

İŞÇİNİN AHLAK VE İYİNİYET KURALLARINA UYMAYAN DAVRANIŞLARI NEDENİYLE İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ DERHAL FESİH HAKKI*

Hasan Hüseyin UMUTLU¹, Mehmet Fahrettin ÖNDER²

ÖZ: Hukuki işlemlerden olan sözleşmelerin kurulması, uygulanması ve sona erdirilmesi konularında ahlak ve iyiniyet kuralları göz önünde bulundurulmaktadır. Ahlak kurallarına çoğu zaman bir hukuki sonuç bağlanmamış olsa bile özellikle sözleşmelerin uygulanması aşamasında, ahlak kurallarına uygun davranılması gerekmektedir. İyiniyet kavramına da bir takım hukuki sonuçlar bağlandığı ve iyiniyetli davranan tarafın hukuki açıdan himaye edildiği görülmektedir. İş ilişkileri açısından da işçi ve işverenin karşılıklı edimlerini yerine getirirken ahlak ve iyiniyet kurallarına uygun davranmaları gerekmektedir. Bu kurallara aykırı davranılması iş ilişkisini zedeleyecek ve sözleşmenin devamının taraflardan beklenememesi sonucunu doğuracaktır. Hal böyle olunca da sözleşmenin sona erdirilmesi gerekecektir. Sözleşmelerin kurulması taraflar arasındaki ilişkilerin sonsuza kadar süreceği anlamına gelmemektedir. Özellikle 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen haklı nedenle fesih hallerinden birinin taraflar arasında ortaya çıkması halinde, işçi veya işveren sözleşmeyi sona erdirebilecektir. İş Kanunu'nda iş sözleşmelerinin fesih yoluyla sona erdirilmesi süreli ve süresiz(derhal) fesih halleri olarak düzenlenmiştir. Derhal fesih halleri için tek neden ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık sebebi olmasa bile, kanun sistematığı açısından en ayrıntılı düzenleme bu alanda yapılmıştır. Buradan hareketle özellikle ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışların iş hukuku açısından sözleşmelerin sona erdirilmesinde büyük öneme sahip olduğu anlaşılmaktadır.


ANAHTAR KELİMELEER: Ahlak, İyiniyet, Haklı Neden, Fesih Hakkı, Derhal Fesih.

THE EMPLOYER'S RIGHT TO TERMINATE THE LABOR CONTRACT DUE TO THE WORKER'S BEHAVIOR THAT DOES NOT COMPLY WITH THE RULES

ABSTRACT: The rules of ethics and goodwill are taken into consideration in the establishment, implementation and termination of legal contracts. Even if there is no legal consequence to ethical rules, it is necessary to act in accordance with the rules of ethics, especially during the implementation of contracts. It is seen that a number of legal consequences are linked to the concept of goodwill and the party acting in good faith is legally protected. In terms of business relations to the workers and the employer in carrying out ethic and mutual goodwill rules must adhere. The violation of these rules would damage the business relationship and will result in the continuation of the contract cannot be expected of the parties. The termination of the contract when that happens though. The establishment of the relations between the parties to the contracts will last forever. In particular, Act No. 4857 the Labor Law held in justifying the termination of one of the parties occur between the worker or employer contract comes to an end. Act No. 4857 of the employment contract termination in the event of termination of the term and termination through the States. The only reason for permanent termination even there not a contradiction with ethic and goodwill rules, the law made the most detailed regulations in this area in terms of systematics. Against the laws of ethic and goodwill gesture here particularly behavior in terms of labor law termination of contracts of major importance.

KEYWORDS: Ethic, Goodwill, Justifying, Termination, The Permanent Termination.

* Bu makale Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalında Hasan Hüseyin Umumlu tarafından hazırlanan "Yargıtay Kararları Işığında İşverenin İşçinin Ahlak Ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹  Öğr. Gör., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, hhumutlu@mehmetakif.edu.tr

²  Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, fahrettinonder@sdu.edu.tr

1. GİRİŞ

Toplum halinde yaşayan bireyler, sıklıkla birbirleriyle çeşitli ilişkiler kurmaktadır. Bir toplumda, devlet mekanizması ve hukuk sisteminin bir an için olmadığını düşünecek olursak, bireyler, toplumun diğer fertleri ile kuracakları ilişkilerde kendilerine yükleyecekleri ödev ve görevleri karşı taraftan da bekleyerek, bu ilişkilerin sağlıklı yürütülmesi yoluna gitmek isteyecektir. İşte bu noktada ahlak kurallarının toplum düzenine yansması hususu karşımıza çıkmaktadır.

Hukuk sisteminin her an değişen ve gelişen insan ihtiyaçları karşısında, önceden düzenleyici hükümler koyabilmesi mümkün değildir. Örneğin; İş Hukuku açısından yeni bir iş sözleşmesi türü belirleme zorunluluğu ortaya çıkabilir. Kanuni düzenlemesi olmayan yeni sözleşme türünün kurulması, uygulanması, yorumlanması ve sona erdirilmesi noktalarında ahlak kurallarına uygun hareket edilmesi gerekecektir. Kanuni düzenlemesi olmayan bir alanla ilgili, bireylerin karşılıklı ilişki kurmaları durumunda, bu ilişkilerin yürütülmesinde veya ilişkide ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların çözümünde ahlak kurallarının uygulanması hakkaniyetli sonuçlar doğurabilecektir.

Ahlak kurallarına aykırı davranılmasına çoğu zaman bir hukuki yaptırım bağlanmamış olsa bile, İş Hukuku açısından özellikle iş sözleşmesinin feshi hallerinde, ahlak kurallarına yüklenecek anlam büyük önem taşımaktadır.

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 3. maddesi uyarınca, bireyler kural olarak iyiniyetli kabul edilmiştir. İyiniyetin varlığı hakların kazanılmasında önemli rol oynamaktadır. İş Hukuku açısından da tarafların bu ilişkinin yürütülmesinde iyiniyetli olması beklenmektedir. Hatta iş sözleşmesinin sona erdirilmesi noktasında da iyiniyetli hareket edilmesi gerekir. İşveren, işçinin bir davranışı nedeniyle iş sözleşmesini sona erdirme niyetinde ise bunu iyiniyetli olarak gerçekleştirmelidir.

Borçlar Hukukunda sözleşme serbestisi ilkesi gereğince, taraflar kanun tarafından yasaklanmamış olan her türlü hukuki ilişkiyi kurabilmektedirler. Sözleşme serbestisi ilkesi gereğince kurulan bir sözleşmenin sonsuza kadar sürmesinin ve uygulanmasının beklenmesi mümkün değildir. Sözleşmelerin fesih yolu veya fesih dışı haller ile sona erdirilmesi olanaklıdır.

Fesih karşı tarafa yöneltmesi gereken tek taraflı irade beyanıyla sözleşmeyi sona erdiren bozucu yenilik doğuran bir haktır. Fesih beyanının kullanılması ile sözleşme geleceğe etkili olarak sona erecektir. Bu hakkın ileriye yönelik bozucu yenilik doğuran bir hak olması sebebiyle de fesih beyanı karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğurmaya başlayacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda süreli fesih ve süresiz(derhal) fesih olmak üzere iki ayrı fesih türü düzenlenmiştir.

İş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdirilebilmesinin mümkün olması, bu hakkın keyfi olarak kullanılabilmesi anlamına gelmemektedir. Sözleşmeyi fesheden tarafın, fesih beyanının hukuken kabul edilebilir olması için, sözleşmenin feshinde haklı nedene dayanması gerekmektedir. Haklı

neden kavramına 4857 sayılı İş Kanunu'nda bir tanımlama getirilmemiştir. Bu hususta 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 435. maddesinde; taraflardan her birinin, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebileceği belirtilmiştir. Yine aynı maddenin devamında; dürüstlük kurallarına göre iş ilişkisinin sürdürülmesinin beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılmıştır.

İş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdirilebilmesi kural olarak bir süreye tabi tutulmamıştır. Yargı kararlarında, fesih hakkının kullanılması gereken süre, "makul süre" olarak belirtilmektedir. Ancak taraflar arasında, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık hallerinden birinin meydana gelmiş olması halinde, fesih hakkının kullanılması altı işgünü ve bir yıllık hak düşürücü sürelerle sınırlandırılmıştır. Sürelerin başlangıcı olarak ise taraflardan birinin bu çeşit davranışta bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği tarihten itibaren altı işgünü ve her halde fiilin gerçekleşme tarihi üzerinden bir yıllık sürelerin dikkate alınması gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde işveren açısından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. Kanuni düzenlemede işverenin bu hakkı dört ana başlık olarak belirtilmiştir. Bunlardan ilki; sağlık sebepleri, ikincisi; ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, üçüncüsü; zorlayıcı sebepler ve son olarak ta, işçinin gözetimine alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması halleridir.

Çalışmanın konusu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin 2.fikrasında belirtilen; ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri nedeniyle işverenin fesih hakkıdır. İlgili düzenleme uyarınca dokuz ayrı durumun ortaya çıkması halinde, işveren, işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı nedeniyle iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir.

2. AHLAK, İYİNİYET, HAKLI NEDEN KAVRAMLARI

2.1. AHLAK

Ahlak kavramının değişik tanımlamalarına rastlamak mümkündür. Bu tanımlardan bazıları şöyledir; ahlak; iyi ve kötü davranışı ayırt eden kurallar bütünüdür¹. Bir toplum içinde bireylerin takip etmek zorunda oldukları davranış biçimleri ve kurallardır². Doğru değerlere ilişkin ortak inançla ortaya çıkan kurallar bütünüdür³.

Ahlak kurallarını, kişisel ahlak kuralları ve toplumsal ahlak kuralları olarak ikiye ayırmak mümkündür. Kişisel ahlak kuralları; bireyin dış dünyadan bağımsız olarak, yeryüzünde var olan tek kişi kendisi olsa bile, kendisine yükleyeceği birtakım görevler olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumsal ahlak kuralları ise bir arada yaşayan insanların, diğer insanlara karşı davranışlarını yönlendirebilmek için kendisine yükleyeceği görevlerdir⁴. Buradan hareketle kişisel ahlak kuralları bireylerin kendilerine yüklediği doğru değer yapıları olduğu için

¹ İbrahim Hakkı Aydın, "Seküler Ahlak Bağlamında Din-Ahlâk İlişki", Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 2011, S. 35, s. 3.

