

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN
KAYNAKLANAN GEÇERLİ SEBEPLE FESHİ**

Hande AKAN

Danışman
Doç. Dr. Hakan KESER

2009

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Sebep ile Feshi**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

31.08.2009

Hande AKAN

İmza

YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin

Adı ve Soyadı : Hande AKAN
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve End. İlişkileri Anabilim Dalı
Programı : İnsan Kaynakları Programı
Tez Konusu : İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Sebep Feshi
Sınav Tarihi ve Saati :/..../..... :.....:.....

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün tarih ve sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisansüstü Yönetmeliği'nin 18. maddesi gereğince yüksek lisans tez sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek tez konusu gerekse tezin dayanağı olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

| | | | |
|-------------------|-----------------------|------------|-----------------------|
| BAŞARILI OLDUĞUNA | <input type="radio"/> | OY BİRLİĞİ | <input type="radio"/> |
| DÜZELTİLMESİNE | <input type="radio"/> | OY ÇOKLUĞU | <input type="radio"/> |
| REDDİNE | <input type="radio"/> | | |

ile karar verilmiştir.

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır. ***
Öğrenci sınava gelmemiştir. **

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.
** Bu halde adayın kaydı silinir.
*** Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.

| | | |
|---|-----------------------|------|
| Tez burs, ödül veya teşvik programlarına (Tüba, Fulbright vb.) aday olabilir. | <input type="radio"/> | Evet |
| Tez mevcut hali ile basılabilir. | <input type="radio"/> | |
| Tez gözden geçirildikten sonra basılabilir. | <input type="radio"/> | |
| Tezin basımı gerekliliği yoktur. | <input type="radio"/> | |

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

| | | | | | | | |
|-------|--------------------------|----------|--------------------------|------------|--------------------------|-----|-------|
| | <input type="checkbox"/> | Başarılı | <input type="checkbox"/> | Düzeltilme | <input type="checkbox"/> | Red | |
| | <input type="checkbox"/> | Başarılı | <input type="checkbox"/> | Düzeltilme | <input type="checkbox"/> | Red | |
| | <input type="checkbox"/> | Başarılı | <input type="checkbox"/> | Düzeltilme | <input type="checkbox"/> | Red | |

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Sebep Feshi

Hande AKAN

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Anabilim Dalı

İnsan Kaynakları Programı

Yüksek Lisans Tezi

Sosyal hukuk devleti anlayışı ile birlikte işçilerin işverenler karşısında korunmaları, böylece tek geçim kaynakları olan ücretlerinin sürekliliğini sağlayarak toplumda sosyal eşitsizlikleri en aza indirmek devletin görevi haline gelmiş, işçiler yapılan hukuki düzenlemelerle feshe karşı korunmaya çalışılmıştır. Ülkemizin de kabul ettiği ILO'nun 158 sayılı "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme"si iş güvencesini açık bir biçimde konu edinmektedir. Buna paralel çıkarılan 4773 sayılı "İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Basın Mesleğinde Çalışanlar ve Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ve 4857 sayılı İş Kanunu, işverenin kötü niyetli fesihlerine engel olarak feshin en son çare olarak düşünülmesini ve böylece işçileri feshe karşı korumayı amaçlamıştır.

Bu hukuki düzenlemeler doğrultusunda iş güvencesi kapsamına giren işçilerin iş sözleşmesi geçerli sebep belirtilmeden feshedilemeyecektir. Bu noktada işçinin bir davranışının haklı sebeple mi yoksa geçerli sebeple mi fesihle sonuçlanacağı önem kazanacaktır. Çünkü hem izlenecek usul hem de hukuki sonuçları her iki fesih türünde farklılık arz edecektir. Bu sebeple haklı sebep geçerli sebep ayrımının doğru yapılması gerekir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler haklı sebepler kadar ağır olmayan ancak işyerinde olumsuzluklara yol açarak iş sözleşmesinin devamına olanak vermeyen sebeplerdir. Davranıştan kaynaklı geçerli fesih sebeplerinde, yetersizlikten kaynaklananın aksine, işçinin kusuru aranır. İşçinin kusurlu davranışı ile iş ilişkisini olumsuz bir biçimde etkilemesi burada ölçüttür. İşçinin iradesinin etkileyici ve belirleyici olduğu durumlarda onun davranışlarından kaynaklanan

bir fesih sebebi var demektir. Bu durumlarda işveren fesihten önce işçiye ihtar vermeli, davranış tekrarlanırsa fesih yoluna gitmelidir. Yani fesih en son çare olmalıdır. Bu tez kapsamında fesih kavramından hareketle işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih sebepleri incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Fesih, Bildirimli Fesih, Bildirimsiz Fesih, İş Güvencesi, Haklı Sebep, Geçerli Sebep, Davranış, İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Sebepler.

ABSTRACT
Master of Degree with Thesis
Termination Of The Employment Contract Due To Employee Attitudes Based
Reasons
Hande AKAN

Dokuz Eylül University
Institute of Social Sciences
Department of Labour Economics and Industrial Relationship
Human Resources Program
Master of Degree with Thesis

It has been the duty of government to minimize the social inequalities in society depending on the understanding of Social Constitutional State by protecting the employers against the employees and therefore ensuring the stability of their salaries through which they can make their own living. The employers have been tried to be protected against termination by legal arrangements made. Resolution 158 of ILO which is the , ‘Contract related to ending the relation of service by the employer, also approved by or country, includes employment guarantee clearly. In parallel to this, resolution 4773 of ‘Business Law, Union Law and the law relative to making a change in the arrangement of relations between the ones employing and employed in the field of press’ has aimed at considering the termination as the last resolution and therefore protecting the employees against termination by preventing the malicious terminations of the employers.

In view of these legal arrangements, the employment contract of the employees included in business (job) guarantee cannot be terminated (abolished) without showing any valid reason. At this point, whether the attitude (behaviour) of the employee will result in a right or a valid reason will be of importance. Because, both the procedure to be followed and the legal resolutions of it will be of difference in both forms of the termination. Hence, it is necessary to differentiate between right reason and valid reason. The reasons caused by the attitudes of the employee are the reasons which are not as hard as right reasons but not allow the continuity of employment contract by causing problems in business. Valid termination reasons caused by an attitude should involve the failure of the employee as opposed to the reasons caused by

inefficiency of the employee. In this case, the criterion is the negative effect of faulty attitude of the employee on his business relation. In the conditions where the will of the employee is effective and determining ,there is a reason caused by his attitudes. In such cases, the employer must pass on a warning to the employee before termination and if the attitude is repeated then termination will be necessary. In other words, termination must be the last resolution. In this study, the valid termination reasons caused by the attitudes of the employee have been investigated considering the concept of termination.

Key Words: Termination, Termination With Notice, Termination Without Notice, Business(Job) Guarantee, Right Reason, Valid Reason, Attitude, Employee attitude-Based Reasons.

**İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN
KAYNAKLANAN GEÇERLİ SEBEPLE FESHİ**

İÇİNDEKİLER

| | |
|--------------------------|-------------|
| YEMİN METNİ..... | ii |
| TUTANAK | iii |
| ÖZET | iv |
| ABSTRACT | vi |
| İÇİNDEKİLER | viii |
| KISALTMALAR | xiii |
| GİRİŞ | xiv |

**BİRİNCİ BÖLÜM
FESİH, GEÇERLİ SEBEP VE DAVRANIŞ KAVRAMLARI**

| | |
|--|-----------|
| I. FESİH KAVRAMI..... | 4 |
| A. Fesih ve Fesih Bildirimi..... | 4 |
| 1. Feshin Tanımı..... | 4 |
| 2. Fesih Bildirimi..... | 5 |
| a. Anlamı..... | 5 |
| b. Nitelikleri..... | 6 |
| c. Fesih Bildiriminin Hüküm Doğurma Anı..... | 8 |
| d. Fesih Bildiriminin Geri Alınması..... | 9 |
| e. Fesih Bildiriminin Şekli..... | 11 |
| f. Fesih Bildiriminin Yapılma Yeri ve Zamanı..... | 13 |
| B. Türleri..... | 14 |
| 1. Bildirimli Fesih..... | 14 |
| a. Genel Olarak..... | 14 |
| b. Bildirim Süreleri | 15 |
| c. Sonuçları..... | 20 |
| 2. Bildirimsiz (Haklı Sebep)Fesih | 24 |
| a. Genel Olarak..... | 24 |
| b. Fesih Hakkını Kullanma Süresi..... | 27 |

| | |
|---|------------|
| II. GEÇERLİ SEBEP KAVRAMI | 29 |
| A. Genel Olarak..... | 29 |
| B. Geçerli Sebebin Tanımı..... | 33 |
| C. Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayrımı..... | 38 |
| D. Geçerli Sebep Oluşturmayan Haller..... | 48 |
| E. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçerli Sebebin Uygulama Alanı..... | 56 |
| 1. İşçiye İlişkin Koşullar..... | 57 |
| a. İşçinin Belirsiz Süreli İş sözleşmesine Göre Çalışması..... | 57 |
| b. İşçinin En Az Altı Aylık Kıdeminin Bulunması..... | 58 |
| c. Madde 18/son f. Gereğince İşveren Vekili Olmamak..... | 59 |
| d. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshedilmesi Koşulu..... | 61 |
| 2. İşyerine İlişkin Koşullar..... | 62 |
| F. Geçerli Sebeple Yapılan Fesihlerde Usul..... | 66 |
| 1. Feshin Yazılı Yapılması | 66 |
| 2. Açık ve Kesin Olarak Bir Sebebin Gösterilmesi | 69 |
| 3. İşçinin Savunmasının Alınması..... | 71 |
| | |
| III. DAVRANIŞ KAVRAMI..... | 75 |
| A. Davranışın Tanımı..... | 75 |
| B. Davranışın Temel Kaynağı..... | 78 |
| C. Davranışı Şekillendiren Faktörler..... | 84 |
| 1. Kişilik | 85 |
| a. Genel Olarak..... | 85 |
| b. Kişiliği Oluşturan Faktörler..... | 88 |
| (1). Fizyolojik ve Duygusal Gelişim Faktörleri..... | 88 |
| (2). Kültürel faktörler..... | 90 |
| (3). Aile Faktörü..... | 93 |
| (4). Diğer Faktörler..... | 94 |
| 2. Algılama..... | 96 |
| a. Genel Olarak..... | 96 |
| b. Algılamanın Davranışlar Üzerindeki Etkisi..... | 100 |
| 3. Öğrenme..... | 101 |

İKİNCİ BÖLÜM
İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN GEÇERLİ FESİH
SEBEPLERİ

| | |
|---|------------|
| I. GENEL OLARAK DAVRANIŞTAN KAYNAKLI GEÇERLİ SEBEPLER VE ÖZEN BORCUNA AYKIRILIK BENZERİ DAVRANIŞLAR | |
| A. Genel Olarak Davranıştan Kaynaklı Geçerli Fesih Sebepleri..... | 107 |
| B. Özen Borcuna Aykırılık Benzeri Davranışlar..... | 121 |
| 1. İşçinin Özen Borcu..... | 122 |
| a. İşçinin Özen Borcuna İlişkin Kanuni Düzenlemeler..... | 122 |
| b. İşçinin İşini Özenle Yapması ve Özen Derecesinin Tespiti..... | 124 |
| (1). İşçinin İşini Özenle Yapması..... | 124 |
| (2). İşçiden Beklenebilecek Özen Derecesinin Tespiti..... | 125 |
| 2. İşçinin Özen Borcunun İş Kanunu'ndaki Görünümleri ve Geçerli Sebep Feshe Konu Özen Borcuna Aykırılık Benzeri Davranışlar..... | 127 |
| a. İşçinin Görevini Yapmaması..... | 127 |
| (1). İşçinin Ödevli Bulunduğu Görevini Yapmaması..... | 129 |
| (2). İşçiye Görevinin Hatırlatılması..... | 133 |
| b. İşçinin İşgörme Borcunu Gerektiği Şekilde Yerine Getirmemesi..... | 135 |
| c. İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi İle Makineleri Tesisatı, Eşya Ve Maddeleri Hasara/Kayba Uğretmesi..... | 140 |
| (1). İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi..... | 141 |
| (2). İşçinin İşverene Zarar Vermesi..... | 143 |
| II. SADAKAT BORCUNA AYKIRILIK BENZERİ DAVRANIŞLAR | |
| A. Sadakat Kavramı..... | 149 |
| 1. Tanımı..... | 149 |
| 2. Sadakat Borcu İle Doğruluk ve Güven İlkesi..... | 150 |
| 3. İş Sözleşmesinden Doğan Sadakat Borcu..... | 151 |

| | |
|---|-----|
| 4. İşçinin Sadakat Borcunun Tanımı..... | 153 |
| 5. İşçinin Sadakat Borcunun İş Hukukundaki Görünümü: Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranış..... | 155 |
| B. Sadakat Borcuna Aykırılığın Sonuçları ve Geçerli Sebep | |
| Feshe Konu Sadakat Borcuna Aykırılık Benzeri Davranışlar..... | 162 |
| 1. İşçinin İşverenin Şeref ve Namusuna Dokunacak Söz ve Davranışlarda Bulunması..... | 163 |
| 2. İşçinin Bağlılığının Yeterli Olmaması..... | 170 |
| 3. İşçinin Geçimsizliği..... | 176 |
| 4. Alkol Ve Sigaranın Talimatlara Aykırı Kullanımı..... | 183 |
| a. Alkolün Talimatlara Aykırı Kullanımı..... | 183 |
| b. Sigaranın Talimatlara Aykırı Kullanımı..... | 187 |
| 5. Bilişim Teknolojisinin Talimatlara Aykırı Kullanımı..... | 193 |

III. DİĞER HALLER

| | |
|---|-----|
| A. İşçinin Devamsızlığı, Geç Gelmesi ve İşe Yeterli İlgi Göstermemesi..... | 201 |
| 1. İş Hukukunun Algıladığı İşe Devamsızlık Kavramı..... | 202 |
| 2. Devamsızlığın ve Benzer Kavramlardan Farkı..... | 203 |
| 3. Devamsızlığın Görünümü ve Hukuki Sonuçları..... | 205 |
| a. Devamsızlığın Görünümü..... | 205 |
| b. Devamsızlığın Hukuki Sonuçları..... | 211 |
| B. İşçinin Cinsel Taciz Benzeri Davranışları..... | 220 |
| 1. Cinsel Taciz Kavramı..... | 220 |
| a. Taciz ve Cinsel Taciz Tanımları..... | 220 |
| b. Cinsel Taciz Olarak Kabul Edilen Davranışlar..... | 224 |
| 2. İş Hukuku ve Cinsel Taciz..... | 226 |
| a. İş Hukukunda Cinsel Taciz..... | 228 |
| (1). İşveren Vekilinin İşçiye Cinsel Tacizde Bulunması..... | 230 |
| (2). Diğer İşçinin veya Üçüncü Kişilerin Cinsel Tacizde Bulunması..... | 231 |

| | |
|--|-----|
| (3). İşçinin İşveren Vekiline Veya İşverene Cinsel Tacizi..... | 234 |
| (4). İşçinin Cinsel Taciz Benzeri Davranışları..... | 235 |
| b. Cinsel Tacizin İspatı..... | 238 |
| C. İşçinin İşvereni Yanıltması..... | 241 |
| D. Geçerli Sebep Sayılabilecek Diğer Davranışlar..... | 249 |
| | |
| SONUÇ..... | 256 |
| KAYNAKÇA..... | 262 |

KISALTMALAR

| | |
|--------------------------------|--|
| BK | : Türk Borçlar Kanunu |
| C. | : Cilt |
| Çalışma ve Toplum | : DİSK/Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi |
| Çimento İşveren D. | : Çimento Mühtahsilleri İşverenleri Sendikası Dergisi |
| E. | : Esas |
| ILO | : International Labour Organization- Uluslar arası Çalışma Örgütü (UÇÖ) |
| İş K. | : İş Kanunu |
| K. | : Karar |
| Kamu-İş | : Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Dergisi |
| m. | : Madde |
| Mess | : Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Dergisi |
| MK | : Türk Medeni Kanunu |
| S. | : Sayı |
| s. | : Sayfa |
| T. | : Tarih |
| Tekstil İşveren Dergisi | : Türkiye Tekstil Sanayicileri Sendikası Dergisi |
| TCK | : Türk Ceza Kanunu |
| TÜHİS | : Türkiye Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi |
| Y.9.H.D. | : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi |

GİRİŞ

İki farklı çıkar çatışmasının en yoğun yaşandığı alan olması sebebi ile iş sözleşmesinin sona ermesi, işçinin en fazla korunma ihtiyacı içinde olduğu konuların başında gelmektedir. Bu sebeptir ki, en çok tartışılabilen, en çok üzerinde durulan ve önem verilen bir konudur.

Günümüzde sosyal hukuk devleti anlayışı sebebiyle daha da anlam kazanan güçsüzleri, güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve toplumsal dengeyi sağlamak ön plana çıkmıştır. Devlet, emek ve sermaye ilişkilerini dengeli olarak düzenleyerek, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, iktisadi ve mali tedbirler olarak çalışanları korur, işsizliği önleyici ve milli gelirin adalete uygun biçimde dağılmasını sağlayıcı tedbirler olarak, adaletli bir hukuk düzeni kurar ve bunu devam ettirmeye kendini yükümlü sayar.

Bu sebeple iş ilişkisinin sona ermesi üzerine ücret gelirinden yoksun kalmakla birlikte işsizlik riski ile karşı karşıya kalan işçinin feshe karşı korunması, dolayısıyla işvereni ile arasındaki iş ilişkisinin sürekliliğinin sağlanması İş Hukukunun en önemli sorunu olmuştur. Bunun doğal sonucu olarak işçilerin korunması ihtiyacı işverenin özgürlüğünü sınırlayan bazı düzenlemelerin yapılması sonucunu doğurmuştur.

Türkiye’de de iş güvencesi konusu, birçok dönemde gündeme getirilmiş ve bu konuda çeşitli kanun çalışmaları yapılmış, ancak bu çalışmalar genelde sonuçlandırılmamıştır. Bunun yanı sıra Türkiye’de, iş sözleşmesine ilişkin mevzuat işçi ve işverenin eşitliği anlayışı üzerine kurulu sözleşme yapma ve feshetme özgürlüğüne dayanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’na kadar iş sözleşmesinin feshinde serbestlik ilkesi esas alınmış ve uygulamada bu durum özellikle işçi haklarının kullanılması önünde büyük engeller oluşturmuştur.

Buna karşın 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan değişiklikler iş güvencesi açısından önemli düzenlemeler getirmiştir. Şöyle ki; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı sözleşmesinin iç hukukumuzda uyumlaştırılması çerçevesinde, 9 Ağustos 2002 tarihinde TBMM tarafından kabul edilen ve kamuoyunda "İş Güvencesi Kanunu" olarak da bilinen 4773 sayılı "İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Basın Mesleğinde Çalışanlar ve Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun", ülkemiz mevzuatında iş sözleşmesinin feshi ve işçinin feshe karşı korunması konusunda İş Kanunu'nda önemli değişiklikler getirmiştir. 4773 sayılı Kanunla İş Kanunu'nda, iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir sebep gösterilmesi, geçerli sebebin ispat yükümlülüğünün işverene ait olması, geçersiz fesih halinde işe iade ve tazminat ödenmesi gibi düzenlemeler yapılmıştır. 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Kanunu da 4773 sayılı Kanunla getirilen iş güvencesi hükümlerine paralel düzenlemeler içermektedir.

İş güvencesinin anlamı ve amacı işçinin iş ilişkisinin devamlılığını ve dolayısıyla kendisinin ve ailesinin geçim kaynağını oluşturan kazancında sürekliliğin sağlanmasıdır. İşçinin feshe karşı korunması ya da iş güvencesi; iş sözleşmesinin her durumda devam etmesi gibi bir zorunluluğu ifade etmez. İşveren performansı düşük olan, çalışma koşullarına uyum sağlayamayan ve verimsiz çıktılar alınmasına sebep olan, işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini oluşturmak; işyerinde rahatsızlığa sebep olacak şekilde çalışmak; işyerindeki işçi arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; isteksiz ve ilgisiz çalışmak; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek gibi davranışları sebebiyle işi, işyerini ve işletmeyi olumsuz etkileyen işçinin iş sözleşmesini feshedebilir. Ayrıca ülkede yaşanan ekonomik kriz, talep ve siparişlerin durma noktasına gelmesi, işletmenin geliri ile cari giderlerin karşılanamaz hale gelmesi vb. gibi sebeplerle işyerinde işçi miktarının azaltılması gereksinmesini doğurabilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda iki tür fesihten söz edilmektedir. Uygulamada Bildirimli Fesih (Olağan Fesih, Önellı Fesih, Fesh-i İhbar Yolıyla Fesih, Süre Bildirimli Fesih, Süreli Fesih) ve Bildirimsiz Fesih (Olağanüstü Fesih, Derhal Fesih, Haklı Sebepıe Fesih, Fevkalade Fesih, Süre Bildirimsiz Fesih, Süresiz Fesih) olmak üzere çeşitli şekilde ifade edilebilen fesih türlerine çalışmada haklı ve geçerli fesih olarak yer verilmiştir.

Çalışmanın amacı haklı sebepler ile geçerli sebepler arasındaki ayrımı vurgulayarak hangi davranışların işçinin davranışlarından kaynaklı geçerli fesih sebepleri olduğunu ortaya koyabilmektedir.

Bu amaçla çalışmada öncelikle fesih kavramı adı altında feshin tanımı, hukuki niteliği, şekli, yapıma yeri ve zamanı ile türleri; geçerli sebep kavramı altında tanımı, haklı sebeple ayrımı, 4857 sayılı İş Kanunu'nda ki uygulama alanı ve geçerli sebep oluşturmıyan haller; davranış kavramı altında da davranışın tanımı, temel kaynağı ve davranışı şekillendiren faktörler ele alınmış, böylece kavramsal bir çerçeve çizilerek işçinin geçerli sebeple feshe konu olabilecek davranışlarının nasıl ortaya çıktığı, hangi durumlarda geçerli sebep olarak kabul edilebilecekleri ve bu davranışlarla karşılaşan işverenin iş sözleşmesini ne şekilde feshedebileceği ortaya konulmuştur.

Çalışmanın ana kısmı olan ikinci bölümde ise; işçinin davranışlarından kaynaklı geçerli sebepler genel olarak ifade edildikten sonra yasada da örneklenerek sayılan ve standart bir sayısı bulunmayan geçerli fesih sebeplerinin uygulamada sıklıkla karşılaşılanları, ele alınmıştır. Ancak bu davranışlar uygulamada sıklıkla haklı sebeple fesih nedenleriyle karıştırıldıklarından, burada daha açıklayıcı olması adına aralarındaki ayrımlar vurgulanarak ele alınmıştır. Özen borcuna aykırılık benzeri davranışlar, sadakat borcuna aykırılık benzeri davranışlar ve diğer haller başlıkları altında gruplanan bu davranışların önce kavramsal çerçevesi çizilmiş ve buradan hareketle işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler, Yargıtay kararları ile de somutlaştırılarak ortaya konulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

FESİH, GEÇERLİ SEBEP VE DAVRANIŞ KAVRAMLARI

İşçinin davranışlarından kaynaklı geçerli sebeple fesih, işçinin iş sözleşmesinin geçerli bir sebebe dayanarak bildirimli şekilde feshedilmesidir. Burada fesih, geçerli sebep ve davranış kavramları çalışmanın özünü oluşturur. Bu sebeple iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshine sebep olan davranışları incelemeye başlamadan önce feshin, geçerli sebebin ve davranışın ne olduğunu ele almak gerekecektir. Bu kavramlar fesih kavramından başlanarak aşağıda sırasıyla açıklanacaktır.

I. FESİH KAVRAMI

İş sözleşmesinin sona ermesi ya feshe ya da kanunda belirtilen fesih dışı nedenlere dayanır. Çalışma ile ilgili olmadığı için, fesih dışı sebepler üzerinde durulmayacaktır. Ancak fesih, yarattığı sosyal ve ekonomik etkiler nedeniyle uygulamada en çok tartışılan konulardan biridir. Bu nedenle, İş Hukuku'nda da oldukça büyük bir önem arz etmektedir.

A. Fesih ve Fesih Bildirimi

1. Feshin Tanımı

İş sözleşmesi, Borçlar Kanunu'nun konusu iş olan örneğin eser, vekalet, komisyon vb. sözleşmelerinden nitelik bakımından oldukça farklıdır. Bu fark sözleşmenin sona ermesinde de kendisini göstermektedir. Nitekim diğer borç ilişkilerinde, sözleşmenin yanlarının karşılıklı olarak taahhütlerini ve yükümlülüklerini yerine getirmeleriyle aralarındaki bağit ortadan kalktığı halde, niteliği bakımından sürekli olan iş ilişkisi, işçi tarafından iş görme borcunun yerine getirilmesi ve işveren tarafından ücretin ödenmesi ile ortadan kalkmamakta ve sözleşme ilişkisinin son bulması, belirli sebeplerin varlığını gerekli kılmaktadır.

İş ilişkisinin sürekli borç ilişkisi niteliğinde oluşu, onun sürekli devam etmesini gerektirmez. Taraflar hukuken kendilerine tanınan yollara başvurarak bu münasebeti sona erdirebilirler¹. İş ilişkisine son veren sebepler arasında; taraflardan birisinin özellikle işçinin ölümü², belirli süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi belirli bir sürenin geçmesi ya da tarafların anlaşması (ikale) gibi durumlar yer almaktadır. Hukuk sistemi, tarafların anlaşarak iş sözleşmesini sona erdirmeye imkanı yanında, ayrıca her iki tarafa da tek taraflı olarak bu münasebete son verme hakkını tanımıştır. İşte fesih hakkı, hukuken taraflara tanınan, ancak kullanımı bir takım şartlara ve sonuçlara tabi olan bir haktır³.

Fesih hakkını kullanmak isteyen taraf, bu yöndeki iradesini, yani sözleşmeyi sonlandırma isteğini, sözleşmenin diğer tarafına bildirir. Yapılan bu bildirimde de fesih bildirimi denir. Genel olarak fesih bildirimi ise şöyle ifade edilebilir.

2. Fesih Bildirimi

a. Anlamı

İş sözleşmesi işçi veya işverenin tek taraflı bir irade beyanı ile sona erebilir. Taraflardan birinin sözleşmeyi sona erdiren irade beyanına "fesih bildirimi" denir. Bir diğer deyişle fesih bildirimi, işçi ile işveren arasında iş sözleşmesiyle doğan hukuki bağı bir bildirim ile ortadan kaldırılması veya iş sözleşmesinin taraflarından birisinin, iş ilişkisinin derhal veya belirli bir sürenin geçmesini takiben geleceğe yönelik olarak sona ereceğini diğer tarafa duyurmasıdır⁴.

Borçlar Kanunu'nda olduğu gibi İş Kanunu'na göre de, süresi belirsiz süreli sözleşmelerde taraflardan biri öteki tarafa bir süre vererek fesih bildiriminde

¹ Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT ve Devrim ULUCAN, **Bireysel İş Hukuku**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005,s:145.

² İş sözleşmesi özellikle işverenin şahsı göz önünde tutularak yapılmış ise işverenin ölümü sözleşmeyi sona erdirir. Diğer durumlarda işverenin ölmesi halinde mirasçıları, mevcut iş ilişkilerini sürdürmek istemiyorlar ise iş sözleşmelerini, geçerli sebebe dayalı olarak ve bildirim koşullarına da uymak suretiyle feshedebilirler.

³ A.Nizamettin AKTAY, Kadir ARICI ve E.Tuncay KAPLAN, **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık,2. Baskı, Ankara, 2007,(İş H.), s:170.

⁴ Cevdet İlhan GÜNAY, **İş Kanunu Şerhi**, 1.Cilt, Yetkin Yayınları, Ankara, 2005, (Şerh), s:403.

bulunabileceği gibi (BK m. 340, İş K m. 17), belirsiz veya belirli süreli olan sözleşmelerde haklı bir sebebin varlığı halinde süre vermeksizin fesih bildiriminde de bulunabilir (BK m. 344, İş K m. 24, 25). Her iki durumda da sözleşmeyi sona erdiren bir tarafın irade beyanı olduğu halde, ilkinde, işçi için kişi özgürlüğü ilkesine uygun olarak süresi belirsiz bir sözleşme ile sınırsız bir sürece bağlı kalmanın önlenmesi⁵, ötekinde ise, sözleşmenin süresi belirsiz veya belirli olsun, dürüstlük kurallarına göre sözleşmenin devamına zorlanamayacak durumda olan tarafa bu bağdan kendisini kurtarabilme olanağının tanınması söz konusudur⁶.

Fesih iradesinin ilke olarak iş sözleşmesinin taraflarınca açıklanması gerekirse de bu konuda kanuni temsil ve iradi temsil kuralları da uygulama alanı bulabilir. Özellikle işveren tarafından feshin çoğu kez onun adına yetkili işveren vekilince yapıldığı söylenebilir. Ancak bu konuda kendisine özel olarak yetki verilmedikçe her işveren vekilinin (ustabaşı, şef, müdür, vs. gibi) değil, o işyerinde/işletmede en üst düzeydeki işveren vekilinin yetkili olduğu düşünülmelidir⁷.

b. Nitelikleri

Fesih bildirimini karşı tarafın kabulüne bağlı olmayan, tek taraflı bir irade beyanıdır⁸. Bu beyan, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin süre verilerek sona erdirilmesinde (m. 17) olduğu gibi, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işçi ya da işveren tarafından haklı sebeplerle süre vermeksizin sona erdirilmesinde (m. 24, 25) de söz konusudur. Fesih bildiriminde bulunma hakkı, kural olarak her iki tarafa da tanınmıştır. Uygulamada çok sık rastlanan ve iş sözleşmesini sona erdiren en önemli sebeplerden birini teşkil eden fesih bildirimini sürekli bir iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesi ile sona erdirmeyi amaçlayan tek taraflı ve

⁵ Sarper SÜZEK, “İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması”, **Kamu-İş** Yargıç Dr. Aydın Ökul’a Armağan, C:6, 2002, S:4, s:27; Sarper SÜZEK, *İş Hukuku*, Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul, 2006, s:432.

