

## **İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI**

**Mehmet KOÇAK\***

### **I-GİRİŞ**

İş sözleşmesi, işçi ve işveren tarafının birbirine uygun karşılıklı irade beyanları ile kurulabilmesine karşın sözleşmenin sona erdirilmesi bir tarafın sona erdirmeye beyanının karşı tarafa ulaşması ile gerçekleşebilmektedir. Sözleşmenin feshi muhatabın kabulüne tabii olmayıp karşı tarafa ulaştığı anda sonucunu doğurmaktadır. Taraflardan biri dilerse sözleşmenin feshinden sonra fesih yerinde olup olmadığının tespiti için idare ve/veya yargı yoluna başvurabilecek ve karşı taraftan tazminat ve diğer haklarını talep edebilecektir.

İş Hukukumuzda 158 sayılı İLO sözleşmesine uygun olarak 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13. Maddesini değiştiren 4773 sayılı kanun ile belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından sona erdirilebilmesi için geçerli bir neden gösterme zorunluluğu getirilmiştir. Bu husus 4857 sayılı İş Kanununda da hüküm altına alınarak yeni kanunun en önemli özelliklerinden biri olmuştur.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde de 4857 sayılı İş Kanunu döneminde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirdiğinde konu idare ve/veya yargıya intikal ettiğinde yapılan hukuki işlemin yerindeliğini ispatla mükelleftir.

4857 sayılı İş Kanununda sözleşmenin devamının iki taraf içinde beklenemeyeceği durumlar için haklı nedenle fesih yetkisi, 24. Maddesi ile işçi tarafına 25. Maddesi ile de işveren tarafına tanınmıştır. Bu yazınında konusu olan süresi belirli olsun veya olmasın işveren tarafından haklı nedenler 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. Maddesinde açıklanmış olup dört ana başlık altında toplanmıştır.

\* E.İş Müfettişi

## II- İŞVERENİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17. Maddesinde düzenlenen "**İşverenin bildirimsiz fesih hakkı**" 4857 sayılı İş Kanununda "**İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı**" madde başlığı altında; sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözüne alınması veya tutuklanması olarak dört fıkra olarak düzenlenmiştir. Ayrıca 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 45. Maddesinde kanun dışı greve katılan, katılmaya teşvik eden, devamını teşvik eden işçinin iş sözleşmesini işveren haklı nedenle sona erdirebileceği belirtilmiştir. İşveren aşağıda belirtilen hallerde işçiyle aralarında olan iş sözleşmesi süresi belirli olsun veya olmasın sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin sona erdirebilir. Yani herhangi bir önel veya süre verilmeksizin sözleşme derhal sona erdirilmektedir. İhbar öneli verilmesine gerek olmadığı için ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü de bulunmamaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken husus 25.maddenin II fıkrası dışındaki hallerde işçinin çalışma süresi bir tam yıl dolması halinde kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmasıdır.

## I- Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I-a fıkrasında işçinin kastından dolayı hastalık veya sakatlığa uğraması halinde ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş gününden fazla sürmesi halinde işverene derhal fesih hakkı tanınmıştır. Buradaki işçinin kastı sonucu bilek ve isteyerek yapması, derli toplu olmayan yaşayışı, işçinin derbeder bir hayat sürmesi, sefaya, eğlenceye fazla düşkün olmasını ve içkiye düşkünlüğü ise işçinin alkolik olacak şekilde içki kullanmasıdır. Bir aydan anlaşılması gereken süre işçinin belirtilen nedenlerle işine gelemediği ilk günden itibaren aynı güne rastlayan bir ay sonraki gün arasındaki süredir.

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

İşçinin tedavi edilemeyecek hastalığa yakalanmasında kusurunun olup olmadığı önemli olmayıp bu hastalığı nedeniyle işyerinde çalışmasının sakıncalı olduğunun Sağlık Kurulunca saptanması gerekmektedir.

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimlessiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

Yargıtay kararları gereğince, işverenin bildirimlessiz fesih hakkı doğabilmesi için 25/I-b(a) bendinde belirtilen süre içinde kesintisiz olması gerekir. İşyerinde üç yıldan fazla kıdemi olan işçinin ihbar öneli 8 hafta olup bunun 6 hafta aşılma süresi (8+6= 14, 14 \* 7 = 98 gün)ise 99 gün sonra olmaktadır. İhbar önelleri iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile artırılmış olsa bile 17.maddedeki sürelerin esas alınması gerekir. Sürenin kesintili olması halinde işçinin sık sık rahatsızlanması ve bu sebeple iş ilişkisinin olumsuz etkilenmesi nedeniyle işçinin iş sözleşmesi geçerli nedenle yani ihbar, kıdem tazminatı ödenerek sona erdirilebilir. Bu süre içinde aksine bir sözleşme yoksa ücret işlemez. Ancak Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin birçok kararında kabul ettiği 3 aylık makul sürenin kıdeme dahil edilmesi gerekmektedir.

