

İşverenin İş Kanununa Göre İş Aktini Haklı Nedenlerle Derhal Feshi

I.GİRİŞ

Bildirimsiz fesh, taraflardan birinin iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal sona erdirmesidir. Bu fesh türü, belirli nedenlerin ortaya çıkması sonucunda sözleşmeyi sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek olan tarafın sözleşmeden kurtulmasına imkan sağlamaktadır. İş sözleşmesinin bildirimsiz olarak feshine imkan veren haklı sebeplerin ortaya çıkması durumunda iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermediğinden, iş sözleşmesini fesh hakkı kazanan tarafın bu hakkını kullanarak sözleşmeyi sona erdirmesi gerekmektedir. Feshin "bildirimsiz" olmasının nedeni, bu bildirimin iş sözleşmesini anında (*derhal*) sona erdirmesidir.

Belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmeleri sınırlı sayıda ki bazı nedenlerin gerçekleşmesi durumlarda işveren tarafından bildirimsiz olarak (*derhal*) feshedilebilir. İş sözleşmesinin feshini gerektiren haklı sebepler, İş Yasası'nda işçi ve işveren açısından ayrı maddelerde düzenlenmiştir. Bu çalışmada işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle bildirimsiz (*derhal*) feshin nedenleri ve fesh usulü irdelenmiştir.

4857 sayılı İş kanununun 25.maddesi işveren için , süresi belirli olsun veya olmasın iş aktinin derhal ve bildirimsiz fesh sebeplerini saymıştır. 25.Maddenin 1. bendi sağlık sebepleri, 2. bendi ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık, 3. bendi zorlayıcı sebepler, 4. bendi ise, işçinin gözaltına alınması veyahutta tutuklanması sebebiyle devamsızlığının olması olarak düzenlemiştir.

II. BİLDİRİMSİZ FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ

İş sözleşmesinin işveren ve işçi tarafından bildirimsiz feshinde uygulanma süresi 4857 sayılı İş Yasası'nın 26.maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan *hallere*" dayanarak sözleşmenin işveren veya işçi tarafından feshinin, taraflardan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğu diğer taraftan öğrendiği gündün başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanılması gerekmektedir. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmamaktadır. Zimmete para geçirilmesi, sahtecilik yapılması, rüşvet alınması vb. durumlar "işçinin çıkar sağladığı durumlar" olarak değerlendirilmektedir. (18) İş sözleşmesinin bildirimsiz feshinde süre, sadece ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan durumlar nedeniyle yapılan feshiler için uygulanmaktadır. Bu anlamda örneğin sağlık, göz altına alınma veya tutukluluk gibi bildirimsiz fesh nedenlerine dayalı feshlerde belirli böyle bir süre söz konusu değildir. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan *hallere* dayanan sözleşmenin işveren veya işçi tarafından feshinde söz konusu olan süre, fesh eylemi olan kişi veya kuruluşun fiili veya faili öğrenme (*ittila*) tarihinden itibaren başlanmaktadır. Fesh kararının bir kurul tarafından verildiği durumlarda bu süre karar tarihinde işlemeye başlanmaktadır. Sürekli nitelikteki fiillerde, bu sürenin başlangıcı süreç halinde fiilin bitiş tarihidir.(19) Fesh hakkının kullanılması bakımından İş Yasası'nda öngörülen altı işgünü ve bir yıllık süreler hak düşürücü süre niteliğindedir. Bu sürenin dolması halinde "işçinin olayda maddi çıkar sağladığının sonradan anlaşılması" istisnası hariç, bildirimsiz fesh hakkı kullanılmaz.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2007/14830 E 2007/36281 K 03.12.2007 günlü kararında "*Haklı feshi gerektirecek nedenler 26. maddedeki yasal süre içinde kullanılması feshi geçersiz kılar ise de güven ilkesi zedelendiği için işe iade kararı verilemez*" denmiştir. Yani yasal süreyi geçirmek işveren için geçerli feshin nedenidir ancak haklı fesh nedeni değildir. Hukuki sonuç olarak işveren bu süreyi geçirirse işçinin kıdem ve ihbar tazminatını ödemekle yükümlü olur.