² www.tdk.gov.tr (1.12.2020)

³Bilge Öztan, *Medeni Hukuk'un Temel Kavramları*, 38. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2013, s. 5.

⁴ Kemal Gözler, *Hukuka Giriş*, Genişletilmiş 9. Baskı, Ekin Yayınları, Bursa, 2012, s. 39.

değişime kolayca açık değilken, toplumsal ahlak kuralları, toplum yapılarına, zamana ve yere göre değişiklik gösterebilmektedir.

İş Hukuku özelinde 4857 sayılı İş Kanunu'nda ahlak kurallarına aykırı davranışların yaptırımı düzenlenmiştir. İlgili Kanunun 25. maddesinde ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranan işçinin, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilebilmesine imkân tanınmıştır.

İş Hukukunun diğer özel alanlarından olan Deniz İş Kanunu'nda da benzer yönde düzenlemelere rastlanmaktadır. 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesinde de ahlak kurallarına aykırı hareket edilmesinin yaptırımı düzenlenmiştir. İlgili düzenlemede; Gemi adamının işveren veya işveren vekiline karşı ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi, iş sözleşmesinin süresiz fesih ile sona erdirilmesi sonucunu doğurabilecektir.

2.2. İYİNİYET

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. ve 3. maddelerinde iyiniyet kavramına yer verilmiştir. İlgili Kanunun 2. nci maddesi dürüstlük kuralı anlamında objektif iyiniyete, 3. maddesinde ise subjektif iyiniyete yer verilmiştir. Bu doğrultuda, Kanunun 2. maddesi; "herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır" şeklinde düzenlenmiştir. Hükümden de anlaşılacağı üzere kişilerin haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken uyması gerektiği kurallara vurgu yapılmıştır. Dürüstlük kurallarından anlaşılması gereken ise ortalama ve makul insan davranışdır⁵. Kanunun 2. maddesinin ikinci fıkrasında; "Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz" hükmü sevk edilmiştir. Bu düzenleme ile hakkın kötüye kullanılması yasaklanmıştır. Dolayısı ile kişi hakkını kullanırken dürüstlük kurallarına aykırı davranarak veya kanunen korunan bir hakkını, açıkça kötüye kullanırsa bu durumda hukuken himaye edilmeyecektir.

Hakkın kötüye kullanılmasından söz edilebilmesi için, ortada bir hak olmalı ve hak sahibinin, bu hakkını kullanırken doğruluk ve dürüstlük kurallarına aykırı hareket etmesi gerekmektedir. Başka bir ifade ile hak sahibi, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken, doğruluk ve güven kurallarına uygun davranışlarda bulunmalı ve başkasının haklarına zarar vermemelidir⁶. İş Hukuku açısından da işveren fesih hakkını kullanırken dürüstlük kuralına uygun davranmak zorundadır. Aksi halde fesih hakkının kötüye kullanılması nedeniyle bir takım yaptırımlar söz konusu olabilecektir.

Hukukumuzda iyiniyet, hakların kazanılması konusunda karşımıza çıkmaktadır. Herhangi bir hak elde edilirken, hakkın doğumu ve kazanılması için zorunlu olan unsurların olayda meydana gelip gelmediğinin irdelenmesi gerekecektir⁷. Çeşitli kanunlarda iyiniyetin tam korunduğu ve kısmen korunduğu düzenlemelere rastlamak mümkündür. İyiniyetin korunmasının temel nedeni, bireylerin hukuki ilişkilerde kendilerini güvende hissetmelerini sağlama arzusudur⁸. Ancak iyiniyet yalnızca kanunlarda iyiniyetin düzenlendiği durumlar açısından ortaya çıkabilecektir.

⁵ Selahattin Sulhi Tekinay, *Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku*, Gözden Geçirilmiş İlaveli 6.Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1992, s. 166, Derya Ateş, "Sözleşme Özgürlüğü Yönünden Dürüstlük Kuralları", *TBB Dergisi*, 2007, S. 72, s. 82.

⁶ Feyzi Necmeddin Feyzioğlu - Ümit Doğanay - Aydın Aybay, *Medeni Hukuk Dersleri*, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1976, s. 43.

⁷ Jale G.Akipek - Turgut Akıntürk - Derya Ateş Karaman, *Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku*, Yenilenmiş 8. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 149.

⁸ İsmail Ercan, *Medeni Hukuk Giriş ve Başlangıç Hükümleri*, On iki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2012, s. 67.

2.3. HAKLI NEDEN KAVRAMI

Tüm sözleşmelerde uygulanacağı üzere, iş ilişkilerini düzenleyen, iş sözleşmelerinde de dürüstlük kurallarına uygun davranılması gerekmektedir. İşçi ve işveren tarafın, gerek sözleşme kurulması, gerek sözleşmenin devamı ve gerekse de sözleşmenin sona erdirilmesinde bu kurala uygun hareket etmesi gerekmektedir.

Kanun koyucu, iş ilişkisinin, taraflar arasında devamının beklenmesinin objektif olarak mümkün olmadığı durumlarda, işçi ve işveren tarafa sözleşmeyi feshedebilme imkânı tanımıştır. Taraflar arasında ki iş ilişkisinin devamının beklenemez hale gelip gelmediğinin ölçütü objektif iyiniyet yani dürüstlük kuralları tarafından belirlenir⁹. Bu konuda özellikle sözleşmelerin keyfi olarak sona erdirilmesinin önüne geçilebilmesi için, sözleşmeyi sona erdirmek isteyen taraf lehine, haklı bir nedenin ortaya çıkması gerekmektedir.

Haklı neden kavramının 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlaması yapılmamıştır. Kavram kısmen de olsa 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 435. maddesi ile açıklanmaya çalışılmıştır. İlgili maddenin ikinci fıkrası; "Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır" şeklindedir. Kanuni tanımlamaya ek olarak, haklı neden kavramı; iş sözleşmesinin tarafları arasında, sözleşmeye aykırılık oluşturacak bir davranışın ortaya çıkması ile taraflar arasındaki güven ilişkisi zedelenecek, taraflardan sözleşmeye devamın beklenemez hale gelmesi durumunda, taraflardan sözleşmeye devam etmelerinin beklenmesinin dürüstlük kurallarına aykırılık oluşturduğu durumlar olarak değerlendirilebilecektir¹⁰. İşçi ve işveren açısından sözleşmenin feshinde haklı neden oluşturan davranışlardan, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri hallerinin tümünün, iş sözleşmesinin feshini haklı kılacak ağırlıkta sayılabilemesinin son derece güç ve adaletsiz olacağı belirtilmektedir¹¹.

İş sözleşmesinin feshedilebilmesi için ortaya çıkacak hangi durumlarda haklı nedenin var olduğunu önceden tespit edebilmek mümkün değildir. Hal böyle olunca sözleşmenin feshinde haklı nedenin olup olmadığı, ortaya çıkan davranışın taraflar arasında güven ilişkisini zedeleyip zedelediği ve tarafların bu şekilde sözleşmeye devam edip edemeyeceklerinin tespit edilmesi gerekecektir. İş ilişkisi devam ederken, taraflardan birinin yapmış olduğu eylem nedeniyle, diğer taraf lehine haklı nedenle fesih hakkı doğması durumunda iş sözleşmesi kendiliğinden feshedilmiş olmaz¹². Yani lehine iş sözleşmesini haklı nedenle feshedilme imkânı doğan tarafın bu hakkı kullandığı yönünde beyanının bulunması gerekmektedir.

3. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH YOLUYLA SONA ERMESİ

3.1.Feshin Tanımı

Fesih, sürekli bir borç ilişkisinin geleceğe etkili olarak sona erdirilmesine yönelik bozucu yenilik doğuran bir hak olarak tanımlanmış ve bu hakkın kullanımının şarta bağlı tutulamayacağı, kullanıldıktan sonra geri

⁹ Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 11. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 706.

¹⁰ Münir Ekonomi, *İş Hukuku Ferdî İş Hukuku*, Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul, 1976, .c. I, s. 165, Turhan Esener, *İş Hukuku*, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978, s. 237, Gülsevil Alpagut, "İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2006, S. 1, s. 72.

¹¹ Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 213.

¹² Hamdi Mollamahmutoğlu – Muhittin Astarlı – Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, s. 801.

alınamayacağı belirtilmiştir¹³. Sözleşmelerin genel sona erme sebeplerinin yanında, sözleşmenin taraflarınca tek taraflı iradeleri ile sona erdirebilmeleri de mümkündür. Öyle haller vardır ki bu hallerin ortaya çıkması ile taraflardan sözleşmeye devamlarının beklenmesi hakkaniyetli olmayacaktır. İşte bu gibi hallerin ortaya çıkması halinde taraflara sözleşmeyi feshedilme imkânı tanınmıştır. Mevcut bir sözleşme, taraflardan birinin tek yanlı irade beyanı ile geleceğe etkili olacak şekilde sona ermiş ise bu beyan fesih hakkının kullanılması olarak değerlendirilecektir. Her ne kadar fesih beyanının karşı tarafa ulaşması ile geri alınamayacağı belirtilmiş olsa da, iş sözleşmesinin feshi yönünde irade beyanının karşı tarafa ulaşmış olması halinde bile, karşı tarafın muvafakati ile geri alınabileceği yönünde Yargıtay kararı da bulunmaktadır¹⁴.

3.2.Feshin Hukuki Niteliği

Fesih, tek taraflı irade beyanıdır¹⁵. Bu yönüyle karşı tarafın kabulüne gerek olmaksızın gerçekleşmiş olur. İleriye yönelik bozucu yenilik doğuran bir hak olması sebebiyle de bu beyan karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğurmaya başlar. Feshin hukuki niteliğinin değerlendirildiği yargı kararında da feshin bu yönlerine dikkat çekilmektedir. “..Fesih bir irade beyanıdır. Karşı tarafa varması ile hukuki sonuçlarını doğurur. Başka bir anlatımla, işverenin iş sözleşmesini fesih hakkı, yenilik doğurucu bir haktır. Bu hak kullanılması ile tüketilmiş olur. Kullanılmış bu yenilik doğuran hak, karşı tarafa ulaşmadan geri alınabileceği gibi, ulaştıktan sonra da genel olarak karşı tarafın muvafakati ile geri alınabilir..”¹⁶. İş sözleşmesinin feshi ise, kanunda öngörülen nedenlerin gerçekleşmesi halinde, taraflardan birisince, bildirim süresi verilerek veya derhal sözleşmeyi sona erdirmek şeklinde bozucu yenilik doğurucu irade açıklamasıyla, ileriye etkili sonuç doğurmak üzere iş sözleşmesinin sona erdirilmesidir¹⁷.