## **II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:**

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

İşçi, iş sözleşmesi kurulurken sözleşme için esaslı noktalardan biri için işvereni yanıltırsa işverenin fesih hakkı doğar. Örneğin güvenlik görevlisinin sabıkası olmadığını ileri sürmesi ve sonradan bunun ortaya çıkması gibi. Sözleşmenin kurulması için esaslı nokta olmayan hususlarda doğru bilgi verilmemesi bu madde kapsamına girmemektedir. Örneğin işçinin sendikaya üye olduğu halde yanlış beyan vermesi gibi. Ayrıca yanıltmanın işçi tarafından yapılmış olması gerekmektedir.

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

İşçi, işveren veya aile üyeleri ile işveren vekilinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması her olay için ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca asılsız ihbar ve isnatların ispatlanması gerekmektedir.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

4857 sayılı İş Kanunu ile eklenmiş olup işçinin işverenin bir başka işçisine cinsel açıdan ayrımcılığa tabi tutulması, ona sıkıntı, tedirginlik vermesi ve acz içerisinde bırakması bu madde kapsamında değerlendirilmektedir.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi.

Burada sataşma sözle olabileceği gibi eylemle de gerçekleştirilebilmektedir. Sataşma işyeri içinde olabileceği gibi dışında da olabilir. Ayrıca 84.maddeye aykırılık ise işçinin işyerinde alkollü içki kullanması veya işyerine sarhoş olarak gelmesi halinde (aldığı içki miktarı işçinin irade ve davranışlarını işini normal bir biçimde yürütme yeteneğini etkiliyorsa) işverenin bildirimsiz fesih hakkı doğmaktadır.

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

Bu madde ile işçinin sadakat borcuna aykırı davranması halleri düzenlenmiştir. Hangi hallerin sadakat borcuna aykırılık oluşturduğunu her olay için ayrı ayrı değerlendirmek gerekmektedir. Yargıtay işyerinde müşterilerle kavga etmek, işçinin gerçek olmayan bir özür uydurarak maça gitmesi, gece

bekçisinin diğer gece bekçileriyle işyerinde içkili alem yapması, işveren ait aracı ve makineleri yalan beyanla alarak kullanması, işçinin gece işyerine hayat kadını getirmesi, hırsızlık yapması, zimmetine para geçirmesi, raporlu ve ya izinli olduğu günlerde rakip firmalarda çalışması, işyerinde çıkarken denetimde işyerine ait malzemelerle yakalanması, imza taklidi ile vizite kağıdı düzenlemesi gibi davalarda işçinin sadakat borcuna aykırı davrandığına karar vermiştir.

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

İşçinin, işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi halinde işverene bildirimsiz fesih hakkı doğmaktadır. Burada önemli olan suçun işyerinde işlenmesi ve hükmün kesinleşmesi ve cezasının ertelenmemesi gerekir. Para cezası bu hükmün dışındadır.

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

Bu madde kapsamında fesih hakkının kullanılabilmesi için işçinin devamsızlığı işverenden izin almaksızın ve haklı bir sebebe dayanmaksızın gerçekleşmiş olması gerekmektedir.

Hangi hallerin işe gelmemeyi haklı kıldığı hususu ise Yargıtay kararlarından anlaşılmaktadır. Örneğin ailevi yükümlülükler (aile ve yakın akrabaların hastalanması, ölümü v.b.) ve sağlık sorunları, kişiye bağlı haklar v.b. haklı neden olarak görülmektedir.

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

Madde içeriğinden de anlaşılacağı gibi, işçinin yapmakla ödevli olduğu iş görev tanımında açık olarak tanımlanmalı ve daha önce yazılı olarak hatırlatma olduğu halde işçinin görevini yapmamakta ısrar etmesi durumunda işverene bildirimsiz fesih hakkı doğmaktadır.

1) 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.

İşçinin yapmış olduğu eylem ile iş güvenliği açısından zararın ortaya çıkması gerekmemekte olup sadece tehlikeye girmiş olması yeterlidir. Bununla ilgili Yargıtay, işçinin sigara içme yasağı olduğu halde yangın çıkabilecek mahalde sigara içmesini bu madde kapsamında değerlendirmiştir. Ayrıca işçi işyerinin malı olsun veya olmasın makineleri, tesisatı veya başka

eşya ve maddeleri otuz günlük ücreti tutarında (otuz günlük brüt ücret) ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması halinde işverene haklı nedenle fesih hakkı vermektedir.

### III- Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

İşçi, işyerinde kusuru olmaksızın iş görme borcunu yerine getirmemekte ve iş sözleşmesi askıya alınmaktadır. İşverenin fesih hakkını kullanabilmesi için bir haftadan fazla sürenin dolması gerekmektedir. Örneğin işçinin yıllık izin dönüşünde aşırı kar yağması, ikamet yerinin karantinaya alınması sonucunda bir haftadan fazla işine dönememesi halinde işveren dilerse fesih hakkını kullanabilecektir.

### IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması

İşçinin işyeri dışında işlemiş olduğu bir suçtan dolayı gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığı işyerindeki çalışma süresine göre 2,4,6 veya 8 haftalık süreyi aşması halinde işveren fesih hakkını kullanabilecektir.