⁶ Nuri ÇELİK, **İş Hukuku Dersleri**, 16. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2003, (İş H.Dersleri), s: 168;

⁷ Ercan AKYİĞİT, **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, 5. Baskı, Ankara, 2006, (İş H.), s:175.

⁸ EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s:145; Seracettin GÖKTAŞ, “İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi”, **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl 66, Sayı:1, 2008, (İş Güvencesi), s:18.

karşı tarafa ulaşması gerekli bir irade beyanıdır⁹. Fesih hakkını kullanarak sözleşmeyi sona erdirmek isteyen tarafın, sözleşmeyi sona erdirmeye iradesini karşı tarafa beyan etmesi şarttır. Karşı tarafa beyan edilmeyen fesih iradesi hukuki sonuç doğurmaz¹⁰.

İş sözleşmesini sona erdiren en önemli sebeplerden birini teşkil eden fesih bildirimini sürekli bir iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesi ile sona erdirmeyi amaçlayan tek taraflı ve karşı tarafa ulaşması gerekli bir irade beyanıdır¹¹. Çünkü, hukuki niteliği itibarıyla fesih bildirimini yenilik doğuran bir haktır ve var olan bir ilişkiyi ileriye dönük olarak sonlandıracağı için “bozucu yenilik doğuran haklardandır”¹². Feshe yönelik irade açıklamasının, tarafların aralarındaki iş ilişkisini sona erdirecek kadar açık ve şüpheye yer vermeyecek kadar belirli olması gerekir¹³. Bu sebeple fesih bildiriminin karşı tarafça kolayca ve duraksamaya düşülmeden anlaşılabilmesi için fesih iradesinin açıkça ortaya konulması gerekir¹⁴. Beyan sözleşmeyi sona erdirmeye iradesini yeterince belirten bir söz veya davranış şeklinde olabilir. Bir tarafın davranışının, iyiniyet kurallarına göre fesih iradesi olarak kabul edilmesinin mümkün olduğu hallerde fesih karşı tarafa bir davranışla beyan edilmiş olur¹⁵.

Ayrıca bir tarafın iş sözleşmesinin feshinin düşündüğünü diğer yana duyurması, hukuki bakımdan bir fesih bildirim olarak kabul edilemez. Bu konuda yapılmış teklif veya soru şeklindeki beyanlar fesih bildirimini sayılamaz. Ancak

⁹ A.Nizamettin AKTAY, Kadir ARICI ve E.Tuncay KAPLAN, **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006, (İş Hukuku), s:170-171, Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, 2. Baskı, Ankara, 2006, (İş H.), s: 523. ÇELİK, İş H.Dersleri, s:168.

¹⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s: 528.

¹¹ ÇELİK, İş H.Dersleri, s: 168; AKTAY, ARICI ,KAPLAN, İş Hukuku, s:170-171, MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s: 523.

¹² Nuri ÇELİK, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Basım, 17. Basım, İstanbul, 2004, (İş H.), s:173; Cevdet İlhan GÜNAY, **İş Hukukunda Yeni İş Yasaları**, Yetkin Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2004, (Yeni İş Yasaları), s:547.

¹³ AKTAY, ARICI, KAPLAN, İş H., s:171.

¹⁴ Y.9.H.D.,T.11.9.2003, E.2003/14676, K.2003/14287; Y.9.H.D., T.27.10.2003, E.2003/18040, K.2003/18119. Erol AKI, Ayhan ALTINTAŞ ve İbrahim BAHÇIVANLAR, **Uygulamada İş Güvencesi**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s:127-128; AKTAY, ARICI, KAPLAN, İş H., s:171.

¹⁵ Bir Yargıtay kararında, işveren ve oğlu ile anlaşmazlığa düşen ve işverenin yazıhanesine girip bir müddet konuştuğundan sonra elbiselerini alarak işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğinin kabul edilmesi gerektiği, on üç yıllık bir işçinin işyerini kendiliğinden terk etmesinin hayatın olağan akışına uygun düşmeyeceği vurgulanmamaktadır. Y.9.H.D.,T.07.11.1991, E.1991/9519, K.1991/13966, MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:528.

tarafından birinin tutum ve davranışlarından onun sözleşmeye son verdiği anlaşılıyorsa, bu durumda fesih gerçekleşmiş kabul edilir¹⁶.

Yargıtay kararlarına göre de fesih iradesinin bazı özel durumlarda üstü örtülü (zımnî) olarak bildirilmesi mümkündür. Örneğin işçinin işveren tarafından ücretinin düşürülmesi üzerine işe devam etmemesi gibi durumlarda iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği anlamına gelebilir¹⁷. Fesih bildirimini kural olarak şarta bağlanmaz. Çünkü şart gerçekleşmesi veya gerçekleşeceği tam belli olmayan bir olay anlamındadır ve feshin açık seçik olması ilkesine ters düşecektir. Şarta bağlandığı halde geçersiz olur. Bununla birlikte Federal Mahkeme kararlarında, tarafların feshi şarta bağlı yapabilecekleri, bazı kayıtlar altında kabul edilmektedir¹⁸.

c. Fesih Bildiriminin Hüküm Doğurma Anı

Fesih bildiriminin diğer irade beyanları gibi, Borçlar Hukuku esaslarına göre karşı tarafa varması ile hüküm ve sonuçlarını doğurur. Bu andan itibaren bildirim süresi işlemeye başlar ki bu süreli feshin ilk günüdür, sürenin dolmasıyla birlikte iş sözleşmesinin sona ermesi ise nihai hükmünü oluşturur. Bir görüşe göre ise; iş Hukuku'nda iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde “varma” değil “öğrenme” anının esas alınması gerektiği ileri sürülmüştür¹⁹. Bu görüşe göre, fiilen öğrenmek şart olmayıp, iyiniyet kurallarına göre öğrenecek durumda olmak da yeterlidir²⁰.

İşçinin işverene veya vekiline, işverenin işçisine yapacağı fesih bildirimini kural olarak işyerinde yapılacağından, ulaşma (varma) anında öğrenme de gerçekleşecektir. Yani fesih bildirimini hazır olan birine karşı yapıyor ise, hukuki etkisini derhal gösterecektir. Bu durumda bir sorun yoktur. Bu sebeple konuyu işçinin işyerinde bulunup bulunmaması durumuna göre ele almak yerinde olacaktır. Yani işçinin işyerinde bulunmadığı hallerde yapacağı veya işverence kendisine yapılacak fesih bildiriminde durum değişecektir. Bu gibi durumlarda (işçinin

¹⁶ EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s:145.

¹⁷ AKTAY, ARICI, KAPLAN, İş H., s:171.

¹⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:528.

¹⁹ Mustafa, ÇENBERCİ, **İş Kanunu Şerhi**, Sevinç Matbaası, 5. Baskı, Ankara,1984, s: 330.

²⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:528.

hastalığı, devamsızlığı, bir suç işlemesi dolayısıyla cezaevinde bulunması gibi haller) varma değil öğrenmenin esas alınmasının hakkaniyete daha uygun olacağı ileri sürülmüştür²¹.

Çelik'e göre ise bu durumda fesih bildirimini varma anından itibaren hüküm doğuracaktır. Çünkü İş Kanunu'nun 17. maddesindeki "bildirimin diğer tarafa yapılması" sözü fesih bildiriminde karşı tarafın öğrenme anının esas alındığını göstermeyip öğrenmeden çok varmayı destekleyen bir anlam taşır²². Ancak yukarıda belirtildiği gibi, öğrenme anının esas alınması hakkaniyete daha uygundur.

Kural bu olmakla birlikte Tebligat Kanunu'nda 4829 sayılı Kanunla 2003 yılında yapılan değişikliğe göre, tebliğ yapılacak kişi veya aynı konutta oturan kişilerden yahut hizmetçilerden biri adreste bulunamaz ve bildirim kapıya yapıştırılırsa, bildirim bu tarihten itibaren onbeş gün sonra yapılmış sayılır (m. 4)²³.

Ayrıca fesih bildiriminin ihbar öneline sahip olup olmaması, hüküm ve sonuçların doğum anını değiştirir. Bu bağlamda şayet fesih bildirimini bir önel içermiyor ise karşı tarafa ulaştığı anda hüküm ifade eder ve iş sözleşmesi sona erer. Ancak ihbar öneli içeren bir fesih bildirimini karşı tarafa ulaşıp öğrenilmesi ile iş sözleşmesi sona ermez ise de öneler işlemeye başlar ve yazılı olan gün gelince iş sözleşmesi sona erer²⁴.

d. Fesih Bildiriminin Geri Alınması

Yukarıda belirtildiği gibi, fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı anda hukuki sonuçlarını doğurur; var olan iş ilişkisi ortadan kalkar. Yenilik doğuran haklar niteliği gereği, ancak bir defa kullanılabilir ve bir defa kullanılmakla tükenir Bu sebeple karşı tarafa ulaşan fesih beyanından önelli olsun veya olmasın kural olarak

²¹ GÜNAY, Şerh, s. 403; ÇELİK, İş H., s:172-177.

²² ÇELİK, İş Hukuku, s:171; Fevzi DEMİR, **İş Güvencesi Hukuku**, 2.Baskı, Barış Yayınları, İzmir,1999, (İş Güvencesi), s:125-126.

²³ ÇELİK, İş Hukuku, s:173.

²⁴ ÇENBERCİ, s.315.

rücu edilemez²⁵. Fesih bildirimini yapılan taraf, bu yeni durumun kendisine sağladığı haklardan yararlanma olanağına sahip olur. Söz gelimi sözleşmesi feshedilen işçi – şayet şartları varsa- ihbar ve kıdem tazminatlarını ve diğer haklarını talep edebilir²⁶.

Buna karşılık B.K. md.9’da icabın geri alınmasına ilişkin hükümlerin kıyasen uygulanması ile fesih beyanı geri alınabilir; bu durumda fesih beyanı muhataba varmasından önce geri alınmışsa veya geri alma beyanı, fesih beyanı ile aynı anda muhataba varmışsa ya da daha sonra varmakla beraber muhatap henüz feshi öğrenmeden geri alınma beyanını öğrenmişse, fesih beyanı hüküm doğurmamış olur²⁷.

Bildirim süresi içinde feshin geri alınması ancak karşı tarafın bunu kabul etmesi durumunda mümkündür. Böyle bir durumda iş ilişkisi hiç kesilmemiş sayılır. Bildirim süresi geçtikten sonra, feshin tek taraflı olarak geri alınması söz konusu olamaz²⁸. Sözgelimi, işverenin işçiye fesihten vazgeçtiğini bildirmesi, dolayısıyla işçinin işine geri dönmesini istemesi işçiyi bağlamaz. Ancak, işçi işe dönmeyi kabul ederse, aralarında yeni bir iş sözleşmesi yapılmış olur. Aynı şekilde bildirim süresinin dolmasına rağmen taraflar iş ilişkisini sürdürüyorlarsa da, aralarında yeni bir sözleşme yapılmış demektir. Bu yeni sözleşme eskisinin koşulları ile olabileceği gibi, taraflar yeni koşullar da belirleyebilirler. Taraflar iş ilişkisinin sürdürülmesi için anlaşabildiklerinde, eski sözleşme ile yenisi arasında bir kesinti olmadığına varsayıldığını ve/veya boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakların işçiye ödeneceğini de kararlaştırabilirler²⁹.

²⁵ EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s.145; GÖKTAŞ, İş Güvencesi, s:16-17; AKI, ALTINTAŞ BAHÇIVANLAR, s:12-13.

²⁶ EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s.145.

²⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:529; Bazı yazarlar yapılan fesih bildiriminin, bildirim süresi içinde geri alınıp alınmadığına göre bir ayırım yapmaktadırlar (EYRENCİ, TAŞKENT,ULUCAN). Bu ayırma göre de feshi tek taraflı olarak geri almak mümkün değildir. Karşı tarafın kabulüne ihtiyaç vardır. Bildirim süresi içinde fesih geri alınır ve bu karşı tarafça kabul edilirse iş ilişkisi hiç kesilmemiş sayılır. Bildirim süresi geçtikten sonra fesihten vazgeçilir ve böyle bir dönme karşı tarafça kabul edilirse, taraflar arasında yeni bir sözleşme yapılmış olur.; Haluk Hadi SÜMER, **İş Hukuku**, Mimoza Yayınları, Konya,2005, (İş H.), s:88, EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s.145, GÖKTAŞ, İş Güvencesi, s:16-17; AKI, ALTINTAŞ BAHÇIVANLAR,s:12-13.

²⁸ Savaş TAŞKENT, “Boşta Geçen Sürenin Ücreti”, Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, **Kamu-İş**, C:7, S:3, s:108. Tankut CENTEL, “Boşta Kalınan Sürenin Ücreti (Karar İncelemesi)”, **Tekstil İşveren D.**, Eylül,2003, s:36-38.

²⁹ EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s.145-146; AKI, ALTINTAŞ, BAHÇIVANLAR, s:12.

Ayrıca bildirim süresinin bitimiyle birlikte, sözleşme sona ermiş olacağından, bildirim süresinin dolmuş olması halinde artık feshin hükümsüz kılınması da söz konusu olmaz³⁰

e. Fesih Bildiriminin Şekli

Fesih beyanı kural olarak belirli bir şekle tabi değildir. Ancak İş Kanunu'nda öngörülen bildirimlerin ve bu arada fesih bildiriminin, ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Burada bildirim sadece yazılı yapılmış olması yeterli değildir; muhatabın imzasını da taşıması gerekir(İş K. m.109). Dolayısıyla, bildirim yazılı şekilde yapıldığı fakat muhatabın imzasını kapsamadığı ya da muhatabın imzasının alındığı fakat bildirim sözlü olarak yapıldığı durumlarda, bildirim ile ilgili şekil şartı gerçekleşmiş sayılmaz. Buradaki imza bildirimini aldığına yönelik bir imza olup ispat vasıtası olarak öngörülmüştür³¹. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde bir tutanakla tespit edilir³². Kanunda tutanağın kim tarafından ve ne şekilde düzenleneceği açıklanmamıştır. Ancak hükmün konuluş amacından, bunun resmi bir makamın düzenlenmesine gerek bulunmadığı ve tutanağın belli bir biçimde düzenlenmesinin zorunlu olmadığı anlaşılmaktadır.

Yani Kanunda öngörülen yazılı şart istisnaları olmak üzere, bir ispat şartıdır. Bu sebeple fesih bildirimlerinin sözlü olarak yapılması da mümkündür. Buradaki şekil serbestisinin istisnasını iş güvencesi hükümleri oluşturur. İş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin feshi yazılı şekilde yapılmak zorundadır.

Yargıtay da, pek çok kararında, yazılı bildirim öngören 109. maddedeki (1475 sayılı Kanun'un 7. maddesindeki) hükmü bir ispat şartı olarak değerlendirmiş; fesih bildiriminin her zaman yazılı olarak açık bir şekilde yapılmayabileceği, olayların akışından da taraflardan birinin davranışıyla sözleşmeye son verdiğinin anlaşılması halinde bu tür bir davranışın da fesih olarak kabul edilmesi gerektiği

³⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H.,s: 530.

³¹ Murat ŞEN, "İşçinin Verimsizliğine Dayalı Geçerli Sebep Fesihlerde Fesih Bildiriminin Şekli, Süresi Ve İspatı", *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, ATATÜRK'ÜN 125.Doğum Yılına Armağan, Erzincan, Cilt:10, Sayı:3-4, Aralık 2006, (Fesih Bildiriminin Şekli), s:381.

³² EYRENCİ, TAŞKENT , ULUCAN, s:145.

sonucuna ulaşmıştır³³. Bu yönüyle yazılı bildirimün geçerlilik koşulu olmayıp bir ispat koşulu olduğuna vurgu yapmış diğerk bazı kararlarında ise (iş güvencesi kapsamındaki işçiler için) yazılı bildirimün “geçerlilik koşulu” olduğunu ifade etmiştir. O halde iş güvencesi kapsamındaki işçilerin fesih bildirimini yazılı şekilde değil de sözlü yapılmışsa başka herhangi bir araştırmaya gidilmeksizin kanunun şekle ilişkin emredici hükmüne aykırılık sebebiyle, fesih geçersiz sayılacaktır.

Bu durumda yazılılığın ispat koşulu olduğuna karar veren 4857 sayılı İş Kanunu'ndan önceki döneme ait şekle ilişkin içtihatların, yukarıda belirtildiği gibi artık iş güvencesine ilişkin düzenlemeler konusundaki uyumsuzlıklarda bir değer taşımayacağı açıktır³⁴. Ayrıca, maddenin sözündeki açıklık ve yasanın özü bakımından fesih sebebinin sonradan yazılı olarak açıklanması mümkün değildir; böyle bir durumda mahkemenin feshin geçersizliğine karar vermesi gerekir³⁵.

Tekrar etmek gerekirse, bu durumda fesih bildiriminin yazılı yapılmasının bir geçerlilik koşulu olması, iş güvencesinin kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin feshi bakımından söz konusudur³⁶. İş güvencesinin kapsamına girmeyen işçilerin iş sözleşmelerinin feshine ilişkin bildirimlerinin yazılı yapılması ise ispat koşulu olarak değer taşır.

İş güvencesi kapsamı dışındaki işçilerin sözleşmelerinin feshinin yazılı yapılması, uyumsuzluk durumunda, sözleşmeyi feshettiğini iddia eden ve ispat

³³ Fevzi DEMİR “Geçerli Sebep Fesih Kavramı ve Uygulama”, **LEGAL, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku D.**, S:10, 2006, (Geçerli Sebep Fesih), s:472-473.

³⁴Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin vermiş olduğu 27.4.2004 tarihli kararında (Y.9.H.D. T.27.9.2004, E.5522, K.19993, **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku D.**, 2005/5, s:303) yazılı bildirimün geçerlilik şartı olarak kabul edilmesi görüşüne itibar ettiği anlaşılmaktadır. ÇELİK, İş Hukuku Dersleri,s:203, Mehmet UÇUM, İş **Kanunu Seminer Notları**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2003, (Seminer Notları), s:149; Şahin, ÇİL, **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Açıklamalar, Kararlar İlgili Mevzuat**, C:1,Turhan Kitabevi, Ankara, 2004,s:311, Ercan GÜVEN, ve Ufuk AYDIN, **Bireysel İş Hukuku**, Nisan Kitabevi, Eskişehir,2004,s:127.

³⁵ TAŞKENT, EYRENCİ, ULUCAN, s:172, SÜZEK, İş H., s:468.

³⁶Fevzi DEMİR, **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, Birleşik Matbacılık, 5.Baskı, İzmir, 2009, (İş Hukuku ve Uygulaması), s:241-242; Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, 2. Baskı, Ankara, 2005,(İş Hukuku), s:583 ; Mustafa KILIÇOĞLU, 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ayhan Yayıncılık, Ankara, 2005, (İş Kanunu Yorumu), s:175. AKTAY, ARICI, KAPLAN İş Hukuku, s:189, Haluk Hadi SÜMER, **İş Hukuku**, 10. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya,2004. (İş Hukuku 2004), s:91. M. Fatih UŞAN, **İş Hukuku**, C.1, Gazi Yayınları, Ankara, 2006, s:112; ÇELİK, İş Hukuku, s:220.

yükümlülüğü altında olan tarafa ispat kolaylığı sağlar³⁷. Bununla birlikte taraflarca geçerlilik şartı olarak belirli bir şekle tabi tutulmuşsa, hüküm doğurabilmesi için öngörülen şekle uyulmalıdır³⁸.

f. Fesih Bildiriminin Yapılma Yeri ve Zamanı

Kanunda, fesih bildirimini ne zaman ve nerede yapılacağı hakkında açık bir hüküm yoktur. O halde fesih bildirimini taraflar aksini kararlaştırmamışlarsa, her yerde ve her zamanda yapılabileceği düşünülebilir. Bu sebeple fesih bildirimini işyerinde veya dışarıda, çalışma saatleri içine veya dışında yapılması mümkündür. Ancak, yer ve zaman bakımından münasip olmayan fesih bildirimini muhatabın reddetme hakkı bulunduğundan, MK m.2 uyarınca bu hakkın uygun yer ve zamanda kullanılması gerekir³⁹.

İş sözleşmesinin askıya alındığı sürelerde de beyanda bulunulabilir; ancak grev süresince işverenin süreli fesih hakkına dayanarak fesih beyanında bulunamayacağı kabul edilmelidir. Diğer taraftan iş güvencesinden yararlanan işçinin iş sözleşmesinin feshinde de belirli bir süre öngörülmemekle birlikte, hukuka uygun bir fesih için geçerli bir sebep arayan iş güvencesi kuralları karşısında, işverenin fesih hakkını her zaman kullanabileceği söylenemeyecektir. Ayrıca Deniz İş Kanunu'na göre gemi adamının belirsiz süreli iş sözleşmesi, işe alınmasından itibaren altı ay geçmedikçe feshedilemeyeceğinden bu süre zarfında işveren süreli fesih hakkını kullanamayacaktır⁴⁰.

Fesih, koşulları ile hüküm ve sonuçlarını doğurma anına göre, Bildirimli Fesih (Olağan Fesih, Önellili Fesih, Fesh-i İhbar Yoluyla Fesih, Süre Bildirimli Fesih, Süreli Fesih) ve Bildirimsiz Fesih (Olağanüstü Fesih, Derhal Fesih, Haklı Sebep Fesih, Fevkalade Fesih, Süre Bildirimsiz Fesih, Süresiz Fesih) olmak üzere ikiye

³⁷ SÜMER, İş Hukuku 2004, s:89; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s:583; DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s:241-242; KILIÇOĞLU İş Kanunu Yorumu, s:175. AKTAY, ARICI, KAPLAN, İş Hukuku, s:189, SÜMER (İş Hukuku 2004), s:91. UŞAN, s:112.

³⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:528.

³⁹ AKTAY, ARICI, KAPLAN, İş H., s:171; Cevdet İlhan GÜNAY, **İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yetkin Basım Yayım Ve Dağıtım, Ankara,2007, (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku), s:226.

⁴⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:529.

ayrılır. Bir de bunlardan birisine mi girdiği yoksa ayrı bir fesih türü mü olduğu tartışılan “*peşin parayla fesih*” olgusu vardır. Bunlar dışında “değişiklik feshi” ve “değiştirici fesih”, “önlemlili/tedbirli fesih”, “kısmi fesih” ve “toplu fesih”ten söz edilir⁴¹. Ancak burada iş sözleşmesinin feshinin temel görünüm biçimleri olan bildirimli ve bildirimsiz fesih hallerine değinilecektir.

B. Türleri

1. Bildirimli Fesih

a. Genel Olarak

İşyerinde işverence işçi çıkartılması çokça karşılaşılan bir durumdur. İşçi memnun olmadığı bir işte çalışmak zorunda olmadığı gibi işverenin de çalışmasından memnun olmadığı işçisini çıkarma hakkını teslim etmek gerekmektedir. Burada önemli olan işçi çıkarma işleminin meri iş yasası olan 4857 sayılı İş Kanunu’na uygun olarak gerçekleştirilmiş olmasıdır. İş Kanunu’nda bildirimli ve bildirimsiz fesih olmak üzere iki tür fesih düzenlenmiştir⁴².

Bildirimli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmesinde tarafların sözleşme ile bağlılıklarının kişisel özgürlüğe aykırılık oluşturacağı düşüncesine dayanır. Hukuki ilişkinin taraflarından her biri bir gün borcundan kurtulabilmelidir⁴³.

Olağan fesih, önelli fesih, feshi ihbar yoluyla fesih de denilen bildirimli fesih, taraflardan birisinin herhangi bir haklı sebebe dayanmaksızın, belirsiz süreli ve sürekli iş sözleşmelerini belli bir süre sonra sona erdiren irade beyanıdır. Sözleşme

⁴¹ SÜMER, İş H., s:89, AKYİĞİT, İş H., s:177, Erol GÜNER, “Bildirimsiz Feshin Önemi ve Hukuki Sonuçları”, **Yaklaşım Dergisi**, Yıl:12, Sayı:139, Temmuz 2004, (Bildirimsiz Feshin Önemi), s:257.

⁴² Şevket TEZEL, “İş Akdinin İşveren Tarafından Haklı Sebep Feshi Uygulaması”, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Kasım 2004, Sayı:11, s:184.

⁴³ Gülsevil, ALPAGUT. “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı Geçerli Sebep Ayırımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Sicil Dergisi**, Yıl:1, Sayı:1 Mart 2006, (Haklı Geçerli Sebep Ayırımı),s: 72.

karşı tarafa tanınan sürenin bitiminde sona erer⁴⁴. Bu kuralın tek istisnası, ömür boyu ve on yıldan uzun süreli iş sözleşmelerinde, işçi tarafından on yıldan sonra her zaman bir aylık süre vermek koşuluyla feshedilebilir. Bu istisna dışında belirli süreli iş sözleşmeleri bildirimli fesih yoluyla sona erdirilemez⁴⁵. Bu tür sözleşmeler sürenin bitmesi ve işin tamamlanması ile kendiliğinden sona erer. Ancak haklı sebebin varlığı halinde bildirimli fesih ile sona erdirilebilir. Grev ve lokavt esnasında iş sözleşmeleri askıda olduğu için, bildirimli fesih ile iş sözleşmeleri sona erdirilemez⁴⁶.

b. Bildirim Süreleri

Bildirimli fesihte sözleşmeyi feshetmek isteyen tarafın sözleşmeyi sona erdireceğini önceden bildirmesi gerekir. Bildirim süresi tabirinden, fesih beyanının bildirildiği tarihten iş ilişkilerinin son bulunduğu tarih arasında cereyan eden süre anlaşılmalıdır⁴⁷.

Bildirimli fesihte bildirim süresi, her iki taraf için de uyulması gerekli bir usul olarak öngörülmüştür. İşçi veya işveren; sözleşmeyi fesheden tarafın, hukuken geçerli bir fesihte bulunabilmesi için, kural olarak bildirim süresine riayet etmesi gerekir⁴⁸. Fesih bildirimini ile başlayan bu sürenin geçmesiyle birlikte sözleşme sona ermiş olur⁴⁹. Sözleşme fesih bildirimini yapıldığı anda değil (tanınması gerekli ve) tanınmış sürenin bitiminde son bulur. Yasa olağan bildirimli fesihte uyulacak fesih bildirim önelerini işçinin hizmet süresini de dikkate alarak hizmet süresi arttıkça önel tutarı da artacak şekilde tespit etmiş bulunmaktadır. Buna göre iş sözleşmeleri;

a) işi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

⁴⁴ Ercan AKYİĞİT, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık 4. Baskı, Ankara, 2005, (Yeni Mevzuata Göre İş H.), s:178; İhsan ERKUL ve Nuray Gökçek KARACA, **4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, Nisan Kitabevi, Eskişehir,2004,s:146.

⁴⁵ SÜMER, İş H., s:90.

⁴⁶ AKTAY, ARICI, KAPLAN, İş H., s:173.

⁴⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:530.

⁴⁸ Sadret ÇAĞLAR, “İhbar Önelinin İşveren İçin Farklı, İşçi İçin Farklı Süreler Olarak Belirlenmesi”, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı:48, Aralık 2007, (Farklı Süreler), s:236-237.

⁴⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:530.

b) işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

Buna göre fesih bildirim hangi gün yapılmış ise, ikinci, dördüncü, altıncı, sekizinci haftanın aynı gününde bildirim süresi dolmuş, iş sözleşmesi de sona ermiş olur⁵⁰. Bir görüşe göre ise, İş Kanunu'ndaki bildirim süreleri, Borçlar Kanunu'nda anlaşıldığı gibi, bildirimden sonra girecek (ikinci, dördüncü, altıncı, sekizinci) hafta sonu olarak anlaşılmalıdır⁵¹.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinde herhangi bir ayırım yapılmaksızın hem işçinin hem işverenin tabi olacağı bildirim önelleri tespit edilmiş ve sözleşmelerle artırılabilmesi açık bir biçimde hükme bağlanmıştır⁵². Kanun, belirttiği bildirim önellerinin üzerine her iki taraf için de sözleşmelerle çıkılabilmesine imkan tanımıştır. İş K.m.17'de sözü edilen önellerin artırılabilmesi hüküm altına alındığına göre bu öneller değişkenlik özelliği gösterir. Önellerin sözleşme ile artırılabilmesinin ifade edilmesi her iki tarafı da bağlayıcı bir anlam taşımaktadır Bizzat yasanın belirlediği bu öneller uyulacak "en az" süreler olup istenirse TİS veya iş sözleşmesiyle artırılabilir fakat azaltılamaz. Söz konusu düzenleme nispi emredici nitelikte olduğundan, süreler kısaltılamaz, ortadan kaldırılamaz veya feragat edilmesi mümkün değildir. Kaldı ki, sadece işçi lehine artırılabilmesi şeklinde bir düzenleme de maddede yer almamaktadır⁵³.

⁵⁰ SÜZEK, İş H., s:436.

⁵¹ B.K. md.341/f.3'e göre, aynı maddenin birinci fıkrasında bildirimden sonra ikinci haftanın sonu olarak belirlenen bildirim süresi, bir haftadan eksik olmamak üzere sözleşme ile değiştirilebilir.

⁵² MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s:530.

⁵³ ÇAĞLAR, Farklı Süreler, s: 238-239.