İşveren fesh süresine uyanmanın yanı sıra fesh usulünü düzenleyen 19. maddeye de uymak zorundadır. Yani feshin bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesh sebebinin açık ve kesin olarak belirtmek zorunda, işçinin davranışı veya verme ile ilgili fesh nedenine dayanıyorsa işçinin iddialara karşı savunmasını almak zorundadır. Ancak işverenin 25/2 bendi şartlarına uygun fesh hakkı saklıdır. Görüldüğü üzere 25/2 bendi kapsamında iş aktini fesheden işveren açısından 19. maddedeki şartlar aranmayacaktır.

III. İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI NEDENLE BİLDİRİMSİZ (DERHAL) FESİH NEDENLERİ

A. SAĞLIK NEDENLERİ

a. İşçinin Kusurlu Davranışı Sonucu Hastalanması veya Sakatlanması

İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması sonucunda ardi ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla doğacak devamsızlığa uğraması durumunda iş sözleşmesi, işveren tarafından bildirimsiz olarak feshedilebilmektedir. Bir aylık süre ibaresi, takvim ayı anlamında değil, işçinin işe gelmediği son gündən geriye doğru hesap edilecek bir aylık süreyi belirtmektedir.

b. İşçinin Tedavi Edilemeyecek Hastalığa Tutulması

İşçinin tedavi edilemeyecek nitelikte hastalığa tutulduğunun ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun sağlık kurulunca saptanması durumunda işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme hakkı bulunmaktadır. Böyle durumlarda işçiyi yükletilebilecek kusur bulunup bulunmadığı hususu önem taşımamaktadır.

c. İşçinin Kusuru Bulunmaksızın Hastalık veya Kazaya Uğraması, Gebelik ve Doğum Nedeniyle Devamsızlıkta Bulunması

İşçinin kusuru bulunmaksızın hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi nedenlerle işe devamsızlığı durumunda, iş sözleşmesinin işveren tarafından bildirimsiz olarak feshedilebilmesi için, işçinin işyerindeki çalışma süresine (*kidemine*) göre belirlenen ve İş Yasası'nın 17. maddesinde düzenlenen bildirim sürelerini altı hafta aşan devamsızlık yapılmış olması koşulu bulunmaktadır. Bu altı haftalık süre, doğum ve gebelik hallerinde doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık sürenin sonundan itibaren hesaplanması gerekmektedir.

B. AHLAK VE İYİ NİYET KURALLARINA UYmayan DURUMLAR

a. İşçinin İşvereni Yanıltması

İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıf veya şartlar kendisinde

bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması durumunda işveren iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshedebilir.

b. İşçinin Namus ve Şerefe Dokunacak Davranışlarda Bulunması

İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarla bulunması durumunda işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme hakkı bulunmaktadır.

c. İşçinin Bir Başka İşçiyeye Cinsel Tacizde Bulunması

İşçinin işyerindeki herhangi bir işçiyeye cinsel tacizde bulunması durumunda işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme hakkı bulunmaktadır.

d. İşçinin Sataşmada Bulunması

İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması durumunda işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme hakkı bulunmaktadır.

e. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması

İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını açıklamak, işveren veya işyeri hakkında asılsız şikâyet veya ihbar yapmak, hasta olmadığı halde viziteye çıkmak, izinsiz olarak işi veya işyerini terk etmek, tepki amaçlı işi yavaşlatmak, gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması durumunda işverenin bildirimsiz feshin hakkı bulunmaktadır.

