



**İŞVERENİN**

**İŞ SÖZLEŞMESİNİ**

**HAKLI NEDENLE FESHİ**

**VE**

**SONUÇLARI**



## GİRİŞ

Haklı nedenle fesih hakkı, dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek tarafa belirli veya belirsiz süreli iş akdini derhal feshetme yetkisi veren bir bozucu yenilik doğuran haktır. Sürekli borç ilişkileri yaratan iş akdinde ortaya çıkan bir durum nedeniyle bu ilişkiye devam taraflardan biri için çekilmez hale gelmiş ise haklı nedenle derhal fesih hakkı ortaya çıkar. Akdi ilişkiye devamın çekilmez (katlanılmaz) hale gelip gelmediğinin ölçütünü ise iyi niyet yani dürüstlük kuralları oluşturur.

Süresi belirli iş sözleşmeleri ile süresi belirsiz sürekli iş sözleşmeleri akdin süresinin bitiminden önce veya bildirim süreleri beklenmeden bazı hallerin ortaya çıkması halinde; taraflarca feshedilebilir. İş sözleşmesi süresi belirli de olsa, haklı sebeplerin varlığı halinde, işçi ve işveren açısından iş kanununa dayanılarak sözleşmenin süresinin sonunu beklemeden derhal feshedilebilir. Söz konusu bu haller, İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde sayılmıştır. İşveren İş Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca işçinin işine hemen son verebileceği gibi; işçi de 24. madde uyarınca derhal işi bırakabilme yetkisine sahiptir.

Haklı nedenle fesih hakkının hukuki dayanağı Borçlar Kanununun 344. maddesinde yer almaktadır. Anılan hükme göre ' Muhik sebeplerden dolayı gerek işçi gerek iş sahibi, bir ihbara lüzum olmaksızın her vakit akdi feshedebilir. Ezcümle ahlaka müteallik sebeplerden dolayı yahut hüsnüniyet kaideleri noktasından iki taraftan birini artık akdi icra etmemekte haklı gösteren her hal, muhik bir sebep teşkil eder'. İş Kanunda ise haklı nedenle fesih hakkının hukuki temeli belirtilmemiş ancak taraflara haklı nedenle fesih hakkını tanıyan haller İş Kanununun 24 ve 25. maddelerinde 'sağlık sebepleri', 'ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri' ile 'zorlayıcı sebepler' bentleri altında sayılmıştır.



## **A.Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılması**

### **1) Haklı Nedenle Fesih Bildiriminin Özellikleri**

Haklı nedenle fesih karşı tarafın kabulüne gerek duyulmaksızın tek taraflı irade beyanıyla iş akdini derhal sona erdirir. Bu irade beyanı karşı tarafa ulaştığı, onun hukuki alanına girdiği andan itibaren hukuki sonuç doğurur.

Haklı fesih nedenlerinin birinin doğumu ile iş akdi kendiliğinden sona ermez. Lehine haklı nedenle fesih hakkı doğmuş olan taraf bu hakkı kullanıp kullanmamakta serbesttir. Ancak işveren bu hakkı kullanmak istediğinde İş Kanunu madde 19/1 uyarınca 'fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır'. Gerçi İş Kanunu madde 25'in son fıkrasında haklı nedenle fesihlerde uygulanacak iş güvencesine ilişkin hükümler arasında İK madde 19 sayılmamıştır. Ancak İK madde 19'da süreli fesih-haklı nedenle fesih ayırımı yapılmaksızın, işverenin yapacağı fesih bildirimlerinde yazılı şekle uyacağı ve fesih nedenini belirteceği hükme bağlanmıştır ve İK madde 25/son'da haklı nedenlerle fesihlere de uygulanacağı öngörülürken İK madde 20'de "fesih bildiriminde gösterilen sebep" ten söz edilmektedir. Bu nedenlerle, haklı nedenle fesihte bulunan işveren fesih bildirimini hem yazılı yapmak hem de fesih nedenini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Sözleşmeyi fesheden taraf bildirdiği nedenle bağlıdır, daha sonra iş akdini başka bir nedenle feshettiğini iddia edemez. Yargıtay tarafından bu husus karara bağlanmıştır. Yargıtay bir kararında *işverene ait motosikleti alarak tamirciye bırakan işçinin hizmet akdi, bundan sonra devamsızlık nedeniyle feshedilmiş olduğu için, işveren açıkladığı fesih sebebiyle bağlıdır*". ( Bkz. Ek-1, Y9HD 23.6.1997 T. 1997/7706 E. 1997/12598 K. ) Bu duruma göre



işverenin iş sözleşmesini feshederken fesihden önce mevcut bir başka nedene bu arada mesela 'devamsızlık' nedenine dayanması mümkün değildir.

## **2) İş Akdini Fesheden Tarafın Belirlenmesi**

Fesih bildiriminin kimin tarafından gerçekleştiğinin belirlenmesi, yüklenen hukuki sonuçlar farklı olduğu için önem taşır. Bunun gibi, iş akdi her iki tarafça feshedilmişse ilk önce kimin tarafından feshedildiğinin ortaya konulması gerekir. İş akdinin kimin tarafından feshedildiği belirlendikten sonra, sözleşmeyi sona erdiren hak onun tarafından kullanılmış sayılacak ve buna bağlanan hukuki sonuçlar doğacaktır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararına göre, ücret zammını yetersiz bulan işçinin bu ücretle çalışmayacağını ve işten ayrılmak zorunda kalacağını işverene bildirmesi ve bu durumun işverence tutulan tutanak ve tutanakta imzası bulunan tanıkların beyanlarıyla saptanması halinde sözleşme işçi tarafından feshedilmiş sayılır. İş akdinin feshedildiği sonucuna varabilmek için sözleşmeyi feshettiği iddia edilen tarafta fesih iradesinin bulunması gerekir.

## **B. Haklı nedenle fesih için gerekli koşullar**

### **1) Sürekli bir iş sözleşmesinin bulunması**

İş kanununun 24. ve 25. maddeleri uyarınca haklı nedenle feshin ilk koşulu, işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin sürekli olmasıdır.