Ancak önellerde sözleşmeyle artırımın her iki taraf için mi geçerlilik taşıyacağı öğretide tartışmalıdır. Yargıtay uygulamasında⁵⁴, önellerin, iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi uyarınca, ancak işçi lehine artırılabilmesi kabul edilmekte; her iki taraf için de artırım yapılmışsa, bunun işçi tarafını bağlamayacağı, işçinin kanundaki asgari sürelerle sorumlu tutulacağı; işveren tarafı için ise artırımının geçerli olacağı belirtilmektedir. Kısaca ifade etmek gerekirse, Yargıtay, sadece işverenin uyacağı bildirim sürelerinde artırımını kabul etmekte; işçinin uyacağı öneldeki artırımını ise geçersiz görerek Kanundaki asgari sınırı uygulamaktadır⁵⁵.

Öneller (süreler) gün değil “hafta” olarak tanınır ve bir hafta 7 gün olarak kabul edilir. Bu haftaların hesaplanmasında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Kararında Borçlar Kanunu'nun 76. maddesindeki kuralın uygulanacağı ve haftanın hangi günü fesih bildirim yapılmış ise son haftanın aynı günü iş sözleşmesinin sona ereceği belirtilmiştir⁵⁶. Önellerin muhataba “varma” ile mi yoksa muhatapça “öğrenme” ile mi işlemeye başlayacağı tartışılabilir ama ortalama çözüm varma anıdır. Kimi haller vardır ki, bu durumlarda önelli fesih bildiriminde bulunulabilir fakat öneller işlemez. Ancak, söz konusu durum sona erince fesih önelleri işlemeye başlar. Bunlar hastalık, kaza, gebelik ve doğum gibi haller ile yasal iş mücadelesi (grev/lokavt) sebebiyle sözleşmenin askıda kaldığı sürelerdir. Bu askı halleri esasen bildirim sürelerini aşan belirli bir süre devamsızlığa yol açtıkları takdirde haklı sebep oluşturacaklarından, işveren, devamsızlığın haklı sebep oluşturan bir süreye erişmesi halinde haklı sebeple fesih hakkını kullanarak sözleşmeyi sona erdirebilir. Grev ve lokavt sırasında işveren tarafından süreli fesih hakkının kullanılması hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmelidir⁵⁷.

Ayrıca muvazzaf askerlik görevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veya kanundan doğan çalışma ödevi sebebiyle işten ayrılan işçinin

⁵⁴Y.9.H.D.,T.30.04.2004,E.2001/20615,K.2002/6928,www.kazanci.com.tr(Erişim Tarihi:10.04.2009); Alpaslan IŞIKLI, **İş Hukuku**, İmaj Yayınevi, Ankara,1994, s:65.

⁵⁵ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, “4857 Sayılı İş Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler”, **Kamu-İş, İş Hukuku Ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:4, 2004, (4857 Sayılı İş Kanunu'nun Yenilikleri), s:27.

⁵⁶ Y. 9.H.D., T.21.02.1994, E. 1994/2473, K. 1994/2638, Selahattin BAYRAM, “İhbar Önelli Fesihte İhbar Önellerinin Kullandırılması Usulü Ve Süreci”, **Yaklaşım Dergisi**, Yıl:16, Sayı:181,Ocak 2008, (İhbar Önellerin Kullandırılması Usulü), s:192.

⁵⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:534.

iş sözleşmesinin feshedilmiş sayılması için beklenmesi gereken süre içinde taraflardan biri süreli fesihle bulunmuşsa, bildirim süresi, bekleme süresinin bitiminden sonra işlemeye başlar⁵⁸. Ayrıca sözleşmenin işverence feshinde önel ile yıllık izin iç içe giremez. Bu sebeple, bildirim süresi, yıllık izin süresinin bitiminden itibaren işlemeye başlar. Ama işçinin feshinde işçi razı olursa içiçelik mümkündür. Yani bu durumda önel yıllık izinde de işler⁵⁹.

İhbar öneli bütünlük arz eder. Bu bakımdan ihbar önelleri bölünerek uygulama yapılamaz. İşverenin ihbar öneli verdiği işçinin önelin sonunu beklemeden veya iş arama izni vermeden iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde tüm ihbar öneli süresi için ihbar tazminatı ödemek zorundadır. Aynı şekilde işçinin tam olarak işverene ihbar öneli vermeden veya verdiği önel sonunu beklemeden işyerini terk etmesi ihbar önelinin tüm süresi için ihbar tazminatı ödemesini gerektirir⁶⁰.

İşveren, kendince doğabileceğini düşündüğü çeşitli sakıncalar dolayısıyla, örneğin işçinin bu süre içinde kızarak makinelerine zarar vereceğini vs. düşünerek, işçiyi bildirim süreleri içersinde çalıştırmak istemezse, işveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. Böyle yapıldığında, bir derhal fesih söz konusu olmaz; sözleşme bildirim süresinin bitiminde sona ermiş sayılır⁶¹. Böyle bir durumda, işçinin korunması amacıyla bildirim süresinin işçinin çalışmış olduğu sürenin hesabında dikkate alınması gerekir. Ancak Yargıtay birçok kararında, işverenin işçinin ücretini peşin ödeyerek sözleşmeyi feshettiğini bildirmesiyle iş sözleşmesinin derhal sona ereceği ve bildirim süresinin işçinin çalışmış olduğu sürenin hesabında dikkate alınmaması gerektiği görüşünü benimsemiştir. Yargıtay'a göre, iş sözleşmesinin bozulması yolundaki irade açıklaması bozucu yenilik doğuran bir hakkın kullanılması niteliğinde olduğundan, açıklanmasıyla hukuki sonuçlar hemen doğar. Sözleşme bozulmuş sayılır ve bildirim süresi hizmet süresine eklenmez. Bildirim süresi hizmet süresine eklenmediği gibi,

⁵⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H. ,s:534.

⁵⁹ AKYİĞİT, İş H., s:178-179, EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s:147; GÖKTAŞ, İş Güvencesi, s:19-20; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:534.

⁶⁰ GÜNAY, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s: 227; BAYRAM, İhbar Önellerin Kullanılması Usulü, s:191-193.

⁶¹ ÇELİK, İş H.Dersleri, s:183, Sarper SÜZEK, İş Hukuku, Beta Basım, 3. Bası, İstanbul, 2006, (İş Hukuku), s:442-446.

ihbar ve kıdem tazminatı peşin ödenmek suretiyle iş sözleşmesinin bozulmasına ilişkin irade açıklamasıyla iş sözleşmesi son bulmuş olacağından artık bildirim sürelerini kapsayan dönemde, toplu sözleşmede öngörülen hakların uygulanması da istenemez⁶². Yargıtay'ın bu görüşü öğretilde kabul görmemiş ve eleştirilmiştir. İşverene, işçiye haklar sağlayan bildirim sürelerinin hükümlerinden götürü bir para ödeyerek kurtulmak üzere bir seçimlik yetki tanınmış olur ki böyle bir sonuç yasanın amacı ve iş hukukunun temel ilkeleriyle bağdaşmaz⁶³. Ayrıca Yargıtay kararlarının “işçi lehine yorum” ilkesini zedelediği, işverenin korunduğu yönünde de eleştiriler almıştır. Bu eleştiriler karşısında Yargıtay bu görüşünde yumuşamıştır.

Sonuç olarak, işçi veya işverenin kanun, iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ihbar önel sürelerine uyması zorunludur. Ancak, işçi istifa etmiş ise ve işveren de bunu kabul etmiş ise ihbar önellerinden söz edilemez. Kadın işçinin evlilik ve erkek işçinin de askerlik sebebiyle iş sözleşmelerini yasadan doğan yetkiyle feshetmeleri durumunda ihbar öneli verilip verilmeyeceği konusu tartışmalıdır. Hakkaniyete uygun olması ve işverenin de zor duruma düşmesini önlemek açısından bu durumlarda da işçilerin ihbar önellerine uyması gerekir. Ancak, Yargıtay kadın işçinin evlenme sebebiyle bir yıllık süre içerisinde iş sözleşmesini feshetmesi halinde ihbar öneline uyma zorunluluğu bulunmadığı belirtilmiştir⁶⁴.

Bildirim önelinin işveren tarafından tanınması halinde işçinin, işçi tarafından tanınması halinde ise işverenin, bildirim öneli içinde yeni bir iş ve işçi bulması halinde bildirim önelinin sonunu beklemek durumunda kalmaması gerekir⁶⁵.

⁶² ERKUL, KARACA, s:150; Cumhur Sinan ÖZDEMİR, “İşe İade Davası Devam Ederken İşverence İşçi İşe Davet Edilirse Ne Olur?”, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Mart 2008, Sayı:53, s:265; ÇELİK, İş H.Dersleri, s:183.

⁶³ SÜZEK, İş Hukuku, s:408.

⁶⁴ Y.9.H.D.,T.19.02.1997, E. 1996/19763, K. 1997/2758, BAYRAM, İhbar Önellerinin Kullanılması Usulü, s:192-193.

⁶⁵ Erol GÜNER, “Bildirim Öneli Sonuna Kadar İşçi-İşveren Beklemek Zorunda Mıdır?”, **Yaklaşım Dergisi**, Yıl:15, Sayı:170, Şubat 2007, (İhbar Önelleri) s:204-206.

c. Sonuçları

İş sözleşmesinin önellere uyularak feshi iradesinin açıklanmasının doğuracağı ve doğurabileceği bazı hukuki sonuçlar vardır. Bunlar şöyle özetlenebilir:

- **Önel süresince sözleşme devam eder.** Tarafların durumunda esas itibarıyla bir değişiklik meydana gelmez. Fesih bildirimının yapıldığı tarihten feshin hüküm meydana getirdiği tarihe kadar geçmesi gereken sürede, işçi ve işverenin başta iş görme ve ücret ödeme olmak üzere iş sözleşmesinden doğan bütün borçları ve hakları aynen devam eder⁶⁶. Bu sebeple önel bitmeden iş sözleşmesi sona ermez⁶⁷. Bu arada sadakat borcu da devam etmektedir. Ancak, duruma göre bu borcun kapsamında bir daralmadan söz edilebilecektir. Mesela iş sözleşmesi normal seyrini devam ettirmiş olsaydı belki de yasak olarak nitelenebilecek ayrı bir işi aramak veya onun hazırlık hareketlerine girişmek, caiz bir durum olarak nitelenebilecektir⁶⁸. İş sözleşmesi ilişkisinin devam ettiği bu süre içinde, işçi ve işveren olarak taraflar hakkında mevzuat hükümleri uygulanmaya devam edecektir. Bildirim öneli sonunda iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte başta ücret ve iş görme borçları sona ererken, işçinin bütün birikmiş ücret, sosyal hak ve yıllık ücretli izin ücretleri muaccel olur ve işçi tüm haklarını istemeye hak kazanır⁶⁹. Fakat riskli bir yanı; önel içinde bir haklı fesih sebebi gerçekleştiğinde sözleşmenin (önelin bitimi beklenmeden) derhal feshedilebileceğidir⁷⁰. Bu yapıldığında derhal feshin sonuçları gerçekleşir⁷¹. Bildirim süresi içinde taraflardan birinin borcunu yerine getirmekten

⁶⁶ GÜNER, İhbar Öneli, s:204-206; Haluk Hadi SÜMER, **İş Hukuku Ders Notları**, Mimoza, Konya,1993,(Ders Notları), s:66; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:534-536; Selahattin BAYRAM, “İhbar Öneli Sırasında İşçinin İş Sözleşmesi İşverence Haklı Sebep Derhal Feshedilebilir mi? ”, **Yaklaşım Dergisi**, Yıl:16, Sayı:192, Aralık 2008 , (Haklı Sebep Derhal Fesih), s:218.

⁶⁷ Ali Rıza OKUR, “İş sözleşmesinin İşçi Tarafından Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi (Karar İncelemesi)”, **Sicil Dergisi**, Yıl:3, Sayı:12, Aralık 2008, (Süreli Fesih), s:110.

⁶⁸ AKYİĞİT, İş H., s:180; ERKUL, KARACA, s:150; SÜMER, Ders Notları, s:66.

⁶⁹ GÜNER, İhbar Öneli, s:204-206.

⁷⁰ İş sözleşmesinin feshi ihbar suretiyle feshinde fesih, feshi ihbar süresinin (ihbar önelinin) sonunda gerçekleşir. Ancak, feshi ihbar süresi içinde bir haklı fesih sebebi ortaya çıktığı takdirde, iş sözleşmesi feshi ihbar süresinin bitmesi beklenmeksizin ve haklı sebep feshedilebilir. Bu durumda, ihbar tazminatının ödenmesi gerekmez. Y.9.H.D.,T.10.10.2003, E.2003/4302, K.2003/16781, Tankut CENTEL, “İhbar Öneli İçinde Haklı Sebep İsten Çıkarma (Karar İncelemesi)”, **Tekstil İşveren**, Ocak 2004, Sayı:289, (İhbar Öneli), s:40-42; MOLLAMAHMUTOĞLU,s:534-536.

⁷¹ “Dairemizin istikrar kazanan uygulamasına göre derhal fesihlerin geçerlilik kazanabilmesi için ihbar tazminatının da peşin ödenmesi gerekir. İhbar tazminatı ödenmediği sürece ancak ihbar öneli sonuna kadar iş sözleşmesi devam eder. Bu süre içinde işçi veya işveren haklı sebeplerle fesih yoluna

kaçınması veya herhangi bir haklı fesih sebebinin ortaya çıkması halinde karşı tarafın haklı sebeple derhal fesih yoluna gidebileceği bilinmelidir. Örneğin, işçinin bu sırada işverene sataşması gibi⁷². Başka bir anlatımla, daha önce süreli fesih hakkının kullanılmış olması, bildirim süresi içinde koşulları varsa daha sonra haklı sebeple fesih hakkının kullanılmasına engel olmaz⁷³.

İşveren işçinin bildirim önellerine ilişkin ücretini peşin vererek iş sözleşmesini derhal sona erdirebilir (aynı şekilde işçi de). Diğer taraftan, deneme süreli iş sözleşmelerinde taraflar deneme süresi içinde iş sözleşmesini bildirim önellerine uymaksızın bildirimsiz ve tazminatsız olarak sona erdirebilirler⁷⁴.

Ancak, çeşitli gerekçelerle işveren, bildirimli fesih beyanından sonra işçinin, işyerinde çalışmaya devam etmesini istemeyebilir. Böyle bir durumda işveren, bildirim önellerine ilişkin ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir (İş K.md.13/C,2). Hemen belirtmek gerekir ki; bu halde de iş sözleşmesi derhal değil; bildirim önellerinin sonunda ortadan kalkar. Dolayısıyla, bildirim süresi, işçinin kıdem tazminatı yıllık ücretli izin gibi işçinin çalıştığı süreye bağlı kanundan veya sözleşmelerden doğan haklarının hesabında dikkate alınır. Yargıtay ise doktrinde hakim olan görüşün aksine, işverenin, iş sözleşmesini bildirim önellerine ilişkin ücreti peşin vermek suretiyle feshetmesi halinde, iş sözleşmesinin derhal ortadan kalkacağı görüşündedir.

Bildirim önelleri sırasında, bildirimli fesih beyanında bulunan tarafın bundan dönmesi mümkün değildir. Ancak taraflar, bildirim önelleri içerisinde anlaşmak suretiyle fesih beyanını ortadan kaldırarak, sözleşmeyi devam ettirebilirler. Bildirim önellerinin geçmesinden sonra tarafların anlaşmaları halinde, yeni bir iş sözleşmesi meydana getirilmiş olur⁷⁵.

gidebilir". Y.9.H.D, T.11.03.2004, E.4474, K.4788, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.3,2004, 1015-1017, EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN,s:147;

⁷² AKYİĞİT, İş H., s:180; ERKUL, KARACA, s:150.

⁷³ BAYRAM, Haklı Sebeple Derhal Fesih, s:218.

⁷⁴ GÜNER, İhbar Önelleri, s:204-206.

⁷⁵ SÜMER, Ders Notları ,s:66.

- *Yeni iş arama izni verme gereği doğabilir.* İş sözleşmesinin feshinde önellere uyulması durumunda işçinin yeni bir iş bulma ihtiyacı ortaya çıkabilir. Fakat çıkmaması da mümkündür. İşte eğer işçi yeni iş arama gereksinimi duyuyorsa; (sözleşme kim tarafından feshedilirse edilsin) işveren, önellere içinde işçiye "yeni iş arama izni" vermek zorundadır⁷⁶. Çünkü yeni iş arama izni, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi içinde kullanmak üzere işçiye tanınmış bir haktır⁷⁷.

İşçiye tanınmış bu hak; işveren için ise kanundan doğan bir yükümlülüktür⁷⁸. Bu yolla, sözleşmenin sona ermesinin olumsuz etkilerini azaltabilmek, işsiz kalmasını önlemek amacıyla sözleşmenin sona ereceğini öğrenen işçilerin yeni iş bulması, işverenin de ayrılan işçi yerine yeni işçi bulmasına imkan sağlanmıştır⁷⁹. Ancak işçinin gerçekten sözleşmenin bitiminde yeni işe girme ihtiyacı içinde bulunması gerekir⁸⁰.

Yeni iş arama izni önelin her bir günü için en az 2 saattir ve bu iznin, iş bulmaya uygun bir dönemde verilmesi gerekir. Yasadaki iş arama iznine ilişkin süreler asgari olup sözleşme ile daha uzun iş arama süresi öngörülmüş olabilir. İşveren kendiliğinden bu izinleri birleştiremez ama işçi istekte bulunduğu işverenin ona bu izinleri topluca kullandırımı zorunludur. İşçi, iznini topluca kullanma isteğini, fesih bildiriminin yapıldığı gün, eğer mümkün olmazsa en geç ertesi gün işverene bildirmelidir. Aksi halde işveren, yeni iş arama iznini, her iş günü itibariyle kullandırma imkanına sahip olur⁸¹. Toplu kullanımda, yasal bildirim önellere ve bildirim önellere içinde normal olarak çalıştığı günler dikkate alınarak hesaplanmasının yapılması, hafta ve genel tatil günleri için ek yeni iş arama izninin ve

⁷⁶ ERKUL, KARACA, s:150, AKYİĞİT, İş H., s:180.

⁷⁷ Murat ŞEN, "Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihle Yeni İş Arama İzni", **Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi**, Erzincan, Cilt:X, Sayı:1-2, Haziran 2006,(İş Arama İzni), s:282.

⁷⁸ Muzaffer KOÇ. "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Yeni İş Arama İzni", **Yaklaşım Dergisi**, Yıl:15, Nisan 2007, Sayı:172, (Yeni İş Arama İzni), s:186-191.

⁷⁹ SÜMER, İş H., s:90; BAYRAM, İhbar Önellere Kullandırılması Usulü, s:191-193.

⁸⁰ ŞEN, İş Arama İzni, s:287.

⁸¹ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:534-536.

ücretinin ödenmemesi gerekmektedir⁸². Ayrıca ihbar önellere sözleşmeyle artırılmış olması halinde, hesaplama artırılmış önel süreleri dikkate alınarak yapılmalıdır⁸³.

Yeni iş arama izni iş saatleri içinde kullanılacaktır. İzin, iş saatleri içinde hangi zamanda kullanılacağı, işçi ve işverenin yapacağı sözleşmelerle de kararlaştırılabilir. Ancak, iş sözleşmelerinde yeni iş arama izninin kullanılacağı sürenini belirlenmemesi halinde, izin kullanılacağı zamanı işveren yönetim hakkına dayanarak belirler⁸⁴.

Fakat toplu kullanım halinde kullanım zamanının önellere sonuna rastlatılması gereklidir. İş arama izni süresine ait ücret, hiçbir kesinti yapılmadan işçiye ödenir. Yeni iş arama izninin hiç veya yeterince verilmemesi, ihbar tazminatına yol açmaz. Sadece o sürenin ücretinin ödenmesi gerekir. Fakat izin verilmeyen bu sürede işçi çalıştırılmışsa; çalışmadan alacağı o sürenin ücretine ilaveten çalıştığı sürenin ücretinin %100 zamlı olarak ödenmesi zorunludur⁸⁵.

Yeni iş arama izni iş sözleşmesinin bildirim süresi tanınarak feshedilmesi halinde söz konusudur. Ancak, belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirim süresi tanınmaksızın derhal feshedilmesi halinde, bildirim sürelerine ait ücretin veya ihbar tazminatının peşin ödenmesi hallerinde yeni iş arama izni verilmesi gerekmemektedir. Aynı şekilde işverence İş Kanunu'nun 25. maddesine dayanılarak yapılan fesihlerde de iş arama izni söz konusu olmaz. Yeni iş arama izninin amacı, işçinin yeni iş bulmasının sağlanmasıdır. Bundan dolayı yeni iş bulunduğu için iş sözleşmesini sona erdiren veya bildirim süresi içinde yeni bir iş bulan işçinin bundan sonra yeni iş arama iznini kullanamaz. Çünkü yeni iş arama izni, işçiye "yeni bir iş bulması için" verilen bir izindir. Bu bağlamda iş bulunduğu halde bunu gizleyip yeni iş

⁸² Erol GÜNER, "Çalışılmayan Günlerde Yeni İş Arama İzni Verilmeli Mi?", **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı:56, Ağustos 2008, (İş Arama İzni), s:296.

⁸³ Fevzi ŞAHLANAN, "İş Arama İzni Verilmesinin Hukuki Sonucu (Karar İncelemesi)", **Tekstil İşveren D.**, Sayı:303, Mart 2005, (İş Arama İzni, Karar İncelemesi),s:38.

⁸⁴ KOÇ, Yeni İş Arama İzni, s:186-191.

⁸⁵ ERKUL, KARACA, s:150, AKYİĞİT, İş H. s:180; Kenan TUNÇOMAĞ ve Tankut CENTEL, **İş Hukukunun Esasları**, Beta Basım, İstanbul, 2003,s:190-191, SÜMER, İş H., s:66, Muti, YETER, Umut ATEŞ ve Pelin SAYIN, "İş Sözleşmesinin Feshi", **Hukuk Gündemi**, Eylül-Ekim-Kasım 2006, Sayı:6, s:18.

arama iznini kullanan işçi işverene karşı olan sadakat borcuna aykırı davrandığından, iş sözleşmesi işveren tarafından derhal sona erdirilebilir⁸⁶.

İşverenin, işçiye izin hakkını kullandırmaması, işçi için haklı bir fesih sebebi oluşturur. Ancak, iznin kullandırılmamış olduğunu ispat işçiye düşer. İşverenin, yeni iş arama iznini, iş bulma ihtimalinin zayıf olduğu zamanlarda kullandırtmak istemesi de işçi için bir haklı fesih sebebidir. Yeni iş arama iznini kullanan işçinin bildirim süresi dolmadan emekli olmak suretiyle iş sözleşmesini feshetmesi halinde işveren, izin saatleri ücretlerini işçiden geri isteyebilir⁸⁷.

2. Bildirimsiz (Haklı Sebep)Fesih

a.Genel Olarak

Bir iş sözleşmesinin sona ermesinde esas olan, belirli süreli sözleşmeler için sürenin bitmesi, belirsiz süreli sözleşmeler için ise, sözleşmenin bildirimli fesih yoluyla sona erdirilebilmesidir. Ancak bazen öyle durumlar ortaya çıkabilir ki, doğruluk ve güven kuralları gereği, taraflardan iş ilişkisine devam etmeleri beklenemez. Sözleşmenin belirli süre için de olsa sürdürülebilmesi katlanılmaz bir duruma gelebilir. Bu gibi durumlarda, süre sonuna kadar beklenmesinin ya da karşı tarafa bir önel tanınmasının gereği ve yararı yoktur. Belki böyle bir bekleme fesih hakkını kullanmak isteyen tarafın zararına bir duruma yol açabilecektir. Bunu önlemek *haklı sebeple fesih* kurumu ile sağlanmıştır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde haklı sebeple fesih, süre sona ermeden sözleşmeyi sona erdirebilme olanağını yaratmaktadır. Bildirimli fesihden farkı, haklı bir sebebin aranması, buna karşılık bildirim önellerine uyma koşulunun aranmamasıdır⁸⁸.

⁸⁶ KOÇ, Yeni İş Arama İzni, s:186-191; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:534-536; ŞAHLANAN, İş Arama İzni, Karar İncelemesi, s:38.

⁸⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:534-536.

⁸⁸ Şükran ERTÜRK, “Belirli-Belirsiz Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermeleri Ve Sonuçları Arasındaki Farklar”, **Mahmut Tevfik Birsal’e Armağan**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 2001,s:101; Serkan AYAN, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 80.Yıl Armağanı, Cilt:54, Sayı:4, s:431-440; Mustafa KILIÇOĞLU, ve Kemal ŞENOCAK, “İş Güvencesinde Tahmin İlkesi”, **Yargıtay Dergisi**, Yıl:34, Sıra Sayı:124,Cilt:34, Sayı:1-2, Ocak-Nisan 2008, (Tahmin İlkesi), s:99.

İşte, bu sebeple, bildirimsiz fesih, objektif iyi niyet kuralları gereği süresi belirli olan veya olmayan iş sözleşmesinin, ifayı bozan, sözleşmeye aykırılık oluşturan, taraflar arasında güven ilişkisini zedeleyen bir olgunun ortaya çıkması ile süresinin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin işçi veya işveren tarafından karşı tarafa tek taraflı irade bildiriminde bulunmak suretiyle sona erdirilmesidir⁸⁹.

Haklı sebeplerin ortaya çıkması halinde, iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermez. İş sözleşmesini sona erdirmek için haklı sebebi bulunan tarafın fesih bildiriminde bulunması gerekir. İş sözleşmesini haklı sebeple fesih hakkını kazanan taraf bu hakkını kullanmak ve sözleşmeyi feshetmek zorunda değildir. Sözleşmeyi sona erdirip erdirmeme konusunda serbesttir⁹⁰.

İş sözleşmesinin zamanından önce sona erdirilebilmesi haklı bir sebebin varlığı halinde geçerli olabilir⁹¹. Dürüstlük kurallarına göre, iş münasebetini devam ettiremeyecek kadar çekilemez hale getiren sebepler, haklı sebep kabul edilmelidir. Bu sebepler taraflara ilişkin olabileceği gibi, onların dışında oluşan olgular veya olaylar dolayısıyla da ortaya çıkabilirler. Aynı şekilde haklı sebepler iş münasebetini taraflara yüklediği sadakat borcunun ihlali halinde ortaya çıkabileceği gibi iş münasebetinin taraflara yüklediği borçların yerine getirilmesinin dürüstlük kurallarına göre, onlardan talep edilebilmesinin imkansız olduğu hallerde de ortaya çıkar. İş münasebetinin taraflarca çekilemeyecek hale gelmesinin tespitinde; işin çeşidi, tarafların sosyal durumları, sözleşmenin süresi, karşı tarafın tutumu gibi değişik kıstaslar özel durumlar olarak göz önünde tutulmalıdır⁹².

⁸⁹ Bekir GEÇER, “İş Sözleşmesinin Haklı Sebeple İşveren Tarafından Bildirimsiz Feshi”, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı:33, Eylül 2006, (Haklı Sebeple fesih), s:211; GÜNER, Bildirimsiz Feshin Önemi, s:257; AKYİĞİT, Yeni Mevzuata Göre İş H., s:189-190; ALPAGUT, Haklı Geçerli Sebeple Ayrımı, s:72.

⁹⁰ ERKUL, KARACA, s:121, GÜNER, Bildirimsiz Feshin Önemi, s:258, SÜMER, Ders Notları, s:69;GÜNER, Bildirimsiz Feshin Önemi, s:257-262.

⁹¹ Devrim ULUCAN, “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sürenin Dolmasından Önce Feshi, Haklı Sebeple Feshe Süre Konması Ve Aynı İş İlişkisinin İki Ayrı Sözleşme İle Düzenlenmesi”, **Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Aydın Aybay’a Armağan, Maltepe Üniversitesi Yayınları, İstanbul, Yıl:2007, Sayı:1,s:516.

⁹² AKTAY, ARICI ve KAPLAN, İş H., s:199.

Bildirimsiz fesih, çalışma mevzuatımızda belirtilen belirli haklı sebeplerden birisine dayanmak zorundadır. Ayrıca var olan bir iş sözleşmesinin bildirimsiz fesihle sona erdirilebilmesi için, fesih yapan tarafın fesih iradesini karşı tarafa ulaştırması ve dayandığı fesih sebebinin açık, belirgin ve haklı bir sebep olması gerekmektedir⁹³.

4857 sayılı İş Yasası'nın 24, 25. maddelerinde hem işçiye hem de işverene tanınan bildirimsiz fesih sebepleri; “sağlık sebepleri”, “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” ve “zorlayıcı sebepler” olarak üç ana başlık altında toplanmıştır. Bu ayırım ile fesih yetkisi veren sebepler nitelikleri yönünden sınırlandırılmış bulunmaktadır. Ancak, her grup için de haklı sebepler sayılırken, özellikle ahlak ve iyi niyet kurallarının saptanmasında kesin bir sınırlamaya gidilmemiş, Yasa'da gösterilenlerin “benzeri” olan durumlarda da fesih hakkının kullanılabilmesi bildirilmiştir⁹⁴.

Bildirimsiz fesihte, birden fazla sebebe dayanılmış olabilir. Bu durumda, dayanılan sebeplerin en az birinin gerçekleşmiş olması, fesih bildirimının geçerliliği için yeterlidir. Buna karşılık fesih bildiriminde belirtilen sebep gerçekleşmemişse, fesheden taraf o sırada var olan fakat dayanmadığı bir başka sebebi ileri süremez. Ancak, sonradan ortaya çıkan haklı sebebe dayanılarak yeniden fesih hakkı kullanılabilir. Ayrıca Yasa'da sayılan fesih sebeplerinden tarafların aralarında anlaşarak vazgeçmeleri veya bu sebepleri sınırlandırmaları olanaklı değildir. Çünkü, bunlar kamu düzeni ile ilgili olup, emredici kurallardır⁹⁵.

Bildirimsiz fesih iradesinin yazılı olarak yapılması geçerlilik koşulu olmayıp ispat koşuludur. Bu sebeple fesih iradesinin yazılı olarak karşı tarafa bildirilmesi feshin ispatı açısından yararlı olacaktır⁹⁶.