İş sözleşmesi açısından fesih hakkı, hem işveren tarafa hem de işçi tarafa verilmiş bir haktır. Fesih bildiriminde bulunmak isteyen taraf bunu açıkça belli etmelidir. Uygulamada ise açıkça belli edilmeyen, ancak hal ve hareketlerden fesih sonucu çıkartılacak davranışlarında fesih beyanı olarak kabul edilmektedir¹⁸.

İş sözleşmesini feshetmek isteyen taraf, bunu İş Kanunu’nda belirtilen usullere uygun olarak yerine getirmek zorundadır. Aksi halde yapılan fesih haksız ya da geçersiz sayılabilecektir. Fesih niteliği itibarıyla karşı tarafa yöneltilmesi gereken irade beyanı olduğu için, süresiz(derhal) fesih hakkı kullanılırken de sözleşmeyi feshetme iradesi karşı tarafa yöneltilmelidir¹⁹. Feshin hukuki açıdan hüküm ve etkisini doğurması için karşı tarafın kabulüne gerek yoktur²⁰. Derhal fesih beyanı ile sözleşmenin sona erdirilmesi için, bildirim sürelerinin beklenmesi zorunluluğu da bulunmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu 24. maddesinde; “işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı”, 25. maddesinde; “işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” düzenlenmiştir. 24. maddede

¹³ Rona Serozan, *Sözleşmeden Dönme*, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, İstanbul, 1975, s. 121. M.Turgut Öz, *İş Sahibinin Eser Sözleşmesinden Dönmesi*, Kazancı Kitabevi, İstanbul, 1989, s. 30. Özer Seliçi, *Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi*, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, İstanbul, 1976, s. 115, Fatih Bilgili, Ertan Demirkapı, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 3.Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2013, s. 171, Durmuş Özcan, *Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi*, Yenilenmiş 2.Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, s. 15.

¹⁴ Yarg. HGK. E. 2005/9-632 K. 2005/644 T. 23.11.2005 (www.kazanci.com), (15.11.2020)

¹⁵ Nuri Çelik- Nurşen Caniklioğlu- Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 28. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 305, Durmuş Özcan, 2015, s. 17.

¹⁶ Yarg. HGK. E. 2005/9-631 K. 2005/643 T. 23.11.2005 (www.kazanci.com), (15.11.2020)

¹⁷ Durmuş Özcan, 2015, s. 17-18.

¹⁸ Yarg. 9. HD. E. 1997/13230 K. 1997/17815 T. 20.10.1997 (www.kazanci.com), (15.11.2020)

¹⁹ Münir Ekonomi, 1976, c. 1, s.165.

²⁰ Mustafa Çenberci, *İş Kanunu Şerhi*, 5.Baskı, Olgaç Matbaası, Ankara, 1984, s. 357.

belirtilen durumların ortaya çıkması ile işçi, 25. maddede belirtilen durumların ortaya çıkması ile de işveren, derhal fesih hakkı elde etmiş olacaktır.

Haklı neden; “ifayı bozan, sözleşmeye aykırılık oluşturan, taraflar arasında güven ilişkisini zedeleyen bir olgunun ortaya çıkması ile sözleşmeye devamın beklenmez hale gelmesi söz konusudur. Diğer bir ifadeyle; haklı nedenle feshe imkân veren olgular taraflar arasındaki kişisel ilişkiyi çökerten, bir taraftan sözleşmeye devamı beklemenin dürüstlük kurallarına aykırılık oluşturduğu durumlardır²¹”.

Derhal fesih; taraflar arasında ortaya çıkan bir durumdan dolayı, dürüstlük kuralı gereğince, sözleşmenin devamının bu taraf açısından beklenemez olması halinde, ortaya çıkan olaydan olumsuz etkilenen tarafın, haklı sebeple sözleşmeyi derhal sona erdirmesi²², şeklinde ifade edilebilecektir. Derhal fesih hakkının kullanılabilmesi için, kanunda sayılan durumların ortaya çıkması gerekmektedir. Yani bu hakkın kullanılması haklı nedenin varlığına bağlıdır. Aksi halde haklı nedene dayanmayan fesihlerde, işveren tazminat yükümlülüğü ile karşı karşıya kalabilecektir. Taraflar haklı nedenin varlığında ve niteliğinde uyuşmazlığa düştükleri durumda, derhal fesih hakkını kullanan taraf, bu durumu ispatla yükümlüdür²³.

Derhal fesih hakkının kullanılabilmesi için kanunda belirtilen haklı nedenlerden birinin ortaya çıkması yeterlidir²⁴. Ancak öyle durumlar karşımıza çıkabilir ki fesih nedenlerinin birden fazlası birleşebilir. Fesih sebebinin birden çok olması halinde bunların hepsinin gerçekleştiğini tek tek ispatlamak gerekmekte olmayıp, sebeplerden birisinin kanıtlanmış olması sözleşmenin feshi için yeterlidir²⁵. Haklı nedene dayanan tarafın bu nedeni karşı tarafa açıkça bildirmesi zorunlu değildir²⁶. Ancak işveren fesih beyanında, sebep bildirmiş ise bu sebeple bağlı olup, karşı tarafa bildirdiği sebebi değiştiremez²⁷. Uyuşmazlık halinde fesih nedenini bildirmeyen taraf fesih nedenini açıklamak ve haklı nedenin varlığını ispat etmek zorundadır²⁸.

3.3.Fesih Hakkının Kullanım Süresi

İş sözleşmesinin süreli veya derhal feshinde, bu hakkın kullanılabilmesi için gereken şartların yanında, fesih hakkının kullanılacak süresine de dikkat edilmesi gerekmektedir. Fesih hakkının dürüstlük kuralına uygun biçimde kullanılması gerekliliğinin yanında makul süre içerisinde kullanılması gerekmektedir²⁹. Kural olarak iş sözleşmesini derhal fesih hakkı bir süreye bağlanmamıştır. İş Kanunu 26. maddesinde altı işgünü ve bir yıllık süreler belirtilmiştir. Ancak bu süreler yalnızca sözleşmenin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, sebebinden iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde söz konusu olacaktır³⁰. Dolayısı ile işveren tarafından iş sözleşmesinin feshinde, işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı gerekçe gösterilecekse

²¹ Gülsevil Alpagut, 2006, s. 72, Münir Ekonomi, 1976, c. 1, s.165, Turhan Esener, 1978, s. 237.

²² Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, c.1, 2014, s. 406.

²³ Mustafa Çenberci, 1984, s. 357. (Yarg. 9. HD. E. 6411 K. 5916 T.23.6.1967)

²⁴ Münir Ekonomi, 1976, c. 1, s.166, Ünal Narmanlıoğlu, 2014, c. 1, s. 410, M Kemal Oğuzman, *Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi*, İstanbul, 1955, s. 121, Sarper Süzek, 2015, s. 706.

²⁵ M Kemal Oğuzman, 1955, s. 121 Aynı yönde; Hamdi Mollamahmutoğlu – Muhittin Astarlı – Ulaş Baysal, 2014, s. 801.

²⁶ Şahin Çil, İş Kanunu Şerhi, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2.Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007, c.2, s. 1737.

²⁷ Cevdet İlhan Günay, *İş Kanunu Şerhi*, Genişletilmiş 4.Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2015, c. 1, s.1319.

²⁸ Ünal Narmanlıoğlu, 2014, c. 1, s. 410.

²⁹ Yarg. 9. HD. E. 2008/9790 K. 2009/1003 T. 2.2.2009 (www.kazanci.com), (17.11.2020)

³⁰ Emine Tuncay Kaplan, *İşverenin Fesih Hakkı Sınırları Hüküm ve Sonuçları*, Kadioğlu Matbaası, Ankara, 1987, s.

bu sürelere dikkat edilmesi gerekecektir. Aksi takdirde işverenin iş sözleşmesini fesih hakkı tehlikeye düşebilecektir.

Haklı fesih nedeninin devamlı olması durumunda hak düşürücü süre işlemez³¹. Burada dikkat edilmesi gereken husus işçi tarafından ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışların devamlılık arz etmesi halinde iş sözleşmesinin feshi için öngörülen sürelerin işlemeye başlamayacağıdır. İşçi ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışlardan hangisini devam ettiriyor olursa olsun, bu türden davranışı devam ettiği sürece iş sözleşmesinin feshi için gerekli olan süreler de işlemeyecektir.

4.İŞVEREN AÇISINDAN AHLAK VE İYİNİYET KURALLARINA UYMAYAN HALLER NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN DERHAL FESİH HAKKI

4857 sayılı İş Kanunu 25. maddesinde işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini derhal feshedebileceği haller sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim süresini aşması halleri şeklinde düzenlenmiştir.

İşverenin işe aldığı işçi ile arasında, iş sözleşmesinin unsurlarından bağımlılık ilişkisi kurulmaktadır. İşçi, iş görme edimini yerine getirirken dürüstlük kurallarına uygun hareket etmelidir. Gerek iş sözleşmesinin ilk kurulması anında, gerekse de iş ilişkisi devam ederken, taraflar üstlendikleri yükümlülükleri dürüstlük kurallarına göre yerine getirmelidir.

İş kanununda iş sözleşmesinin feshi sonucu doğuran ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık halleri örnek mahiyetinde verilmiştir. Değişen toplum yapısı ve güncel koşullar, ahlak kurallarının zaman içerisinde farklı yorumlanmasına yol açabilecektir. Bugün ahlaka aykırı bir durum olarak değerlendirilen bir hususun, ilerleyen yıllarda ahlaka uygun yorumlanması veya toplum tarafından ahlaka aykırı görülen bir durumun kanun koyucu tarafından hukuka aykırı sayılmadığı durumlar ortaya çıkabilir. Dolayısı ile kanun koyucu madde metnini kaleme alırken “ve benzerleri” ifadesi kullanarak, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerin genişletilebileceği, her somut olayda bu hususların günün koşullarına göre değerlendirilmesi gerektiğini düşünmüştür.