İş sözleşmesinin sürekli olması, İş Kanununun 10. maddesi uyarınca, niteliği yönünden otuz iş gününden fazla süreli bir iş olması demektir. Süresiz bir iş için yapılmış iş sözleşmesi söz konusu olduğu zaman, sözleşme ancak Borçlar Kanunu'nun 344. maddesi uyarınca feshedilebilecektir.

#### **a) İşçinin Hastalanması veya Kazaya Uğraması**

İşçinin hastalanmasının veya sakatlanmasının kendisine ait bir kusurlu davranıştan doğmadığı veya işçinin gebe kaldığı yahut doğum yaptığı durumlarda, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedilebilmesi için, işçinin devamsızlığının daha uzun bir süre devam etmesi aranır. Söz konusu devamsızlık süresi, işçinin işyerindeki çalışma süresine (kıdemine) göre hesaplanacak bildirim öneline (İş Kanunu madde 17/2) eklenecek altı haftadan ibarettir. Belirtilen sürenin bitiminde işbaşı yapmayan işçi işten çıkartılabilir.

İş Kanununun 25. maddesinin I. bendinin a fıkrasına göre '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' işverene iş akdini haklı nedenle derhal feshetme yetkisi verir. Bu fıkra işçinin her türlü kusuru değil kastı veya derli toplu olmayan yaşayışı ya da içkiye düşkünlüğü nedeniyle hastalanması veya sakatlanması sonucunda belirtilen süreler kadar devamsızlığı haklı nedenle fesih hakkının doğumuna sebebiyet verir.

Burada anılan kasıttan amaç, olayların bilerek ve isteyerek gerçekleşmemesidir. İşçinin derli toplu olmayan yaşayışına örnek olarak, ( Bkz. Ek-2, Y9HD 23.3.1998 T. 1998/2282 E. 1998/5620 K. ) gece hayatına aşırı düşkün olması ve sonunda hastalanması gösterilebilir.



Haklı nedenle fesih hakkının doğumu için sadece bu hallerin gerçekleşmesi yeterli olmayıp bu hallerin sonucunda hastalanan veya sakatlanan işçinin devamsızlığının ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmüş olması da gerekir.

İş Kanununun 25. maddesinin I. bendinin son fıkrasına göre ' (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirmsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerinin altı hafta aşmasından sonra başlar'. İş Kanunu madde 25/1, a'da sayılan üç hal yani işçinin kastı veya derli toplu olmayan yaşayışı ya da içkiye düşkünlüğü dışında kalan, işçinin kusurlu veya kusursuz olarak tüm hastalık veya kaza nedeniyle işe devamsızlığında, işverenin derhal fesih hakkı konusunda İş Kanunu madde 25/1, son fıkrası hükmü uygulanacaktır.

Kanunun 25. maddesinin I. bendinin son fıkrasına göre işçinin İK 25/1, a dışında kalan nedenlerle hastalanması veya sakatlanması halinde işverenin haklı nedenle fesih hakkı askı süresinin İş Kanununun 17. maddesinde yer alan bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Bu süre içinde işveren iş akdini, askıya yol açan nedene dayanarak haklı nedenle feshedemeyeceği gibi işçi de ücrete hak kazanamaz. İşveren haklı nedenle fesih hakkını söz konusu sürenin sona ermesinden itibaren işçinin işe gelmediği süre içinde her zaman kullanabilir. İşçinin raporlu olduğu bu tedavi süresince işveren iş akdini feshetmezse askı hali devam eder ve işçi işyerine döndüğünde askı durumu ortadan kalkar.

### **b) İşçinin Gebeliği**

Kanunun 25. maddesinin I. bendinin son fıkrası uyarınca doğum ve gebelik hallerinde işverenin haklı nedenle fesih hakkı İK. madde 74'te öngörülen sürelerle ek olarak İK. madde 17'de öngörülen bildirim süreleri artı altı haftanın bitiminde doğar. Kanunun 74/1'e göre



'Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere on altı haftalık süre için çalışmaları yasaktır.' Bu durumda işverenin haklı nedenle feshi için öncelikle İK. 74/1'e göre on altı haftanın geçmesi beklenecek, bu süreye İK. 17/2 uyarınca işçinin kıdemine göre tabi olacağı bildirim süreleri ile altı haftalık süre eklenecektir. Kadın işçinin gebeliği halinde belirtilen sürelerde iş akdi askıdadır. İşveren bu sözleşmeye dayanarak sözleşmeyi feshedemez, işçi de bu dönemde işverenden ücret isteyemez.

### **c) İşçinin Tedavi Edilmeyecek Hastalığa Tutulması**

İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğunun ve iş yerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun sağlık kurulu tarafından saptanması gerekmektedir. Bu durumda işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. (İş Kanunu madde 25/1 b bendi)

## **2. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri**

İş Kanununun 25. maddesinin 2. bendine göre işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışları haklı nedenle derhal fesih nedenidir. Ancak bu konuda bir sınırlamaya gidilmemiş ve bendin başlığında benzeri hallerin de haklı fesih nedeni sayılacağı belirtilmiştir ve bu nedenle İK madde 25/2'de sayılan hallere benzer işçi davranışları da işverene haklı nedenle derhal fesih yetkisi verir. Ancak, toplu iş sözleşmesinde haklı fesih sebepleri genişletilip işçi aleyhine hükümler getirilemez.

### **a) İşçinin İşvereni Yanılması**

İş sözleşmesi yapıldığı sırada işçinin bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu



ileri sürerek veya gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması hali İK. madde 25/2, a'ya göre haklı nedenle fesih sebebidir.

Burada söz konusu olan hal, iş sözleşmesinin işçinin hilesi nedeniyle yapılması durumudur. Ayrıca söz konusu gerçek dışı bilgi, sözleşmenin kurulması amacıyla verilmiş olmalıdır. Yanlış nitelendirmeler, bilgi vermeler ve söylenen sözlerle sözleşmenin kurulması arasında illiyet bağı bulunmalıdır. Bu şekilde bir bağlantı yoksa haklı nedenle derhal fesih hakkı doğmuş olmaz. Yargıtay'ın aynı örnekle ilgili kararına göre de, *'işçinin güvenlik görevlisi olarak girerken doldurduğu formda sabıkasını gizlemek suretiyle yalan beyanda bulunması işveren lehine bir haklı fesih sebebidir'*. ( Bkz. Ek. 3, Y9HD 22.1.1998 T. 1997/19393 E. 1998/432 K.)