⁹³ ERKUL, KARACA, s:121, GÜNER, Bildirimsiz Feshin Önemi, s:257-262, SÜMER, Ders Notları, s:69.

⁹⁴GÜNER, Bildirimsiz Feshin Önemi, s:258; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s:173, SÜMER, İş H., s:102.

⁹⁵ AKYİĞİT, Yeni Mevzuata Göre İş H., s:190-191, GÖKTAŞ, İş Güvencesi, s:19, SÜMER, Ders Notları, s:69; GÜNER, Bildirimsiz Feshin Önemi, s:258;; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s:173, SÜMER, İş H., s:102.

⁹⁶ GÜNER, Bildirimsiz Feshin Önemi , s:257-262.

Bildirimsiz fesih hakkının sözleşme ile tamamen ortadan kaldırılabilmesi mümkün değildir. Ancak iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile kanunda haklı sebep olarak öngörülen herhangi bir husus fesih sebebi olmaktan çıkarılabilir veya başkaca ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı haller de fesih sebebi olarak kabul edilebilir. Yine taraflar sözleşmeler ile, işverenin fesih hakkını kullanmadan önce işçi ve işveren temsilcilerinden oluşacak bir disiplin kurulunun kararını gerekli hale getirebilirler⁹⁷.

b. Fesih Hakkını Kullanma Süresi

Gerek işçinin gerek işverenin “sağlık sebepleri” veya “zorlayıcı sebeplerle” yapacakları bildirimsiz fesihlerde herhangi bir zaman sınırlaması gerektirmeyen İş Kanunu; hem işçinin hem de işverenin “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” için yapacakları bildirimsiz fesihlerde, bir zaman sınırlamasına gerek duymuştur⁹⁸.

İş Kanunu'nun 26. maddesinde öngörülen süreler sadece ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller sebebiyle yapılan fesihler için hüküm ifade eder. Bu sebeple söz konusu süreler, 24 ve 25. maddelerde düzenlenen sağlık sebepleri ve zorlayıcı sebeplere dayanarak yapılacak fesihlerde uygulanmaz⁹⁹. Buna göre “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak” işçi ve işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışta bulunduğunu öbür tarafın öğrendiği günden başlayarak altı işgünü geçtikten ve herhalde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz¹⁰⁰. Fesih yetkisini doğuran olayın öğrenildiği gün hesaba katılmaz. Ancak, fesih sebebini teşkil eden olayın gerçek olup olmadığının tespiti bir soruşturmayı gerekiyorsa, bu soruşturma

⁹⁷ SÜMER, İş H., s:102.

⁹⁸ DEMİR, İş Hukuku , s:265-266.

⁹⁹ ERKUL, KARACA, s:140-141.

¹⁰⁰ Tefik BAYHAN, “Derhal Fesih Hakkını Kullanma Süresi Ve Feshe Yetkili Organ”, **Yaklaşım Dergisi**, Yıl:15, Sayı:179, Kasım 2007, (Derhal Fesih Hakkı), s:211; Faruk ANDAÇ, **İş Hukuku**, Yargı Yayınevi, Ankara, 2001, s:150.

sonucunun öğrenildiği tarihten itibaren altı günlük süre işlemeye başlar¹⁰¹. Fesih hakkının kullanılması için düzenlenen altı işgünlük ve bir yıllık süreler, hak düşürücü sürelerdir. Bu bakımdan hakim bu süreyi resen göz önünde tutmak zorundadır¹⁰².

Burada sorun ağırlıklı olarak, bu bir yıllık süre içerisinde fiili öğrenme tarihinden itibaren 6 işgünü içerisinde sözleşmenin feshi noktasında düğümlenmektedir. Öğrenmenin şekli bir unsura dayanması gerekmemekte, yazılı ve sözlü herhangi bir şekilde öğrenilmiş olması yeterli olmaktadır. Ancak, ispat yükümlülüğünün sağlanabilmesi açısından yazılı bir işlemle kayda alınmasında fayda bulunmaktadır¹⁰³. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanamaz. Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkra da öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır¹⁰⁴.

İşverenin haklı sebeple bildirmsiz fesih hakkını kullanma süresinin başlayabilmesinde yetkili işveren veya vekilin kim olduğunun tespiti hak düşürücü sürenin aşılp aşılmadığının tespiti bakımından gereklidir. Dolayısıyla, işyerinde işçinin 25. maddede gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan bir davranışta bulunduğunu iş sözleşmesini feshe yetkili olmayan herhangi bir kişinin öğrenmesi derhal fesih hakkını kullanma süresinin başladığı anlamına gelmez. Bu kişi, işyerinin başka bir işçisi olabileceği gibi, işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunmayan işletme veya işyeri müdürü dahi olabilir. Ancak, bu kişilerin meydana gelen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışı mümkün olan en kısa sürede yetkili işveren veya vekiline bildirmeleri sadakat borcunun bir gereğidir. Derhal fesih hakkını kullanmaya ilişkin 6 işgünü olarak öngörülen süre, işten çıkarma yetkisi bulunan işveren veya vekillerinin fiili öğrendikleri tarihten itibaren başlayacaktır. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışın işlenmesinin itibaren üzerinden, fiilin işten

¹⁰¹ Sarper SÜZEK, “ İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması”, **Kamu-İş, İş Hukuku Ve İktisat Dergisi**, Cilt:6, Sayı:4, 2002, (Fesih Hakkının Sınırlandırılması), s:80.

¹⁰² ERKUL, KARACA, s:140-141; Hasan TOZUN, “4857 Sayılı İş Kanunu Üzerine Notlar”, **Balıkesir Barosu Dergisi**, Sayı:66, Haziran-Aralık 2003, S:17.

¹⁰³ BAYHAN, Derhal Fesih Hakkı, s: 211; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN,s:173, ERKUL, KARACA, s:140-141, GÜNER, Bildirmsiz Feshin Önemi, s:261.

¹⁰⁴ BAYHAN, Derhal Fesih Hakkı, s:211; ANDAÇ, s:150.

çıkarma yetkisi bulunan işveren veya vekillerine düzenlenen bir belgeyle yazılı olarak tebliğ edilmesi ispat kolaylığı sağlayacaktır¹⁰⁵.

İşverence haklı sebeple fesih hakkının kullanılması uygulamada sıkça görüldüğü gibi toplu iş sözleşmesinde öngörülen ve tarafların temsilcilerinden oluşan bir disiplin kurulu kararının varlığına da bağlı tutulabilir. Disiplin kurulu kararı alınmadan fesih hakkının kullanılması, fesih için haklı bir sebep bulunsa bile, sırf sözleşme hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesi feshedildiğinden bir haksız fesih sayılır. İş sözleşmesini bildirimlessiz fesih hakkını kullanma süresi, feshe yetkili olan kişi veya organın, fiili ve faili öğrenme tarihinden itibaren başlar. İşçinin iş sözleşmesinin feshine disiplin kurulunun karar vermesinin kararlaştırıldığı hallerde, bu süre disiplin kurulunun kararından itibaren işler. Ancak süreklilik gösteren fiillerde (kanundışı grev ve lokavt gibi), fiil devam ettiği sürece fesih sebebi yenileneceğinden, bu halde fesih sürelerinin başlangıcı en geç fiilin bittiği tarihtir¹⁰⁶.

Bununla birlikte haklı fesih sebebinin yetkili makam veya kişi tarafından öğrenilmesinden itibaren altı işgünlük hak düşürücü süre içinde feshedilmemesi, feshin haklı olma özelliğini ortadan kaldırır ama feshin geçerli olmasını engellemez¹⁰⁷.

II. GEÇERLİ SEBEP KAVRAMI

A. Genel Olarak

İki farklı çıkar çatışmasının en yoğun yaşandığı alan olması sebebi ile iş sözleşmesinin sona ermesi, işçinin en fazla korunma ihtiyacı içinde olduğu konuların başında gelmektedir. Bu sebeptendir ki, İş Hukuku'nun en çok üzerinde durduğu ve önem verdiği bir alan olmuştur. Günümüzde sosyal devlet anlayışı ve bunun doğal sonucu olarak işçilerin korunması ihtiyacının hissedilmesi işverenin özgürlüğünü

¹⁰⁵ SÜZEK, Fesih Hakkının Sınırlandırılması, s:80; BAYHAN, Derhal Fesih Hakkı, s: 211.

¹⁰⁶ SÜZEK, Fesih Hakkının Sınırlandırılması, s:80.

¹⁰⁷ Y.9.H.D.,T.20.12.2004,19817/28288; Y.9.H.D.,T.31.01.2005, 14165/2615; Y.9.H.D.,T.24.02.2005, 26035/6332, ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s:464,503,572; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s:173, ERKUL, KARACA, s:140-141, GÜNER, Bildirimsiz Feshin Önemi, s:261.

sınırlayan bazı düzenlemelerin yapılması sonucunu doğurmuştur. İş ilişkisinin sona ermesi üzerine ücret gelirinden yoksun kalmakla birlikte işsizlik riski ile karşı karşıya kalan işçinin feshe karşı korunması, dolayısıyla işvereni ile arasındaki iş ilişkisinin sürekliliğinin sağlanması İş Hukuku'nun en önemli konusu ve sorunu olmuştur¹⁰⁸. Bu sebeple işverenlerin fesih hakkına bir takım müdahalelere gereksinim duyulmuştur.

Bu amaçla Uluslararası Çalışma Konferansının 2-23 Haziran 1982 tarihinde yaptığı toplantıda 158 sayılı ILO sözleşmesi kabul edilerek yürürlüğe konulmuştur. Bu sözleşme ile işçilerin iş sözleşmelerinin geçerli ve haklı sebep olmadan yapılan fesihlere karşı korunması amaçlanmıştır. Sözleşmenin kabul edildiği bu toplantıda ayrıca sözleşmenin uygulanmasını kolaylaştırmak için bazı açıklama ve önerileri kapsayan 166 sayılı Tavsiye Kararı alınmıştır¹⁰⁹.

158 sayılı ILO sözleşmesi iş güvencesini somut olarak açık bir biçimde konu edinmekte ve bu yönde temel ilke ve kriterleri belirlemektedir. 158 sayılı sözleşmenin en önemli özelliği işçinin işine son vermenin geçerli sebebe dayandırılmasını ilke olarak benimsemesidir¹¹⁰. Söz konusu sözleşmenin 4. maddesinde “işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme sebebi olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez” denilirken, hizmet ilişkisine son verilebilmesi için ortada bir geçerli sebebin var olması gerektiği vurgulanmaktadır¹¹¹. Ayrıca ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzeri sebepler dışında da hizmet ilişkisine son verilemeyecektir¹¹².

¹⁰⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H.,s:560.

¹⁰⁹ Osman Güven, ÇANKAYA, Cevdet İlhan GÜNAY ve Seracettin GÖKTAŞ, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2006, s: 31.

¹¹⁰ Polat, SOYER, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler, İktisadi, Sosyal ve Uluslar arası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, **İstanbul Barosu Yayını**, 1. Baskı, İstanbul, 2002, s:271.

¹¹¹ Aziz ÇELİK, İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması Ve 4773 Sayılı Yasa, s:8-9, http://209.85.129.132/search?q=cache:ibmGRKsAC28J:www.geocities.com/ceteris_paribus_tr/a_celik.doc+%C4%B0%C5%9E+G%C3%9CVENCES%C4%B0:+%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N+FESHE+KAR%C5%9E+KORUNMASI+VE+4773+SAYILI+YASA&cd=2&hl=tr&c=t=clnk&gl=tr (Erişim Tarihi: 12.10.2007)

¹¹² İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **ILO Normları ve Türk İş Hukuku**, Ankara,1997, s: 159-162.

Bu bağlamda iş sözleşmesinin feshinde belirtilmesi gereken geçerli sebepler, 158 sayılı sözleşme ve 161 sayılı tavsiye kararında ayrıntılı bir şekilde yer almamış, sadece bazı ölçüler getirmiştir. Ayrıca bunları örnekleyerek somutlaştırmamıştır. Diğer taraftan nelerin geçerli sebep sayılamayacağı hem sözleşmede hem de ayrıntılı bir biçimde tavsiye kararında belirlenmeye çalışılmıştır. Böylece geçerli sebep sayılabilecek koşulların alanı oldukça geniş tutulmuştur. Sözleşme nelerin geçerli sebep sayılamayacağını belirledikten sonra, geçerli sebebin varlığının işverence kanıtlanması gerektiğini kabul etmiştir¹¹³.

ILO Genel Konferansı tarafından kabul edilen Sözleşme ve Tavsiye kararları, Uluslararası İş Hukukunun başlıca kaynağını oluştururlar. Tavsiye kararlarının hiçbir hukuki bağlayıcılıkları olmadığı halde, sözleşmeler onay işlemi ile birlikte üye devletleri uluslararası yükümlülük altına sokarlar. Sözleşmeler onaylanmadıkları sürece üye devletler için bağlayıcı etki doğurmazlar. Onaylanan bir sözleşmenin iç hukukta bağlayıcı etki yaratması için mutlaka uyum yasasının çıkarılması zorunluluğu vardır¹¹⁴.

İşte bu amaçla ülkemiz tarafından da kabul edilen, “Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi”ne mevzuatımızın uyumlaştırılması için iş güvencesi kanunu olarak bilinen 4773 sayılı “İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Basın Mesleğinde Çalışanlar ve Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” un kabulü ile iş güvencesi kavramı ve dolayısıyla geçerli sebep kavramı, hukukumuza girmiştir. İş güvencesi işçilerin fesihten korunmasını amaçlamaktadır¹¹⁵. Bu sebeple iş ilişkisinin sürekliliğini sağlamak için işverenin fesih hakkını kısıtlamaktadır. Keyfi fesihlere karşı işçinin korunması ise feshin geçerli bir sebebe dayandırılması ile mümkün olur. Bu sebeple işveren iş güvencesi kapsamındaki işçilerin sözleşmesini geçerli sebep olmadan ve bunu belirtmeden feshedemeyecektir.

¹¹³ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, s: 162-166.

¹¹⁴ ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s:31.

¹¹⁵ Murat ÖZPINAR, “4857 Sayılı İş Kanununun Kapsamında İş Güvencesi ve İşe İade Düzenlemesi” (Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, s: 3.

Yani 4773 sayılı yasa ile güçsüz durumdaki işçileri güçlü taraf olan işverene karşı korumak, işten çıkarılacak işçiyi, ekonomik olarak işsizliğin doğurduğu maddi ve manevi zararlardan korumak, sosyal ve psikolojik düşüncelerle, işini kaybetmesine karşı bir güvence getirmek, işçinin işyerindeki hakları ve işlevleri açısından da ek bir güvence sağlamak¹¹⁶, bireysel menfaatlerin sosyal çatışmalara dönüşmesini engellemek ve fesih hakkının kötüye kullanılmasını engellemek veya denetlemek, böylece sosyal hukuk devleti olmanın gereğini yerine getirmek amaçlanmıştır.

4773 sayılı kanun, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarihinin kadar uygulanmıştır. 4857 sayılı yeni iş kanunu 4773 sayılı iş güvencesi Kanunu'nun hükümlerini kimi değişikliklerle çalışma yaşamına taşımıştır.

Keyfi işten çıkarmaları önlemek amacıyla getirilen geçerli sebebe dayanma zorunluluğu, iş güvencesi kapsamına giren işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde uyulması gereken bir usuldür¹¹⁷. İş güvencesi uygulanacak işyerlerinde gerekli şartlara sahip işçiler işveren tarafından geçerli bir sebep bulunmadıkça ihbar öneli tanınmak suretiyle de olsa işten çıkarılamazlar¹¹⁸.

Öyleyse işçiyi korumayı amaç edinen iş güvencesi hükümlerinin temelini geçerli sebep oluşturmaktadır. Fesih için geçerli bir sebep olmadan, işverenin kapsamındaki işçilerin sözleşmelerini feshedememesi, geçerli sebeplerin neler olduğunun daha açıklayıcı şekilde ortaya konulmasını gerektirmiştir. Bu sebeple önce geçerli sebebin ne olduğu ortaya konulmaya çalışılacak ve uygulamada sıklıkla karıştırılan 4857 sayılı İş K. m.25/II'deki "Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri" ile farklarını ortaya koymak için haklı sebep geçerli sebep ayrımına değinilecektir. Daha sonra geçerli sebep oluşturmayan haller belirtilecek,

¹¹⁶ Ö. Hakan ÇAVUŞ, "İş Akdi Geçersiz Sebep Feshedilen Sigortalıların İşe İadeleri Durumunda Sigortalılıkları", *Yaklaşım Dergisi*, Haziran 2005, Yıl:13, Sayı:150, s:132.

¹¹⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU, s:573; Ali GÜZEL, "İş Sözleşmesinin Geçerli Sebep Feshinde Son Çare İlkesi ve Uygulama Esasları", *A. Can Tuncay'a Armağan*, Legal Yayıncılık, Ankara, Mayıs 2005, (Geçerli Sebep Fesihte Son Çare İlkesi), s:59.

¹¹⁸ GÜNAY, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s:125.

ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nda geçerli sebebin uygulama alanı üzerinde durulacaktır.

B. Geçerli Sebebin Tanımı

4857 sayılı İş Kanunu'nda 158 sayılı ILO sözleşmesinin 4. maddesinin esas alınması suretiyle ortaya konan iş güvencesi modelinin temeli niteliğindeki geçerli sebep kavramına 18. maddede değinilmiştir¹¹⁹. İş kanunu m.18/f.1'de "...belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır" denilerek geçerli sebep hallerinden bahsedilmiş fakat geçerli sebep kavramı tanımlanmamıştır. Ancak geçerli sebebin neler olabileceği madde içinde düzenlenmiştir. Geçerli sebep geniş kapsamlı bir kavram olduğu için bu düzenleme ile söz konusu kavrama objektif ölçülere uygun bir içerik kazandırılmaya çalışılmış ve bazı örnekler verilmiştir. İşverenin süreli feshi açısından geçerli sebebin kapsamına, işverenin fesih hakkını kötüye kullanması şeklinde olamamak üzere meşru ve makul sebep olarak kabul edilebilecek olan tüm olaylar girmektedir. Kanununun 18. maddesinde sayılan sebepler de aynı zamanda meşru ve makul sebeplerdir¹²⁰.

Bu sebepler İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen haklı sebepler kadar ağırlıklı olmayan fakat yine de işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir.

Öyleyse geçerli sebep; iş sözleşmesine hemen son vermeyi gerektirecek ağırlıkta olmamakla beraber, işçi ile işveren arasındaki güven temelini sarsan, işçinin iş görme borcu üzerinde ciddi bir olumsuz etki doğurarak, işin gerektiği şekilde ifa edilmesine engel olan sebep olarak tanımlanabilir¹²¹.

¹¹⁹ SÜZEK, s:442, MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:573, GÜZEL, Geçerli Sebeple Fesihte Son Çare İlkesi, s:59; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s:156.

¹²⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:574; AKI, ALTINTAŞ, BAHÇIVANLAR, s:28; Sinan BİNİR, "İş Güvencesinde Geçersiz ve Geçersiz Sayılan Fesih Sebepleri", **Yaklaşım Dergisi**, Ocak 2004, Yıl:12, Sayı:133, s:206.

¹²¹ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s: 573.

Başka bir ifade ile ahlak ve iyi niyet kuralları bakımından sözleşmeye derhal son vermeyi haklı kılabilecek ağırlıkta olmayan fakat işçinin çalıştırılmaya devam edilmesi durumunda işyerini olumsuz yönde etkileyecek nitelikte olan ve işgörmeye borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen işçiye veya işletmeye, işyerine ilişkin her türlü olay veya durum geçerli sebeptir¹²².

Sonuçta iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda feshin geçerli sebeplere dayandığını kabul etmek gerekecektir¹²³. Ancak geçerli fesih sebepleri 25/II' deki tazminatsız işe son vermeyi gerektirecek kadar ağır sebepler değildir¹²⁴. İşçinin fiziki yetersizliği veya işletmeye, işyerine ilişkin ekonomik, mali ve teknik sebepler, şayet işletmeye veya işyerine zarar vermeksizin başka bir işte çalıştırılmasını olanaksız kılıyorsa fesih için geçerli sebep oluşturabilirler¹²⁵.

Türk hukukundaki geçerli sebep kavramı ile Fransız hukukundaki “gerçek ve ciddi sebep” kavramları örtüşmektedir. En genel tanımıyla, işçiye yöneltilen isnatlar, kesin gerçekliği ortaya çıkmış, doğrulanmış, açık, belirgin ve objektif ise sebep gerçektir¹²⁶. Gerçek sebep; nesnellik ölçütüne uygun, işverenin şahsi önyargılarından, beğenilerinden veya zevklerinden uzaktır. Sebebin öncelikle somut olaylara dayandırılması gerekmektedir. İşverenin hiçbir somut olgu belirtmeden “huysuzluğunu” ileri sürerek işçinin sözleşmesini feshetmesi durumunda öznel (subjektif) bir yaklaşım söz konusudur. Buna karşılık, mesai arkadaşlarıyla sık sık tartışan, somut davranışlarıyla işyerindeki genel huzur ortamını bozan işçinin “geçimsizliği” iş sözleşmesinin feshine olanak sağlayan nesnel bir gerekçedir. Doktrine göre de ilk kriter, sebebin “gerçek” olabilmesi için “nesnel/objektif”

¹²² UÇUM, Seminer Notları, s:115; SÜZEK, İş Hukuku, s:442-443; Ejder, YILMAZ, “İşe İade Davalarında Yargılama Usulü İle İlgili Özellikler”, *Sicil Dergisi*, Aralık 2006, Yıl:1, Sayı:4,s: 22.

¹²³ GÜNAY, İş Hukuku, s:772.

¹²⁴ Abbas BİLGİLİ, *İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları*, Karahan Kitabevi, Ankara, 2005, s:58-59.

¹²⁵ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:573-574.

¹²⁶ Serkan ODAMAN, “Fransız Hukukunda Ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı”, *Kamu-İş, İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2, 2003, (Fransız ve Türk H. Geçerli-Haklı Sebep), s:591-592.

olmasıdır. Diğer kriterler ise; fesih sebebini hem mevcut/ortaya çıkmış hem de doğru olmasıdır¹²⁷.

Ciddi sebep ise, işletmeye zarar vermeksizin çalışma ilişkisinin devamını imkansız kılan sebeplerdir. Diğer bir deyişle, işletmenin işleyişini bozan bir tehlike teşkil eden ağırlıktaki davranışlardır. Ciddi sebebini belli bir ağırlık derecesinde olması ve işletmenin sağlıklı işleyebilmesi için feshi kaçınılmaz kılması gerekmektedir¹²⁸. Küçük bir hata ya da bağışlanabilir bir kusur gerçek ya da ciddi sebep olamazken, orta derecede olan ve iş ilişkisini sarsan bir kusur gerçek ya da ciddi sebep olarak kabul edilebilecektir. Yani Türk hukukundaki geçerli sebebini Fransız hukukunda karşılığı “gerçek ve ciddi” sebeptir.

Bu bağlamda geçerli sebep, gerçekliği açık, belirgin, aynı zamanda somut yani her türlü ön yargı ve kişisel tutumdan bağımsız, ayrıca mevcut ve doğru olan, bunun yanında feshi gerektirecek ağırlıkta bir kusurlu davranış, bir mesleki yetersizlik veya işyerinin yeniden örgütlenmesi gibi sebepler sonucunda ortaya çıkan, objektif nitelik taşıyan ve işletmeye, işyerine zarar vermeksizin iş ilişkisinin devamını imkansız kılan, iş ilişkisinde belirli ölçüde sıkıntı yaratan, sebeptir.

Kısaca, iş sözleşmesine son vermeye imkan verecek, feshi meşru kılmaya yetecek ağırlıkta önemi haiz bir olay olarak da nitelendirilebilir¹²⁹.

¹²⁷ Damla Ömür TANTEKİ, “İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Ve Haklı Sebep Feshinde 4857 Sayılı İş Yasası Hükümlerinin 158 Sayılı ILO Sözleşmesi Ve Fransız Mevzuatı Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, s:8,

http://209.85.129.132/search?q=cache:Krt3guEnxA0J:paribus.tr.googlepages.com/d_tantekin.doc+%C4%B0%C5%9F+S%C3%B6zleşme+C5%9Fmesinin+%C4%B0%C5%9Fveren+Taraf%C4%B1ndan+Geçerli+Ve+Haklı+C4%B1+Sebep+Feshinde+4857+Say%C4%B1+C4%B0%C5%9F+Yasası+C4%B1+Hükümlerinin+158+Say%C4%B1+C4%B1+ILO+S%C3%B6zleşme+Ve+Fransız+C4%B1+Mevzuat%C4%B1+C3%87er%C3%A7evesinde+Değerlendirilmesi+Damla+%C3%96m%C3%BCr+Tantekin&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr (Erişim Tarihi:20.08.2009).

¹²⁸ ODAMAN, Fransız ve Türk H. Geçerli-Haklı Sebep, s:592-593; DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s:258-263

¹²⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s: 573.

Görüldüğü gibi geçerli sebebin standart bir tanımı yapılamamakla birlikte, bazı temel unsurlar ile geçerli sebep kavramının somutlaştırılabileceği anlaşılmaktadır.

Geçerli sebepler işçinin şahsı veya davranışından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanan durumlardır. Gerek öğreti gerek Kanunun gerekçesi dikkate alındığında geçerli sebeplerin esas itibariyle iki grupta tasnif edildikleri görülmektedir¹³⁰.

Bu iki grup fesih sebebinde sübjektif unsurlardan ziyade objektif unsurlar dikkate alınacak, iş görme borcunun yerine getirilmesini yani iş ilişkisini ciddi biçimde olumsuz etkileyen olay ve olguların varlığı aranacaktır. Bu durumda geçerli sebepler, işçinin istihdamını imkansız kılan, iş ilişkisinin devamına engel teşkil eden objektif sebeplerdir. Bu objektif sebepler “ciddi ve gerçek sebepler¹³¹” ya da “makul ve meşru sebepler¹³²” olarak da ifade edilebilirler.

Buna göre, geçerli sebeplerin önceden dökümünü yapmak mümkün olmadığı gibi isabetli de olmayacağından her uyuşmazlıkta hakim tarafından değerlendirilmesi gerekmektedir¹³³. Ayrıca geçerli sebebin bulunması durumunda, fesih hakkının kullanılması İş K. m.26'daki hak düşürücü süreye tabi değil ise de her hak gibi bu hakkın da objektif, hakkaniyete uygun ve makul bir süre içinde kullanılması gerekir. Dürüstlük kurallarına uygun süre içinde kullanılmaması feshi geçersiz hale getirir¹³⁴.

Geçerli bir sebebin varlığını iddia eden işveren, iş ilişkisinin devamına engel olan objektif sebeplerin varlığını ispatla yükümlüdür. Burada artık iyiniyet ya da kötü niyetin varlığı araştırılmamakta, işverenin davranışları değerlendirilmemekte, sadece işyeri, iş ve işçi açısından iş ilişkisinin devamını engelleyen somut objektif olgular araştırılmaktadır. Bu temel noktada, kötü niyetli fesih ile geçerli bir sebebi olmayan fesih kavramları birbirinden ayrılmaktadır. İşverenin kötü niyetli

¹³⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:573-574; GÜNAY, İş Hukuku, s:772.

¹³¹ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, “Hizmet Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ekonomik Sebeplerle Feshi”, **Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi**, Ocak, 1998, s:12,14.

¹³² SÜZEK, İş Hukuku, s:610.

¹³³ SÜZEK, İş Hukuku, s:442-443; GÜNAY, İş Hukuku, s:772.

¹³⁴ Mustafa AVCI, “Geçerli Sebeplere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre”, **Sicil Dergisi**, Mart 2007, Yıl:2, Sayı:5, s:90.

davrandığını gösteren bir olay ya da olgu yoksa, kötü niyetli fesih söz konusu değildir¹³⁵.

Yukarıda belirtildiği gibi Türk hukukunda geçerli sebebi ispat yükünün işverene ait olduğu hükme bağlanırken, sözleşmede öngörülen seçeneklerden biri seçilmiş olmaktadır¹³⁶. Alman hukukunda da ispat yükümlülüğü işverendedir¹³⁷. Kıta Avrupa'sı hukuk sistemleri incelendiğinde ise, bazı hallerde “in dubio pro operario” kuralının (işçi lehine yorumlama ilkesi) uygulandığı; diğer hallerde ise ispat yükünün genelde iddia edende (davacıda) kaldığı görülmektedir. Örneğin İsviçre’de işçi iddia konusu geçersiz sebebe ilişkin yetkili mahkemeye kendisi delil sunmak zorundadır. Öte yandan Anglo Sakson hukukunun genellikle ispat yükünü işverene bıraktığı görülmektedir. Fransa, Tunus, Filipinler, vd bazı ülkelerde ise ispat yükü hiçbir tarafa bırakılmayarak, feshin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı konusundaki uyuşmazlığı çözmekle sorumlu olan kurum ya da kuruluş aynı zamanda kararına ışık tutacak ilgili delil ve bilgileri de toplamak zorundadır.

İngiliz hukuk sisteminde ise, pek çok ülkedeki uygulamanın tersine birincil ispat yükü işçidedir. İşçi, öncelikle işten çıkarmanın gerçekleştiğini ispatlar; ardından geçerli sebebin gösterilmesine ilişkin ispat yükü işverene geçer. Daha sonra, İş Mahkemesi işverenin işçiyi işten çıkarma sürecinde “makul işveren ölçütlerinde” davranıp davranmadığını tespit eder. Esasen İngiltere’de ispatın içeriği değil, önceliği yer değiştirmiş olmaktadır¹³⁸.

¹³⁵ GÜNAY, İş Hukuku, s:772; Mustafa ALP, “İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası), **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, İzmir, 2003, (İş Güvencesi), s:15-16.