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde fesih hakkının kullanılması kanun sistematığında son derece önemli yer kaplamaktadır. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebebiyle fesih hakkının, diğer fesih hakkı doğuran hallerden en önemli farklılığı kıdem tazminatı alacağı noktasında ortaya çıkmaktadır. İşverenin diğer fesih şartlarının oluşması ile fesih hakkını kullanırken, kıdem tazminatı ödemesi gerekirken, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri durumundaki fesihlerde, eğer fesih geçerli ya da haklı nedene dayanıyorsa, kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

İşvereni, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebebiyle, sözleşmeyi feshe götürecek olaylar, kanuni tanımlamada örnek mahiyetinden verilen durumlara bire bir uymazsa, nasıl bir ölçü ile davranışın kanuni tanımlamada ki “ve benzerleri” kısmına girebileceği hususu araştırılmalıdır. Bu konuda somut ölçüyü ise Yargıtay; işçinin davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açıp açmadığı ve güven ilişkisini sarsıp sarsmadığı, iş ilişkisinin işveren açısından devamı beklenip beklenemeyeceğinin tespit edilmesi gerektiği

³¹ Yarg. 9.HD. E. 2008/16869 K. 2010/3345 T. 15.2.2010 (www.kazanci.com), (19.11.2020)

şeklinde belirtmektedir³². Aynı yönde başka bir karar da ise; “...İş ilişkisi karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup, bu güvenin sarsıldığı durumlarda, anılan tutumla karşılaşan taraftan böyle bir ilişkiyi sürdürmesini beklemek için doğasına uygun düşmeyeceği..³³belirtmiştir.

Yargıtay iş sözleşmesinin feshinde ölçülülük ilkesine uyulması gerektiğini belirtmektedir. İlgili karar; “...fesihte seçilen ve uygulanan yöntemin, takip edilen amaçla mukayese edildiğinde açıkça orantısız olmaması gerekir. Bir başka anlatımla müdahalenin ağırlığı ile onun haklı kılan nedenlerin önemi ve ağırlığı arasında bir tartım yapılmalıdır...³⁴”. Karardan anlaşılacağı üzere iş sözleşmesinin feshinde uygulanacak yöntem ile varılmak istenen sonuç arasında dengeli bir davranışta bulunulması gerektiği hususuna dikkat edilmesi gerekecektir. Amaç ile araç arasındaki ölçsüzlük halinde feshin haksız ya da geçersiz olduğu sonucuna ulaşılabilecektir.

4.1. İşçinin İşvereni Yanılması

Sözleşmeler genel olarak karşılıklı güven ve dürüstlük kuralları temelinde kurulmaktadır. Bu genel durumun İş Hukukunda, iş sözleşmelerine de uygulanması gerekmektedir. İlgili fesih nedeninde esas alınması gereken nokta, işçinin iş sözleşmesi yapıldığı sırada sözleşmenin esaslı noktalarından birinde işvereni yanılmasıdır.

Yanılma 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 36. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili düzenleme; “Taraflardan biri, diğerinin aldatması sonucu bir sözleşme yapmışsa, yanılması esaslı olmasa bile, sözleşmeyle bağlı değildir” şeklinde belirtilmiştir. Oysa 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II-a bendinde iş sözleşmesinin yapılması sırasında sözleşmenin esaslı noktalarında, işverenin yanılması derhal fesih hakkı bahşedecek bir durum olarak düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin yapılması sırasında işverenin, sözleşmenin esaslı olmayan noktalarında yani ikincil hususlarda yanılmış olması, işverene sözleşmeyi derhal fesih hakkı verip vermediğini önceden net bir şekilde tespit edebilmek son derece güçtür. Burada sonuca işverenin işçi tarafından yanılmış olmasaydı yine de aynı işçi ile iş sözleşmesi yapıp yapmayacağını tespit ederek sonuca gitmek en makul çözüm olacaktır.

Yanılmanın nasıl gerçekleşebileceğinin cevabı, aynı bendin içinde barınmaktadır. Buna göre yanılma; işçinin sözleşme konusu işi yapabilmesi için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürmesi şeklinde olabilir. Sözleşmenin kurulması aşamasındaki esaslı noktalarda yanılmanın bir diğer görünümü ise işçinin gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek, iş sözleşmesinin yapılmasını sağlaması durumudur. İşçinin mecburi hizmete tabi olduğunu belirtmesi gerekirken bunu söylemeyerek davranışlarıyla da işvereni yanılması mümkündür³⁵. İşçinin sabika veya engellilik hallerini saklaması durumlarında da işverenin yanılmış olduğu kabul edilebilecektir³⁶. Esaslı nokta, sözleşmeyi diğer sözleşmelerden ayırıcı nitelikte olan haller olarak değerlendirilmelidir³⁷. İşçinin gerçeği yansıtmayan bilgi vermesi veya sözler söylemesi, davranışlarda bulunması, bilgi vermesi gereken konularda susması, iş için gerekli vasıf veya şartları taşımadığı halde bunları taşıdığını belirtmesi veya davranışlarıyla o hissi uyandırması durumunda, işçi tarafından yanıtılan işveren, sözleşme yapma iradesini, gerçekte sözleşme yapmak istediği

³² Yarg. 22. HD. E. 2015/19021 K. 2015/26332 T. 1.10.2015 (www.kazanci.com), (20.11.2020)

³³ Yarg. 22. HD. E. 2015/16785 K. 2015/21346 T. 22.6.2015 (www.kazanci.com), (20.11.2020)

³⁴ Yarg. 7. HD. E. 2014/21298 K. 2015/4936 T. 18.3.2015 (www.kazanci.com), (20.11.2020)

³⁵ Mustafa Çenberci, 1984, s. 385. (Yarg. 9. HD E. 2428 K. 4306 T. 28.4.1970)

³⁶ Ercan Akyiğit, *İş Kanunu Şerhi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008, c.1, s. 1142-1143.

³⁷ Ercan Akyiğit, 2008, c. 1, s. 1084.

kişiden başkasına karşı kullanmış olmaktadır. Bu gibi hallerde de işverenin yanıltıldığı sonucuna ulaşılabilecektir. Sözleşmenin feshi noktasında yanıltmanın esaslı olup olmadığının tespit edilmesi gerekecektir.

4.2. İşçinin, İşveren veya Aile Üyelerine Karşı Söz, Davranış veya İhbarda Bulunması

Düzenleme kapsamında işveren için derhal fesih hakkının doğabilmesi için üç farklı durum öngörülmüştür. Bu haller, işçinin işveren yahut aile üyelerinden birisine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi, işçinin işveren yahut aile üyelerinden birine karşı şeref ve namusuna dokunacak davranışlarda bulunması, işçinin işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması halleridir. Maddenin düzenleniş amacı; işveren ve onun aile bireylerinin manevi değerlerinin korunması arzusudur.

Aile üyeleri kapsamının belirlenmesinde öğretide görüş birliği yoktur. Ancak kavramın geniş yorumlanması gerektiğine işaret eden, şu görüşü belirtmekte fayda olacaktır: “burada aile üyelerinden biri deyimi, teknik anlamda kullanılmamıştır. Aralarında ister kan, sıhriyet ve sözleşmeden doğan bir bağ bulunsun, isterse bulunmasın, aynı çatı altında birlikte yaşayan, ortak bir kaderi sürdüren ve aynı amaç doğrultusunda bulunan kişilerin oluşturdukları topluluk, geleneğin elverdiği oranda, aile ve bunu oluşturanlarsa, aynı ailenin üyesi sayılmalıdırlar. Bu ölçüye göre, mesela, evlilik dışı birlikte yaşanan kadın da aile üyesi sayılmak gerekecektir. Gerçekten işçinin birlikte yaşadığı kadına yöneltilecek bu nitelikteki bir hareket, memleketimizde çok kez görüldüğü üzere, onu, bizzat ve doğrudan doğruya kendisini hedef tutan böyle bir hareketten daha çok etkileyebilir³⁸”. Yine aile üyelerinin kapsamını dar yorumlamanın doğru olmayacağı gibi, çok geniş de yorumlanmaması gerektiği belirtilmiştir³⁹.

Yargıtay; işverenin gıyabında, diğer işçilerin duyacağı şekilde işverene karşı sarf edilmiş olan, hakaret ve küfür içerikli sözlerin, bunları duyan diğer işçiler tarafından tutanağa geçirilmesi halinde, işveren açısından derhal fesih hakkının doğduğunu kabul etmiştir⁴⁰. Başka kararda; işçinin çalıştığı işyerinde diğer arkadaşlarına yönelttiği hakaret ve küfür sözleri de işveren açısından haklı fesih nedeni olarak saymıştır⁴¹.

Son olarak belirtilen, işçinin işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması durumunda da iş sözleşmesi, işverence derhal feshedilebilecektir. Ancak bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, işçinin asılsız ihbar veya isnadlarda bulunması, sözleşmenin feshi noktasında tek başına yeterli olmayıp, bu durumun işverenin şeref ve haysiyetini kırıcı nitelikte olması gerekmesidir. Yine hangi asılsız ihbar veya isnadların işverenin şeref ve haysiyetini kırıcı nitelikte olduğu somut olaya göre çözülmesi gereken sorundur. İlgili düzenleme ile işçinin işvereni hiçbir şekilde ihbar etmemesi gerektiği sonucuna ulaşılmamalıdır. İşçi, işverenin bir suç işlemesi ya da idari yaptırım gerektiren bir durum karşısında işveren aleyhine ihbarda bulunabilecektir. Burada dikkat edilmesi gereken husus ihbarın asılsız çıkması halinde işçinin sözleşmesinin diğer şartların da varlığı halinde feshedilebileceğidir. Asıllı çıkan ihbarlarda ise işverenin sözleşmeyi feshedilmesine olanak yoktur.

4.3. İşçinin, İşverenin Başka Bir İşçisine Cinsel Tacizde Bulunması

İşçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, işveren açısından derhal fesih imkânı doğurmaktadır. Kanuni düzenlemede işçinin, işveren veya işveren vekiline cinsel tacizde bulunmasının derhal

³⁸ Mustafa Çenberci, 1984, s. 365.

³⁹ Ünal Narmanlıoğlu, 2014, c. 1, s. 426.

⁴⁰ Yarg. 9. HD. E. 2014/17378 K. 2015/31447 T. 5.11.2015 (www.kazanci.com), (21.11.2020)

⁴¹ Yarg. 22. HD. E. 2013/29002 K. 2015/931 T. 26.1.2015 (www.kazanci.com), (21.11.2020)

fesih hakkı öngörmediği düşünülebilir. Ancak işçinin, işverene tacizde bulunması, işçinin, işveren veya aile bireylerine karşı şeref ve namusuna dokunacak davranışta bulunma olarak değerlendirilmeli ve bu durumlarda da işverenin derhal fesih hakkı olacağı sonucuna ulaşılmalıdır. İşçinin, işveren vekiline karşı cinsel tacizde bulunması durumu ise bu kapsamda değerlendirilmelidir⁴².