İşyerine gece hayat kadını getirilmesi , işçinin mesai saatleri içinde işverenden izin almadan kendi işini yapması, işçinin müşterilerden rüşvet alması, işçinin müşterilerin banka hesabından kendi adına virmen yoluyla para çermesi, işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarına örnek gösterilebilir. Bu maddenin düzenlendiği haklı feshin nedenlerinden biri işçinin işyeri ile ilgili hırsızlık yapmasıdır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 1999/17566 E 2000/101 sayılı 17.01.2000 günlü kararında "*Hırsızlık olayının işyeri ile ilgili olması halinde ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanılmaz*" demektedir. İş aktinin feshinin dayandığı maddeler olan 4857 sayılı yasanın 25/e maddesini kullanmak 4857 sayılı yasanın 26. maddesi ile belirli bir süreye bağlanmıştır . İşveren haklı fesh hakkını hırsızlık olayını öğrendiği andan itibaren 6 işgünü içinde kullanması gerekir işçi bu iddia karşısında işe iade veya tazminatlar için alacak davası açarsa işveren işçinin hırsızlık yaptığını kanıtlamakla yükümlüdür. Hırsızlıkla ilgili ceza davası varsa iş mahkemesi ceza davasını bketletici mesele yapabilir.

Maddenin düzenlediği bir diğer yükümlülük işverenin meslek sırlarını ortaya atmamaktır. İşçi, iş ilişkisinin devamı müddetince sözleşme süresince , işverene karşı rekabet teşkil edecek bir faaliyette bulunmamalı işverenle ve işletmeye ilgili bilgileri işverenin gizli tuttuğu üretim ve ticari sırlarını üçüncü kişilere açıklamamakla yükümlüdür. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2005/4880 E 2005/12110 K 9.03.2005 tarihli kararında iş ilişkisi karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup bu süreni sırsalan taraftan böyle bir ilişkiyi sürdürmesini beklemek işin doğasına uygun düşmez. İşçinin sadakat borcu işçinin işi ve işyeri ile ilgili menfaatlerini korumayı zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmayı gerektirir, demiştir.

f. İşçinin İşyerinde Suç İşlemesi

İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle (*hürriyeti bağlayıcı ceza ile*) cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi durumunda işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme hakkı bulunmaktadır.

g. İşçinin İşe Devamsızlıkta Bulunması

İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi durumunda işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme hakkı bulunmaktadır.

İşçinin işe devamsızlıkta hangi sebeplerin haklı sebepler sayılacağı konusunda önceden belirlenmiş kesin ve objektif kistalar bulunmaması birlikte, işverenin bireysel iş sözleşmesi veya işyeri iş yönetmeliğine konulacak hükümler yoluyla hangi sebepler işe devamsızlıkta haklı sebepler sayılacağına belirlenmesi durumunda, haklı sebep kavramı somutlaşmış olmak ve bildirimsiz fesih işverenlerin fesh işlemi hukuki yönden güçlendirmektedir. İşçinin devamsızlığı akrabalarından birinin ölümü, dini görevlerini yerine getirmesi, tanıklık görevi, seçime katılma, eşin doğum yapması, eşin veya çocuğun hastalanması gibi haklı nedenlere dayanıyorsa ve işçi bu durumu işverene bildirmişse, işverenin sözleşmeyi feshi için haklı neden oluşmayacaktır.

25/2 –g maddesi gereğince 'İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi' haklı fesh nedenidir. Devamsızlığın izne dayandırılan işçinin sorun halinde bunun varlığını kanıtlanması gerekir. İzninin bulunmadığı hallerde de bu devamsızlığın hemen aktin feshine götürülebileceği bu sürede işe gelmeyeceği makul gösterecek sebebe dayanıp dayanmadığını araştırılması gerekecektir. Zira izinsiz işe gelmemenin haklı bir nedenden kaynaklanması halinde yine bu yüzden aktin feshi imkanı bulunmayacaktır. Ancak devamsızlığın hangi hallerde makul sayılacağına ilişkin yasada bir açıklık yoktur. Anılan olgunun her somut olayın kendi koşulları içinde dürüstlük ilkesi de dikkate alınarak tespit etmek gerekir. Zira Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 10.02.2004 T. 10635/1799 sayılı işgühdahına göre devamsızlığın işverence haklı sebebe dayandığının ise işçi tarafından ispatı gerekir. Tutulan tutanak ve ihtamame ile devamsızlığı işveren tarafından ispatlanmış gibi gözükse de davacı tanıklık davacının işe bir gün gelmediğini; gelmemesinin sebebinin ise davacının vardiyasının değiştirilmek istendiğini olduğunu beyan etmiştir. Davalının tutanak tanıklarının dinletilmesi olması tutanaklar ile davacının tanık beyanları arasında gelişki bulunması ve tutanakların işverenin tek taraflı iradesinden kaynaklanabileceği göz ardı edilmemelidir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2005/12153 E 2005/38893,K 08.12.2005 günlü kararında 'İş aktinin ihbar ve kıdem tazmi-