¹³⁶ İşçinin, iş sözleşmesine son verme işlemine ilişkin ispat yükünü tek başına üstlenmemesi için iki seçenek sunulmuş ve bunlardan birinin veya her ikisinin de sağlanması koşulu getirilmiştir. Bu seçeneklerden biri, Sözleşmenin feshinde ispat yükümlülüğünün, işverenin yükümlülüğü olarak kabul edilmesidir (m.9/2-a). Diğer seçenek ise, bağımsız bir merciinin tarafların sunduğu kanıtlar ile ulusal mevzuat ve uygulamaların öngördüğü usuller çerçevesinde fesih sebebi konusunda karar vermeye yetkili kılınmasıdır (m.9/2-b). Bora ERSAL, “İş Güvencesi Kanun Tasarısına İlişkin Düşünceler”, *Tekstil İşveren D.*, S.266, Şubat 2002, <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2002/subat/10.html> (Erişim Tarihi: 19.12.2008);

¹³⁷ Burcu Fatma BOSTANCI, “Türk İş Hukukunda Ve Mukayeseli Hukukta Fesih Hakkının Sınırlandırılması”, (Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2007,s:112.

¹³⁸ Damla Ömür TANTEKİ, “İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Ve Haklı Sebeple Feshinde 4857 Sayılı İş Yasası Hükümlerinin 158 Sayılı ILO Sözleşmesi Ve Fransız Mevzuatı Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, s:8,

Görüldüğü gibi farklı hukuk sistemlerinde ispat yükü değişiklik göstermektedir. Bu durum geçerli sebeplerin hem ülkelerin hukuk sistemlerindeki hem de kültürel özelliklerinde farklılıktan kaynaklandığını gösterebilir. Ancak hangi hukuk sisteminde olursa olsun geçerli sebeplerin nitelendirilmesinde hakime görev düştüğü görülmektedir.

Ayrıca yukarıda da belirtildiği gibi geçerli sebepler haklı sebepler kadar ağır nitelikte olmayan ancak sıklıkla karıştırılan aralarında bazı farklılıkların olduğu durumlardır. Bu ayırımın çok iyi yapılması gerekir. Çünkü yapılan feshin türü, sonuçlarını belirleyecektir. Geçerli sebeple yapılan fesihler ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandırırken, haklı sebeple fesih tazminatsız iş sözleşmesini sona erdirir. Ayrıca geçerli sebeple sözleşmesi feshedilen işçi iş güvencesi kapsamında ise işe iade hükümlerinden de yararlanacaktır. Bu sebeple geçerli sebep haklı sebep ayırımının sağlıklı bir şekilde yapılması gerekmektedir. Aşağıda bu ayırım ele alınacaktır.

C. Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayırımı

Haklı sebep ile “gerçek ve ciddi”(geçerli) sebebin farkı işçinin bildirim süreleri içinde de işletmede çalışmasının imkansız hale gelmesidir. Haklı sebeple fesih halinde işçinin işletmeden derhal ayrılması gerekmektedir¹³⁹.

4773 sayılı Kanunun kabulüne kadar, bildirimli fesih ile yapılacak fesihlerde herhangi bir sebep belirtme yükümlülüğü bulunmadığından geçerli sebep-haklı sebep ayırımını incelemek gereği de söz konusu değildi. 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun

http://209.85.129.132/search?q=cache:Krt3guEnxA0J:paribus.tr.googlepages.com/d_tantekin.doc+%C4%B0%C5%9F+S%C3%B6zle%C5%9Fmesinin+%C4%B0%C5%9Fveren+Taraf%C4%B1ndan+Ge%C3%A7erli+Ve+Haklı+C4%B1+Sebeple+Feshinde+4857+Sav%C4%B1+C4%B1+%C4%B0%C5%9F+Yasas%C4%B1+H%C3%BCk%C3%BCmlerinin+158+Sav%C4%B1+C4%B1+İlo+S%C3%B6zle%C5%9Fmesi+Ve+Frans%C4%B1z+Mevzuat%C4%B1+%C3%87er%C3%A7evesinde+De%C4%9Fferlendirilmesi+Damla+%C3%96m%C3%BCr+Tantekin&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr (Erişim Tarihi:20.08.2009).

¹³⁹ ODAMAN, Fransız ve Türk H. Geçerli-Haklı Sebep, s:592-593

yürürlüğe girmesiyle birlikte işverenin bildirimli fesih hakkını kullanabilmesi, feshin, “geçerli bir sebep”e dayanmasına bağlanmıştır¹⁴⁰.

Geçerli sebeplerin hukukumuzda girmesiyle 4857 sayılı İş K. m. 25/II'deki haklı sebeplerle karıştırılmaları gündeme gelmiş, geçerli sebeple haklı sebep kavramları iç içe geçmiştir. Bu sebeple farklı sonuçları olan bu fesih türlerinin arasındaki ayırım iyi yapılmalıdır. Aşağıda bu ayırım üzerinde durulacaktır.

Bu başlık altında, iki kavram arasındaki ilişki ortaya konulurken, aynı zamanda geçerli sebep ile haklı sebep kavramlarını ayırtırmak için kullanılacak ölçütler üzerinde de durulmaya çalışılacaktır.

“Geçerli sebep” kavramının kaynağı İş Kanunu'nun 18. maddesidir. İşveren açısından “haklı sebep” kavramının kaynağı ise 25. maddesidir. İş Kanunu 25. maddesi incelendiğinde, I. bentte sayılan sağlık sebeplerinin mutlak ve köşeli ifadelerle sınırlarının tespit olunduğu, III. ve IV. bentlerinde ise herhangi bir duraksamaya yer bırakmayacak açıklıkta düzenlemeler oluşturduğu görülmektedir. Bu bağlamda her üç bent bakımından haklı-geçerli sebep ayırımı ve tartışması söz konusu olmayacaktır¹⁴¹. Gerçekten de İş Kanunu 25. maddesi II. bendi dışındaki diğer bentlerde sayılan haller, tereddüde yer vermeyecek netlikte ve hakim taktir hakkını yok saymamakla birlikte onu sınırlar niteliktedir. Bu anlamda II. bent dışındaki diğer bentlerde, haklı fesih ile geçerli sebebe dayalı fesih ayırımında bir sıkıntı doğmamaktadır¹⁴². Buradaki sıkıntı II. bentte sayılan haklı sebepler ile yaşanmaktadır.

Gerçekten, 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu'nun ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun gerekçelerinde örnekleme yoluyla sayılan, işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebeplere bakıldığında, verilen örneklerin aynı zamanda md.25/II kapsamında haklı sebep oldukları da görülecektir. Bunlardan bazıları

¹⁴⁰ Murat ENGİN, **İş Sözleşmesinin İşletme Gereklileriyle Feshi**, Beta Yayınları, İstanbul,2003, s:15.

¹⁴¹ Gülsevil ALPAGUT, “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı Geçerli Sebep Ayırımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Sicil Dergisi**, Mart 2006, Yıl:1, Sayı:1,s:73.

¹⁴² Ömer EKMEKÇİ, “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine”, **Mercek D.**, Temmuz 2003, (Uygulama Sorunları Üzerine), s:138.

örtüşebilmektedir Çünkü her ikisi de işçinin olumsuz davranışı ile ilgilidir. Söz konusu kanun gerekçelerinde “işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak”, “arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak”, “uyarılara rağmen işini eksik, kötü, veya yetersiz yerine getirmek”, “iş yerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer işçilerle ilişkiye girmek”, “sık sık işe geç gelmek” gibi davranışlar geçerli sebep olarak kabul edilmiştir. Ancak, sayılan bu sebepler aynı zamanda İş K. md.25/II kapsamında da haklı sebeptir. Bu halde, ortaya İş K.md.18 kapsamındaki, işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler ile md.25/II'de ifade edilen haklı sebepler arasında bir tür ayrışma sorunu ortaya çıkmaktadır¹⁴³.

İşveren açısından iş sözleşmesini derhal sona erdirecek ağırlıkta olmamakla birlikte, işyerinde olumsuzluklara yol açan, objektif olarak da tespit edilebilen sebebe hukukumuzda “geçerli sebep” denilmektedir¹⁴⁴. Bu sebeple 18. maddenin gerekçesinde de “...işçinin işgörme borcunu kendisinden veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve işgörme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir....iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebebe dayandığını kabul etmek gerekecektir” şeklinde bir ifadeye yer vermek yoluyla açıklanmıştır.

Haklı sebep ise kural olarak taraflardan birinin kusurlu davranışlarından kaynaklanan ve/veya diğer taraf için sözleşmenin devamını ahlak ve iyiniyet kuralları gereğince çekilemez hale getiren sebeptir. Bu şekilde ortaya çıkan aykırılık neticesinde, sözleşmenin devamı taraflardan biri açısından çok kısa süre için dahi çekilemez ve talep edilemez hale gelirse, yani iş ilişkisinin ihbar sürelerinin sonuna kadar devamının, somut olayın tüm özellikleri göz önünde bulundurularak ve her iki

¹⁴³ SOYER, s:45.

¹⁴⁴ Ali GÜZEL, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, **İstanbul Barosu Yayınları**, İstanbul 2004, (İş Güvencesi), s:56.

tarafın çıkarları tartıldıktan sonra beklenemeyecek bir hal almış olması durumunda, haklı sebebin varlığından söz edilebilecektir¹⁴⁵.

İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran en önemli özelliği, işçinin davranışına bağlı olarak iş ilişkisinin sarsılmasıdır. Bağımlılık unsurunun ne derece ihlal edildiği geçersiz, geçerli ve haklı sebep ayırımında rol oynamaktadır.

Öyleyse haklı sebep geçerli sebep ayırımındaki *ilk ölçüt*, güven temelini sarsılması veya çökmesidir. Bu ayırım şöyle açıklanabilir:

Haklı ve geçerli sebep kavramlarının özünü, dürüstlük kuralları (M.K. m.2) oluşturur. Ancak M.K. m. 2 yanında İş K. m. 18 vd., ile İş K. m. 25 bu kavramların hukuki dayanaklarını oluşturur. Anılan yasa maddelerinde, işverenin iş sözleşmesini fesih hakkının yasayla sınırlandırılması söz konusudur. Yani fesih hakkının doğabilmesi için yasada belirlenen sebeplerin ortaya çıkması zorunludur¹⁴⁶. Fakat bu sebeplerin gerek içlerinin doldurulmasında gerekse sınırlarının çizilmesinde dürüstlük kuralından yararlanılacaktır. Zira bu hükümler de dürüstlük kuralına dayanırlar. Bu doğrultuda, işçi ve işveren arasındaki sözleşmeden kaynaklanan iş ilişkisini sürdürmenin taraflardan birinden dürüstlük kuralı uyarınca beklenemez hale gelmesi durumunda, olayda ya bir geçerli sebep ya da haklı bir sebebin varlığından bahsedilebilir¹⁴⁷.

Buradan yola çıkarak, iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebeplerle haklı sebepler arasındaki farklılık, sözleşmede taraflar arasında bulunması gereken güven ilişkisinin sarsılması veya taraflar arasındaki borç ilişkisinin temelini dayandıran güven temelini çökmesi ile açıklanabilir. Taraflardan birinin (işçinin) ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam diğer taraf (işveren) için dürüstlük kurallarını gereği çekilmez hale gelmişse diğer deyimle bu

¹⁴⁵MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:578; GÜZEL, İş Güvencesi, s:37; Mustafa, KILIÇOĞLU. “4857 Sayılı Yeni İş Kanununun 18. Maddesinin Analitik Yorumu”, **Yargıtay Dergisi**, Temmuz 2005, Yıl:31, Sıra Sayı:122, Cilt:31, Sayı:3, (Analitik Yorum), s: 347-348.

¹⁴⁶ Sarper SÜZEK, “İşçinin Yetersizliği Veya Davranışları Sebebiyle Geçerli Fesih”, **A.Can Tuncay’a Armağan**, Legal Yayıncılık, Ankara, Mayıs 2005, (İşçinin Davranışları), s:568.

¹⁴⁷ SÜZEK, İşçinin Davranışları, s:578.

ilişkide bulunması gereken güven temeli çökmüşse iş sözleşmesini haklı sebeple derhal fesih hakkı doğar.

Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakta, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini belirli oranda bozuyorsa, işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecini olumsuz yönde etkiliyor, ve bu sebeple işverenden iş ilişkisine devam makul ölçüler içinde beklenemiyorsa İş K. m.18/I uyarınca geçerli fesih hakkı doğar. Başka bir deyimle, taraflar arasındaki güven temeli henüz çökmemiş ama işçinin davranışı iş ilişkisinde bulunması gereken güveni işverenden ilişkiye devam beklenemeyecek ölçüde sarsmış ise geçerli sebeple bildirimli fesih hakkı kullanılabilir¹⁴⁸.

Haklı sebep geçerli sebep ayrımında **ikinci ölçüt** ise, haklı sebeplerin kazuistik olarak sayılmalarına karşın, geçerli sebeplerin tespitinin somut olayların durumuna göre hakimin takdir yetkisine bırakılmış olmasıdır.

Yani İş Kanunu'nda haklı sebeple fesih sebeplerinin kazuistik olarak sayılmıştır. Bu durumun en önemli sonucu ise; haklı sebepler konusunda çoğu kez hakimin takdir yetkisine yer bırakılmamış olmasıdır. İş Kanunu'nun 25. maddesi kural olarak hakimin takdir yetkisini doğrudan dışlamaz, ancak olguların herhangi bir şüpheye yer bırakmayacak tarzda haklı sebep olarak tanımlandığı hallerde bu yetkinin kullanımına olanak tanımaz. Haklı feshi imkan veren olguların açıkça tüm yönleri ile tespit olduğu noktada hakimin görevi ve yetkisi bu olgunun gerçekleşip gerçekleşmediğinin belirlenmesi ile sınırlıdır. Olgunun varlığı durumunda hakim, ayrıca somut ilişki bakımından anılan durumun sözleşmeyi haklı sebeple fesih için yeterli görülüp görülmeyeceği konusunda bir değerlendirmeye girmeyecektir¹⁴⁹.

Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nda geçerli sebeplerin tanımı yapılmayıp örnekleme yoluna gidildiğinden, somut olayların geçerli sebep olup olmadığının değerlendirilmesi, hakimin takdir yetkisine bırakılmıştır. Bu gibi hallerde fesih

¹⁴⁸ AKYİĞİT, İş H., s:179-181.

¹⁴⁹ ALPAGUT, Haklı Geçerli Sebep Ayrımı, s:73-74.

sebebinin niteliğinin tespiti mahkeme kararı ile gerçekleşecektir. Yani geçerli sebepler yorum gerektiren, haklı sebepler gibi kanunda belirli sınırlar gözetilerek çizilmeyen, her somut olayda niteliği değişebilen durumlardır. Haklı sebepler bakımından ise hakimin takdir yetkisi, sadece 25/II. benttekilere benzer hallerde mümkündür¹⁵⁰.

Hakim fesih sebebinin niteliğini tespit ederken Borçlar Hukuku'na tabi tüm sözleşme ilişkileri için uygulanabilirliğe sahip "beklenmezlik" kriterini iş hukukunda da uygulayacaktır. Yani ilişkinin çekilmez hale geldiği, dürüstlük kuralları çerçevesinde işverenden ilişkiye devamı katlanılmaz, beklenmez kılan, güven ilişkisinin çöktüğü veya sarsıldığı durumlarda hukuki ilişkiyi derhal sona erdirmeye gereği açıktır. Yargıtay da davranışın işyerinde olumsuzluklara yol açmasının yanında iş ilişkisinin sürdürülmesinin önemli ve makul ölçüler içinde beklenemez kılmasını aramaktadır¹⁵¹.

Dolayısıyla beklenmezlik değerlendirmesinde somut olayın koşulları belirleyicidir. Somut olayın koşulları çerçevesinde yapılacak bir değerlendirmede öncelikle işçinin borca aykırılık oluşturan davranışının ağırlığı dikkate alınmalıdır. Haklı fesih hakkının hukuki sonuçları bakımından bildirimli fesih karşısında istisna niteliğini taşıması aynı zamanda fesih sebebi olgunun da ağır olmasını gerektirir. Bunun yanı sıra işçinin kusur derecesi, zararın türü ve yüksekliği işyeri düzeni ve işyeri barışın taraflar arasındaki güven ilişkisini ne ölçüde etkilediği veya etkileyebileceği dikkate alınmalıdır. Dolayısıyla ilk planda davranışın özellikleri ve somut iş ilişkisine etkisi belirleyici olacaktır¹⁵².

Buradan yola çıkarak özetlemek gerekirse, kazuistik olarak sayılamayan geçerli sebeplerin belirlenmesi hakimin somut olayı ele alarak karar vermesine bağlıdır. Hakim davranışın ağırlığını ve ilişkinin devamını beklenmezlik kriterine

¹⁵⁰ SÜZEK, İşçinin Davranışları, s:578.

¹⁵¹ Y.9.H.D., T.1.2.2005, E.2004/31121, K.2005/2839, Legal İHSGHD., S.7, Y.2005, s. 1361-1362; Y.9.H.D., T. 20.3.2006, E.1984, K.6981, **Çalışma ve Toplum D.**, 2006/3, S:10, s.233-234.

¹⁵² ALPAGUT, Haklı Geçerli Sebep Ayrımı, s:73-74.

göre belirleyecektir. Yani geçerli sebepler haklı sebeplere göre her somut olaya göre değişebilen ve hakim tarafından takdire gereksinim duyan sebeplerdir.

Ayrımdaki **üçüncü ölçüt**, somut olayda işçinin özel konumundan kaynaklanan durumların dikkate alınıp alınmayacağıdır. Örneğin davranışın tekrarlanmış olup olmadığı, işçinin daha önce uyarılıp uyarılmadığı, genel tutum ve davranışları gibi. Örneğin işçiye devamsızlığı sebebiyle daha önce uyarıda bulunulmuş, buna rağmen devamsızlık yapmışsa haklı sebep mevcut iken, daha önce uyarılmayan ancak çalışma düzeninin olumsuz etkileyen devamsızlık geçerli sebeptir.

Taraflar arasındaki ilişkinin devamını beklenmez, çekilmez kılan, güven ilişkisini çökerten, ilişkinin devamını adeta tahammül edilmez kılan ağırlıkta bir davranışın varlığı durumunda işçinin önceki tutum ve davranışları son derece takdire değer olsa da fesih için haklı sebep niteliğinde kabul edilmelidir. Ağır kusurun ve beklenmezliğin açık olduğu fiziksel sataşmaları örnek olarak gösterebiliriz (25/II,d). Sonuç olarak, olgunun niteliği bu yönde bir değerlendirmeyi açıkça dışlamadığı sürece; işçinin davranışının daha önce tekrarlanmış olup olmadığı, daha önce uyarılıp uyarılmadığı, kıdemi, önceki tutum ve davranışları, işyerindeki görevi, yapılacak değerlendirmede dikkate alınmalıdır ¹⁵³.

Alman hukukunda da yer alan bu ölçüt, davranışın tekrarlanma ihtimalinin bulunup bulunmadığına veya gelecekte de davranışın sözleşme ilişkisine aynı türde etkilerinin olup olmayacağına dayanır. Alman yargısı, işçinin işe geç gelmesini, ücrete sürekli haciz gelmesini vb. daha önce uyarıda bulunma koşulu ile haklı sebep kabul etmiştir¹⁵⁴.

Dördüncü ölçüt, işçinin kusurunun derecesidir¹⁵⁵. İşçinin davranışlarının ağır kusur oluşturması halinde kural olarak derhal fesih hakkının doğduğundan yani haklı

¹⁵³ SÜZEK, İşçinin Davranışları, s:578; ALPAGUT, Haklı Geçerli Sebep Ayrımı s:76-79.

¹⁵⁴ ODAMAN, Fransız ve Türk H. Geçerli-Haklı Sebep, s:596-597.

¹⁵⁵ Ali GÜZEL, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, **İstanbul Barosu Yayınları**, İstanbul 2004,(İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi), s:56.

sebepten bahsedilebilecekken, bu dereceye ulaşmayan kusurlu davranışları varsa bunlar da fesih için geçerli sebep olarak kabul edilecektir¹⁵⁶.

Bu bağlamda işçinin davranışından doğan gerek haklı sebepler gerekse geçerli sebepler her zaman kusura dayalı eylemler olmalıdır. Ancak, kusurun ağırlığı ve karşılıklı güven ortamına yaptığı bozucu tesir, davranışın geçerli sebep mi yoksa haklı sebep mi olduğu sorusuna yanıt olacaktır. İşverenin bildirimli fesih hakkını kullanabilmesi için kural olarak işçinin kusurunun ihmale dayanması yeterlidir. Hafif kusurlu veya kusurlu olup, iş yerinde iş ortamını bozucu etki yapan işçi davranışları geçerli sebep olarak kabul edilecektir. Bununla beraber, objektif olarak işverenin güvenini sarsacak boyutlara ulaşmayan, makul karşılanabilir ve işyerinin işleyişini ve uyumunu olumsuz etkilemeyen işçinin hafif kusurlu davranışları geçerli bir feshe sebep olmamalıdır. Bu gibi davranışlar, belki uyarma, kınama gibi daha hafif yaptırımlara tabi tutulabilir. Örneğin alışkanlık haline gelmemiş ve süreklilik arz etmeyen gecikmeler fesih için yeterli olmayan kusurlu eylem kabul edilebilecekken, alışkanlık haline gelmiş işe geç kalma eylemi geçerli sebep sayılabilecektir. Aynı şekilde, işçinin davranışı objektif olarak işverenin güvenini sarsacak nitelikte olmakla birlikte, işveren davranışları ile bunun üzerinde durmadığını göstermiş, örneğin işçiyi terfi ettirmiş veya ücretine zam yapmışsa daha sonra bu sebebe dayanarak iş sözleşmesini geçerli olarak feshedemez¹⁵⁷.

İşçinin kusurlu olup olmadığının veya kusurunun derecesinin belirlenmesinde işçinin vasıflarından ve bilgisinden beklenebilecek özen derecesi de önem taşır. Bu çözüm tarzı yasanın amacına da uygundur. Çünkü iş güvencesi hükümleri ile gözetilen yarar feshin son çare olarak kullanılmasını sağlayarak işçinin işini korumasıdır¹⁵⁸. Fakat, davranışın ağır ve ciddi bir kusur olarak kabul edilmesi durumunda artık geçerli sebepten değil haklı sebebin varlığından söz edilecektir¹⁵⁹.

¹⁵⁶ SÜZEK, İşçinin Davranışları, s:578.

¹⁵⁷ SÜZEK, İşçinin Davranışları, s:578-579.

¹⁵⁸ UÇUM, Seminer Notları, s:138.

¹⁵⁹ Münir EKONOMİ, "Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi", Çimento İşveren, , C:17, S:2, Mart 2003, (İş Güvencesi), s:10; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:576.

İşçinin davranışından kaynaklanan haklı sebepler her zaman ve her durumda iş ilişkisi, işveren ve işyeri ile ilgili sebepler olmalıdır. Başka bir anlatımla işçinin ağır ve ciddi kusurlu eylemi iş ilişkisini veya işvereni ya da işyerini hedefleyen bir nitelik taşımamalıdır. Buna karşılık işçinin davranışından kaynaklanan geçerli sebeplerin her zaman ve her durumda iş ilişkisine, işverene, işyerine yönelik olarak gerçekleştirilmesi gerekli değildir. İşçinin bu sayılanlara yönelmeyen davranışı eğer işyerinde olumsuzluklara yol açıyorsa bu durum geçerli sebep olarak kabul edilecektir¹⁶⁰.

Fransız hukukunda da kusurun derecesi geçerli sebep haklı sebep ayrımında kullanılan bir ölçüttür. 1973 öncesinde işçinin hafif kusuru bulunduğu hallerde dahi iş sözleşmesinin kötü niyetle sona erdirilmediğini kabul eden mahkemeler, 1973'ten itibaren işçinin kusurunun belirli bir ağırlığa sahip olması gerektiği ilkesinden hareket etmiştir. Buna göre, işçinin hafif, önemsiz kusuru işten çıkarma için yeterli değildir. Orta dereceli kusurları feshi için geçerli sebep oluşturur, ancak işçinin tazminat ve diğer ilgili haklarının ortadan kaldırmamaktadır. Yani Türk hukukundaki geçerli sebeple fesih kavramı ile örtüşmektedir. Bunun yanında ağır ve çok ağır kusur durumlarında işçi görevini derhal bırakacak ayrıca tazminat alamayacaktır. Çok ağır kusur durumunda buna ek olarak ücretli izin tazminatı da ortadan kalkacaktır. Bu da haklı sebeple fesih kavramının Fransız hukukundaki görünümüdür¹⁶¹.

Son ölçüt ise, davranış sonucunda bir zarar ortaya çıkmışsa bu zararın niteliği ve yüksekliğidir¹⁶². Örneğin zarar işçinin otuz günlük ücretini aşıyorsa haklı sebep,

¹⁶⁰ GÜNAY, Yeni İş Yasaları, s:463-464.

¹⁶¹ Damla Ömür TANTEKİ, "İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Ve Haklı Sebeple Feshinde 4857 Sayılı İş Yasası Hükümlerinin 158 Sayılı ILO Sözleşmesi Ve Fransız Mevzuatı Çerçevesinde Değerlendirilmesi", s:8,

http://209.85.129.132/search?q=cache:Krt3guEnxA0J:paribus.tr.googlepages.com/d_tantekin.doc+%C4%B0%C5%9F+S%C3%B6zleşmesinin+%C4%B0%C5%9Fveren+Taraf%C4%B1ndan+Geçerli+Ve+Haklı+%C4%B1+Sebeple+Feshinde+4857+Sayılı+%C4%B1+%C4%B0%C5%9F+Yasası+%C4%B1+Hükümlerinin+158+Sayılı+ILO+Sözleşmesi+Ve+Fransız+Mevzuatı+Çerçevesinde+Değerlendirilmesi+Damla+%C3%96m+%C3%BCr+Tantekin&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr (Erişim Tarihi:20.08.2009).

¹⁶² Ö. Hakan ÇAVUŞ, "İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı Sebep Geçerli Sebep Ayrımı Üzerine", **Yaklaşım Dergisi**, Yıl:16, Sayı:184, Nisan 2008, (Haklı Sebep Geçerli Sebep Ayrımı), s:184-187.

aşmıyorsa geçerli sebep mevcuttur. Bununla birlikte işçinin her kusurlu eylemi de geçerli sebep sayılamaz.

Yargıtay daha yeni kararlarında fesih ile gerçekleşen eylem arasında orantılılığın bulunmasını aramaktadır. Nitekim bu duruma örnek bir kararında işverenin herhangi bir zarara uğramaması ve vezneye alınan kişinin işyerinin güvenlik elemanı olması gerekçeleriyle eylemin haklı sebeple fesihle sonuçlanacak ağırlıkta olmadığına, fesih ile gerçekleşen eylem arasında orantısızlık mevcut olduğuna, feshin ağır bir sonuç olduğuna karar vermiştir¹⁶³.

Fesih bildiriminde belirtilen eylemin haklı sebep teşkil etmemesi doğrudan feshi geçersiz hale getirmez. Böyle bir durumda eylem geçerli sebep olarak kabul edilebilir. Buna karşılık, haklı sebep teşkil eden eylem aynı zamanda geçerli sebep olarak değerlendirilebilecektir¹⁶⁴. Örneğin; işçinin amiriyle sık sık gereksiz tartışmalara girmesi, işyerinde siyasi propaganda yapmak suretiyle işçiler arasında huzursuzluk yaratması, işe sık sık geç kalması, olayın meydana geliş şekli ve ağırlığına göre geçerli fesih sebebi oluşturabileceği gibi, bir haklı fesih sebebi de oluşturabilir. Yasa iki fesih arasındaki bu ayrımın yapılmasını isabetli olarak yargıya ve öğretiyeye bırakmıştır¹⁶⁵.

Aşağıda çalışmanın özünü oluşturan işçinin davranışlarından kaynaklı geçerli sebepler tek tek davranış bazında ele alınarak inceleneceğinden, yukarıda geçerli ve haklı sebepler arasındaki ayrımlar genel olarak yapılmıştır. Ancak bu noktada geçerli sebep oluşturmayan halleri de ortaya koymak gereklidir.

¹⁶³ "...davacıya tebliğ edilen ihtar yazılarına göre, davacının çalıştığı süre içinde alarm sistemi kullanma talimatı ve Vezne Çalışma kurallarına aykırı hareket ederek çalıştığı vezneye bazı kimseleri aldığı açık olup işçinin bu eylemi sebebiyle iş sözleşmesi feshedilmiştir. Ancak davacının bu eylemleri sebebiyle işveren herhangi bir zarar uğramadığı gibi feshe gerekçe yapılan olayda davacının veznedeki konuştuğu kişi işyerinin güvenlik elemanıdır. Fesih ile gerçekleşen eylem arasında orantısızlık mevcut olup iş sözleşmesinin feshi ağır bir sonuçtur. Bu sebeple işverenin feshi geçerli sebebe dayanmakla birlikte haklı sebebe dayanmamakta olup, kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulü gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir".Y.9.H.D., T.14.11.2005, E.8457, K.35763, Çalışma ve Toplum D., 2006/2, S:9, s:230-231; Y.9.H.D., T.20.03.2006, E.13951, K.32795, **Çalışma ve Toplum D.**, 2007/2, S:13, s:181-182.

¹⁶⁴ GÖKTAŞ, İş Güvencesi, s:22.

¹⁶⁵ EKMEKÇİ, Uygulama Sorunları Üzerine, s:104; GÜZEL, İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, s:41.

