi)

EKİCİ Mehmet, İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi, T. C. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek lisans Tezi, İstanbul, 2019. (İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi)

GERÇEK Leyla Çakıcı, Yargıtay Kararlarında Cinsel Taciz Suçu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 60, 2011, Sayı 1.

LEXPERA www.lexpera.com.tr

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, ASTARLI Muhittin, BAYSAL Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Güncellenmiş İkinci Baskı, Ankara, Lykeion, Eylül, 2018. (İş Hukuku Dersleri)

SÜZEK Sarper, İş Hukuku, 16. Baskı, İstanbul, Beta Basım Dağıtım, Eylül, 2018. (İş Hukuku)

ŞAKAR Müjdat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 13. Baskı, İstanbul, Beta Basım Dağıtım, Şubat, 2020. (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku)

TUNÇOMAĞ Kenan, CENTEL Tankut, İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, Beta Basım Dağıtım, Ekim , 2018. (İş Hukukunun Esasları)

YAVUZ Cevdet, Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, Güncellenmiş ve Yenilenmiş 13. Baskı, İstanbul, Beta Basım Dağıtım, Aralık, 2014. (Borçlar Hukuku Dersleri)

YILMAZ Kaniye, İşverenin Haklı Nedenle İş Sözleşmesini Feshi, T. C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı Yüksek Lisan Tezi, İstanbul, 2019.

T.C. RESMÎ GAZETE www.resmigazete.gov.tr

TÜRK DİL KURUMU www.sozluk.gov.tr

ÖZGEÇMİŞ

Buğra Konuk 1980 yılında İstanbul'da dünyaya gelmiştir. Lise öğrenimini eski ismiyle Kenan Evren Anadolu Lisesi'nde yeni ismiyle İstanbul Anadolu Lisesi'nde 1998 yılında tamamlamıştır. Lisans eğitimini Boğaziçi Üniversitesi Batı Dilleri ve Edebiyatları bölümünde tamamlamıştır. Buğra Konuk şu anda sağlık sektöründe orta düzey yönetici olarak çalışmaktadır. İş operasyonlarında etik ve uyum konularıyla ilgilenmektedir.