nati ödenmesini gerektirmeyecek şekilde son bulunduğunu ispat külfeti işverene aittir. İşveren bulunduğu konum itibarı ile her zaman, tek taraflı olarak tutanak tanzim etme imkanına sahiptir. İşsizliğin yoğun yaşandığı, yeni bir iş bulma imkanının ve geçim şartlarının zor olduğunun herkesçe bilindiği bir ortamda, 4 yıl yakın hizmeti bulunan bir işçinin, ortada izah edilmiş bir sebep yok iken işe gelmemesi hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. İşveren, tutanak tarihlerinde davacının işe gelmediğini tutanak tanıklarını dinleterek kanıtlamamıştır. Kendisine yazılı feshi bildirmesi dahi yapmamıştır. Tüm bu durumlar karşısında iş aktinin davalı işveren tarafından haksız feshedildiğinin kabulü gerekir. Açıklanan nedenlerle davacının ihbar ve kıdem tazminat isteklerinin hüküm altına alınması gerekirken, bu taleplerin reddi hatalıdır. Öte yandan, işçinin ücretinin ödendiğinin ispatı işverene aittir. İşveren ücretin ödendiğini bordro ve benzeri yazılı belgelerle ispatlamak zorundadır. Davalı işveren tarafından böyle bir belge ibraz edilmediğine göre davacının ücret alacakları hesaplatılmalı ve mahkemece bir değerlendirilme tabi tutulmalıdır. Mahkemece, ücret alacak talebi hakkında bir hüküm kurulmaması da hatalıdır' denilmek suretiyle ispat külfetinin işverende olduğu açıkça yer almaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2004/24898 E 2005/13563 K. 18.04.2005 günlü kararında işçinin iş sözleşmesinin 25/2-g maddesi uyarınca feshedilmesi halinde kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanma olasılığının bulunmadığını hükme bağlamıştır.

h. İşçinin Görevini Yapmaması İsrar Etmesi

İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatılmasına rağmen yapmamakta ısrar etmesi durumunda işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme hakkı bulunmaktadır.

25/2-h maddesinde "*İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması ısrar etmesi*" hükmü yer almakta olup işçinin yapmakla ödevli bulunduğu işi yapmaması başlı başına fesh nedeni olarak kabul edilmemiştir. Yargıtay da "apık ve seçik" tanık beyanlarıyla da işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri hatırlatıldığı halde yapmamasının ya da aksatması şartını aramaktadır. Buradaki iş kavramı işçinin yapmakla görevli bulunduğu mutad işleri iş kanunundan, toplu iş sözleşmesinden, örf adet kurallarından, işyerinde iş kurallarını düzenleyen yönetmelikten ve kabul ettiği fazla çalışma sürelerinde yapılan işi kapsamaktadır. Bu kavram içinde işin hiç yapılması veya gereği gibi yapılmaması gerekmekte ancak işçinin kendi kusurunda kaynaklanmalıdır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2004/10604 E. 2004/27177 sayılı 09.12.2004 günlü kararında Davacının iş sözleşmesi ile verilen ödevi yapmaması nedeniyle işveren 4857 sayılı kanununun 2/h maddesi gereğince iş akti feshedilmiştir. 4857 sayılı 2/h kanununun 25/2 h maddesi işçinin yapmakla görevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi koşulu olayda gerçekleşmemiştir. Bu durumda mahkemenin kabulünde olduğu gibi verilen görevi bir defa yapmaması çalışmada düzenleni bozan işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli bir fesh nedeni olarak kabul edilemez.demekle maddeyi desteklemektedir. Ancak işverence yapılması istenilen görev işçinin mutat işi olmasının karşın yer ve zaman bakımından uygun bulunmuyorsa, örneğin işin hafta tali, pazar günü yerine getirilmesi talep ediliyorsa veya işçinin sağlığını ya da iş güvenliğini tehlikeye düşüreceek nitelikte işe işçinin çalışmaktan kaçınması bildirimsiz feshine dayanak yapılamaz.