### III- İSPAT YÜKÜ

İş sözleşmesini haklı nedenle bozduğunu iddia eden işverenin genel hü-

kümler çerçevesinde ispat yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu nedenle herhangi bir hukuki işlem tesis etmeden önce onunla ilgili tüm delillerin, savunmaların, tanık ifadelerinin alınması işveren açısından büyük önem taşımaktadır. İşçinin savunma vermemesi veya fesih bildirimini tebellüğ etmemesi halinde tanıklar huzurunda tebliğ yapıldığına dair tutanak tanzim edilerek ikamet adresine noter marifetiyle tebliğ edilmesi yerinde olacaktır. İşverenlerin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25.maddesi gereğince yaptığı fesihlerde iş güvencesi açısından savunma alma zorunluluğu bulunmamasına karşın olayla ilgili sıcak gelişmelerin ve savunmaların olası yargı sürecinde büyük yarar sağlayacağı kuşkusuzdur.

#### **IV- DERHAL FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ**

İş Kanunu'nun 24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak **altı iş günü geçtikten** ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren **bir yıl** sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlanması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işveren-

den iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

İş Kanununun 26.maddesinde 24/II ve 25/II uyarınca yapılabilecek fesihlerde olayın öğrenildiği tarihi izleyen günden başlamak üzere altı iş günü içerisinde maddi çıkar sağlanması durumu hariç olmak üzere kullanılması gerektiği aksi halde bu hakkın kullanılmayacağı yani sürenin hak düşürücü olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle hakim resen bu süreyi göz önünde tutacaktır.24/I-III ve 25/I-III-IV maddeleri için hak düşürücü süre öngörülmemiş olup bu hakkın makul süre içerisinde kullanılması gerekmektedir. Altı işgünlük süre feshe yetkili makam tarafından öğrenildiği tarihten itibaren başlamaktadır. Eğer bir disiplin soruşturması gerekiyorsa soruşturmanın bittiği tarih altı günlük sürenin başlangıcını oluşturacaktır. Ayrıca bildirmsiz fesih hakkını doğuran olay devam ettiği sürece (örneğin devamsızlık devam ettiği sürece) altı işgünlük süre işlemez. Altı işgünlük sürenin hesabında iş günleri dikkate alınacaktır.

İşveren tarafından iş sözleşmesi 25/II uyarınca altı işgünlük süre dışında sona erdirilmesi durumunda, işverenin yaptığı fesih kanun maddesine uygun olarak yapılırsa da hak düşürücü süre geçirildiğinden işçiye ihbar, kı-

dem tazminatı ödenmesi gerekmektedir. Bununla ilgili iş iade davası açılması durumunda her ne kadar süre geçirildikten sonra yapılsa da iş ilişkisinin devamı mümkün olmaması ve madde uygun olması halinde sadece ihbar, kıdem tazminatına hükmedilecek olup işe iade verilmeyecektir.

### V-SONUÇ

İş Kanununun 25.maddesinde ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 45. maddesinde işverenin bildirimsiz fesih hakkı düzenlenmiştir. İş Kanununun 25/II ve 2822/45. maddesine uygun olarak yapılan fesihlerde herhangi bir tazminat ödemesi sözkonusu olmayıp 25/I.maddesinde düzenlenen sağlık sebepleri, 25/III. maddesinde düzenlenen zorlayıcı nedenler ile 25/IV. Maddesinde düzenlenen işçinin gözü altına alınması veya tutuklanması hallerinde işçinin çalışma süresi bir tam yıl ve üzeri olması halinde yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanununun 14.maddesi uyarınca kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir.

İşverenin 25/II. maddesinde belirtilen **Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri** nedeniy-

le yapacağı fesihlerde tazminat ödeme yükümlülüğü bulunmamasına karşın İş Kanununun 26.maddesinde hüküm altına alınan maddi çıkar hariç olmak üzere olayın öğrenilmesinden itibaren altı iş günü içerisinde ve olaydan itibaren bir yıl içerisinde kullanılmaması durumunda tazminat ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır. İşveren sağlık sebepleri, zorlayıcı nedenler ve işçinin gözü altına alınması veya tutuklanması nedenleri ile yapacağı fesihleri makul süre içerisinde gerçekleştirmesi gerekmektedir.

İşverenin tacir olma niteliği gereği ve olası idare ve/veya yargı sürecinde ispat külfeti işverende olacağından, fesihlerle ilgili tüm kayıt ve belgeleri tutma ve feshe esas olan delilleri saklama yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenin belirtilen şekilde davranması kendi yararına olacaktır.

### KAYNAKÇA

Çelik, Nuri, (2000), **İş Hukuku Dersleri**, gnş. 15.bs. İstanbul : Beta Yayınları  
Çil, Şahin(2004), **4857 sayılı İş Kanunu Şerhi**, Ankara : Turhan Kitabevi  
KURT, Resul(2006), **İş Hukuku Mevzuatında Usul ve Esaslar**, İstanbul: İSMMM