#### **b) İşçinin Şeref ve Namusa Dokunacak Sözleri ve Davranışları**

İş Kanununun 25/2,b bendine göre, işçinin işveren veya bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı isnatlarda bulunması hali haklı nedenle fesih sebebini oluşturur.

İşçinin şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışları gibi şeref ve onur kırıcı asılsız ihbar ve isnatları da haklı fesih nedenidir. Ancak işçi tarafından yapılan ihbar ve isnadın 'asılsız' olması zorunludur. Ve işçinin ihbar ve isnadı, hem şeref ve haysiyet kırıcı hem de asılsız nitelikte olmalıdır. Bu iki özelliği aynı zamanda taşımayan bir ihbar veya isnat nedeniyle işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemez. Konuya ilişkin bir Yargıtay kararında; *'13.8.1984 tarihli şikâyet mektubunda işyerinde bir takım yolsuzluk ve suiistimaller yapıldığını ileri sürmüş ve işveren hakkında küçük düşürücü isnatlarda bulunmuştur. Dosyada*



*mevcut tüm bilgi ve belgeler birlikte değerlendirildiğinde, davacı işçinin söz konusu isnatlarının asılsız ve dayanaksız olduğu anlaşılmaktadır'. ( Bkz. Ek-4, Y9HD 2.5.1989 T. 1989/2074 E. 1989/4174 K.)*

İşçinin işyerinde sarf ettiği bir söz ve davranışın işveren veya ailesi üyelerine değil de kendi kendisine yönelik olması halinde işverenin haklı nedenle feshi söz konusu olmaz.

### **c) İşçinin Cinsel Tacizde Bulunması**

İş Kanununun 25.maddesinin ikinci bendinin c fıkrası uyarınca ' İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması' halinde işveren haklı nedenle fesih hakkını kullanabilir. İşçinin işverene yönelik cinsel tacizi de haklı nedenle fesih sebebidir. Ama bu durumda İK. 25/2/c değil İK 25/2/b uygulanır. Cinsel taciz iş yeri dışında da yapılmış olsa işveren sözleşmeye haklı nedenle derhal son verebilir. Burada söz konusu eylemin işyerinde gerçekleşmesi, fesih yönünden şart değildir. Çünkü cinsel taciz eylemi, işyerinin dışında yapılmış olsa dahi, işyeri düzenini sarsar.

### **d) İşçinin Sataşması ve Sarhoşluğu**

İş Kanununun 25. maddesinin ikinci bendinin d fıkrasına göre, işveren işçinin iş sözleşmesini, kendisine, vekiline veya ailesi üyelerinden birine veya işverenin bir başka işçisine sataşması, cinsel tacizde bulunması veya işyerinde alkollü içki içmesi, uyuşturucu madde kullanması ya da işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmesi halinde ve '*içki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı*' başlıklı 84. maddeye aykırı gelmesi durumunda ihbar öneli tanımaksızın tazminatsız olarak feshedebilir.

Bu madde kapsamında bir sataşmanın varlığını saptayabilmek için, Türk Ceza Kanunundaki koşulların gerçekleşmesi aranmaz. Eğer bunlar aynı zamanda Türk Ceza Kanunu yönünden bir suç oluşturuyorsa, işçi hakkında kovuşturmanın başlamış olması veya



hükmün verilmiş bulunması da gerekmez. Çünkü sataşma kavramı geniştir ve yalnız Türk Ceza Kanunu'na özgü bir kavram değildir.

Yargıtay'ın bir kararına göre '*İşçinin makinede çalışmak istemediği, yönetimine hakaretimiz sözler sarf ettiği ve kendisini ikaz eden diğer işçinin üzerine yürüdüğü ve onu tehdit ettiği anlaşılmaktadır*'. İş kanununun 25/2, d maddesi uyarınca işçinin işverene ve onun başka bir işçisine sataşması haklı fesih nedenini oluşturur. ( Bkz. Ek-5, Y9HD 20.6.1995 T. 1995/12819 T. 1995/22344 K.)

Kanuna göre sataşma, sadakat borcuna aykırılığın özel bir hali olarak kabul edilmektedir. Sataşma söz veya fiili tecavüz anlamına gelen bir harekettir. Sataşma işçi tarafından değil de işçinin bir yakını tarafından gerçekleşmişse olayın özelliğine göre bu davranış da bir haklı fesih nedeni sayılabilir. Buna karşılık Yargıtay bir olayda aksi yönde karar vermiştir. Yüksek mahkemenin kararına konu olan olayda, '*davacı kadın işçinin eşi, iş dolayısıyla ortaya çıkan bir tartışma nedeniyle işveren vekiline telefonda küfür etmek suretiyle sataşmıştır. Yargıtay, eşinin işveren vekiline sataşmasının iş akdi feshedilen davacı işçinin haklarını ortadan kaldırmayacağını, işçinin bu nedenle işten çıkarılmasının haksız olduğunu, ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesi gerektiğini kararlaştırmıştır*'. ( Bkz. Ek-6, Y9HD 13.10.1998 1998/11465 E. 1998/14315 K.)

İşverene sataşmanın işyerinde veya işyeri dışında olması bir fark doğurmaksızın haklı feshe sebep olur. Ancak başka işçiye sataşma işyerinde olduğu takdirde bu fıkraya göre işverene haklı fesih imkânı verir. Çünkü işyerinde yapılmış olan sataşma fiilinin haklı neden sayılması, olayın işyeri düzenini bozması nedeniyledir. Ancak bu sataşma işyerinde çalışma düzenini etkilediği takdirde işyeri dışında olsa da haklı fesih sebebi oluşturur.



İşçinin bayan işçiye cinsel tacizde bulunması da sataşma olarak nitelendirildiğinden işverenin önelsiz olarak erkek işçiyi işten çıkarmasına neden olur. İşçinin ustasına küfür etmesi, işverene küfür ederek saldırması iş sözleşmesinin feshi için haklı sebep oluşturur.