ı. İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşverene Zarar Vermesi

25/2-ı maddesi gereğince 'İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin mali olan veya mali olmayıp da eli altında bulunan makinele, tesisat veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarına ödemeyecek dercede hasara ve kayba uğratması 'hükümünde meydana gelen zarar, işçinin 30 günlük ücretini aşan miktarda veya işveren 6 işgünlük süreye uyarak iş aktinin feshetmiş ise işçi, ne kıdem ne de ihbar tazminatına hak kazanamayacaktır Yargıtay 9.Hukuk Dairesi: 2006/11414E: 2006/30820 Karar 22.11.2006 Tarihli: kararında yer aldığı üzere 'Mahkeme doğan zarar miktarını kesin olarak belirlenmiş değildir. Zira trafik polis tutanağında zarar miktar ile otu servisinin düzenlediği zarar miktarı farklıdır. Mahkemece davacının eyleminden doğan zarar miktarını ve davacının otuz günlük ücretini geçip geçmediği belirlenerek sonuca gidilmelidir.' demekle madde hükmünü desteklemektedir.

Bu fesh nedeni, işçinin öznen borcunun bir sonucu olarak düzenlenmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken konu, iş sözleşmesinin feshi için işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşüreceği davranışta bulunmasının yeterli olduğu, işçinin bu davranışı nedeniyle herhangi bir zararın meydana gelme şartının bulunmadığıdır. İşçinin kusuru olmaksızın ortaya çıkan zararlar da işverenin feshi hakkı bulunmaktadır.

İşçilerin, yasa dışı greve kalkması, işyerini işgal etmeleri, iş bitiminde işyerini terk etmeyecek iş başındaki işçileri işverene karşı kuşkırtmaları bu kapsamda değerlendirilebilir.

C. ZORLAYICI NEDENLER

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalıştırmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması durumunda işverene iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme imkanı vermektedir. İşverene iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme hakkı veren zorlayıcı sebeplerle işçiyeye iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme hakkı veren zorlayıcı nedenler birbirinden farklıdır. İşçinin işyerinde çalışmasını bir haftadan fazla süre ile çalıştırmaktan alıkoyan zorlayıcı nedenin ortaya çıkması durumunda işçiye bu bir haftalık bekleme süresinde her gün için yarım ücret ödenmesi gerekmektedir. Bir haftalık bekleme süresi sonunda işveren iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshedip feshetmemekte serbesttir. Bu süre sonunda işverenin iş sözleşmesini feshetmemesi durumunda iş sözleşmesi askıda olup bu süre içinde işçinin ücret isteme hakkı bulunmamaktadır.

D. İŞÇİNİN GÖZALTINA ALINMASI veya TUTUKLANMASI

İşçinin göz altına alınması veya tutuklanması nedeniyle işe devamsızlığının İş Yasası'nın 17. maddedeki bildirim süresini (*bildirim öneli*) aşması durumunda işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme hakkı bulunmaktadır.