D. Geçerli Sebep Oluşturmayan Haller

İş güvencesi uygulanacak işyerlerinde gerekli şartlara sahip işçiler, işveren tarafından geçerli bir sebep bulunmadıkça ihbar öneli tanınmak suretiyle de olsa işten çıkarılamazlar. Güvence altına alınmış bazı hak ve özgürlüklerin fesih için geçerli bir sebep oluşturmayacağı kanunda ayrıca ve özellikle belirtilmiştir¹⁶⁶. Bu konu yoruma yer vermeyecek bir biçimde hükme bağlanmıştır. Bunlar; fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz.¹⁶⁷

- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

18/a,da; sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendika faaliyetlerine katılma işveren için geçerli fesih sebebi oluşturmaz. Analitik incelemede şu sonuçlara varılabilir. Sendika üyeliği fesih için geçerli bir sebep olamayacaktır. Diğer bir sebep ise sendika faaliyetleridir. Burada ikili bir düzenleme vardır. İlkinde çalışma saatleri dışında işçi her zaman sendika faaliyetinde bulunabilecektir. Çalışma saatleri içinde ise işveren rızası ile sendika faaliyetlerinde bulunabilecektir. Çalışma saatlerinde kasıt işyeri / işletme de belirtilen çalışma saatleridir¹⁶⁸.

İşçinin sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında izne gerek olmadan yahut işverenin rızasıyla çalışma saatleri herhangi bir sendikal faaliyette bulunması zaten özel olarak korunduğundan bunun o işçinin sözleşmesinin işverence feshi için ne haklı ne de geçerli sebep olması mümkündür¹⁶⁹.

¹⁶⁶ Öner EYRENCİ, “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler”, **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Ocak-Şubat-Mart 2004, (Yeni Düzenlemeler), Sayı:1, s:34.

¹⁶⁷ GÜNAY, İş Güvencesi, s:187-188; Erol, ÖZCAN, “İş Güvencesi Yasasının Getirdiği Yenilikler Ve Uygulanma Sorunları”, **İzmir Barosu Dergisi**, Ekim 2002, Yıl:67, Sayı:4, s:42; TAŞBAŞI, (İş Koşullarının Ağırlaşması), s:141; Alpaslan, IŞIKLI, **İş Hukuku**, İmaj Yayınevi, Ankara 2005, s:99-100.

¹⁶⁸ KILIÇOĞLU, Analitik Yorum, s:463-465.

¹⁶⁹ Ercan AKYİĞİT, **Açıklamalı ve İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 3. Baskı, Cilt:1, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008, (İçtihatlı İş Kanunu Şerhi), s:828.

- İşyeri sendika temsilciliği veya işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya temsilciliğe aday olmak.

İlgili işyerinde işyeri sendika temsilciliği yaparak işverenle sık sık karşı karşıya gelen işçinin sözleşmesinin işverence bu yüzden feshi geçerli sebebe dayanan fesih sayılmaz. Tam tersine işyeri sendika temsilciliği 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinde bu Kanun'un 21. maddesinin birinci fıkrasına gönderme yaparak, iş sözleşmesinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı yapılmasından dolayı feshi durumunda, İş Kanunu'nun 21. maddesinin birinci fıkrası uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedileceği vurgulanmıştır. Ancak başka makul sebep yoksa ve gerçekten feshin önceki yıllardaki bir temsilcilik yahut başka bir sendikal faaliyete dayandığı kanıtlanabilirse, işçinin güvenceden yararlanabileceği açıktır. Fakat bir işçi temsilci de olsa onun sözleşmesi herhangi bir geçerli sebeple geçerli biçimde feshedilebilir ve bu durumda güvencenin işlemeyeceği açıktır¹⁷⁰.

- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.

Bu hallerde de işveren işçinin iş sözleşmesini feshetmesi geçerli fesih sayılmayacaktır (18/c). Bir işçinin mevzuattan (yasa, tüzük, vs.) yahut sözleşmeden (iş sözleşmesi veya TİS yahut kira vs. gibi başka bir sözleşmeden) doğan haklarının ödenmesi bağlamında işveren aleyhine adli veya idari makamlara (örneğin savcılığa yahut BÇM veya SSK'ya) başvuruda bulunması veya bu konuda başlatılmış bir sürece katılması (örneğin tanıklık yapması) da fesih için geçerli sebep olamaz. İşçinin takibe konu hakkının iş ilişkisindeki (ücret vs. gibi) bir hakkı olması kadar bir başka ilişkiden doğması da mümkündür. Örneğin işçi evini işverene kiraya vermiştir ve işveren kirayı ödememektedir. Yahut işçi işverenin özel bir faaliyet olarak eşyalarını evine taşımıştır ve işveren bunun karşılığını ödememektedir, işçi bu

¹⁷⁰ AKYİĞİT, İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, s:828.

yüzden işverene karşı dava açmıştır. İşte bu olguların da fesih için geçerli bir sebep olamayacağı açıktır. Hatta tam tersine kötü niyetli fesih olarak da anılabilirler¹⁷¹.

- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken ve benzeri sebepler¹⁷².

Yasa koyucunun fesih için geçerli sebep oluşturmayacağını belirttiği diğer bir husus, işçinin ait olduğu ırk, renk, cinsiyet, medeni hali, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken ve benzeri sebeplerdir. Burada genel olarak eşitlik ya da haksız ayırım yasağı ilkesi vurgulanır. Yani bireyin iradesi ile değiştirmesi mümkün olmayan biyolojik özellikleri (cinsiyet, renk, yaş, ırk, özürlülük vs.) ya da değiştirilmesi kendisinden beklenemeyecek, kişisel özgürlükler kapsamında koruma altına alınan özellikleri (felsefi inanç, din, medeni hal, sendikal faaliyet vs.) sebebiyle, benzer bir durumda bu özelliği taşımayan bir diğer kişiye kıyasla hukuken haklı görülemeyecek, olumsuz bir farklı davranışa muhatap tutulması yani ayrımcılık sebebiyle yapılan fesihler geçersizdir¹⁷³.

Kısaca belirtmek gerekirse, işçinin içinde bulunduğu medeni hal fesih için tek başına geçerli bir sebep olarak görülemez. Fakat bunun yol açtığı ve işi/işyerini etkileyen bir başka olgu da mevcutsa durum farklıdır. Örneğin yasal sistemimize aykırı da olsa çok eşli yaşayan bir işçinin eşlerinden sık sık gelen ve uzun süren telefonlar ile işyerine denk uzayan tartışmaların işyerinde huzursuzluğa ve işçinin psikolojik durumunda aşırı stres ve dikkatsizliğe yol açması böyledir. Hamilelik ve doğumun, zaten belli sürelerde (doğum izni sırasında) fesih için geçerli sebep

¹⁷¹ AKYİĞİT, İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, s:829.

¹⁷² Sayılan bu sebepler ve benzerleri, aynı zamanda ayrımcılık sebepleridir. Bir başka deyişle kötü niyet oluşturan sebeplerle ayrımcılık oluşturan sebepler aynıdır. İş ilişkisinin sona ermesinde ayrımcılık yasaklanmıştır. Kadriye BAKIRCI, “İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötü niyet veya Sendikal Tazminat ile Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi”, **Sicil Dergisi**, Haziran 2006, Yıl:1, Sayı:2,s:116; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi hükmüne göre ise; “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle dayalı ayırım yapılamaz”. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik sebebiyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet sebebiyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti sebebiyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

¹⁷³ Gaye Burcu YILDIZ, “Türk İş Hukukunda Özürlülük ve Sağlık Durumuna Dayalı Ayrımcılık Yasağı”, **Sicil Dergisi**, Haziran 2008, Yıl:3, Sayı:10, s:80.

sayılmayacağı bu maddenin bir başka fıkrasında (İş K. 18/3-e) ayrıca belirtildiğine göre, buradaki durum, onun dışında kalan hallere özgülenmek gerekir. Öyle ki işçinin işe devamına engel olmasa da engel olmasa da hamilelik ve doğum geçerli bir fesih sebebi olamayacak demektir. Keza, İş K. 74'teki süreyi aşan bir devamsızlık halinin de (İş K.74'teki süreyi 6 haftadan çok aşmadığı takdirde) fesih için geçerli sebep oluşturmayacağı söylenebilecektir¹⁷⁴. İşçinin düşünce ve düşünceyi açıklama özgürlüğünü kullanımı sebebiyle iş sözleşmesi feshedilemeyecektir. İş Kanunu, 5. maddesinde, "Eşit davranma ilkesi"ni düzenleyerek, "iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz" düzenlemesine yer vermektedir. Bu düzenleme ile işverenin iş ilişkisinin devamında olduğu gibi, iş ilişkisinin sona ermesinde de, işçiye işçinin sahip olduğu düşünceler ve düşünce açıklamaları sebebiyle farklı muamele yapamayacaktır. Söz konusu 5. maddedeki eşit davranma ilkesinde ayırım yapma yasağının iş ilişkisinin sona ermesinde de geçerli olduğu, aynı madde de düzenlenen ve işverenin eşit davranma ilkesine aykırı davranışının hukuki yaptırımlarına ilişkin düzenlemeden anlaşılmaktadır¹⁷⁵.

- 74. maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

Hamilelik ve ölüm halinde kadın işçinin gebeliğinin tekli mi yoksa çoğul mu olduğuna bakılarak saptanan ve çalıştırılmalarının yasaklandığı süreler vardır. Bu sürelerin hekim raporuyla artırımı mümkün olduğu gibi işçinin isteği üzerine ayrıca altı aya kadar ücretsiz izin de verilebilir. 18/(e) 74. maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek işverence geçerli fesih sebebi sayılmaz. 74. madde "analık halinde çalışma ve süt izni" kenar başlığı ile düzenlenmiştir. Anılan maddenin birinci ve ikinci fıkralar süreleri düzenlemiştir (İş K m. 70). Buna göre; kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre

¹⁷⁴ AKYİĞİT, İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, s:829.

¹⁷⁵ Zeki OKUR, İş Hukukunda İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü, Kamu-İş; C: 8, S:4/2006,s:30, <http://kamu-is.org.tr/pdf/842.pdf> (Erişi Tarihi: 24.09.2007)

eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilecektir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası süreye eklenir. Hemen ikinci fıkrada da yukarıda sözü edilen sürelerin işçinin sağlık durumuna ve işin özelliklerine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse bu süreler hekim raporu ile belirtilerek arttırılabilir. İşte bu süreler boyunca devamsızlık fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz. Fakat bu süre aşıldıktan sonra henüz altı hafta geçmese de bunun fesih için geçerli sebep oluşturup oluşturmayacağı akla takılabilir. Bu bent tek başına ele alındığında geçerli sebep sayılabilecek bu husus, İş K.18/3-d bendiyle birlikte düşünüldüğünde, buna olumsuz bakmak gerekir. Fakat İş K.74'teki sürenin altı haftadan fazla aşılması halinde bunu haklı sebep sayan yasanın geçerli sebep sayacağı öncelikle kabul edilir¹⁷⁶.

- Hastalık veya kaza sebebiyle anılan ihbar önellerine altı hafta eklenmesi suretiyle bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

İşçinin tutulduğu hastalığın tedavisi edilmeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda; yine 25/II a bendinde gösterilen (işçinin 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 günden fazla sürmesi) sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmamasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74. maddedeki sürenin bitiminde başlar¹⁷⁷. İş K. 25/I-b'de işe kusursuz hastalık ve kaza ile doğum gebelik yüzünden devamsızlık olgusu düzenlediği gibi tedavi edilemez nitelikte hastalığa tutulduğu ve çalışmasında sakınca bulunduğu sağlık kurulunca saptanan işçiden de söz edilmektedir. Şimdi İş K. 18/3-f bendindeki hastalık ve kazaya “kusursuz hastalık ve kaza” ile “tedavi edilmeyen ve işçinin

¹⁷⁶ AKYİĞİT, İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, s:829.

¹⁷⁷ Mustafa KILIÇOĞLU, “ 4857 sayılı İş Kanunu'nda 18. Maddesinin Yorumu”, **A. Can Tuncay'a Armağan**, Legal Yayıncılık, Ankara, Mayıs 2005, (18. Maddesinin Yorumu), s:463-465.

işyerinde çalışmasını sakıncalı kıldığı sağlık kurulunca saptanan hastalık” olgularına dayalı devamsızlığın girdiği söylenebilir. İşçinin bu yüzden devamsızlığı varsayımsal fesih bildirim önellerini altı hafta aşana kadar fesih için geçerli sebep oluşturamaz¹⁷⁸. Fakat bu süreyi aştığında işe zaten bir haklı fesih sebebi niteliği bürünür ama aynı zamanda fesih için geçerli sebep olarak da algılanmalıdır¹⁷⁹. Burada bir defadaki devamsızlık kadar sıkça ve fakat ayrı ayrı tarihlerde yaşanan raporlu sürenin de anılan süreyi toplamda aşması halinde de geçerli sebebin varlığı kabul edilmelidir. Uygulamanın da böyle cereyan ettiği söylenebilir¹⁸⁰.

Hatta bu kadar süreye ulaşmasa dahi sıkça raporluluk fesih için geçerli sebep sayılabilecektir. Yalnız İş K. 18/3-f dikkat çekici bir yanı, hastalık ve kazanın kusurlu olmadığına değinmeden İş K. 25/I-b'deki süreye atıf yaptığıdır. Fakat kusurlu hastalık halinde zaten daha az süre devamsızlık haklı sebep oluşturduğundan (İş K.25/I-a), bunun fesih için geçerli sebep oluşturacağı öncelikle düşünülmelidir¹⁸¹.

Aksi halde sözleşmeye devamı çekilmez kılarak haklı sebep oluşturan bir olgunun geçerli sebep olmayacağı sonucuna varılır ki, böyle bir tutum isabetli görülmez. Yargıtay bir kararında bir yıl süreyle ağır işlerde çok çalışamayacağına dair raporluluğun fesih için geçerli sebep oluşturmayacağını kabul etmiştir¹⁸².

Yine bu hükmün işçinin hamilelik/doğum sebebiyle devamsızlığı halinde uygulanıp uygulanmayacağı da tartışmaya yol açacaktır. Zira bunun atıf yaptığı, İş K. 25/I-b, f.2'de gebelik/doğum yüzünden devamsızlığın İş K.74'teki süreyi 6 hafta

¹⁷⁸ Ancak öğretide, yasada aranan sürede devamsızlığa yol açmasa da eğer hastalık, işçinin verimini etkilemişse, böyle bir durumda fesih için geçerli sebep oluşturacağı da dile getirilmiştir Şükran. ERTÜRK, “İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle Aids Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:4, Sayı:2, 2002, (İş Sözleşmesinin Hastalık ve Aids Sebebiyle Feshi), s:20.

¹⁷⁹ Y.9.H.D.,T.05.12.2006, E.2006/32004, K.2006/32004, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:17.03.2009); Y.9.H.D., T.23.01.2006, E.2005/38380, K.2006/915; www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:17.03.2009); Y.9.H.D.,T.29.01.2004, E.2004/500, K.2004/1490; www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:17.03.2009).

¹⁸⁰Y.9.HD., T.14.07.2005,E. 2005/20339, K. 2005/26307, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:17.03.2009); Y.9.HD., T.28.04.2005,E. 2004/31892, K. 2005/14992, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:17.03.2009).

¹⁸¹ Farklı görüşte ERTÜRK, İş Sözleşmesinin Hastalık ve Aids Sebebiyle Feshi, s:20.

¹⁸²Y.9.HD., T.29.01.2007, E. 2006/30032, K. 2007/1228, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:17.03.2009).

aşması da vardır. Fakat bu hüküm (İş K.18/3-f) ona sadece hastalık ve kaza yüzünden devamsızlıkta atıf yapıp gebelik/doğum izni yüzünden devamsızlığı sadece İş K.74'teki sürelerle sınırlı tutmuştur.

Devamsızlığa yol açmayan fakat bulaşıcı ve tehlikeli (örneğin verem yahut bulaşma riskinin yükseklik taşıdığı bir olayda AIDS gibi) bir hastalığa yakalanmasının geçerli sebep sayılıp sayılmayacağı tartışmaya açıktır¹⁸³.

- Emekliliğe hak kazanma.

Öncelikle, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 166 sayılı Tavsiye Kararında, kural olarak emekliliğe hak kazanmanın fesih için bir geçerli sebep sayılmayacağına belirtildiğine işaret edilmelidir. Yargıtay' a göre de, “ ... Salt emeklilik fesih için geçerli bir sebep olamaz. Emekliliğin fesih için geçerli bir sebep teşkil edeceğine dair bir kurala (yasamızda) yer verilmiş değildir”¹⁸⁴. Ancak

¹⁸³ ERTÜRK, Hastalık ve Aids Hastalığı Sebebiyle Fesih, s:23-25; AKYİĞİT, İhtihatl İş Kanunu Şerhi, s:831.

¹⁸⁴ “...Emekliliğin gelmesi tek başına geçerli fesih sebebi değildir. Somut olayda davacı davalıya ait işyerinde işe başlamadan önce bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kuruluşundan emekli olmuş bir kişidir. Sözleşmenin feshi başvurulacak son çaredir. Davacının işverenin diğer işyerinde çalıştırılması mümkün ise fesih yoluna başvurulması doğru değildir”. Y.9.H.D., T.11.12.2003, E.2003/20222, K.2003/20604, AKI, ALTINTAŞ, BAHÇIVANLAR, s:57-58; “...Zorunlu emeklilik sistemi SSK'da öngörülmediğinden emekliliğe hak kazanma fesih yetkisi vermez. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve gerekçesinde salt emekliliğe hak kazanma fesih için geçerli bir sebep olarak düzenlenmemiştir”. Y.9.H.D., T.19.01.2004, E.2003/22196, K.2004/26,1 AKI, s:58-60; “...Salt emeklilik fesih için geçerli sebep değildir. İşyerinde uygulanan personel yönetmeliğinde aksi bulursa dahi bu durumu değiştirmez”. Y.9.H.D. T.19.1.2004, E.2004/22196, K.2004/261, AKI, ALTINTAŞ, BAHÇIVANLAR, s:110; “...İşçinin yaş sınırı fesih için geçerli sebep oluşturamaz. İş sözleşmesi ile çalışan bir kişi için bir çalışma yaşı üst sınırı belirlenmiş değildir. Davacının fesih tarihinde 67 yaşını doldurup hukukumuzda bu yaşın çalışmak için son sınır olduğu gerekçesi reddedilmiştir”. Y.9.H.D., T.10.11.2003, E.2003/18926, K.2003/18920, AKI, ALTINTAŞ, BAHÇIVANLAR, s:116; “...Salt emeklilik, fesih için geçerli bir sebep sayılmaz. Öncelikle temsil ve tanıtma giderleri ile telefon ücretleri ve benzeri giderlerde tasarrufa gitmeyen ve fesihten kısa bir süre önce yeni istihdam kararları alan işverenin, çalıştığı kadro ve yaptığı iş açısından hizmetine her zaman gereksinim duyulacak bir konumda olan işçinin sözleşmesini feshetmesi, iş güvencesi bakımından feshi en son çare olarak düşünmediğini ve geçerli bir sebebe dayanmadığını gösterir. Kredi alacaklarını taksitlendirmesi ve bir bölümünden vazgeçmesi sebebiyle önceki yıla göre karı azalan işverenin, zarar ettiğinden söz edilemez”. Y.9.H.D.,T.27.10.2003, E.2003/18257, K.2003/17985, CENTEL, (İhbar Öneli),s:43; “...Dosya içeriğine göre, davalı işverenin fesih bildiriminde 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca fesih sebebi açık ve kesin olarak belirtilmediği, salt emekliliğe hak kazanmanın fesih sebebi yapılamayacağı, feshin geçerli sebebe dayanmadığı anlaşıldığından, mahkemece feshin geçersizliğine davacının işe iadesine karar verilmesi yerindedir”. Y.9.H.D.,T.19.11.2007, E.2007/22410, K.2007/34416, Tekstil İşveren, Hukuk 26, Sayı:341, Ağustos 2008, s:5; “...İşveren fesih yazısında belirtilen sebeple bağlı olup, bunu daha sonra değiştiremez. Davalı işveren fesih bildiriminde salt emekliliğe dayanmış, işyerinden kaynaklanan başka sebep ileri sürülmemiştir. Salt emeklilik fesih için

Yargıtay'ın 2006 yılında verdiği bir kararda, işyerinde personel fazlası bulunması durumu ile ilgili olarak, emekliliğe hak kazanmış olanların işten çıkarılacak işçilerin seçiminde sosyal seçim kriteri olarak göz önünde bulundurulabileceğinden söz etmektedir¹⁸⁵.

Geçerli sebep oluşturmayan hallere bakıldığında, bunların, daha önceden beri hukukumuzda mevcut bulunan, hakkın kötüye kullanılması teşkil eden süreli fesih sebepleri ile aynı doğrultuda olduklarını ifade etmek gerekmektedir¹⁸⁶.

Hakkın kötüye kullanılması teşkil eden sebepler ise, MK m.2'de düzenlenen dürüstlük ve objektif iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil eden hallerdir. Bu sebepler; işverenin kusurundan, fesih hakkını kullanırken zarar verme kastından, menfaatler arasında aşırı dengesizlik meydana getirmesinden, bu hakkı kullanırken meşru bir menfaati bulunmamasından veya sosyal amacından saptırmasından kaynaklanan sebepler olup, hepsi de objektif iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil eden hallerdir¹⁸⁷.

Geçerli sebep oluşturmayan haller olarak kanunun 18. maddesinde sayılan haller de aslında hakkın kötüye kullanılması teşkil eden sebeplerin özel olarak tespit edilip düzenlenmiş halidir. Kuşkusuz sayılan sebepler 18. maddede ifade edilenler kadar değildir. Çünkü, geçerli sebep oluşturmayan hallerin tamamının öngörülebilmesi mümkün bulunmamaktadır.

Geçerli sebep oluşturmayan sebepler kısaca şöyle ifade edilebilir: İş güvencesine tabi bir işçinin sözleşmesinin, işveren tarafından bildirimli feshine

yeterli sebep olamaz. Yasanın gerekçesinde de açıklandığı gibi, emeklilik, diğer işyerinden kaynaklanan sebeplerle birlikte olması halinde geçerli kabul edilebilecektir. Somut bu maddi olgulara göre, davanın reddi hatalı bulunmuştur". Y.9.H.D., T.13.12.2004,E. 2004/28790, K. 2004/27501, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl 2005, Sayı 6, s. 734; Y.9.HD, T.27.10.2003, E.18257, K.17985, Tekstil İşveren, Ocak 2004, s:43; Y.9.HD, T.19.11.2007, E.2007/22410, K.2004/34416, Tekstil İşveren, Hukuk 26, Ağustos 2008, s:5; Y.9.H.D., T.04.03.2008, E.2007/26106, K.2008/3438, LEGAL Hukuk Dergisi, Yıl:6, Sayı:66, Haziran 2008, s:2012-2013.

¹⁸⁵ Y.9.H.D.,T.10.04.2006, E.2006/5883, K.2006/9359, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006/11, s:989-993; Nuri ÇELİK, "İşletmenin, İşyerinin Veya İşin Gereklere Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Eşit Davranma Borcu", **Sicil Dergisi**, Aralık 2006, Yıl:1, Sayı:4, s:8.

¹⁸⁶ SÜZEK, İş H., s:465.

¹⁸⁷ ENGİN, İşletme Gereklere İle Fesih, s:16.

gerekçe oluşturan sebep, objektif iyiniyet kurallarına aykırı olan ve hakkın kötüye kullanılması teşkil eden bir sebep ise bu, aynı zamanda geçerli sebep oluşturmayan bir sebeptir¹⁸⁸.

E. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçerli Sebebin Uygulama Alanı

4857 sayılı Kanun iş güvencesi konusunu 158 sayılı ILO sözleşmesini esas olarak düzenlenmiştir. 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 2. maddesinde sözleşme hükümlerinin tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve iş sözleşmesi ile çalıştırılan tüm işçilere uygulanacağı öngörüldüğü halde, 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş güvencesi hükümlerinin sadece bu Kanun kapsamına olan işçilere uygulanacağı kabul edilmiştir¹⁸⁹.

Yani geçerli sebebe dayanma zorunluluğu iş güvencesi kapsamına giren işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde uyulması gereken bir zorunluluktur¹⁹⁰. İş güvencesi uygulanacak işyerlerinde gerekli şartlara sahip işçiler işveren tarafından geçerli bir sebep bulunmadıkça ihbar öneli tanınmak suretiyle de olsa işten çıkarılamayacaktır¹⁹¹.

Bu bağlamda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş güvencesi hükümlerinin kapsamı düzenlenmiştir. Maddenin 1. fıkrasında; Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yani kanun koruma şemsiyesini bütün işçilere değil, ancak belirli çalışma şartlarına sahip işçiler için tanımıştır¹⁹².

¹⁸⁸ Muhammed Levent BÜLBÜL, "Türk İş Hukukunda Geçerli Sebep-Haklı Sebep"(Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005, s:59.

¹⁸⁹ GÖKTAŞ, İş Güvencesi, s:16-17; ALP, İş Güvencesi, s:2.

¹⁹⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:573;GÜZEL, Geçerli Sebeple Fesihte Son Çare İlkesi, s:59.

¹⁹¹ GÜNAY, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s:125.

¹⁹² Nizamettin AKTAY, "İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Karar İncelemesi", **Sicil Dergisi**, Eylül 2006, Yıl:1, Sayı:3,s:105; Öcal Kemal EVREN, "İş Mevzuatında İşçi Sayısına Bağlı İşveren Yükümlülükleri", **Yaklaşım Dergisi**, Ağustos 2004,Yıl:12, Sayı:140,s:243.

Fesihle geçerli sebep belirtme zorunluluğu sadece iş güvencesi kapsamında bulunan işçiler için zorunluluk olduğuna göre, iş güvencesi kapsamında bulunmanın koşullarını belirtmekte fayda vardır. Bu koşullar şunlardır:

1. İşçiye İlişkin Koşullar

a. İşçinin Belirsiz Süreli İş sözleşmesine Göre Çalışması

Geçerli sebeple iş sözleşmesinin feshi mecburiyetine işverenin uyması açısından ilk koşul, her şeyden önce kişinin iş sözleşmesi ile çalışan bir işçi olması gerekir. Bu bakımdan, kamu görevlisi statüsü verilen ve kendi özel Kanunlarında işçi olmadıkları vurgulanan sözleşmeli personelin işten çıkartılmasında, İş Kanunu hükümlerinin uygulanması söz konusu değildir¹⁹³.

İşçi statüsüne sahip olanların da iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için bir takım koşullara sahip olması gerekir. Bu koşullar, işçinin belirsiz süreli ve sürekli iş sözleşmesi ile çalışmasıdır. İşçinin feshe karşı korunması, kural olarak, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ortaya çıkan bir ihtiyaçtır. Belirli süreli iş sözleşmelerinin sürenin bitmesinden önce bildirimli feshi mümkün değildir. Sözü edilen özelliği nispi bir iş güvencesi sağladığından bu tür sözleşme ile çalışanlar iş güvencesi hükümlerinin kapsamın dışında tutulmuşlardır ve bu sözleşmelerin geçerli sebeple feshi mecburiyeti bulunmamaktadır¹⁹⁴. Örneğin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile işe alınan işçinin hakları ödendikten sonra işverenliğin bünyesinde oluşturulmuş başka bir birimde üst düzey yönetici olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılması ve hatta özlük haklarının belirlenmesi için yeni bir sözleşme yapılmış olması halinde sözleşme belirli süreli olarak kabul edileceğinden iş güvencesinden yararlanamazlar¹⁹⁵.

¹⁹³ Savaş TAŞKENT, “İş Sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi”, (Yeni İş Yasası Seminer Notları ve İş Kanunu), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul, 2003, s: 42.

¹⁹⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:571; Yunus YELMEN, “İş Kanunu’nda Belirli Ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmelerinin İş Güvencesi Karşısındaki Durumu”, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı:50, Şubat 2008, (İş Güvencesi), s:266;GÖKTAŞ, İş Güvencesi, s:22.

¹⁹⁵ Y.9.H.D., T.20.11.2003, E.2003/19338, K.2003/19593, GÖKTAŞ, İş Güvencesi, s:22.

Buna karşılık uygulamada iş güvencesi hükümlerinden kurtulmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapma yoluna başvurulduğu görülmektedir¹⁹⁶. Bu gibi hallerde belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında “esaslı bir sebep” olup olmadığının “objektif koşulların” bulunup bulunmadığının iyi araştırılması gerekmektedir¹⁹⁷.

Şayet birbiri ardına yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri, ortada esaslı bir sebep yokken tekrarlanmışlarsa, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceklerdir ve ikinci sözleşmenin feshinden itibaren kapsam içine gireceklerdir. Ancak birden fazla yenilemeyi gerektiren objektif sebepler mevcutsa, zincirleme olarak belirli süreli sözleşmeler yapılabilecektir ve bunlar belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmeyeceklerinden kapsama dahil olmayacaklardır. Bunun gibi birbiri ardına yapılan mevsimlik iş sözleşmeleri de kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilmektedir.

Bu noktada işçinin tam veya kısmi süreli olan belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması önemli değildir. Yeter ki işçi İş Kanunu kapsamına giren bir iş sözleşmesi ile çalışıyor olsun¹⁹⁸.

b. İşçinin En Az Altı Aylık Kıdemini Bulması

Madde kapsamında değerlendirilecek olan işçinin aynı zamanda altı aylık kıdemini bulması da gerekmektedir. Altı aylık kıdem hesabında işçinin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştığı süreler birlikte düşünülmelidir. Aynı işverenin değişik işyerlerinin aynı iş kolunda olması şartı burada aranmamaktadır. Diğer yandan iş güvencesi kapsamında olmayan bir işyerinde geçen çalışma süresi de daha sonra işyerinin kapsama girmesi halinde dikkate alınır¹⁹⁹.

¹⁹⁶ GÜZEL, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s:23.

¹⁹⁷ Y.9.H.D., T.22.03.2005, 4776/9440, ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s:319.

¹⁹⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:571; YELMEN, İş Güvencesi, s:266; GÖKTAŞ, İş Güvencesi, s:22.

¹⁹⁹ GÖKTAŞ, İş Güvencesi, s:26.