Her ne kadar İK. 25/2, d fıkrasında 'işçinin' sataşmasından söz ediliyorsa da, işçi yakınının sataşması işyerinin düzenini ve disiplinini olumsuz yönde etkiliyor, işçi-işveren ilişkisini çekilmez hale getiriyorsa olayın özelliğine göre yine işverene derhal fesih hakkı tanımak gerekir. Yargıtay'ın bir kararında 'Yasa koyucu bu hükümle madde 25/2,d kuşkusuz işyerine çalışma düzeni ve iş disiplini koruma amacı gütmüştür' demek suretiyle feshin haklı olup olmadığının belirlenmesinde bu ölçüte başvurmuştur.

İş Kanununun 25/2,d hükmünde sataşmanın mutlaka iş süreleri içinde ve hatta işyerinde gerçekleşmesi koşulu aranmamıştır. Eğer bu davranış işyerinin düzenini olumsuz yönde etkiliyor ve akdi ilişkiye devamı dürüstlük kuralları gereği çekilmez hale getiriyorsa, olay iş saatleri veya işyeri dışında meydana gelse de işveren lehine haklı nedenle fesih hakkı doğar.

İş Kanununun 25. maddesinin ikinci bendinin d fıkrasında işçinin bu yasanın 84. maddesine aykırı hareket etmesi de haklı nedenle derhal fesih nedeni sayılmıştır. 84/1'e göre ' İş yerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır'. Haklı fesih nedeninin doğumu için işçinin mutlaka alkolik veya uyuşturucu bağımlısı olması gerekli olmayıp İK. 84/1'de belirtilen durumlardan birinin gerçekleşmesi yeterlidir.

İşyerinde huzur ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanması amacıyla işçinin alkol dışında afyon, eroin, kokain ve esrar gibi uyuşturucu bir madde olarak işyerine gelmesi sarhoşluk derecesine ulaşmasa da iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesine sebep olur. Bu madde uyarınca, işçinin işyerine uyuşturucu madde olarak gelmesi yasak olmasına rağmen



alkollü içki almış olarak gelmiş olması yasak değildir. İşyeri dışında alınan alkol sarhoşluğa yol açmışsa, bu şekilde işyerine sarhoş olarak gelmek yasaktır. Bu nedenle alkollü içki almış olmakla birlikte sarhoşluk belirtileri göstermeyen işçinin işyerine gelmesi bu madde kapsamında haklı neden olarak kabul edilmemektedir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, işyerine gelmeden önce içki içmiş olmanın haklı nedenle fesih için yeterli olmamasıdır.

Buna karşılık işyerinde alkollü içki kullanmak, sarhoşluğa yol açmasa bile haklı nedenle fesih için yeterli bir sebeptir. Bu bakımdan işçiye zorla içki içirilmesi veya kendisine verilen içkinin alkollü olduğunu bilmemesi gibi iradesi dışında ortaya çıkan sarhoşluk halleri işverene haklı fesih imkânı vermemektedir.

İçki kullanma yasağının istisnaları İK. madde 84/2 ve 3 fıkralarında yer almaktadır. İşveren işyerinin eklentilerinde belirlediği zaman ve koşullar çerçevesinde alkollü içki içilmesine izin vermiş olabilir (İK m. 84/2 ). Alkollü içki yapılan işyerlerinde işin gereği olarak üretimi denetlemekle görevlendirilen veya alkollü içki satılan ya da içilen iş yerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan veya işin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içilmesi zorunluluğu bulunan işyerlerinde içki yasağı uygulanmaz (İK m. 84/3 ) ve iş akitleri bu nedenlere dayanarak feshedilemez.

#### **e) İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışları**

İş Kanununun 25. maddesinin ikinci bendinin e fıkrasına göre işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan yani sadakat borcuna aykırı olan davranışları haklı nedenle fesih sebebidir. Bu fıkra göre 'İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması' halinde işveren derhal fesih hakkını kullanabilir.



Burada her ne kadar sadakat borcuna aykırılığın yaptırımını özellikle bu fıkra da öngörülmüşse de İK. 25/2, b'de yer alan işçinin şeref ve namusa dokunan söz ve davranışları ile İK. 25/2, d'de hükme bağlanan işçinin sataşması da haklı fesih nedeni oluşturan işçinin sadakate aykırı davranışlarıdır. Aslında hangi hallerin doğruluk ve bağlılığa aykırılık oluşturduğunun önceden saptanmasının zor olduğunu göz önünde tutan yasa koyucu İK. 25/2,e'de sadece bazı örnekleri saymakla yetinmiştir.

Doğruluk ve bağlılığa uymayan haller, sadece fıkra da belirtilenlerden ibaret değildir. Fıkra da anılanlar örnek olarak gösterilmiştir. Hangi davranışın doğruluk ve bağlılığa aykırı sayılıp sayılamayacağını önceden belirlemek zordur. Hâkimin, çalışma hayatının gereklerini ve çevrenin geleneklerini göz önüne alarak her davranışın özelliklerine göre bir sonuca ulaşması gerekir. Bu davranışların mutlaka suç teşkil etmesi gerekmez. Davranışın teşebbüs derecesinde kalmış bulunması da işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi yönünden önemli değildir. Suç oluşturmamakla beraber doğruluk ve bağlılık esaslarıyla bağdaşmayan davranışlar da bu fıkra kapsamına girerler. Örneğin; görevli olduğu belediye otobüsünde bayan yolcuya elle ve sözle sarkıntılık yapan şoförün hizmet sözleşmesinin feshi haklı nedenle fesih tir.

Yargıtay uygulamasında; bekçilik yapan işçinin görev sırasında uyuması, işverene ait asfaltı işçinin belediyeye satması, işyeri bekçisinin başka bir işçinin işverene hurda demirleri satmasına yardım etmesi, mesai kartlarını gerçeğe aykırı biçimde basması, işçinin puantaj cetvelinde çalışma gün ve saat sayılarını fazla göstererek fazla çalışma ücreti alması, işverene ait aracın yalan beyanla alınarak kullanılması, bankada krediler şefinin birkaç müşteriye kredi kullandırırken yetersiz teminat alıp hisse senetlerini gerçek değerlerinin üstünde işlem yapmak suretiyle teminat açığını gizlemesi ve bazen de teminat verilmiş gibi hayali işlem yapması ( Bkz. Ek-7, Y9HD 4.4.2000 T. 2000/2465 E. 2000/4716 K. sigorta şirketinde teknik servis şefi olarak çalışan kişinin gerek kendisinin ve gerekse annesinin aracı için hasarsızlık



indirimi yapması ( Bkz. Ek-8, Y9HD 10.5.2001 T. 2001/4092 E. 2001/8218 K. ) doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan işçi davranışları olarak kabul edilmektedir.