İşverenin derhal fesih hakkı elde edebilmesi için taciz eyleminin gerçekleştiği yerin bir önemi yoktur. Tacizin işyerinde, işyerinden sayılan yerlerde veya işyeri dışında gerçekleşmiş olması bu konuda önemli değildir⁴³. İşverenin başka işçisi kavramına işyerinde bulunan stajyerler, işyerinde alt işverene bırakılmış işlerde çalışan işçiler gibi kişilerinde de dâhil olduğu düşünülmelidir⁴⁴.

Yargıtay, tacize uğrayan kişinin adli makamlara şikâyetle bulunmamış olmasının, işverenin derhal fesih hakkını ortadan kaldırmayacağına karar vermiştir⁴⁵. Karardan da anlaşılacağı üzere işveren lehine sözleşmenin fesih hakkı doğabilmesi için, taciz olayında mutlak süratte ceza yargılaması aşamasının gerekliliğinin aranmadığıdır. Ceza yargılaması aşamasına geçilmeden cinsel taciz olayının ispatlanabilmesi son derece zordur. Cinsel taciz kavramından ne anlaşılması gerektiği ve hangi eylem ya da davranışların ilgili düzenleme karşısında cinsel taciz sayılabileceği hususunda ceza kanunu hükümlerinin dikkate alınması gerekmektedir.

4.4. İşçinin Sataşması veya Madde Kullanımı Halleri

İlgili düzenleme uyarınca işverenin derhal fesih hakkı kazanabilmesi için iki ayrı durum düzenlenmiştir. Bunlardan ilki, işçinin işverene yahut onun aile üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, ikincisi ise sarhoşluk veya madde kullanım halleridir.

“Sataşma; bir kimseyi rahatsız edecek derecede sözlü veya fiili davranıştan ibaret olup kişinin bedenine, namusu, şeref ve iffetine, aile üyelerinden birisine yönelik nitelik taşıyabilir⁴⁶”. İşçinin, işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine veya işverenin başka işçisine sataşması gibi davranışların da işverene haklı fesih imkânı verdiği ifade edilebilecektir. Görüldüğü gibi, kanundaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışların işverene lehine fesih imkânı doğurduğu sonucuna ulaşılmalıdır.

Sataşma eyleminin, işyerinde, işyerinden sayılan yerlerde veya işyeri dışında gerçekleşmiş olması maddenin işlerliği açısından önemli değildir. Burada belirtilen kişilere karşı yöneltilmiş bir sataşma eyleminin olması fesih hakkı için yeterlidir. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir: “...İşçinin kendisi hakkında şikâyetle bulunan işçiyi gece vakti parka çağırarak kavga etmesi işyeri dışında da olsa işverene derhal fesih hakkı verir...⁴⁷”. Sataşma eyleminin ceza kanunu açısından suç teşkil edip etmediğinin fesih hakkı kazanılması üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. Yargıtay da sataşma olgusunun yöneldiği kişileri geniş yorumlayarak, işçinin müşterilerle kavga etmesi halinde de işverenin derhal fesih hakkı olduğu sonucuna ulaşmıştır⁴⁸. Bu karara karşı, hükmün bu kadar geniş yorumlanmaması gerektiği, işyerinde müşterilere sataşılması durumunda maddenin

⁴² Hamdi Mollamahmutoğlu – Muhittin Astarlı – Ulaş Baysal, 2014, s. 842.

⁴³ Ünal Narmanlıoğlu, 2014, c. 1, s. 442-443.

⁴⁴ Ercan Akyiğit, 2008, c. 1, s.1150.

⁴⁵ Yarg. 9. HD. E. 2010/5209 K. 2012/12363 T. 11.4.2012 (www.kazanci.com), (25.11.2020)

⁴⁶ Ercan Akyiğit, 2008, c. 1, s.1155.

⁴⁷ Yarg. 9. HD. E. 2014/21108 K. 2014/28605 T. 30.9.2014 (www.kazanci.com), (25.11.2020)

⁴⁸ Mustafa Çenberci, 1984, s. 391. (Yarg. 9. HD E. 16018 K. 35526 T. 24.12.1973)

işletilebileceğini, ancak işyeri dışında gerçekleşecek satışa eyleminin, farklı sonuçlar doğurabileceği gerekçesi ile eleştirel bir yaklaşım getirilmiştir⁴⁹.

Karşılıklı kavga veya hakaret gibi durumlarda, işçilerden hangisinin eylemini önce gerçekleştirerek, diğer işçiyi kavga veya hakaret etmeye yöneltmesi konusunda, tahrik altında bu eylemi gerçekleştiren işçinin durumunun ne olacağı sorusu akıllara gelebilir. Bu gibi durumlarda Yargıtay uygulaması işverenin eşit işlem borcuna uygun davranması ve sözleşmeyi feshetme yoluna gidecekse, bu durumu taraflar arasında ayırım yapmadan uygulaması gerektiği⁵⁰ şeklindedir. Yani tahrik altında kavga veya hakaret eylemine karışan işçinin de sözleşmesi, işveren tarafından derhal fesih hakkı kullanılarak feshedilebilecektir.

Sarhoşluk ve madde alımı konuları ile ilgili olarak, işverene derhal fesih hakkı bahşeden iki ayrı durum öngörülmüştür. Bunlardan ilki; işçinin sarhoş olarak veya madde kullanarak işyerine gelmesi, ikincisi; işyerinde sarhoşluk boyutuna varmayacak derecede alkol veya madde kullanımınıdır.

İşyerine sarhoş olarak gelen işçinin, sözleşmesi işveren tarafından derhal feshedilebilecektir. Sarhoşluğun alkol ya da uyuşturucu kullanımı sebebiyle meydana gelmesi işverenin fesih hakkı kazanması bakımından önemli değildir⁵¹. Sarhoşluk durumu ise, işçinin kendini bilemeyecek derecede, yetilerini kontrol edebilme olgusunu, kendi iradesi ile alkol veya uyuşturucu madde etkisi ile kaybetmiş olmasıdır. Sarhoşluk boyutuna varmayan iradi alkol tüketimi ya da irade dışı alınan alkol, işverene fesih hakkı vermeyecektir⁵². İşçinin sözgelimi bilinçli olmadan, bir cafede meşrubatının diğer siparişe karışarak farkında olmadan alkol alması ve sarhoş olması durumunda, işyerine gelmesinde, işveren açısından derhal fesih hakkının bulunup, bulunmadığının dikkatli değerlendirilmesi gerekecektir. Burada önem taşıyan durum, işçinin işyerine sarhoş gelmiş olmasıdır. İşyerinde alkol ve uyuşturucu madde kullanımı ise tamamen yasaklanmıştır. Bu konuda Yargıtay bir kararında; "işçinin sarhoşluk doğuracak derecede alınmamış olunması ya da alışkanlık haline gelmemiş bulunması sonuca etkili değildir⁵³" yönündedir. Bu karar, işyerinde alkol alımına yönelik olarak değerlendirilmelidir. Yani işyerinde alkol tüketimi yasak olan bir işçinin, alkol tüketmiş olması durumunda, tüketilen miktarın işçiyi sarhoşluk boyutuna vardirop, vardiropmaması fesih için önemli değildir. İşyerine sarhoş olarak gelen işçinin ise bu eylemi bir kez gerçekleştirmiş olması, sözleşmenin feshi açısından yeterli sayılmalıdır. Zaten fesih hakkının doğumu için, işçinin alkolik ya da müptela olmasının aranmadığı belirtilmektedir⁵⁴. Ancak işyerine sarhoş olarak gelen işçi, uyarılmış ya da başka bir disiplin yaptırımı uygulanmışsa, aynı eyleminden dolayı iş sözleşmesi feshedilemeyecektir. Yine işçinin farklı zamanda alkol alarak işyerine gelmiş olması halinde, ilk eyleminden dolayı uygulanan yaptırımın uygulanması zorunlu değildir. Yani bu eylemden dolayı bu sefer iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir.

4.5. İşçinin, Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması

İşverenin madde kapsamında derhal fesih hakkı elde edebilmesi için üç farklı durum öngörülmüştür. Bu haller işverenin güveninin kötüye kullanılması, işçinin hırsızlık yapması, işverenin meslek sırlarının ortaya atılması halleridir. İlgili düzenleme irdelendiğinde "gibi" ifadesi ile işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan

⁴⁹ Ercan Akyiğit, 2008, c. 1, s. 1156.

⁵⁰ Yarg. 9. HD. E. 2013/3188 K. 2014/33268 T. 10.11.2014 (www.kazanci.com), (25.11.2020)

⁵¹ Mustafa Çenberci, 1984, s. 387.

⁵² Ünal Narmanlıoğlu, 2014, c. 1, s. 444.

⁵³ Mustafa Çenberci, 1984, s. 876. (Yarg. 9. HD. E. 1673 K. 3925 T. 26.3.1981)

⁵⁴ Ercan Akyiğit, 2008, c. 1, s. 1158.

davranışlarının çoğaltılabileceği ve özünde, işçinin sadakat borcuna aykırı davranışlarının bu kapsamda, işverene sözleşmeyi derhal fesih hakkı bahşedeceği sonucuna ulaşılmalıdır.

Hangi hallerin doğruluk ve bağlılığa uymadığının tespitinde, somut olaya göre çözüme gidilmesi gerekmektedir. Güven sarsıcı hareketlerin sadakat borcuna aykırılık teşkil edeceği sonucuna ulaşılmalıdır⁵⁵.

Doğruluk ve bağlılığa uymayan hallerden, güveni kötüye kullanmak ve hırsızlık yapmak hallerini ceza kanunundaki suç tipleri olarak düşünmek gerekmektedir. Her iki suçun özünde de failin kendisine veya başkasına yarar sağlamak amacıyla hareket etmesi gerekmektedir. Ceza kanunundaki suç tiplerine yalnızca hangi hallerin güveni kötüye kullanmak, hangi hallerin hırsızlık yapmak olduğunu anlamak için başvurulmalıdır. Yoksa bu hususların ceza muhakemesi aşamasına varıp varmaması, derhal fesih hakkı elde edilmesi konusunda önemli değildir. Yani işçinin davranışından dolayı hakkında bir ceza mahkûmiyeti veya beraat hükmü kurulması önemli değildir⁵⁶.