IV. SONUÇ

İş sözleşmesinin bildirimsiz olarak feshedilebilmesi için İş Yasası'nın 25.maddesinde belirtilen nedenlerden birinin gerçekleşmiş olması koşulu bulunmaktadır. Bu nedenle; yasal feshin nedenlerinden birinin bulunmaması, fesh hakkının süresi içinde kullanılmasına, dayanan fesh nedeninin ispat edilememesi, iş sözleşmesinin feshinde iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde öngörülen usule uyulmamış olması, fesh için gösterilen nedenin feshi gerektirecek haklı neden oluşturmaması, gibi durumlarda yapılan fesh "haksız fesh" olmaktadır. İş sözleşmesinin haksız biçimde bildirimsiz olarak feshi durumunda fesh işlemi hiç yapılmamış gibi sayılmamaktadır. Haksız olarak yapılan bildirimsiz fesh işlemine "*bildirimsiz fesh*" hükümleri uygulanmaktadır.

İş sözleşmesinin işveren tarafından bildirimsiz olarak (*derhal*) feshinde, fesh eylemi gereğince gösterilen işçinin eylem ile ceza arasında adil bir oranın olması ilkesine dikkat edilmesi gerekmektedir. Hayatın olağan akışına göre hafif sayılacak bir aykırı davranışa ağır bir ceza verilmesi gerekmektedir.

KONU İLE ALAKALI ÖRNEK YARGITAY KARARLARI:

1- "Hırsızlık olayının işyeri ile ilgili olması halinde ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanılmaz." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 17.1.2000 tarih ve E.1999/17566, K.2000/101 sayılı kararı.
2- "Davacı işçinin çalıştığı sürelerle ait prim ödeme gün sayısının Kurum kayıtlarında gözükmemesi nedeniyle işvereni bağlı olduğu sigorta müdürlüğüne şikayet etmesi, iş aktinin işverence haklı nedenle feshini gerektirmez. İhbar ve kıdem tazminatının ödenmesi gerekir." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 16.11.1999 tarih ve E.1999/14573, K.1999/17495 sayılı kararı.
3- "Hasta olmadığı halde topluca viziteye çıkma eylemine katılan işçinin hizmet aktinin işverence ihbarsız ve tazminatsız olarak feshinde yasaya aykırılık yoktur." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 12.11.1991 tarih ve E.1991/12613, K.1991/14228 sayılı kararı.

4- "İşverenin açıkça izin vermediği durumda, işçinin izin verilmiş gibi işyerinden ayrılması iş aktinin haklı nedenlerle feshini gerektirir." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 30.11.1998 tarih ve E.1998/15055, K.1998/16955 sayılı kararı.

5- "Bir kısım işçilerin işi yavaşlatma, verilen işi yapmama gibi eylemlerde bulundukları müteaddit defalar noterlik tarafından yapılan tespitlerle, işyeri kayıtlarıyla ve tutanaklarla anlaşılması durumunda işveren tarafından gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmelidir." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 14.3.2002 tarih ve E.2002/5209, K. 2002/4183 say. kararı.

6- "İşçinin, işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukukun haklı menfaatlerini korumak, zarar verici veya risk altına sokabilecek davranışlarından kaçınmak sadakat borcunun bir gereğidir." Bu borca aykırı davranmak "haklı nedenle fesh" halini oluşturur." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 04.04.2000 tarih ve E. 2000/2465, K. 2000/4716 sayılı kararı.

7- "Görev yerini terk eden gece bekçisinin iş sözleşmesinin feshi, haklı bir nedene dayanır; kendisinin fazla çalıştırılması,ara dinlenmesi yapmaması bu olguyu ortadan kaldırmaz." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 15.03.2004 tarih ve E.2003/16002, K.2004/5072 sayılı kararı.