Yargıtay bu konuyla ilgili bir kararında, " *Davacının nöbetçi iken nöbet yerini terk edip davalı sulama birliğine ait aracı amirlerinden izin almadan alkollü şekilde kullanarak şarmpole yatırmasına sebep olduğu dosya içindeki belgelerinden ve davalı tanık ifadelerinden anlaşılmaktadır. Bu durumda hizmet akdinin davalı işverence feshi haklı nedene dayandığından ihbar ve kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi*" yönünde karar vermiştir. ( Bkz. Ek-9, Y9HD 5.4.2004 T. 2003/18602 E. 2004/7279 K. )

İşçinin sadakat borcuna aykırı davrandığı durumlarda işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için işçinin davranışının mutlaka bir suç niteliği taşıması gerekmediği gibi ceza mahkemesinin verdiği beraat kararı da iş mahkemesi yargıcını bağlamaz (Borçlar Kanunu m.53). Buna karşılık, ceza mahkemesince bu konuda verilen mahkûmiyet kararı ve ceza davasında belirlenen maddi olgular iş yargıcını bağlar.

#### **f) İşçinin İş Yerinde Suç İşlemesi**

İş Kanununun 25/2, f fıkrasına göre 'İşçinin, işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi' haklı fesih nedenidir.

Bu fıkrada öngörölmüş olan fesih hakkının doğması için bazı şartların gerçekleşmiş bulunması gerekmektedir. Her şeyden önce, hüküm giymeyi gerektiren suç, işyerinde işlenmiş olmalıdır. İşyeri, işverene ait herhangi bir işyeri değil, işçinin işini gördüğü işyeri olmalıdır. Şayet, suçun işlendiği yer, ödünç iş ilişkisi gereğince işverene ait değil de işçinin çalışmak üzere geçici olarak gönderildiği başka bir işverene ait ise, işverenin bu fıkra hükmüne göre değil de maddenin bir önceki fıkrasına göre haklı nedenle fesih hakkının doğduğunu kabul etmek gerekmektedir. Kanun mutlak olarak 'işyeri' dediğine göre asıl işyerinin eklentilerinde



ve araçlarında işlenmiş suçlar da hükmün kapsamı içindedir. Bu itibarla, işyerinden sayılan yerlerde, örneğin dinlenme yerlerinde, avluda, araçta işlenmiş suç da bu fıkra hükmünün kapsamına girmektedir.

Haklı sebebin oluşması için suçun işyerinde işlenmiş olması yeterli değildir. Fıkraya göre, işçinin, işlediği suç nedeniyle, yedi günden fazla hapisle cezalandırılmış ve cezasının da ertelenmemiş olması gerekmektedir. Burada önemli olan, suçun mahkemece yedi günden fazla hapisle cezalandırılmış bir suç olması gerektiğidir. Suçun gerektirdiği ceza yedi günden fazla olduğu halde hâkimin verdiği ceza yedi günden az ise, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğmaz. Suç için hükmolunan ceza para cezası ise, bu fıkra hükmünün uygulanması yine mümkün olmaz. Nihayet, işçiye verilen cezanın ertelenmemiş olması da işverenin derhal fesih hakkını kullanabilmesi için zorunludur.

#### **g) İşçinin İşe Devamsızlığı**

İş Kanununun 25. maddesinin ikinci bendinin g fıkrasına göre 'İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi' derhal fesih nedenidir.

İşçiden işyerindeki çalışma düzenini bozmaması beklenir. Ayrıca işçinin işin aksamaması için devamsızlık yapmaması gerekir. İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki kez herhangi bir tatil gününden sonra olmak üzere birer iş günü yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı verir. Burada 'ardı ardına iki gün'den iki iş günü kastedilmektedir. Çünkü iş günü olmayan bir günde işçinin işe devamsızlığından bahsedilemez. Ancak Yargıtay, toplu iş sözleşmesiyle çalışmanın öngörüldüğü genel tatil



günlerinde işçinin ardı ardına iki gün işe devam etmemesini, bu fıkra hükmüne göre haklı fesih nedeni olarak kabul etmektedir.

Fıkırada herhangi bir tatil gününden bahsedildiği için, işçinin bir ay içinde iki defa örneğin, izinli olduğu günü takip eden iş günü işe devam etmemiş olması işverenin fesih hakkını doğurur. İşçi bir ayda üç iş günü işine devam etmemişse işveren iş akdini haklı nedenle feshedebilir. Bu durumda ayda üç iş günü devamsızlık aranmış, bu devamsızlığın ardı ardına olması koşulu gerekli görülmemiştir. Bir aydan anlaşılması gereken, işçinin işe gelmediği ilk günden itibaren aynı güne rastlayan bir ay sonraki gün arasındaki süredir.

İK. 25/2, g'ye göre, iş akdinin feshedilmesi için işçinin sadece belirtilen gün sayısı kadar işe gelmemesi yeterli olmayıp, ayrıca bunun işverenden izin almaksızın veya haklı bir neden dayanmaksızın yapılmış olması da gerekir. İşçi işverenden izin alarak işe gelmemişse kuşkusuz devamsızlıktan söz edilmez. Bunun gibi, eğer işçinin işe devamsızlığı haklı bir nedene dayanmakta ise yine işveren lehine derhal fesih hakkı doğmaz. Devamsızlığın gerek işverence verilen izne gerekse haklı bir özre dayanması halinde bunların devam süresiyle sınırlı olmak koşuluyla iş akdi askıya alınmış olur. Bu süre içinde iş akdinin işverence sona erdirilmesi haksız fesih sayılır.

İşçinin eşinin, çocuğunun veya ana babasının hastalanması, kazaya uğraması ya da yakınlarından birinin ölümü, şahitlik, bilirkişilik, mevzuata göre seçildiği veya görevlendirildiği kurul ve komisyon toplantılarına katılma gibi haller, işyerine devamsızlığı haklı kılan sebeplere örnek gösterilebilir.