İş ilişkisi devam ederken işçi, sır saklama yükümlülüğüne aykırı hareket etmemelidir. Bu yükümlülüğe aykırı hareket ederek, işverenin meslek sırlarının ortaya atılması, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlardan sayılarak, işverene derhal fesih hakkı verebilecektir. İşveren daha önce işçinin doğruluk ve bağlılığa aykırı hareketinden dolayı işçiyi uyarılmış veya affetmiş ise, bu durumda aynı eylemin tekrarlanması halinde sözleşmeyi feshetme hakkı olmadığı düşünülemez⁵⁷. İş sözleşmesi devam ederken işçinin, işveren ile rekabet etmesi kuşkusuz hakkaniyetli değildir. Rekabet yasağı sadakat yükümlülüğünün bir sonucudur⁵⁸. İş sözleşmesinin sona ermesi halinde, sır saklama yükümlülüğünün devam ettiği durumlarda, işçi eski işverenin meslek sırlarını ortaya çıkarırsa, bu konuda zaten arada bir sözleşme olmadığı için, sözleşme feshi konusu değil, şartların oluşması halinde, işveren lehine tazminat talebi ortaya çıkabilecektir.

İşyerinden 60-70 koli şampuanı izinsiz olarak, işyeri dışına çıkaran işçinin, güveni temelden sarstığı ve işveren lehine iş sözleşmesinin derhal fesih hakkı doğurduğu sonucuna ulaşılmıştır⁵⁹.

4.6. İşçinin, İşyerinde Bir Suç İşlemesi

İşveren lehine bu kapsamda derhal fesih hakkı doğabilmesi için, işçinin bir suç işlemesi gerekmektedir. İşçinin işlediği bu suçu işyerinde işlemesi ve yedi günden fazla hapis ile cezalandırılması, cezasının ertelenmemesi zorunludur. Kanuni tanımlamadaki işyeri kavramını geniş yorumlamalı, işyeri, eklentiler ve araçlar gibi işyerinden sayılan yerlerde işlenen suçlarda diğer şartlar uygunsa, derhal fesih hakkı gündeme gelmelidir⁶⁰. İşyerinde işlenen suçun taksirli suçlardan olması sonucu değiştirmeyecektir⁶¹.

Kanuni tanımlamada yedi günden fazla hapis cezası gerektiren bir suç işlenmesinden söz edildiği için, kovuşturma sonuçlanmadan işverenin sözleşmeyi feshedebilme hakkı bulunmamaktadır⁶². Dolayısı ile burada

⁵⁵ Mustafa Kılıçoğlu, Kemal Şenocak, *İş Kanunu Şerhi*, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008, c. 2, s. 324.

⁵⁶ Cevdet İlhan Günay, 2015, c. 1, s.1328.

⁵⁷ Durmuş Özcan, 2015, s. 292.

⁵⁸ Fevzi Demir, Göneç Demir, İşçinin Sadakat Borcu Ve Uygulaması, *Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*, 2009, c.11, S. 1, s. 19, Başak Güneş, Faruk Barış Mutlay, "Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi" ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi", *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2011, S. 30, s. 283.

⁵⁹ Yarg. 9. HD. E. 2014/21120 K. 2015/33084 T. 23.11.2015 (www.kazanci.com), (27.11.2020)

⁶⁰ Mustafa Çenberci, 1984, s. 395

⁶¹ Durmuş Özcan, 2015, s. 311.

⁶² Ünal Narmanlıoğlu, 2014, c. 1, s. 450.

dikkat edilmesi gereken husus yedi günden fazla hapis cezasını gerektiren bir suç işlenmiş olmasıdır. Yedi güne kadar verilebilecek cezalar bu kapsamda değil, diğer şartların mevcudiyeti halinde işveren açısından, işçinin devamsızlığı nedeniyle fesih hakkı doğurabilecektir.

Kanuni tanımlamada düzenlenen “cezası ertelenmeyen bir suç işlenmesi” halini detaylandırmakta yarar vardır. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu 51. maddesinde hapis cezasının ertelenmesi, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu 231. maddesinde hükmün açıklanmasının ertelenmesi kurumları düzenlenmiştir. İşlenen bir suçtan dolayı fail hakkında hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmesi durumunda, ortada kamuya açıklanmış bir hüküm bulunmamaktadır. 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununda düzenlenen şartlar yerine getirildiği takdirde açıklanması geri bırakılan hüküm hakkında ki, davanın düşmesine karar verilir. Dolayısı ile henüz ortada kesinleşmiş bir mahkûmiyet hükmü yokken, işveren, hakkında hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilen bir işçiye karşı bu bent kapsamında fesih hakkı elde edemeyecektir⁶³.

4.7. İşçinin Haklı Bir Sebebe Dayanmaksızın İşe Devamsızlığı

Düzenleme uyarınca işverene derhal fesih hakkı bahşeden üç durum karşımıza çıkmaktadır. Bunlar; işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü devamsızlığı, bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü devamsızlığı, son olarak da bir ayda üç işgünü devamsızlığıdır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta ise, her devamsızlık durumunun işverenden izin alınmaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın gerçekleşmiş olması gerekliliğidir.

İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü devamsızlığının fesih nedeni olabilmesi için, ardı ardına gelen iki işgünü içerisinde devamsızlık yapılması gerekmektedir. İşçinin birer gün aralıklı yapmış olduğu devamsızlık bu kapsamda değerlendirilemeyecek, diğer şartları oluşmuş ise bir ayda üç işgünü devamsızlığın olup olmadığına bakılması gerekecektir. İşçinin iki işgünü ardı ardına yaptığı devamsızlığında, işveren veya işveren vekilinin talimatının ya da bir etkisinin olduğu durumlarda iş sözleşmesinin bent kapsamında derhal feshi için gerekçe oluşmayacaktır⁶⁴. İşçinin işverene bildirdiği mazeretin gerçekte olmayan bir durumdan kaynaklandığının anlaşılması durumunda, işçinin doğruluk ve sadakat kurallarına aykırı davrandığı gerekçesi ile sözleşmenin fesih imkânı bulunmaktadır⁶⁵. İşçinin devamsızlığı nedeniyle hakkında disiplin cezası verilmiş olması halinde, yapılan devamsızlık fesih için haklı neden sayılamayacaktır⁶⁶. Bu konuda Yargıtay bir eylemden iki kez cezalandırılabilmenin mümkün olmadığı görüşündedir⁶⁷. İşçinin izin alacağı kişinin, işveren veya işçinin izin konusundaki talebine cevap verebilecek bir yetkili olması gerekmektedir⁶⁸. İşçi verilen izine güvenerek, bu süre kadar iş görme olgusunu bırakmış olmalıdır. Verilen izin süresini aşan devamsızlık durumlarında ise, şartlar varsa ardı ardına iki işgünü veya iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü devamsızlık sebebiyle fesih yoluna gidilebilecektir. “İşveren, yasa ve sözleşme hükümleri gereğince izin vermesinin gerektiği durumlarda izin vermekten kaçınmışsa, bu durumda, işçinin devamsızlığını bildirimsiz fesih nedeni yapamaz. Meğer ki izin vermekten kaçınması, işçinin izine ayrılmasından daha önemli bir nedene dayanmış bulunsun. Her halde, işveren, izin verme konusunda afaki iyi niyet kuralları

⁶³ Hamdi Mollamahmutoğlu – Muhittin Astarlı – Ulaş Baysal, 2014, s. 850.

⁶⁴ Ünal Narmanlıoğlu, 2014, c. 1, s. 452.

⁶⁵ Durmuş Özcan, 2015, s. 311.

⁶⁶ Durmuş Özcan, 2015, s. 312.

⁶⁷ Yarg. 9. HD. E. 2014/13607 K. 2014/30910 T. 24.10.2014 (www.kazanci.com), (29.11.2020)

⁶⁸ Ünal Narmanlıoğlu, 2014, c. 1, s. 454.

çerçevesinde hareket etmek zorundadır⁶⁹". Kanuni düzenlemede işgünü kavramı üzerinden devamsızlıkların hesaplanacağı belirtilmiştir. İşgünü kavramı işçi bakımından çalışılması gereken gün şeklinde anlaşılmalıdır⁷⁰. "Toplu iş sözleşmesinde veya iş akdinde genel tatil gününde de çalışılacağına dair bir hüküm yer alıyorsa bu takdirde söz konusu günlerde devamsızlık iş akdinin feshini haklı kılan işgünlerinden sayılır⁷¹". İşgünü olmayan bir günde işçinin devamsızlığından söz edilemez⁷².

İşçinin bir ay içinde üç iş günü devamsızlık yapıp yapmadığı ilk devamsızlık yaptığı tarihten itibaren bir aylık bir zaman çizelgesinde yapacağı devamsızlıkların saptanması ile ortaya çıkarılabilecektir. Örneğin işçi ilk devamsızlığını 10 Aralık tarihinde yaparsa 10 Ocak tarihine kadar üç iş günü devamsızlık yapıp yapmadığının tespit edilmesi gerekecektir. Eğer işçi anılan tarihler aralığında üç iş günü devamsızlık yapmış ise sözleşmenin haklı nedenle feshi mümkün olabilecektir.

İşçinin yaptığı veya yapacağı devamsızlığın, haklı nedene dayandığını kural olarak işverene bildirmesi gerekmektedir⁷³. İşçinin içinde bulunduğu durumdan dolayı devamsızlık için geçerli mazeretini, dürüstlük kuralına uygun biçimde işverene iletmediği durumlarda, bu devamsızlığın sözleşmeye etkisinin ne olacağı konusunda açıklık yoktur. Bu gibi hallerde, işçinin devamsızlığının gerçekten haklı nedene dayanıp dayanmadığı irdelenmeli, işçinin devamsızlık halinden işvereni neden haberdar edemediği tespit edilmeli ve sözleşmenin feshi konusunda, işçinin izin almaksızın ya da bildirimde bulunmaksızın yaptığı devamsızlığın fesih için haklı neden oluşturup oluşturmayacağı belirlenmelidir.

4.8. İşçinin Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi

Bu bent kapsamında işçinin iş görme borcunu yerine getirmemesi yaptırıma bağlanmıştır. İş görme borcunun kapsamı geniş yorumlanarak, bu borcun yasadan, toplu iş sözleşmesinden, iş sözleşmesinden, iç yönetmelikten kısaca tüm çalışma koşullarından doğan iş görmeye ilişkin yükümlülüklerin gireceği belirtilmektedir⁷⁴.