Ayrıca deneme süresi kabul edilmiş olan iş ilişkilerinde deneme süresi de altı aylık kıdem esasına dahil edilecektir²⁰⁰. Belirtmek gerekir ki bildirim süresi altı aylık kıdem hesabına dahil edilemeyecektir. Fesih bildirimiminin işçiye ulaştığı tarihte davacının altı aylık kıdemi doldurmuş olması gerekir. Altı aylık kıdem süresinin sözleşme ile artırılması ya da azaltılması ile ilgili Kanunda bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak işçinin iş güvencesi hükümlerinde yararlanma şartlarını daraltan ya da ortadan kaldıran sözleşmeler geçerli olmadığından altı aylık sürenin sözleşme ile uzatılması mümkün değildir. Buna karşılık, bu süreyi uzatan ya da ortadan kaldıran sözleşme hükümleri işçi yararına olacağı için geçerli kabul edilmelidir²⁰¹.

Bu sürenin başlangıcı, kural olarak iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil, fiilen işe başlama günüdür. Ancak işe başlanması gereken tarihte işveren ifayı kabulde temerrüde düştüğü hallerde de altı aylık kıdem süresinin başladığı kabul edilmelidir. Şayet işçi kendisinden kaynaklanan bir kusur sebebi ile işe başlayamamış ise, kıdem süresi işlemez. Öte yandan önceki sözleşmesinin nasıl sona erdiğinin bir önemi yoktur²⁰².

Altı aylık sürenin hesabında dikkate alınacak sürenin tamamının İş Kanunu'na bağlı olarak geçmesi gerekmez. Önemli olan fesih bildiriminin yapıldığı tarihte İş Kanunu'na ya da Basın İş Kanunu'na tabi olmaktır. Ancak İş Kanunu'nda altı aylık kıdemi olan bir işçi denilmesi sebebiyle bu sürenin iş sözleşmesine bağlı olarak geçmesi gerekir. Çıraklık dönemi ile ya da sözleşmeli personel olarak geçen sürenin altı aylık kıdem süresinin hesabında dikkate alınması mümkün değildir²⁰³.

c. Madde 18/son f. Gereğince İşveren Vekili Olmamak

İşçilerin iş güvencesinden yararlanabilmeleri işyerlerindeki pozisyonlarına bağlıdır. İş Kanunu'nun 18. maddesinin son fıkrasında "... İşletmenin bütününe sevk

²⁰⁰ SÜZEK, İş Hukuku, s:440; Kemal EVREN Öcal, "İş Güvencesi Tazminatının Belirlenmesine Ve Ödenmesine İlişkin Esaslar", **Mali Hukuk Dergisi**, Ocak-Şubat 2008, Yıl:23, Sayı:133, s:14.

²⁰¹ GÖKTAŞ, İş Güvencesi, s:25-26.

²⁰² EKONOMİ, İş Güvencesi, s:5.

²⁰³ GÖKTAŞ, İş Güvencesi, s:26.

ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19. ve 21. maddeler ile 25. maddenin son fıkrası uygulanmaz” demek suretiyle işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri iş güvencesi kapsamı dışında tutulmuştur²⁰⁴. Bu kişilerin iş sözleşmelerinin feshinde işveren, geçerli sebebe dayanmak zorunda olmayacaktır.

Fıkra hükmünde belirtilen mahiyette olmayan, sayılan yetkileri kendisinde barındırmayan işveren vekillerinin sözleşmelerinde ise işveren geçerli sebebe dayanarak süreli fesihte bulunabilecektir²⁰⁵. Üst kademe işveren vekillerinin işverenlere olan yakınlıkları ve işletmedeki konumlarının önemi sebebi ile, işverenin bu kişilerin iş sözleşmelerini feshederken geçerli bir sebep göstermemesi beklenmemektedir²⁰⁶.

Uygulamada hangi işveren vekillerinin iş güvencesi kapsamında olduğu, hangilerinin kapsam dışında tutulduğu konusu tartışmaya açık bırakılmıştır. Bu kişiler; işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları, genel müdür, fabrika müdürü ve yardımcılarıdır. Bu kişilerin dışında özellikle büyük ölçekli işletmelerde üretim müdürü, teknik müdür, kalite güvence müdürü, planlama müdürü, satın alma müdürü, muhasebe müdürü ve insan kaynakları müdürü v.b. şeklinde değişik pozisyonlarda işveren vekilleri bulunmaktadır. İşletmelerin ölçeklerine göre bu tür işveren vekili sıfatları yetki ve sorumluluklarına göre farklılıklar göstermektedir²⁰⁷.

Yargıtay kararlarında genel müdür, fabrika müdürü ve yardımcıları konusunda bir çelişki olmasa da, işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekillerinde yerel mahkemelerin

²⁰⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:571; YELMEN, İş Güvencesi, s:266; GÖKTAŞ, İş Güvencesi, s:24; ALP, İş Güvencesi, s:2.

²⁰⁵ BÜLBÜL, s:7.

²⁰⁶ ALP, İş Güvencesi, s:11; DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s:249-254.

²⁰⁷ ÖZPINAR, s:84-85; Muhsin ŞEKER, “İş Güvencesi Kavramı ve Geçersiz Feshin Sonuçları, İşe İade Davası”, **Elazığ Barosu Dergisi**, Bahar 2007, Cilt:1, Yıl:1, Sayı:1, s:40.

kararlarını eksik incelemeleri sebebiyle bozmayı gerektirmiştir²⁰⁸. Yargıtay bir kararında “işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisi bulunmayan ve işyerinin bütününe sevk ve idare yetkisi olmayan personel müdürü iş güvencesinden yararlanır” derken²⁰⁹, bir diğer kararında da “davacı dava dilekçesinde işyerinde genel müdür yardımcısı olarak görev yaptığını belirtmesine rağmen, yapılan incelemede görev tanımında teknik başkan olduğu ve işçi alma ve çıkarma gibi görevlerden bahsedilmediği, dosya içerisindeki belgede de davacının sıfatının teknik müdür olarak gösterilmesi sebeplerinden dolayı işveren vekili olmadığına” karar vermiştir²¹⁰.

d. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshedilmesi Koşulu

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18-21. maddelerinde öngörülen hükümler, işçiyi işverenin feshine karşı korumayı amaçlamaktadır. Bu sebeple iş sözleşmesinin işverenin feshi dışındaki sebeplerle sona erdiği durumlarda sözü edilen hükümlerin uygulanmasından söz edilemeyecektir. İş sözleşmesinin sona ermesi, işveren tarafından gerçekleştirilmiyor, tam aksine işçinin iradesine dayanıyor ise, işçinin feshe karşı korunmasından söz edilemez. Muvazzaf askerlik süresince iş sözleşmesinin askıda kalacağına dair işçi ile işveren arasında bir anlaşma yoksa iş sözleşmesi askerlik sebebi ile işçi tarafından feshedilmiş sayılacağından askerliğin bitiminden sonra işverenin işe başlatmaması fesih olarak değerlendirilemez. Ayrıca belirli süreli iş sözleşmeleri kapsam dışı olduğu için, süresi dolan belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından yenilenmemesi, feshe karşı korumanın konusu olmayacaktır²¹¹.

İş güvencesinden yararlanmayı engelleyen diğer bir sona erme biçimi bozma sözleşmesi ya da ikale olarak adlandırılan haldir. İkale, belirli veya belirsiz iş sözleşmesini sona erdirmek amacıyla işçi ve işverenin aralarında her zaman yapabilecekleri bir anlaşma olup, hukukumuzda özel olarak düzenlenmiş değildir.

²⁰⁸ Y.9.H.D., T.17.03.2005, E. 2005/6629, K. 2005/8934, Y.9.H.D., T.05.04.2005, E.2005/1134, K.2005/12174, Yargıtay kararında "davacının çalıştığı işyerinin ayrı bir işyeri olup olmadığı araştırılmalı, ayrı bir işyeri ise, davacının işçi alma ve işten çıkarma yetkisi bulunup bulunmadığı belirlendikten sonra işe iade isteği hakkında bir karar verilmelidir", şeklinde belirtilmektedir. ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s.339.

²⁰⁹ Y.9.H.D.,T.20.09.2004, E. 2004/5246, K. 2004/18891, ÖZPINAR, s:85.

²¹⁰ ÖZPINAR, s:85.

²¹¹ ALP, İş Güvencesi, s:5.

Ancak, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde yapılabileceği kabul edilmektedir. Önemli olan, ikale ister örtülü, ister açık biçimde yapılsın, tarafların söz ve davranışlarından ortak istek ve amaçlarının iş sözleşmesinin sona erdirilmesi olduğunun anlaşılmasıdır. İşçi ve işveren iradelerinin fesih konusunda birleşmesi, bir taraf feshi niteliğinde değildir. İş sözleşmesinin ikale ile sona ermesi halinde işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı gibi, kural olarak ihbar ve kıdem tazminatı da alamaz²¹².

1475 sayılı yasa döneminde uygulamada hemen hiç rastlanmayan ikale sözleşmesi, 4857 sayılı yasa döneminde büyük önem kazanmıştır. Bunun sebebi; sona erdirme sözleşmesi ile sözleşmenin sona erdirilmesinde iş güvencesi hükümlerinin uygulanmamasıdır.

Yargıtay'ın konuya ilişkin kararlarına bakıldığında önceleri tereddütle karşılanmakla birlikte, kural olarak ikale sözleşmesine geçerlilik tanındığı, ancak iş güvencesi hükümlerinden kaçınmanın bir yolu olarak kullanılma tehlikesine karşı bir takım esaslara bağlanması yönünde arayışların olduğu söylenmelidir²¹³.

2. İşyerine İlişkin Koşullar

İş güvencesi hükümleri, tüm işyerlerinde uygulanmaz. Bunun için, öncelikle, yasayla getirilen güvencelerin kapsamında yer alan bir işyerinin olması gerekir. Bu anlamda, iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep gösterme zorunluluğu otuz veya daha fazla işçinin çalıştırıldığı işyerleri için söz konusudur (İşK.m.18/I)²¹⁴.

²¹² GÖKTAŞ, İş Güvencesi, Mustafa, KILIÇOĞLU ve Kemal ŞENOCAK, **İş Güvencesi Hukuku**, 1. Baskı, Legal Yayınları, İstanbul.s:31, Mart 2007, (İş Güvencesi), s:99; OKUR, Süreli Fesih, s:108; Y.9.H.D.,T.21.04.2008, E.2007/30760, K.2008/9208, Yargı Dünyası Aylık İçtihat, Mevzuat ve Bilimsel İncelemeler Dergisi, S:154, Ekim 2008, s:63-65; Ender KIZILRAY, “Davacının İşyerinden Koşullu Olarak Ayrılma İsteğine İlişkin Dilekçesi İstifa Niteliğinde Değerlendirilmez”, **Sicil Dergisi**, Mart 2007, Yıl:2, Sayı:5, s:96.

²¹³ Gülsevil ALPAGUT, “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, **Bankacılar Dergisi**, Sayı 65, 2008, s:9, <http://www.tbb.org.tr/turkce/dergi/dergi65/gulsevilalpagut.pdf>, (Erişim Tarihi:10.05.2009).

²¹⁴ Kapsam dışı bırakılmayı esas alan işçi sayısına ilişkin ülke örnekleri konusunda bkz. Gülsevil ALPAGUT, “Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması, İktisadi Sosyal ve Uluslar arası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması”, **İstanbul Barosu Yayınları**, İstanbul 2002, s:85-87.

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 3. fıkrasında “işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” şeklinde yer alan kural iş güvencesi hükümlerinin kapsamını belirlemekte yararlanabilecek önemli bir araçtır²¹⁵.

İş Kanunu'nun getirdiği en önemli yenilik, görüldüğü gibi, 4773 sayılı Kanun'da “on veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleriyle” sınırlı olarak öngörülen düzenlemenin yerine, 4857 sayılı İş Kanunu'nda, işçi sayısı otuza çıkartılarak, güvence alanı daraltılmasında kendisini göstermektedir²¹⁶. İş Kanunu kapsamında olmakla birlikte, otuzdan az işçi çalıştıran işyerlerinde, iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep gösterme zorunluluğu yoktur.

İşyerindeki işçilerin hesabında, belirsiz süreli veya belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler arasında herhangi bir farklılık gözetilmeksizin hesaba dahil edilecektir. Buna göre geçici iş ilişkisi ile başka bir işveren emrinde çalışan işyeri işçisi gibi, kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmeleriyle çalışanların çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerekir²¹⁷. Hastalık, yıllık izin, kısa süreli izin gibi sebeplerle iş sözleşmeleri geçici olarak askıda olan işçiler dikkate alınabilecekleri gibi, işe iade davası açmış olan ve davası lehine sonuçlanan işçi ya da işçiler de işverenin feshinin geçersiz sayıldığı dönem yönünden otuz işçi sayısının belirlenmesinde nazara alınmalıdır. Şayet o işyeri ile ilgili olarak açılmış olan işe iade davası sonuçlanmamış ise gerektiğinde davanın sonucu beklenmelidir²¹⁸.

Hemen belirtelim ki, işyerlerinin, aynı bölge veya il sınırları içerisinde bulunması gibi bir koşul düzenlemede yer almamış, işyerlerinin aynı iş kolunda

²¹⁵ GÖKTAŞ, İş Güvencesi, s:23.

²¹⁶ SÜZEK, İş H., s:437; DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s:246; MOLLAMHMUTOĞLU, İş H., s:553.

²¹⁷ ERKUL, KARACA, s:154; EKONOMİ, İş Güvencesi, s:3-4; DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s:245.

²¹⁸ GÖKTAŞ, İş Güvencesi, s:25. A. Can TUNCAY, “İşe İadede 30 İşçi Ölçütünün Yorumu”, **Sicil Dergisi**, Yıl:2, Sayı:6, Haziran 2007, (30 İşçi), s:78.

bulunmaları yeterli sayılmıştır²¹⁹. Yani işçi sayısının belirlenmesinde işverenin aynı iş koluna tabi faaliyette bulunan Türkiye’deki tüm işyerlerinde çalışan işçileri esas alınır. Nitekim Yargıtay da “işletme düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmesinin kapsadığı aynı işkolundaki altı işyerinde çalışan işçilerin toplam sayısının 30 işçi kriterinin belirlenmesinde esas alınacağını” kararlaştırmıştır²²⁰. Ayrıca yasaların mülkiliği ilkesi gereğince yurt dışında çalışan işçiler işçi sayısının tespitinde dikkat alınmamaktadır²²¹.

İş güvencesinde işyeri için getirilen otuz sayısı tarım işyerlerini kapsamamaktadır. İş Kanunu’nun 4/b maddesi gereği 51 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde İş Kanunu’nun hükümleri uygulanmaktadır. 30 işçi sayısının tespitinde; asıl işverenin işçi sayısına alt işverenin işçi sayıları, alt işverenin işçi sayısına asıl işverenin işçi sayıları, stajyer, öğrenci ve çıraklar, ödünç işçiler dikkate alınmaz²²². Doğrudan alt işverene bağlı olarak çalışan işçi sayısının 30’u aşması halinde, bu işçilerin iş güvencesi kapsamında bulduklarına şüphe bulunmamaktadır. Ancak alt işveren uygulamasının Kanun kapsamı dışında kalmak sebebine dayandığı veya genel olarak “muvazaalı” alt işveren çalıştırıldığı tespit edildiği durumlarda, bu işçilerde dahil edilerek 30 işçi kriteri uygulanacaktır²²³. Ayrıca aynı gruba ait olsalar da farklı tüzel kişilere ait işyerlerindeki işçi sayısının iş güvencesi kapsamına girme bakımından göz önünde bulundurulması mümkün değildir. Başka bir anlatımla salt aralarında organik bir bağ bulunduğundan hareketle gruba ait şirketlerde çalışan işçilerin 30 işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması doğru değildir²²⁴.

²¹⁹ Y.9.H.D., T.11.12.2003, E.2003/19269, E.2003/20526, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku D., C.1, S:2, Nisan-Mayıs-Haziran 2004, s:681-683.

²²⁰ Y.9.H.D., T.10.11.2003, E.2003/18919, K.2003/18913, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku D., C.1, S:2, Nisan-Mayıs-Haziran 2004, s:681-683.

²²¹ TUNCAY, 30 İşçi, s:75,77; Serkan ODAMAN, “Yurtdışında Çalışan İşçilerin İş Güvencesi Açısından İşçi Sayısı Tespitine Etkisi”, **Sicil Dergisi**, Yıl:2, Sayı:6, Haziran 2007, s:82.

²²² MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:571; YELMEN, s:266; GÖKTAŞ, İş Güvencesi, s:24; ALP, İş Güvencesi, s:2.

²²³ Serkan KÖKSAL, 4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası İle 4857 Sayılı İş Yasasının İş Hayatına Getirdiği Düzenlemeler, Bütçe Dünyası, Sayı: 16, Cilt: 2, Sonbahar 2003,s:31-32, <http://www.butce.org/Html/dergi/pdf/sayil6.pdf> (Erişim Tarihi: 24.09.2007); Erol ÖZCAN, “İşe İade Davaları ve Sonuçları”, **İzmir Barosu Dergisi**, Ekim 2005, Yıl:70, Sayı:4,s:51-52; Arif, TEMİR, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda İş Güvencesinin Kapsamı”, **Yaklaşım Dergisi**, Haziran 2006,Yıl:14, Sayı:162, s:178.

²²⁴ Y.9.H.D.,T.31.03.2008, E.2007/29950, K.2008/7008, İşveren D., Yargıtay Kararları, Kasım 2008, s:32.Nizamettin AKTAY, “İş Güvencesinde Otuz Sayısının Tespiti ve Şirketler Grubu Kavramı”, **Sicil Dergisi**, Eylül 2008, Yıl:3, Sayı:11, s:59.

Otuz işçinin tespitinde hangi zaman diliminin esas alınacağı konusu yasada çok açık değildir. İlk bakışta iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği anda işyerinde çalışan işçi sayısının esas alınması gerektiği düşünülebilir ise de, işletme kapasitesine göre otuz işçinin çalışmasının gerekli olması yeterli sayılabilir. Gerçekten işyerinin niteliğinin iş sözleşmesinin feshi sırasında da işletmede en az otuz işçinin çalışmasını zorunlu kılmış olmasına rağmen örneğin işyerinde çalışan otuz beş işçiden altısının işten ayrıldığı sırada işveren, işyerinde o sırada yirmi dokuz işçi çalıştığı iddiasıyla işçilerin iş güvencesi hükümlerinin dışında kaldığını ileri süremeyecektir²²⁵.

Almanya’da geçerli sebeple işçi çıkartabilmek için işletmelerde çalışan asgari işçi sayısı 1999 yılında 10’dan 5’e düşürülmüş; bununla birlikte Feshe Karşı Koruma Yasası’na en son getirilen değişiklik çerçevesinde tekrar 5’ten 10’a yükseltilerek “işten çıkarmada sadece 10’ün üzerinde ve en az altı aylık kıdemi olan işçileri çalıştıran işletmelerin esas alınabileceği” kuralı getirilmiştir. İtalya’da ise işyerinde en az 35 işçi çalıştırılıyor olması koşulu öngörülmüştür²²⁶.

Görüldüğü gibi iş güvencesinden yararlanmak için bazı kriterler belirlenmiştir ve bu kriterlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebebe dayanmak zorunluluk arz etmektedir. Kapsam dışında kalan kişilerin iş sözleşmelerinin feshinde ise işverenin geçerli bir sebep belirtmek gibi bir zorunluluğu bulunmamaktadır.

²²⁵ EKONOMİ, İş Güvencesi, s:3-4.

²²⁶ Damla Ömür TANTEKİ, “İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Ve Haklı Sebeple Feshinde 4857 Sayılı İş Yasası Hükümlerinin 158 Sayılı ILO Sözleşmesi Ve Fransız Mevzuatı Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, s:8,

http://209.85.129.132/search?q=cache:Krt3guEnxA0J:paribus.tr.googlepages.com/d_tantekin.doc+%C4%B0%C5%9F+S%C3%B6zleşmesinin+%C4%B0%C5%9Fveren+Taraf%C4%B1ndan+Ge%C3%A7erli+Ve+Haklı+C4%B1+Sebeple+Feshinde+4857+Say%C4%B1+C4%B1+%C4%B0%C5%9F+Yasası+C4%B1+H%C3%BCk%C3%BCmlerinin+158+Say%C4%B1+C4%B1+Ilo+S%C3%B6zleşmesinin+Ve+Frans%C4%B1z+Mevzuat%C4%B1+%C3%87er%C3%A7evesinde+De%C4%9Flendirilmesi+Damla+%C3%96m%C3%BCr+Tantekin&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr (Erişim Tarihi:20.08.2009).

F. Geçerli Sebep ile Yapılan Fesihlerde Usul

4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesi ile ilgili düzenlemeleri, işverenin geçerli sebeplerin varlığı halinde iş sözleşmesini feshedebilmelerini belli bir usule bağlamıştır. Kanununun 19. maddesinde uyması gereken bu kurallar hüküm altına alınmıştır. Yasal hükümlerin öngördüğü bu kurallar; fesih bildirimının yazılı yapılması, açık ve kesin olarak bir sebep gösterilmesi ve işçinin savunmasının alınması olmak üzere üç başlıkta toparlanabilir.

1. Feshin Yazılı Yapılması

Kanuna göre, işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak zorundadır²²⁷. Gerek bu hükmün ifadesi, gerekse fesih bildirimine itiraz ve usulü ile geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarının düzenlendiği md.20/f.1 ve 21/f.1 hükümleri dikkate alındığında yazılı şeklin geçerlilik koşulu olarak kabul edilmesi gerekmektedir²²⁸. İster bildirimli fesih, ister bildirimsiz fesih olsun, Kanuna göre bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığı yapılması gerekir. Kanunun bu hükmü belirli süreli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı yapmadığı için kural olarak her iki tür iş sözleşmesinin bildirimli veya bildirimsiz fesihlerinde uygulanmak zorundadır. Gerçi bildirimli feshin sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinde öngörülmesi sebebiyle yazılı bildirim uygulama alanı bulacağı, buna karşılık belirli süreli iş sözleşmelerinin süre sonunda kendiliğinden sona ermesi sebebiyle yazılı bildirim uygulama alanı bulamayacağı söylenebilir. Ancak zaman

²²⁷ Geçerli sebep ile yapılan fesihlerde, fesih bildiriminin yazılı yapılmaması feshin geçersizliği sebebidir. Y.9.H.D.,T.27.09.2004, E.2004/5522, 2003/19993, AKI, ALTINTAŞ, BAHCIVANLAR, s:128-129; SÜMER, İş H., s:89; Şükran CİNOĞLU, "İşe İade Davalarında 4857 sayılı Yasanın 19.Maddesinin 1.Fıkrası ile 25.Maddesinin Son Fıkrasının Karşılaştırılması", **Sicil Dergisi**, Aralık 2006, Yıl:1, Sayı:4, s:88.

²²⁸ DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s:241-243; TUNÇOMAĞ, CENTEL, s:194; Gaye BAYCIK " İş Akdinin Fesih Sebebinin Değiştirilmesi", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2006, Cilt 55, Sayı 5, s:116-117; MOLLAMAHMUTOĞLU, s:583; DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s:241-243; Mustafa KILIÇOĞLU, **4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ayhan Yayıncılık, Ankara, 2005, s:175. AKTAY, ARICI, KAPLAN, İş H., s:189, SÜMER, İş H., s:91; UŞAN, s:112; Sadret ÇAĞLAR, "İşe İade Davası Açmak İçin Bir Aylık Hak Düşürtücü Süre Ne Zaman İşlemeye Başlar?", **Yaklaşım Dergisi**, Ocak 2007, Yıl:15, Sayı:171, s:265; ÇAĞLAR, Sadret. "İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin İş Sözleşmesinin Feshinin Yazılı Bildirimle Yapılması ve Savunmasının Alınması", **Yaklaşım Dergisi**, Yıl:12, Sayı:144, Aralık 2004, (İş Sözleşmesinin Feshinin Yazılı Bildirimle Yapılması), s:234-235.

zaman uygulamada belirli süreli iş sözleşmelerine ihbar öneli konduğu görülmektedir. Ayrıca iş güvencesi kapsamındaki işçiler açısından yazılı bildirimde bulunma zorunluluktur ve geçerlilik şartı olarak kabul edilir²²⁹. Zira konuya ilişkin hükümde sadece bildirim yazılı olması değil, fesih bildiriminin açık ve kesin şekilde belirtilmesi de zorunlu hale getirilerek yazılılığın "geçerlilik koşulu" olduğu açıklığa kavuşturulmuştur²³⁰. Ayrıca, bu yolla işverenin bildirdiği fesih sebebi ile bağlı kalması, bunu sonradan yazılı olarak değiştirememesi de sağlanmış olmaktadır.

O halde fesih bildirim yazılı şekilde yapılmazsa, kanunun şekle ilişkin emredici hükmüne aykırılık sebebiyle, fesih geçersiz sayılacaktır. Ayrıca fesih sebebinin sonradan yazılı olarak açıklanması mümkün değildir²³¹.

Yukarıda ifade edilenler İş Kanunu'nun 19. maddesinde yer alan hükümlerdir. Fesih bildirim şekle ilişkin kanunda yer alan diğer maddesine bakıldığında yazılılığa ilişkin benzer hükümler yer almaktadır²³². İş Kanunu'nun "yazılı bildirim" kenar başlıklı 109. maddesine göre, bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Bu madde, işçinin bildirim anında işyerinde bulunduğu varsayımına göre düzenlenmiştir. Eğer işçi o sırada işyerinde bulunmuyorsa, fesih bildiriminin işçiye 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılması gerekecektir²³³.

²²⁹ DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s:241-243.

²³⁰ Yargıtay'ın yazılı bildirim geçerlilik şartı olarak kabul edilmesi görüşüne itibar ettiği anlaşılmaktadır. Y.9.H.D. T.27.9.2004, E.5522, K.19993,LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005/5, s:303; ÇELİK, İş H.Dersleri, s:203, DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması s:241-242, UÇUM, Seminer Notları, s:149; ÇİL, s:311, GÜVEN ve AYDIN, s:127; Aynı yönde Y.9.H.D.,T.27.09.2004, E.5522, K.19993, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004, S.5, s.303-304; Y.9.H.D., T.20.10.1997, E. 1997/13230, K. 1997/17815, ÇAĞLAR, İş Sözleşmesinin Feshinin Yazılı Bildirimle Yapılması, s:234.

²³¹ TAŞKENT, EYRENCİ, ULUCAN, s :172, SÜZEK, İş H., s:468; "4857 sayılı İş Kanununun 19.maddesinde göre, işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Dosyada, bu düzenlemeye uygun yapılmış bir fesih bildirim bulunmamaktadır. Bu sebeple mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına ...(Y.9.H.D, T.27.09.2004, E.5522, K.19993, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.5, 2005, s:303-304); EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s:161.

²³² Erol AKI, "İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları", **30. Yıl Armağanı, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi**, 2006, s:289.

²³³ Eğer yapılması gereken bildirim, Tebligat Kanunu kapsamında bir bildirim ise, bu takdirde İş K.m. 109' da öngörülen şekilde değil, Tebligat Kanunu'ndaki usullerle yapılması zorunludur. Tebligat

Tebliğat Kanunu kapsamındaki tüm tebliğatların “Posta ve Telgraf Teşkilatı (PTT) Genel Müdürlüğü” veya “memur” vasıtasıyla yapması gerektiğini öngörmektedir²³⁴.

Tebliğat doğrudan işçinin kendisine yapılıyorsa fesih o anda hüküm doğurur. İlgili ya da konutta tebliğat yapılması durumunda muhatabın eşi veya görünüş olarak 18 yaşında olan ehil çocuğu veya hizmetçisi bildirim almaktan kaçınırsa, durum o yerde bir tutanakla tespit edilir²³⁵. Tebliğat evrakını da adresin bağlı bulunduğu muhtara teslim eder ve 2 nolu ihbarnameyi de ilgili adresin kapısına yapıştırır. İhbarnamenin kapıya yapıştırıldığı tarih, tebliğ tarihi sayılır²³⁶.

Ayrıca işverenin noter aracılığıyla fesih işlemini tebliğ ettirmesi olanağı her zaman vardır. Ancak noter kanalı ile yapılan fesih bildirimlerinin, işlemin bozucu yenilik doğuran ve hükümleri muhataba ulaşmakla devreye giren niteliği sebebiyle, feshin geçerli olacağı tarih bakımından doğru değerlendirilmesi gerekmektedir²³⁷.

Ancak işçi o sırada adresinde yoksa ve aynı mahalde oturan kişilerden hiçbirisi adreste bulunamamış olduğu için tebliğat kapıya yapıştırılırsa, bildirim bu tarihten itibaren on beş gün sonra yapılmış sayılacaktır²³⁸.

Kanunu'nun 1. maddesi. "kazai merciler, genel ve katma bütçeli daireler, belediyeler, köy hükmi şahsiyetleri, barolar ve noterler tarafından yapılacak bilcümle tebliğat"tan söz etmekte ve bunların yapacağı bütün tebliğatı "Posta ve Telgraf Teşkilatı (PTT) Genel Müdürlüğü" veya "memur" vasıtasıyla yapması gerektiğini öngörmektedir. Bu durumda. sözü edilen maddede sayılan kişi, kurum ve kuruluşlarca yapılacak "bilocümle" tebliğatın, Tebliğat Kanunu dairesinde PTT veya memur vasıtasıyla yapılması öngörüldüğüne göre, bir "işveren belediye"nin veya bir "işveren noter"nin işçilerine karşı yapacağı fesih bildirimlerini veya diğer bildirimlerini de, İş K.m.109'daki usule göre değil, Tebliğat Kanunu hükümlerine göre yani PTT veya memur aracılığıyla yapması gerekir, aksine bir bildirim itibar edilmez. Murat ŞEN, "İşçinin Verimsizliğine Dayalı Geçerli Sebep Fesihlerde Fesih Bildiriminin Şekli, Süresi Ve İspatı", **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, ATATÜRK'ÜN 125.Doğum Yılına Armağan, Erzincan, Cilt:10, Sayı:3-4, Aralık 2006, (Fesih Bildirim Şekli), s:378-380; Cumhuriyet Sinan ÖZDEMİR, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fesih Bildiriminden Önce İşçinin Savunmasının Alınması ve Fesih Bildiriminin Yazılı Yapılması", **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı:2, Şubat 2004, (Savunma), s:154.