8- "Davacının mesai bitimi evine bırakılma sırasında işyeri servis aracında başka bir işçi ile tartışmaya girdiği, karşılıklı hakaret ve darp eylemlerinin gerçekleştiği sabit olup, esasen bu olgu uyumsuzluk dışıdır. 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesi gereği servis aracı işyeri organizasyonu içinde sayılmaktadır. Servis aracı içinde gerçekleştirilen bu karşılıklı eylemler, işyerinde olumsuzluklara yol açabilecek bir nitelikte olup, iş ilişkisini etkilememektedir. Olaydan sonra darp nedeni ile rapor alınarak işe gelme, karşılıklı şikayetler bunun somut göstergeleridir. İş sözleşmesinin feshi için geçerli nedenler bulunmaktadır." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 22.11.2004 tarih ve E.2004/19146, K. 2004/25836 sayılı kararı.

9- "İşyerine devamsızlık nedeniyle iş aktinin feshi durumu tutanakla ispatlanması, işçinin işe izinli olduğuna dair iddiasını kanıtlayamaması halinde ihbar ve kıdem tazminat isteklerinin reddi gerekir." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 06.02.2002 tarih ve E. 2001/17196, K. 2002/2375 sayılı kararı.

10- "Davacının çocuğunu hastaneye yatırdığı için 3-4 Ekim tarihlerinde işe gelemediğini, 13.10.2002 tarihinde de çocuğunun kontrole götürdüğünü belirterek devamsızlığının nedenlerini açıklamış daha sonra da bu savunmasının doğruluğuna sonradan alınan ancak devamsızlık süresini kapsar. SSK Gaziantep Bölge Hastanesi Baştaabildiğinin raporunu sunmuştur. Söz geçgen raporda davacı çocuğunun amipli dizanteri tanısı ile yatarak tedavi olduğu ifade edilmiştir. Bu durumda davacının devamsızlığının geçerli bir sebebe dayandığı dosya içerisindeki belge ve bilgilerden anlaşılmalıdır." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 28.04.2004 tarih ve E. 2004/22585, K.2004/10066 sayılı kararı.

11- Bu hatırlatılmadan defalarca gerçekleştirilmesi gerek bulunmayıp, işçinin fesh esas davranışı öncesinde en az bir kez bu konuda uyarılmış olması yeterli bulunmaktadır.

12- "Hasta olmadığı halde topluca viziteye çıkma eylemine katılan işçinin hizmet aktinin işverence ihbarsız ve tazminatsız olarak feshinde yasaya aykırılık yoktur." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 12.11.1991 tarih ve E.1991/12613, K.1991/14228 sayılı kararı.

13- Yargıtay 9. HD' nin 31.05.2005 tarih ve E. 2004/31628, K. 2005/2540 sayılı kararında aynı doğrultuda olmak üzere "İşçinin iş bitiminde işyeri terk etmeyecek iş arkadaşlarını işverene karşı kuşkırtması, işyerinde bu şekilde huzursuzluk çıkarması, iş aktinin derhal feshi için haklı neden oluşturmaktadır. İş sözleşmesinin işverence 4857 sayılı İş Yasası'nın 25/II. maddesine dayanılarak haklı biçimde feshedildiği durumlarda işçinin savunmasının alınması koşulu aranmaz" hükmünü kurmuştur.

14- "İşçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışta bulunduğu öğrenildiği tarihten itibaren bildirimsiz fesh hakkının altı günlük sürede kullanılması gerekir. İşçinin raporlu olması halinde feshin hakkı raporlu sürede de kullanılabilir. Ancak fesh rapor süresi sonunda hüküm ifade eder." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 14.04.1999 tarih ve E.1999/5819, K. 1999/7307 sayılı kararı.

15- "Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışın fesh e kadar süreli arz ettiği durumlarda İş Kanununun 18. maddesindeki altı işgünlük fesh süresinin geçtiğinden söz edilemez." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 29.01.2002 tarih ve E.2001/15948, K. 2002/1627 sayılı kararı.

16- Yargıtay'ın 17.12.1997 tarihli kararında işyeri içinde alkol bulundurmaya ve kullanmaya da haklı fesh nedeni saymıştır.Karar şöyledir,". işyeri sınırları içerisinde bulunan çay ocağında uyusurucu bulundurulması işveren açısından haklı fesh nedenidir.

Av. İlyas ÇELİK