İşveren tarafından bent kapsamında derhal fesih hakkının doğabilmesi için başlıca üç şartın gerçekleşmesi gerekir. Bu şartlar; İşçinin yapmakla yükümlü olduğu bir iş bulunmalıdır, yükümlü olduğu bu görevini yapması işçiyeye hatırlatılmalıdır, uyarıya rağmen işçi görevini yapmamakta ısrar etmelidir⁷⁵.

İşçinin yapmakla yükümlü olduğu ilk ödev, iş sözleşmesiyle üstlendiği iş görme borcudur. Bu borç iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan yahut sadakat borcundan doğan bir ödev olabilir⁷⁶. İşçinin verimli ve özenle çalışmaması, kötü veya eksik iş görmesi konuları da iş görme edimi içinde değerlendirilmelidir⁷⁷. İşçinin bu yükümlülüğü kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi ve iş görme yükümlülüğünü yerine getirememekte geçerli bir mazeretinin bulunmaması gerekir⁷⁸.

⁶⁹ Mustafa Çenberci, 1984, s. 397.

⁷⁰ Münir Ekonomi, 1976, c. 1, s.177.

⁷¹ Sarper Süzek, 2015, s. 714.

⁷² Cevdet İlhan Günay, 2015, c. 1, s.1331.

⁷³ Hamdi Mollamahmutoğlu – Muhittin Astarlı – Ulaş Baysal, 2014, s. 854.

⁷⁴ Sarper Süzek, 2015, s. 716.

⁷⁵ Ercan Akyiğit, 2008, c. 1, s. 1269.

⁷⁶ Ercan Akyiğit, 2008, c. 1, s. 1270.

⁷⁷ Münir Ekonomi, 1976, c. 1, s. 180.

⁷⁸ Durmuş Özcan, 2015, s. 320.

İşçiye, ödevli bulunduğu görevini, hatırlatmanın nasıl yapılacağına ilişkin kanunda bir şekil şartı öngörülmemiştir. Dolayısı ile sözlü, yazılı, sms, email vb. yollarla işçiye yükümlü olduğu görev hatırlatılabilecektir. Kanun koyucu işçinin görevlerinin kendisine hatırlatılması şartını aradığı için, bent kapsamında işverenin derhal fesih hakkını kullanması durumunda, ortaya çıkan uyuşmazlıkta, işveren işçiye görevlerinin hatırlatıldığını ispat etmek zorundadır⁷⁹.

İşçiye hatırlatılması gereken, yapmakla ödevli olduğu görevleridir. İşçinin mutlak işlerinin hatırlatılmasına rağmen yerine getirilmemesi bu kapsamda değerlendirilir⁸⁰. Bu görevlerin dışında başka bir konuda hatırlatmada bulunulması işveren açısından derhal fesih hakkı doğurmamaktadır. İşveren veya vekilinin işçiye yapmakla yükümlü olduğu ödevleri hatırlatması aynı sonucu doğuracaktır⁸¹. Bent kapsamında, işçinin uyarıya rağmen görevini yapmamakta ısrar etmesi şartının da işveren tarafından derhal fesih hakkı elde edilebilmesi için gerçekleşmiş olması gerekmektedir. "İsrar, hatırlatılmasına rağmen işçinin haklı bir neden olmaksızın görevi yapmamakta ayak diremesidir. Buna göre, işçi, hatırlatıldığı halde görevini yapmamakta ısrar etmeli, yani; ayak diremelidir ki davranışı, bu alt bent bağlamında bir haklı fesih nedeni oluştursun. Şu halde işçinin haklı bir nedene dayanması halinde, görevi yapmamakta ısrar etmesinden bahsedilemez⁸²".

Kanunda aranan "ısrar" şartı, işçinin uyarıldıktan sonra, yapmakla ödevli olduğu görevleri yapmamasının bir defa değil, süreklilik arz etmesi hususunda düzenlenmiştir. Ancak işçinin uyarıdan sonra, bir kez daha yapmakla ödevli olduğu görevleri yerine getirmemesi halinde, bu yeni durumda da uyarılması gerekip gerekmediği konusunda bir açıklık yoktur. Bu durumda ilk hatırlatma yeterli sayılmalıdır.

İşçinin yapması gereken işle ilgili süre verilmiş ve bu sürede işçi, işi yetiştirememiş ise işçiye işi tamamlaması için birden fazla uzatma süreleri verilmesi halinde de ısrar şartının gerçekleşmiş olarak değerlendirilmesi gerekecektir. Konu ile ilgili Yargıtay Kararı şu şekildedir: "...uzmanlık alanı konuda yürüttüğü projede öngörülen uygun süreye rağmen çalışmayı tamamlayamadığından üç defa verilen uzatmaya rağmen işin halen bitirilemediği, bizzat beraber çalışan tanıklarda davacının işi yürütürken plansız rastgele bölümler üzerinde düzensiz çalıştığını bildirmeleri karşısında iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği kabul edilmesi gerekir⁸³".

4.9. İşçinin, İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi, İşverenin Mallarını Hasara ve Kayba Uğratması

Bent kapsamında işverenin derhal fesih hakkı elde edebilmesi için, iki farklı durumdan birinin gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlardan ilki işçinin kendi isteği veya savaşması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, ikincisi ise 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 halleridir.

⁷⁹ Mustafa Kılıçoğlu – Kemal Şenocak, 2008, c. 2, s. 326.

⁸⁰ Cevdet İlhan Günay, 2015, c. 1, s. 1334.

⁸¹ Ünal Narmanlıoğlu, 2014, c. 1, s. 458.

⁸² Hamdi Mollamahmutoğlu – Muhittin Astarlı – Ulaş Baysal, 2014, s. 855.

⁸³ Yarg. 22. HD E. 2014/21515 K. 2014/28776 T. 23.10.2014 (www.kazanci.com), (29.11.2020)

İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işçinin özen borcuna aykırılığın yaptırımı olarak görülmektedir⁸⁴. “İşçinin işi” kavramının geniş yorumlanması gerektiği ve işçinin sadece kendi işi açısından tehlike oluşturacak davranıştan değil, iş organizasyonu kapsamında işyerindeki tüm işleri kapsayacak şekilde, iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi olarak değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır⁸⁵. Yine iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi nedeniyle fesih hakkının kullanabilmesi için, işçinin davranışının bir zarar ortaya çıkarmış olması zorunlu değildir⁸⁶.

İş güvenliğinin tehlikeye düşmesi durumunun, işçinin kendi isteğinden veya savsamasından kaynaklanması gerekmektedir. İşçinin kendi isteğinden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi durumu açıktır. Buraya iş güvenliğini tehlikeye düşürmek için işçi tarafından yapılacak kasti bütün davranışlar girebilir. Esas sorun işçinin hangi davranışlarının savsama niteliğinde olduğunun tespitidir. Kanun maddesindeki “savsama” ifadesinin “ihmal” olarak kullanıldığı da görülmektedir⁸⁷.

İşçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi kasti veya ihmali, hatta çok düşük derecede ihmali ile gerçekleştirmiş olması işverenin fesih hakkı elde edebilmesi açısından önemli değildir⁸⁸. Yeter ki iş güvenliği tehlikeye düşürülmüş olsun.

Bent kapsamında işverene derhal fesih hakkı bahşeden ikinci düzenleme, 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 uğratmasıdır. Zarar işçinin kendi isteğinden veya savsamasından meydana gelmiş olmalıdır⁸⁹. “Oluşan zarar, işçinin kişisel beceri ve ehliyeti dışında kalan işlerin yaptırılması sonucu meydana gelmişse, işçi bundan sorumlu tutulamaz⁹⁰”.

İşyerinin malı kapsamında, zarara uğratılacak malın, işyerinde veya işyerinden sayılan yerlerde olup olmaması önemli değildir. Hatta bu mallara verilecek zarar işyerinde verilmemiş olsa bile diğer şartların varlığı halinde işveren için derhal fesih hakkı doğacaktır. İşçinin makineler, tesisat veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla karşılayamayacağı durumlarda üzerinde durulması gereken noktalar; “otuz gün” ve “ücreti” kavramlarıdır. Yargıtay bir kararında bu hususları etraflıca açıklamıştır. ; “...Bu noktada zarar tutarı ile karşılaştırılacak olan işçinin otuz günlük ücretinin brüt ya da net ücret olduğu noktasında 4857 Sayılı Kanun'da herhangi bir açıklık olmasa da, bu durumda işçi lehine yorum ilkesi uyarınca brüt ücretin esas alınması gerekir. Otuz gün, bir aydan farklı bir kavramdır. Bu noktada işçiye aylık olarak ödenen ücret yerine, günlük yevmiyesinin otuz katı tutarı dikkate alınmalıdır. Maddede sözü edilen ücret dar anlamda ücrettir. İkramiye, prim, fazla çalışma ücreti ve benzeri ödemeler bu maddede yer alan otuz günlük ücret içerisinde değerlendirilmemelidir. Ancak ücretin garanti ücret üzerine yapılan işe göre ilave ücret veya satış primi olarak belirlendiği hallerde gerçek ücreti bu ödemeler toplamı olarak değerlendirilmesi yerinde olur. İşçinin hangi tarihteki ücretinin dikkate alınması gerektiği de ayrı bir sorunu oluşturabilir. Gerçekten zararın ortaya çıktığı tarih ile fesih tarihi arasında ücret değişmiş olabilir. Hatta zararın oluşumuna sebep olan olay

⁸⁴ Mustafa Kılıçoğlu – Kemal Şenocak, 2008, c. 2, s. 326.

⁸⁵ Ercan Akyiğit, 2008, c. 1, s. 1291.

⁸⁶ Sarper Süzek, 2015, s. 717.

⁸⁷ Nuri Çelik- Nurşen Caniklioğlu- Talat Canbolat, 2015, s. 410.

⁸⁸ Hamdi Mollamahmutoğlu – Muhittin Astarlı – Ulaş Baysal, 2014, s. 858.

⁸⁹ Ünal Narmanlioğlu, 2014, c. 1, s. 462.