Hangi hallerin işe gelmemeyi haklı kıldığı her olayın özelliği göz önünde tutularak değerlendirilir. Yargıtay tarafından işçinin eşinin, çocuğunun, ana ve babasının hastalanması, yakınlarından birinin ölümü, eşinin doğum yapması, nişanlanması, yasa gereği seçildiği kurul



ve komisyonlara katılması ve bunun gibi nedenler olayın özelliğine göre işçi açısından işe gelmeme konusunda haklı neden sayılmıştır.

İşçinin işe devamsızlığı haklı bir nedene dayansa da dürüstlük ve iyi niyet kuralı uyarınca bunu işverene bildirmesi zorunludur. İşçinin bu yükümlülüğe uymaması halinde işverence yapılan fesih bir haklı fesih sayılır. Bununla beraber, işçiden dürüstlük kuralları gereği bu yükümlülüğü yerine getirmesinin beklenemeyeceği hallerde işveren açısından haklı fesih nedeninin oluşmadığı kabul edilmelidir.

#### **h) İşçinin Görevini Yerine Getirmemesi**

İş Kanununun 25. maddesinin ikinci bendinin h fıkrası gereğince 'işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi' halinde işveren lehine haklı nedenle fesih hakkı doğar. Bu hükmün kapsamına işçinin yasadan, toplu iş sözleşmesinden, iş akdinden, iç yönetmelikten yani tüm çalışma koşullarından doğan iş görmeye ilişkin yükümlülükleri girer.

İşveren lehine derhal fesih hakkının doğumu için işçiye önce görevini yerine getirmesi konusunda bir hatırlatmanın yapılmış olması zorunludur. Fıkroda hatırlatmanın yazılı yapılması öngörülmemiştir. İşçiye görevinin hatırlatıldığını, uyuşmazlık sırasında ispatlamakla yükümlü olan taraf işverendir. Ancak ispat yönünden bu hatırlatmanın yazılı yapılması ve tutanağa bağlanması faydalı olacaktır.

Söz konusu hatırlatma, Borçlar Hukuku anlamında bir ihtar sayılmaz. Çünkü bu hatırlatma işçiyi temerrüde düşürmek için değil, borca aykırılığın işveren yönünden haklı bulunması için gerekli bir unsurdur.



İşçiden yapılması istenilen işin, yasanın açık hükmü gereği işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görev olması gerekir. İşveren hatırlatmada bulunmuş olsa bile, yapılmasını talep ettiği iş işçinin görevleri arasında yer almıyorsa veya dürüstlük kuralları da bu işin yapılmasını gerektirmiyorsa İK. 25/2, h'ye dayanılarak işçinin iş akdi feshedilemez.

Bunun gibi, işverence yapılması istenen görev işçinin mutad işi olmasına karşın, yer ve zaman bakımından uygun bulunmuyorsa, mesela işin hafta tatilinde yerine getirilmesi talep ediliyorsa veya işçi sağlığı ve iş güvenliğini tehlikeye düşürecek nitelikte ise işçinin çalışmaktan kaçınması derhal feshe dayanarak yapılamaz. ( Bkz. Ek-10, Y9HD 27.1.1999 T. 1998/18414 E. 1998/822 K.)

#### **1) İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi ve Zarar Vermesi**

İş Kanununun 25. maddesinin ikinci bendinin 1 fıkrasına göre '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' haklı fesih nedenidir. İşçi daha önce görüldüğü gibi özen borcunun bir gereği olarak işçi sağlığını ve iş güvenliğini tehlikeye düşürmekten kaçınmak zorundadır. Nitekim Yargıtay'a göre, '*yanıcı maddeyle çalışan arkadaşının yanında sigara yakarak yaralanmasına yol açan işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olması nedeniyle iş akdi 25/2, 1 uyarınca haklı nedenle feshedilir*'. ( Bkz. Ek—11, Y9HD 9.4.1992 T. 1991/16257 E. 1992/3937 K.)

İşçinin davranışı sonucunda mutlaka bir zararın ortaya çıkmış bulunması gerekli değildir. Bu fıkrada belirtildiği gibi iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmüş olması, bir zararın doğması olasılığının bulunması yeterlidir. Buna karşılık İK m. 25/2, 1 hükmünün uygulanabilmesi için işçinin kusurlu davranması yani iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesinin işçinin kastı veya ihmali sonucunda ortaya çıkmış olması zorunludur.



Mallar açısından ise; işverenin malını veya işyerinde bulunup başkasına ait makine, tesisat, eşya ve maddeleri hasara veya kayba uğratmasının haklı neden oluşturması için, zararın işçinin otuz günlük ücreti tutarından çok olması gerekmektedir. Böylece küçük zararlar yüzünden işçinin işten çıkarılması önlenmek istenmiştir. Zarara ve kayba uğratılan mal, makine ve eşya işverenin kendisine veya bir başkasına ait olabilir. Eğer mal bir başkasına aitse, söz konusu hükmün uygulanabilmesi için, o malın işverenin zilyetliği ve sorumluluğu altında bulunması gerekir.

Yargıtay konuyla ilgili bir kararında, "*İş Kanununun 25/H-1 maddesinde düzenlenen haklı fesih koşullarının bulunup bulunmadığı yönünden mahallinde uzman bilirkişi marifetiyle keşif yaparak davacının kusuru olup olmadığı, varsa oranı, zararın miktarı, bunun 30 günlük ücretini aşıp aşmadığı tespit edilmesi...*" yönünde karar vermiştir. ( Bkz. Ek-12, Y9HD 30.12.2004 T. 2004/20194 E. 2004/30074 K. )

İş akdinin işverenin malına verilen zarar nedeniyle İK m. 25/2,1 uyarınca feshedilebilmesi için zararın işçinin kusurundan yani kendi isteğinden veya ihmalden doğmuş bulunması gerekir. Çünkü fıkranın başında yer alan bu deyimler, sadece iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi yönünden değil daha sonraki işverenin malına zarar verilmesi olgusunu da kapsar bir biçimdedir. Ancak işçi zararın gerçekleşmesinde kusuru olmadığını ispat ederek sorumluluktan kurtulmak imkânına sahiptir. İşçinin işverenin zilyetliğinde ve sorumluluğunda bulunan mal ve makine ve eşyayı zarara uğratması yeterlidir.