⁹⁰ Durmuş Özcan, 2015, s. 326-327.

tarihi ile zararın belirlendiği tarih bile farklı olabilir. Bu durumda, fesih hakkının kullanıldığı tarihte işçinin almakta olduğu ücret esas alınarak bir değerlendirme yapılmalıdır. Zararın otuz günlük ücreti aşması durumunda işverenin fesih hakkı doğar ve işçinin zararı derhal ödemiş ya da ödeyecek olması, işverenin bu hakkını ortadan kaldırmaz. İşverence zarar tutarının işçiden talep edilmemiş oluşunun da fesih hakkını olumsuz etkileyen bir yönü bulunmamaktadır⁹¹.

5.SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun temel amacı işverenler ile iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumlulukları düzenlemektir. Çalışma kapsamında 4857 sayılı kanun irdelendiğinde; iş sözleşmesinin feshi konusunda işveren vekilinin yetkisinin net olarak ortaya konulmadığı görülmektedir. Yine işveren vekiline karşı yapılan birtakım davranışların da işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğurup doğurmayacağı konularının kesin bir şekilde sınırlarının belirlenmesi gerekmektedir. Bu hususların kanunda doğrudan yer bulması, özellikle işveren vekilliği kurumunun işlerliği açısından son derece önemlidir.

Kanunda sözleşmenin feshi konusunda, süreli ve derhal fesih halleri düzenlenmiştir. İş güvencesi kapsamında olan işçilerin, sözleşmelerinin feshinde geçerli nedene dayanma zorunluluğu getirilmiştir. Bu kapsamdaki işçiler feshin geçerli nedene dayanmadığı yönünde itirazlarını arabulucu ve iş mahkemesine işe iade talebiyle iletebilmektedirler. İş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin işe iade talepleri de mümkün değildir. İş güvencesi kapsamında olan ve olmayan işçilerin sözleşmenin feshine karşı korunmaları hususunda bir eşitlikten söz etmek olanaklı değildir. Hatta iş güvencesinden yararlanan ve yararlanamayan işçilerin sözleşmelerinin feshinde uygulanacak usulde bile farklılıklar görülmektedir.

Derhal fesih hallerini düzenleyen maddelerde, hangi hallerde işçi ve işveren açısından sözleşmenin haklı nedenle derhal feshedilebileceği belirtilmiştir. İş güvencesi kapsamında olan işçilerin sözleşmelerinin feshinde geçerli nedene dayanma zorunluluğu ile haklı neden kavramları uygulamada sıklıkla karıştırılmaktadır. Yargı kararlarında, haklı neden, artık sözleşmenin devamının beklenemeyeceği kadar ağırlıkta olan davranışlar olarak belirtilmekte, geçerli neden ise bu noktaya varmayan davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Birbirinden çok farklı terimler gibi görünen kavramların, tanımlarının bu denli sadeleştirilmesi ve sanki haklı neden yoksa geçerli neden vardır izlenimi oluşturması yerinde görülmemelidir. Dolayısı ile bu konuların ayrıntılı olarak kanunda belirtilmesinde yarar olacaktır. Çünkü derhal fesih hallerinden birisinin ortaya çıkması halinde işçilerin iş güvencesi kapsamında olup olmadıklarına göre yine başvuracakları yollar değişiklik gösterecektir.

İşveren açısından ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri nedeniyle, sözleşmenin feshi için getirilen düzenlemelerin, örnek mahiyetinde mi yoksa sınırlı sayıda mı belirttiklerine yönelik olduğuna dair tartışmalar bulunmaktadır. Bu konuda kanun maddesinde "ve benzerleri" ifadesi bulunduğu için, bu durumların Kanunda örnekleme mahiyetinde olduğu kabul görmüştür. İşveren açısından bu fesih nedeni 3008 sayılı ilk İş Kanunumuzdan beri neredeyse aynen geçerliliğini korumuştur. İlk Kanunda ki düzenleme biçimi de; "Ahlâk veya hüsnü niyet kaidelerine uymayan haller şunlar ve benzerleri şöyledir" şeklindedir. İşveren

⁹¹ Yarg. 22. HD. E. 2015/2417 K. 2015/4119 T. 9.2.2015 (www.kazanci.com), (29.11.2020)

açısından bu fesih nedenleri arasında sayılan durumların, örnekleme mahiyetinde olduğunun belirtilmesi için kanunda ufak bir değişiklik yapılarak bu sorun çözüme kavuşturulabilir.

Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık hallerinde, işverenin iş sözleşmesini feshedebileceği düzenlenmiş olmasına rağmen, ahlak ve iyiniyet kurallarının İş Hukuku açısından uygulanabilirliği, kanuni olarak düzenlenmemiştir. Medeni hayatın gereklerinden olan ve insan ilişkilerinde dikkat edilmesi gereken ahlak ve iyiniyet kurallarının belirlenmesi, Türk Medeni Kanunu ve ilgili mevzuat çerçevesinde yapılabilmektedir. Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık hallerinin İş Kanunu'nda da örnek mahiyetinde sayıldığı kabul edildiğinde, işçilerin bir kısım davranışlarının ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı yorumlanması pek ala mümkün olabilecektir. Dolayısı ile İş Kanunu açısından bir davranışın ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranış olup, olmadığını yorumlayabilecek somut düzenlemelerin getirilmesi yerinde olacaktır.

İş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdirilebilmesi kural olarak bir süreye tabi tutulmamıştır. Yargı kararlarında, fesih hakkının kullanılması gereken süre, "makul süre" olarak belirtilmektedir. Ancak taraflar arasında, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık hallerinden birinin meydana gelmiş olması halinde, fesih hakkının kullanılması altı işgünü ve bir yıllık hak düşürücü sürelerle sınırlandırılmıştır. Sürelerin başlangıcı olarak ise taraflardan birinin bu çeşit davranışta bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği tarihten itibaren altı işgünü ve her halde fiilin gerçekleşme tarihi üzerinden bir yıllık sürelerin dikkate alınması gerekmektedir. Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranış nedeniyle sözleşmenin feshedilebilmesinin, yasal süre sınırlaması ile mümkün olması, işçi lehinedir. Çünkü; işçi yapmış olduğu ahlak ve iyiniyet kuralına aykırı bir davranış nedeniyle, bu süre içerisinde sözleşmesi feshedilmezse, sürekli sözleşme feshedilecek mi diye düşünecek ve bu durum da iş ilişkisini olumsuz etkileyecektir.

İş sözleşmesinin sona ermesi ile bu sözleşmenin taraflarının uyması gereken bir takım hukuki sonuçlar bulunmaktadır. En başında ortada uyulması gereken bir sözleşme kalmadığı için işçi ve işverenin karşılıklı yükümlülükleri de sona erecektir. İşçi, işini mevzuata uygun şekilde bırakacak, işverenin de gözetim, sigorta, ücret vb. yükümlülükleri sona erecektir. İşçinin çalıştığı işi gösterir, çalışma belgesi alma hakkı doğacaktır. İşçinin en son ücretinden, işi bırakana kadarki dönemde geçen, ücret, yıllık izin alacağı, hafta tatili alacağı gibi alacakları muaccel hale gelecektir. Buna karşılık, işçi, işin yürütülmesi için işyeri veya işveren tarafından sağlanan makine, teçhizat vb. teknik araçları, geri vermekle yükümlü olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akipek, J.G., Akıntürk, T., Karaman, D.A. (2011). Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku (8.Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık
- Akyiğit, E. (2008). İş Kanunu Şerhi. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Alpagut, G.(2006). İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi. Sicil İş Hukuku Dergisi(1), 72
- Ateş, D. (2007). Sözleşme Özgürlüğü Yönünden Dürüstlük Kuralları. TBB Dergisi(72), 82
- Aydın, İ.H. (2011). Seküler Ahlak Bağlamında Din-Ahlâk İlişki. Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi(35), 3.

- Bilgili, F., Demirkapı, E. (2013). Borçlar Hukuku Genel Hükümler (3.Baskı).Bursa: Dora Yayıncılık
- Çelik, N., Caniklioğlu N., Canbolat, T.(2015). İş Hukuku Dersleri(28. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık
- Çenberci, M. (1984). İş Kanunu Şerhi(5.Baskı). Ankara: Olgaç Matbaası
- Çil, Ş. (2007). İş Kanunu Şerhi (2.Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi
- Demir, F.,Demir, G.(2009). İşçinin Sadakat Borcu Ve Uygulaması. Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi(1),19
- Ekonomi, M. (1976). İş Hukuku Ferdi İş Hukuku. İstanbul: Teknik Üniversite Matbaası
- Ercan, İ.(2012). Medeni Hukuk Giriş ve Başlangıç Hükümleri. İstanbul: On iki Levha Yayıncılık
- Esener, T. (1978). İş Hukuku(3. Baskı). Ankara: Sevinç Matbaası
- Feyzioğlu, N.F., Doğanay, Ü. Aybay, A. (1976). Medeni Hukuk Dersleri. İstanbul: Fakülteler Matbaası
- Günay, C.İ.(2015). İş Kanunu Şerhi(4.Baskı).Ankara: Yetkin Yayıncılık
- Gözler, K. (2012). Hukuka Giriş (9. Baskı). Bursa: Ekin Yayınları
- Güneş, B., Mutlay, F.B. (2011). Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi” ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi(30),283
- Kaplan, E.T. (1987). İşverenin Fesih Hakkı Sınırları Hüküm ve Sonuçları. Ankara: Kadioğlu Matbaası
- Kılıçoğlu, M., Şenocak, K. (2008). İş Kanunu Şerhi(2. Baskı).İstanbul: Legal Yayıncılık
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı M., Baysal U. (2014). İş Hukuku(6. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi
- Narmanlıoğlu Ü.(2014). İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri(5. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık
- Oğuzman,M.K.(1955) Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi. İstanbul
- Öz, M.T. (1989). İş Sahibinin Eser Sözleşmesinden Dönmesi. İstanbul: Kazancı Kitabevi
- Özcan, D. (2015). Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi (2.Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi
- Seliçi, Ö.(1976). Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınevi
- Öztan, B. (2013). Medeni Hukuk’un Temel Kavramları (38. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi
- Serozan, R. (1975).Sözleşmeden Dönme. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınevi
- Süzek, S. (2015). İş Hukuku(11. Baskı).İstanbul: Beta Yayıncılık
- Tekinay, S.S. (1992). Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku(6.Baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi
- Tunçomağ, K., Centel, T.(2015). İş Hukukunun Esasları (7. Baskı).İstanbul: Beta Yayıncılık
- www.kazanci.com
- www.tdk.gov.tr