### **3. Zorlayıcı Nedenler**

İşyerinde işçinin çalışmasını engelleyen zorlayıcı sebepler de bir haftalık süreden sonra işverene haklı nedenle fesih hakkı verir. Bunlar işçinin şahsıyla ilgili olan sebeplerdir. Örneğin; kar yağışı sebebiyle yolların geçit vermez olması, sıkıyönetim komutanlıklarının



sokağa çıkma yasağı koyması sebebiyle işçinin işyerine gelememesi durumlarında işçinin şahsıyla ilgili zorlayıcı sebepler söz konusu olur.

İş Kanununun 25. maddesinin üçüncü bendine göre işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı nedenin ortaya çıkması halinde, işveren bir haftalık süre geçtikten sonra iş akdini haklı nedenlerle feshedebilir. Bu hükmün düzenlediği zorlayıcı neden işyerinde değil, işçinin çevresinde meydana gelmekte ve bunun sonucunda işçi kusuru olmaksızın geçici ifa imkânsızlığı nedeniyle iş görme borcunu yerine getirememekte ve iş akdi askıya alınmaktadır.

İşçiyi çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı neden bir haftadan fazla sürmüştü, işveren sözleşmeyi feshetme hakkını kazanır. Ancak, bu hakkını kullanıp kullanmamakta serbesttir. İsterse iş sözleşmesini fesheder, isterse feshetmez ve işçinin işe dönebileceği zamana kadar bekler. Bu bekleme süresi içinde hizmet sözleşmesi askıda kalır.

İK. m. 25/3 gereğince işverenin haklı nedenle fesih hakkının doğumu için sadece bir zorlayıcı nedenin varlığı yeterli olmayıp, bu nedene dayanan devamsızlığın ayrıca bir haftadan fazla sürmüş olması gerekir. İş Kanununun 40. maddesine göre beklenmesi gereken bir haftalık süre içinde işçiye her gün yarım ücret ödemek zorundadır. Bir haftalık süre içinde iş akdi askıda bulunduğu gibi, bu süreden sonrada işverence haklı nedenle fesih hakkı kullanılmazsa, ücret ödenmesi söz konusu olmaksızın sözleşme askıda kalmaya devam eder. Zorlayıcı neden devam ettiği sürece işveren derhal fesih hakkını muhafaza eder. Zorlayıcı nedenin ortadan kalkması halinde işçi eskisi gibi işyerinde çalışmak, işveren de işçiyi çalıştırmak zorundadır.

#### **4. İşçinin Tutuklanması**



İş Kanununun 25. maddesinin dördüncü bendi gereğince 'İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması' da haklı fesih nedenidir. Madde 25/4'e göre işverenin haklı nedenle fesih hakkının doğabilmesi için, işçinin gözaltı veya tutukluluk süresinin 17. maddedeki bildirim sürelerini (2-8 hafta) aşması gerekir. Bu süreler içinde iş akdi askıda olduğu gibi, işverence sürelerin bitiminden sonra sözleşme feshedilmezse askı durumu devam eder. Ancak söz konusu askı süreleri dolduktan sonra tutukluluk devam ettiği sürece sözleşme işveren tarafından her zaman derhal feshedilebilir.

İK. m. 25/4'ün uygulanabilmesi için işçinin gözaltına alınmasına veya tutuklanmasına neden olan olayın işyerinde veya işyeri dışında gerçekleşmesi, işçinin kusurlu veya kusursuz ya da mahkûm olup olmaması önem taşımaz.

#### **D. Fesih Beyanı**

Haklı bir nedenle sözleşmeyi feshetmek isteyen işveren, bu yöndeki iradesini açıklamak zorundadır. İşveren bu beyanında artık işçiye ücret ödemeyeceğini ve işi reddettiğini yeteri kadar açık bir biçimde bildirmek zorundadır.

Yargıtay konuyla ilgili bir kararında da bu yönde karar vermiştir: "*Kanununun 25. maddesinin son fıkrasında*" işçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir." kuralına yer verilmiş olup, fıkroda yazılı bildirim öngören 19. maddeden söz edilmemiş olması nedeniyle, 25. maddeye dayalı fesihlerde feshin yazılı olarak bildirilmesi gerekmemektedir".( Bkz. Ek-13, Y9HD 23.1.2006 T. 2005/38380 E. 2006/915 K.)

Uygulamada fesih beyanında fesih nedeninin gösterilmesinde yarar vardır. Çünkü haklı nedenle feshin geçerli olabilmesi için, fesihte bulunana, sözleşmeyi ortadan kaldırma



yetkisini veren bir haklı nedenin bulunması ve bunun işçiye açıklanması zorunludur. İş sözleşmesini haklı nedenle fesheden taraf, haklı nedenin varlığını kanıtlamak zorundadır.

### **E. Derhal Fesih Hakkını Kullanma Süresi**

İş sözleşmesini İş Kanununun 25/2 fıkrasında sayılmış "*ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*"ne dayanarak feshetmek isteyen işveren, fesih iradesini dayandığı olayı öğrendiği günden itibaren hesaplanacak altı iş günü içinde ve her halde olayın gerçekleştiği günden itibaren bir yıl geçmeden açıklamak, yani karşı tarafa ulaştırmak zorundadır. (İş Kanunu madde 26/1 ).

Yargıtay'ın bir kararında da, "*İş Kanunu'nun 26. maddesindeki hak düşürücü süre, iş akdinin yasanın 24/2 ve 25/2 maddelerinde düzenlenen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller nedeni ile fesihlerde söz konusudur*" demiştir ( Bkz. Ek-14, Y9HD 27.12.2004 T. 2004/14020 E. 2004/29654 K.)

Altı iş günü hesaplanırken işverenin kendisine fesih hakkını veren olayı öğrendiği gün hesaba katılmaz ve altıncı iş gününün sonunda süre tamamlanmış olur. Ayrıca, işveren olayın gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl geçmemişse, söz konusu olayı öğrendiği günden itibaren hesaplanacak altı iş gününde sözleşmeyi feshedebilecek; eğer bir yıllık süre geçmişse, henüz altı iş günlük süre dolmamış olsa dahi, fesih hakkını yitirecektir. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması durumunda söz konusu bir yıllık süre uygulanmayacaktır ( İş Kanunu madde 26/1 c.2)

İş kanununun madde 26/1'de sayılan bu altı günlük ve bir yıllık süreler, hak düşürücü sürelerdir. Çünkü burada yenilik doğuran hakkın kullanılması söz konusudur.

### **F. HAKLI NEDENLE FESHİN HÜKÜMLERİ**



## 1)Geçerli haklı nedenle feshin hükümleri

### a. İş sözleşmesinin ortadan kalkması

Haklı nedenle fesih beyanı, fesih nedenini öğrenme anından itibaren hesaplanacak altı iş gününde karşı tarafa ulaşmalıdır. Eğer beyan bu süre içinde karşı tarafa varmışsa, vardığı andan itibaren sözleşme ortadan kalkmış olur. Söz konusu sonucun doğabilmesi için, ayrıca belli bir sürenin geçmesi yahut hâkimin herhangi bir karar vermesi gerekli değildir.

Feshin hükümleri, önceye etkili değildir. Bu yüzden, sözleşme, sadece gelecek için ortadan kalkar ve sözleşmenin o zamana kadar doğmuş hükümleri fesihten etkilenmez.

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshine ilişkin hükümler buyurucu nitelik taşır. Bu nedenle, söz konusu hükümlerin aksine anlaşma yapılamaz ve böyle bir anlaşma yapılmışsa da geçerli sayılmaz. Buna göre, haklı nedenle fesihten önceden vazgeçme geçerli olmadığı gibi; bunu ortadan kaldıran veya kullanılmasını çok güçleştiren anlaşmalarda, hukuken geçerli sayılmaz.

### b. Tazminat

İşçi veya işveren, *'ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine* yani karşı tarafın sözleşmeye aykırı bir davranışına dayanarak fesihte bulunmuşsa, İş Kanununun 26/2 fıkrası uyarınca tazminat isteyebilir. Ancak bunun için fesheden tarafın bir zararının ve söz konusu zarar ile fesih olayı arasında bir nedensellik bağının bulunduğunu kanıtlamış olması gerekir.

Diğer yandan, İş Kanununun 26/2 fıkrasındaki 'tazminat hakları saklıdır' sözleri, fesheden tarafın tüm maddi zararlarını ve hatta manevi zararlarını tazmin ettirebilmesini



m¼mk¼n kılar. Ancak işveren, sağlık nedenleri veya zorlayıcı nedene dayanarak fesihte bulunmuşsa, karşı taraftan herhangi bir tazminat isteyemez.

### **c. Kıdem tazminatı**

İşveren işçinin iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla veya işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışları dışında haklı nedenle derhal feshetmesi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Kanun, ahlak ve iyi niyete aykırı davrandığı için iş sözleşmesi feshedilen işçiye kıdem tazminatı ödenmesini uygun görmemiştir. Bu çerçevede İK madde 25/2 dışında işverence yapılan tüm fesihlerde kıdem tazminatı hakkı doğar. İşveren iş sözleşmesini bildirimli olarak (İK. m. 17) feshettiğinde veya sözleşmeyi işçinin sağlık sebepleriyle (İK. m.25/1); zorlayıcı sebeplerle (İK. m. 25/3); işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17.maddedeki bildirim süresini aşması (İK. m. 25/4) nedenleriyle haklı olarak sona erdiğinde, kıdem tazminatı ödemek durumunda kalacaktır.

### **2) Haksız feshin hükümleri**

Haklı nedenle feshin geçersiz olması, örneğin haklı bir neden bulunmadan feshin bildirilmesi durumunda, iş sözleşmesi olduğu gibi kalır. Ancak böyle bir fesih iş sözleşmesinin kaldırılması yolunda karşı tarafa yapılmış bir icap olarak yorumlanabilir. Eğer karşı taraf bu öneriyi kabul etmezse, söz konusu geçersiz fesih beyanı, en yakın süre için iş sözleşmesinin feshinin ihbarı olarak kabul edilmelidir.

Geçersiz haklı fesih, hiç değilse en yakın feshi ihbar süresine kadar sözleşmeyi etkilemeyeceği için, sözleşme, o sürenin dolmasına kadar varlığını devam ettirecektir. Geçersiz fesihle işten çıkarılan işçi, iş güvencesi hükümleri çerçevesinde ( iş kanunu madde 18, 20 ve 21) yargı yoluna başvurabilecektir ( iş kanunu madde 25/2).



### **G) Fesih Usulü Bakımından Haklı Fesih İlişkisi**

Haklı nedenle fesih yaptığını düşünen işverenin bildirdiği neden, haklı bir fesih nedeni değil de geçerli bir fesih nedeni olabilecek ağırlıktaysa, işveren tarafından yanlış değerlendirme yapıldığının kabul edilebilmesi veya hukuki tahvil yoluyla mahkeme tarafından geçerli neden olarak değerlendirilebilmesi mümkündür. İşverenin feshin haklı veya geçerli nedenle yapıldığına ilişkin beyanı bir hukuki nitelemedir. Bu nitelemeyi yapmak yargıcın görevi olduğu için, fesih nedenine ilişkin tarafların nitelemesi yargıcı bağlamayacaktır.

Haklı nedenle fesih yerine geçerli feshine ilişkin neden olduğuna karar verildiğinde, İş Kanunu 18 ve devamı maddelerinin uygulanması gerekmektedir. Feshin bildirimini yazılı, açık ve kesin olması ile işçinin savunmasının alınması birer geçerlilik koşuludur. Haklı nedenle fesih yaptığını söyleyen işverenlere 19. maddedeki geçerlilik koşullarının uygulanmayacağını kabul etmek, işverenlere hukuka aykırı bir kapının açılması anlamına gelecektir. Zira 19. maddedeki usule uymak istemeyen işveren, sözleşmeyi İş Kanunu 25/2'ye göre haklı nedenle feshettiğini iddia ederek 19. maddeyi geçebilecek, mahkemeler önce haklı nedenin ardından da geçerli nedenin varlığını araştırarak ve yargılamanın kısa sürede bitirilmesi mümkün olamayacaktır.