²³⁴ ŞEN, Fesih Bildirim Şekli, s:378-380; ÖZDEMİR, Savunma, s:154.

²³⁵ SÜMER, İş H., s:89; CİNOĞLU, s:88.

²³⁶ ŞEN, Fesih Bildirim Şekli, s:380.

²³⁷ UÇUM, Seminer Notları, s:148-151; ÇAĞLAR, İş Sözleşmesinin Feshinin Yazılı Bildirimle Yapılması, s:234-235.

²³⁸ 7201 sayılı Tebliğat Kanunu'nun 4829 sayılı Kanunla değişik 20 nci maddesi; AKI, ALTINTAŞ, BAHÇIVANCILAR, s:12.

2. Açık ve Kesin Olarak Bir Sebebin Gösterilmesi

4857 sayılı İş Kanunu'na göre işverenin geçerli sebeple iş sözleşmelerini feshedebilmesinde uyması gereken ikinci husus fesih için geçerli bir sebebe dayanması ve bu sebebi açık ve seçik belirtmesidir.

Yasaya göre; belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren işçinin yeterliliğinden (yetersizliğinden) veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır²³⁹. İş güvencesinin kapsamı dışında kalanların sözleşmelerinin işverence süreli feshinde İK.m. 17 uyarınca herhangi bir geçerli sebebin belirtilmesi gerekmediği halde, iş güvencesinin kapsamındakilerin sözleşmesinin süreli feshinin İş K.m.18/1 de öngörülen geçerli sebeplere dayandırılması gerekir²⁴⁰.

Geçerli sebeplerin olmasına rağmen bu usule uyulmaması, feshin geçersizliğini de beraberinde getirebilecektir. Kanun'da geçerli sebeplerin doğması halinde, işverenin iş sözleşmesini hangi süre içinde feshedebileceğine ilişkin bir düzenleme yer almadığı gibi, işçinin davranışının fesih için geçerli bir sebep oluşturabilmesi için bunun en az kaç defa tekrarlanması, işçinin davranışının ve yetersizliğinin nasıl ortaya konulacağına konusunda da bir düzenleme yer almamıştır. İş sözleşmesinin feshine sebep olabilecek bu geçerli sebeplerin ortaya konulmasında, bunların olanaklar ölçüsünde belgelenmesi, kayıt altına alınması bu açıdan önemlidir. Bunlara örnek olarak, performans değerlendirmeleri, raporlar, olaylarla ilgili yazılı ifade ve tutanaklar örnek olarak gösterilebilir²⁴¹.

²³⁹ EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s:156, YILMAZ, s:22; İşveren, iş sözleşmesinin geçerli sebebe dayanarak feshettiğini ispatla mükelleftir. Randımsız çalıştığında bahisle iş sözleşmesini fesih eden işveren, işçinin performansına ilişkin ölçümleme sistemini yeterli açıklıkta mahkemeye ibraz etmeli ve bu durumu belgelendirmelidir. Y.9.H.D.,T.08.09.2003, E.2003/19529, K.2003/20591. AKI, ALTINTAŞ, BAHÇIVANLAR, s:54-56; Y.9.H.D.,T.08.04.2008, E.2007/27725, K.2008/7812, LEGAL Hukuk Dergisi, Eylül 2008, Yıl:6, Sayı:69, s:3129-3133.

²⁴⁰ İbrahim SUBAŞI, "İşyerinin Kapatılması Sebebiyle İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Sebep Ve İş Güvencesi İlişkisi (Karar İncelemesi)", **Sicil Dergisi**, Eylül 2007, (İşyerinin Kapatılması Sebebiyle Feshinde Geçerli Sebep), Yıl:2, Sayı:7,s:47.

²⁴¹ ÇELİK, İş H.Dersleri, s:207.

Öğretide, ILO' nun 166 sayılı tavsiyesindeki düzenlemelerin ışığında, işçinin davranışının fesih için geçerli bir sebep oluşturabilmesi için, bunun en az bir defa tekrarlanması, ancak, bundan sonra geçecek makul bir süre içinde fesih hakkının kullanılması, işçinin yetersizliği ile ilgili olarak da işverenin talimatı ve yazılı uyarısı üzerine makul bir sürenin geçmesine rağmen, işçinin tutumunda yeterli bir değişikliğin olmaması hususlarının varlığının aranması ancak, yazılı uyarının işçinin benzer işi görenlerden daha az verimli çalışması, performansı ve uyum sorunu gibi değişebilir nitelikteki yetersizliklerden bakımından gerekli olduğu ve işçinin davranışı ile ilgili olarak da yazılı uyarı yapılması gerektiği belirtilmektedir²⁴².

Bildirim fesih sebebini içermeli ve ayrıca kesin ve açık olmalıdır²⁴³. Aksi halde yapılan fesih geçersiz olacaktır²⁴⁴. Çünkü İş K. m. 20/1 uyarınca fesih bildiriminde sebebın gösterilmemesi kadar, sebebın açık ve kesin olmaması da geçersizliğe yol açacaktır²⁴⁵. Yasada fesih sebebının “açık ve kesin” bir biçimde belirtilmesi öngörüldüğüne göre; bunun işçi tarafından kolaylıkla anlaşılabilir ve feshin geçerliliği konusunda kendisinin bir değerlendirme yapabileceği açıklıkta ifade edilmesi gerekir. Bu bakımdan, fesih bildiriminde “yetersizliğinizden dolayı”, “davranışlarınızdan dolayı”, “işletme gereklerinden dolayı” veya “organizasyonda yapılan değişiklik sebebiyle” vb. sözlerle yapılan fesih işlemlerinde yasanın aradığı anlamda sebep gösterildiği söylenemez²⁴⁶. Sadece kanun maddesi belirtilerek²⁴⁷ ya

²⁴² ÇELİK, İş H.Dersleri, s:207 ; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s. 562-563.

²⁴³ Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi fesihte sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebın geçerli olmadığı iddiasında bulunacaktır. İspat yükü ise işverenedir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi durumunda, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi, ve bunu ispatlaması, işverenin geçerli fesihle ispat yükünü ortadan kaldırmaz. Gerek işverenin geçerli sebebın varlığı gerekse işverenin gösterdiği sebep dışında bir sebeple dayandığını ileri sürülmesi durumunda bu vakıalar bir hukuki işlem olmadığından takdiri delillerle ispatı mümkündür.Y.9.H.D.,T.8.4.2008, E.2007/27725, K.2008/7812, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Eylül 2008, s:3129-3133.

²⁴⁴ Y.9.H.D., T.27.10.2003, 2003/18040-18119, GÖKTAŞ, İş Güvencesi, s:32.

²⁴⁵ İş sözleşmesi feshedilen işçi tarafından aynı kanunun 19. maddesi uyarınca fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebın geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde dava açmalıdır. Y.9.H.D.,T.19.02.2007, E.2007/3415, K.2007/4391, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Aralık 2007,s:3861-3862; Y.9 H.D., 27.1.2003, E.1504, K.15119, TÜHİS, Kasım 2003, s.37.

²⁴⁶ EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s:149.

²⁴⁷ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca, aynı yasanın 25/II maddesindeki sebepler dışındaki fesihlerde, işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Dosya içeriğine göre, somut uyuşmazlıkta davalı işveren, davacı işçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17/d maddesi uyarınca ihbar ve kıdem tazminatı ödenerek feshettiğini bildirmiştir. Bu bildirimde fesih sebebı açık ve kesin olarak belirtilmiş değildir. Yapılan

da “Görülen lüzum üzerine, Yönetim Kurulunun ... tarih ve sayılı kararı ile feshedilmiştir”, “Disiplin Kurulunun ... tarih ve sayılı kararı ile feshedilmiştir”²⁴⁸ gibi genel ve soyut ifadeler kullanılarak yapılan fesihler de geçerli sayılamaz. Bununla birlikte, feshe karar veren yetkili makamın gerekçeli karar örneği fesih bildirim ile birlikte tebliğ edilmişse sadece feshe yetkili makamın kararından söz edilmiş olması feshin geçersizliğini doğurmaz. Fesih sebebi somut olarak açık ve kesin bir şekilde belirtilmelidir. Fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtilmemiş olması bildirimde fesih sebebin gösterilmediği sonucunu doğurur. İş güvencesi uygulanacak işyerlerinde gerekli şartlara sahip işçiler işveren tarafından geçerli bir sebep bulunmadıkça ihbar öneli tanınmak suretiyle de olsa işten çıkarılamaz²⁴⁹.

Yasanın, fesih sebebini açık ve kesin şekilde belirtme zorunluluğu getirmesi hukuki açıdan şu sonucu doğurmaktadır: Eğer işveren hiçbir sebep göstermeden işçinin iş sözleşmesini feshetmişse başka hiç şeye bakılmaksızın bu fesih işlemi geçersiz sayılır. Fesih sırasında bir sebebe dayanmayan işverenin dava sırasında herhangi bir sebebe dayanması da kabul edilemez. Fesih bildirimini nasıl işçiye sözlü olarak yapılamaz ise gösterilmesi zorunlu sebepler de sözlü olarak bildirilemez.

Fesih bildiriminde fesih sebebin açık ve kesin olarak belirtilmesi zorunluluğu işverenin bildirdiği sebebe bağlı olmasından dolayı işçi yönünden bir güvencedir. İşveren bildirimde belirtmek zorunda olduğu fesih sebebine bağlı kalacak ve fesih sebebini değiştiremeyecektir. Bu zorunluluk sadece iş güvencesi kapsamına giren işçiler açısından geçerlidir. İş güvencesi kapsamına girmeyen işçinin iş

fesih bildirimini anılan maddeye aykırıdır. Yargılama aşamasında sebep gösterilmesi ve değiştirilmesi, bu bildirim geçerli hale getirmez. Davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalıdır. Y.9.H.D., T.18.6.2007, E.8940, K.19205, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 17.03.2009).

²⁴⁸ Dosya içeriğine göre, davalı işveren, davacı işçinin iş sözleşmesini 'Yönetim Kurulu'nun 05.07.2005 tarihli kararı gereği Disiplin Komitesinin kararı uyarınca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca" feshettiğini belirterek bildirimde bulunmuş, bu bildirimde anılan kararlara yer verilmemiştir. Yapılan bildirim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesine uygun olduğu kabul edilemez. Bildirimde fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmemiştir. Bunun yanında mahkemece, davalı işverenin tek taraflı düzenlediği teftiş raporu dışında herhangi bir delile başvurulmadan sonuca gidilmiştir. İspat yükü kendisinde olan davalı işveren, geçerli fesih sebebini kanıtlayamamış, davacı işçinin davranışlarının işyerinde ne gibi olumsuzluklara yol açtığını açıklayamamıştır. Davacının iş sözleşmesinin feshi geçerli sebebe dayanmamaktadır. Davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalıdır. Y.9.HD., T.4.6.2007, E.7891, K.17684, www.kazanci.com.tr (Erişim tarihi: 17.03.2009)

²⁴⁹ GÜNAY, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s:125, ÇAĞLAR, İş Sözleşmesinin Feshinin Yazılı Bildirimle Yapılması, s:235.

sözleşmesinin fesih bildiriminde fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi zorunlu değildir. Ancak, iş güvencesi kapsamına girmeyen işçiler yönünden, işveren fesih bildiriminde bir sebep belirtmiş ise bildirdiği fesih sebebine bağlı olacaktır²⁵⁰.

3. İşçinin Savunmasının Alınması

İş Kanunumuzun “Sözleşmenin Feshinde Usul” başlıklı 19. maddesinde “işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapma ve fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorunda” olduğu; ayrıca “hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili sebeplerle feshedilemeyeceği” öngörülmektedir²⁵¹. Yani geçerli sebeple yapılacak fesihlerde uyulması gereken üçüncü husus işçinin savunmasının alınmasıdır.

Ancak, işçinin zihinsel veya bedensel yetersizliği, arkadaşları veya amirleri ile sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmiş olması gibi durumlarda savunmasının alınması beklenmeyecektir. Bilindiği gibi 158 sayılı ILO Sözleşmesi’nin 7. maddesi de, “işverenden makul ölçülere göre beklenemeyecek haller dışında, hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisi, o işçinin davranışı ve verimi ile ilgili sebeplerle sona erdirilemez” hükmüne yer vermektedir²⁵².

İşçiye davranışı veya verimi ile ilgili sebeplerle feshe gidilmeden önce savunma hakkı verilmesi 158 sayılı ILO Sözleşmesi’ne paralel nitelik taşımaktadır. Savunma alma zorunluluğu işçinin kişiliğine ilişkin sebeplerle iş sözleşmesinin feshi hali için öngörülmüştür. Hükmün karşıt kavramından işyeri, işletme veya işin gereklerine ilişkin sebepler yüzünden sözleşmenin feshinde böyle bir zorunluluk

²⁵⁰ GÖKTAŞ, İş Güvencesi, s:33.

²⁵¹ Savunma alınmadan yapılan fesih geçersizdir. Y.9.H.D., T.6.9.2004, E.2004/623, K.2004/420. AKI, ALTINTAŞ, BAHÇIVANLAR, s:129-130; Sinan BİNBİR, “İş Güvencesi (Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması) Konusunda Güncel Soru ve Cevaplar ”, **Yaklaşım Dergisi**, Mayıs 2006, Yıl:14, Sayı:161, s:183.

²⁵² ALP, İş Güvencesi, s:18-19.

aranmamaktadır²⁵³. Ayrıca, işverenin haklı sebeple derhal feshini düzenleyen 25. maddenin 2. fıkrasındaki “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller” söz konusu olduğunda savunma koşulu aranmamaktadır²⁵⁴. Bu sebeple, bu hallerin ne olduğunun bir tutanakla tespit edilmesi ve bu sebeple sözleşmenin “haklı sebeple” feshedildiğinin bildirilmesi yeterlidir. Ancak, savunma alınmasına gerek bulunmamakla birlikte, gerek sebebin öğrendiği tarihten itibaren 6 işgünü içinde iş sözleşmesinin feshedildiğinin ispatı, gerekse dayanılan haklı sebebin ispatı işverene ait olduğundan, bu bildirim yapılmasında da fayda vardır²⁵⁵.

Öncelikle savunma talebi, ispat şartını yerine getirebilmek açısından yazılı olarak yapılmalıdır. Savunmanın şekli ve yöntemi hakkında Kanunda bir düzenleme yer almamakla beraber, işçiye savunmasını yapabilmesi için uygun bir zaman tanınmalı ve süresi içinde savunma vermediği takdirde savunmadan vazgeçmiş sayılacağı hatırlatılmalıdır²⁵⁶. İşçi savunma talebini içeren yazıyı teslim aldıktan sonra savunmanın yapılabilmesi için kendisine makul bir süre tanınmalıdır²⁵⁷. Bu süre tanınmadığı takdirde istenen savunma, iş sözleşmesinin feshi öncesinde yerine getirilmesi gereken bir prosedür olarak kalmakta ve gerçek amacının dışında çıkmaktadır. Şu halde fesih bildiriminden sonra işçinin savunmasının alınması söz konusu olamaz. Esasen bu ifade bulunmasaydı bile mantıken sonuç farklı olamazdı; savunmanın feshin bildiriminden önce alınması, savunma kavramının mahiyeti gereğidir²⁵⁸.

İşçi savunma talebini içeren yazıyı elden teslim almaktan kaçındığı takdirde, durum mutlaka bir tutanak ile tespit edilmeli ve işçinin dosyasında saklanmalıdır²⁵⁹.

²⁵³ Şükran ERTÜRK, “4857 Sayılı Yasadan Sonra Süreli Fesih”, **30. Yıl Armağanı, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi**, 2006, (Süreli Fesih), s:273.

²⁵⁴ Y.9.H.D., T.24.4.2006, E.2006/3834, K.2006/11252, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi:17.03.2009).

²⁵⁵ ÇAĞLAR, Farklı Süreler, s:236; Murat, KANDEMİR. “İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi”, Prof. Dr. Hüseyin Hatemi’ye Armağan, **Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi**, İstanbul, Eylül 2005, Yıl 3, Sayı 6; UÇUM, s:153-154, GÖKTAŞ, İş Güvencesi, s:33-34.

²⁵⁶ EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s:162.

²⁵⁷ ÇELİK, İş H.Dersleri, s:201; UÇUM, Seminer Notları, s:153-154, GÖKTAŞ, İş Güvencesi, s:33-34.

²⁵⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:585; Cumhuriyet Sinan ÖZDEMİR, “Kadın İşçinin Hamilelik Sebebiyle İşten Çıkarılması”, **Yaklaşım Dergisi**, Kasım 2007, Yıl:15, Sayı:179, s:177-179.

²⁵⁹ ÖZDEMİR, Savunma, s:154.

Tutanakta ayrıntılı olarak işçiden ne zaman, nerede, ne için savunma talep edildiği, işçinin sebep savunma yapmaktan imtina ettiği, en az iki şahidin imzası ile birlikte kayıt altına alınmalıdır. Savunma alınmadan işçinin davranışı ve verimliliği ile ilgili fesih işlemi yapılması mümkün olmadığına göre, daha doğrusu savunma alınmadan davranış veya verimlilik ile ilgili olarak yapılan iş sözleşmesi fesihleri geçersiz olduğuna göre, savunma istemiş olmanın ispatı, aynı zamanda feshin geçerli olabilmesinin “geçerlilik şartı” değerindedir. Bu şartın yerine getirilmesi o kadar hayatidir ki, işverenin elinde işçinin davranışları veya verimliliği ile ilgili bir yığın bilgi ve belge olması, iş sözleşmesinin bu bilgi ve belgelere dayanarak yazılı ve geçerli bir sebep belirtilerek yapılması, eğer fesih öncesinde işçinin savunması alınmamışsa hiçbir anlam taşımamakta ve açılan işe iade davaları, sözleşmesinin feshi ile ilgili sebepler dahi incelenmeden usul yönünden işveren aleyhine sonuçlanmaktadır²⁶⁰.

Bu sebeple, işçiyi işten çıkartmadan önce, daha önce verilmiş ihtar sebebiyle alınmış bir savunması olsa bile, kendisini yine yazılı olarak savunmasını yapmak üzere davet etmek, davet yazısında davranışı veya verimi ile ilgili işten çıkarma sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek, belirtilen yer gün ve saatte hazır bulunmadığı veya yazılı bir savunma vermediği takdirde savunmadan vazgeçmiş sayılacağına kendisine bildirmek gerekir. Bu bildirim işçiye elden yapılabileceği gibi noter marifetiyle de yapılabilir. Önemli olan bildirim işçinin eline varmasını

²⁶⁰ İlker AGER, “İş sözleşmesinin Feshinde Savunma Şartı – Teoriden Pratiğe”, **Mercek Dergisi**, Ekim 2006, Yıl:11, Sayı:44,s:97-100; Dosya içeriğine göre, davacı işçi iş güvencesi kapsamında kalmakta olup, dava da süresinde açılmıştır. Ancak davalı işverenin fesih için işçinin davranışı veya verimine dayanmasına rağmen savunmasını almadığı anlaşılmaktadır. Feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmesi gerekir. Y.9.H.D.,T.27.4.2005, E.2005/10261, K.2005/14718, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:17.03.2009); Y.9.H.D., T.1.2.2005, E.2004/31375, K.2005/2841, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:17.03.2009); “Davacının iş sözleşmesi, işçiden kaynaklanan sebeplerle, 4857 sayılı Yasanın 18. maddesi gereğince feshedildiği halde, 19. maddeye uygun olarak savunması alınmış değildir. Bu sebeple davacının davasının kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi yerinde görülmemiştir.” demek suretiyle aynı doğrultuda içtihadını sürdürmüştür. Y.9.H.D., T.23.11.2005, E. 2005/32094, K. 2005/37082, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:17.03.2009); "Dosya kapsamına göre davalı işverence fesih bildirimini yazılı olarak yapılmamıştır. Davalı işveren, cevap dilekçesinde feshi davacının verimsizliğine dayandırmış olup açıkladığı bu fesih sebebine bağlıdır. 4857 sayılı İş Kanununun 19. maddesine göre feshin yazılı olarak yapılması ve fesih sebebinin açık ve kesin biçimde belirtilmesi, ayrıca işçinin verimsizliğine dayanılması halinde fesihten önce savunmasının alınması gerekir. Davalının yasada belirtilen şekil koşullarına uymadan fesih bildiriminde bulunmuş olması sebebiyle feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine dair mahkemece verilen karar yerindedir", Y.9.H.D.,T.3.2.2005, E. 2005/1084, K. 2005/3101, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:17.03.2009).

sağlamaktır. Şayet işçi savunmaya davet yazısını almazsa veya alıp da savunmaya belirtilen gün ve saatte haklı bir mazeret olmaksızın gelmezse, bunu bir tutanakla tespit etmek zorunludur²⁶¹.

III. DAVRANIŞ KAVRAMI

Çalışmanın konusu yani iş sözleşmesinin fesih sebebi işçinin davranışlarından kaynaklanan sebeplerdir. Fesih ve geçerli sebep kavramları incelendiğine göre işçiyi iş sözleşmesini fesihle sonlandırabilecek davranışlarda bulunmaya iten durumların ne olduğunu, sebep bazı işçilerin asla yapmayacakları davranışları, bazılarının sıklıkla tekrarladığını, onların bu şekilde davranışlar sergilemelerinin ardında yatan olguların ne olduğunu da ortaya koymak gerekecektir. Bu sebeple aşağıda davranış kavramı ele alınarak, işçinin iş sözleşmesinin feshine sebep olabilecek davranışlarının nasıl ortaya çıktığı incelenecektir.

A. Davranışın Tanımı

Davranış kavramının çeşitli tanımları yapılmıştır. Sözcük anlamı olarak bir hareketin yönünü gösteren davranış, Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde üç farklı şekilde tanımlanmıştır. Birinci tanıma göre davranış davranmak işi ya da biçimi, tutum, muamele ve harekettir. İkinci tanıma göre dıştan gözlemlenebilecek tepkilerin toplamıdır. Üçüncü tanım psikoloji bilimine göre ele alınmıştır. Buna göre davranış, organizmanın uyarılar karşısındaki tepkilerinin bütünüdür²⁶².

Ataman'a göre davranış; organizmanın gözlenebilir ya da ölçülebilir eylemleridir. Ağlamak, kahkaha atmak, koşmak, selam vermek, konuşmak, yazı yazmak, sınavda kopya çekmek birer davranıştır. Davranışların başını çevirme, eğilme, konuşma, surat asma gibi bir kısmı dışarıdan gözlenebilir. Bunlara açık (overt) davranışlar denir. Sevinme, kıskanma, kızma gibi kimi davranışlar ise

²⁶¹ ÇAĞLAR, İş Sözleşmesinin Feshinin Yazılı Bildirimle Yapılması, s:235-236.

²⁶² TÜRKÇE SÖZLÜK; **Türk Dil Kurumu**, C. 1, Ankara, 1992, s.341.

dışarıdan gözlenemese de bireyin içinde olup bitmektedir. Bunlara da kapalı (covert) davranışlar denir²⁶³.

Budak'a göre davranış; bir organizmanın gösterdiği her türlü tepki, organizmanın çevrede ya da çevreyle olan ilişkisinde değişiklik yaratan eylemleridir. Davranışlar, başkaları tarafından gözlenebilen açık davranış ve düşünceler, duygular vb. gibi sadece kişinin kendisi tarafından gözlenebilen örtülü davranış olmak üzere iki grupta toplanabilir²⁶⁴.

Barutçugil'e göre insanlar kendilerini doğrudan ya da dolaylı olarak ilgilendiren olaylara tepki gösterirler. İnsanların belirli uyarıcılar karşısında gösterdikleri tepkiler yani davranışlar farklıdır. Herhangi bir olayın tüm insanlarda aynı davranışa yol açması beklenemez. Bir uyarıcı karşısında verilen tepki olarak tanımlanan insan davranışının farklı olmasının çeşitli sebepleri bulunmaktadır. Her şeyden önce kişilik insan davranışını etkileyen en önemli faktördür. İnsanın belirli olaylar karşısındaki davranışları amaçlarına, inançlarına, eğilimlerine, ihtiyaçlarına ve güdülerine bağlı olarak belirlenir. İnsanın içinde yaşadığı geniş çevresi, sosyo-ekonomik koşullar ve kültürel yapı ile olan karşılıklı etkileşim kişiliğin oluşumunda önemli yer tutar. İnsanın yaşadığı sürece geçirmiş olduğu deneyimler ve başkalarının davranışları ile ilgili olarak edindiği bilgi ve görgü de davranış biçimini belirleyen önemli etkenlerdendir.²⁶⁵

Uyarıcılar organizmayı etkileme gücündedir. Bir uyarıcı karşısında organizmada meydana gelen fizyolojik ya da psikolojik değişme, davranım ya da tepki olarak adlandırılır. Davranımların bir araya gelmesiyle oluşan eylem ise davranış olarak nitelendirilir. Örneğin, gözümüze gelen ışık bir uyarıcı, gözümüzü kapamamız bir davranımdır. Kalem bir uyarıcı, kalem tutma ise bir davranıştır²⁶⁶.

²⁶³ Ayşegül ATAMAN, **Gelişim ve Öğrenme**, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara, 2005, s.283.

²⁶⁴ Selçuk BUDAK, **Psikoloji Sözlüğü**, 2. Basım, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 2003, s.191.

²⁶⁵ İsmet BARUTÇUGİL, **Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi**, 2. Basım, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2004, s.14-15.

²⁶⁶ Münire ERDEN ve Yasemin AKMAN, **Eğitim Psikolojisi**, Arkadaş Yayınevi, Ankara, 2006, s.132.

Birleşen yönlerine göre davranış, insanın gözlenebilir, ölçülebilir, yinelenebilir ve anlatılabilir bilinçli etkinlikleri şeklinde tanımlanabilir. İnsanın bilinçli yapmadığı kas seğirmeleri, tepkileri ve bilinçsiz hareketleri davranış değildir. Buna göre psikologlar insan davranışını oluşturan etkinlikleri üç ana başlıkta toplarlar²⁶⁷:

Bilişsel etkinlikler: Duyma, algılama, bellekte saklama, anımsama, düşünme, uslamlama, sorun çözme, kavram ve ilke öğrenme, yeni yaşamları anlamada kavram ve ilkeleri kullanma vb. bilişsel etkinliklerdir. Devinimsel etkinlikler: El, kol, bacak ve genel olarak bedence yapılan kassal etkinlikler, devinimle yapılan davranışlardır. Duygusal etkinlikler: Pek çok etkinlik duygu ve coşku içerir.

Diğer bir tanıma göre, canlı organizmanın iç ve dış etkilere karşı gösterdiği bilinçli tepki anlamına gelmektedir. Davranışı hareketten ayıran temel faktör, davranışın bir etkiye karşı “bilinçli tepki” olma özelliğidir²⁶⁸. Bilinçli davranış esas itibariyle bir sebebe dayalıdır ve mutlaka bir amacı vardır. Hareketten farklı olarak bilinçli davranış, davranışta bulunanın iradesi ve bireysel güdülerini yansıtır.

Aynı zamanda davranış, insanların bütün eylemlerini (etki ve tepkilerini) karşılayan bir kavramdır. Psikolojinin temel konusunu oluşturan insan davranışlarından en önemli özelliklerinden birisi, bunların çok sebepli ve karmaşık oluşudur. Davranış açısından her olayın ondan önce gelen bir takım koşulların sonucu olduğu bir gerçektir. Bu da determinizm ilkesi ile ilgilidir²⁶⁹.

Davranış sadece organizmanın bilinçli devinimleri değil, aynı zamanda onun gözlenebilen veya içsel dünyasında yaşadığı tüm duygulanma, hissetme, algılama,

²⁶⁷ İbrahim Etem BAŞARAN, **Örgütsel Davranış**, Gül Yayınları,3.Baskı, Ankara, 2000, s:15.

²⁶⁸ Jennifer M.George, Garent Mi Jones, **Organizational Behavior**, Edition Second, An Imprint Of Addison Wesley, Longman, Inch.,USA, 1999, s:532’den aktaran, Hasan TUTAR, “Davranış ve Davranışın Boyutları”, www.canaktan.org/yonetim/kurumsal-davranis/boyutlar.htm , (Erişim Tarihi:21.08.2009).

²⁶⁹ M.Mustafa KÖSE, “Davranış Bilimleri”, <http://www.genbilim.com/content/view/1615/86/> (Erişim Tarihi:23.08.2009)

kavrama, düşünme, hüzünlenme, merak etme gibi tüm bilinçli zihinsel, bilişsel ve duygusal etkinlikleridir²⁷⁰.

Yukarıdaki tanımlardan anlaşılabilceği gibi davranış canlıların dış dünyaya karşı gösterdikleri bedensel, sosyal ve psikolojik tepkilerin bütünüdür. İnsanların davranış şekilleri birbirinden farklıdır. İnsanın belirli bir durum karşısında nasıl davranacağı, kişinin beraberinde getirdiği yetenek, tutum, beceri, bilgi ve alışkanlıklarına bağlıdır. Bu demektir ki insan davranışını tayin eden etmenler, bireyin içinde yetiştiği çevresel koşullara ve bireyin kişilik yapısına bağlıdır. Kişiliği tayin eden iki önemli etmen, bireyin içinde yetiştiği ortam ve anne basından aldığı kalıtsal özelliklerdir²⁷¹. Yani kişinin sergilediği davranış, onun kişiliğinden, amaç ve inanışlarından, eğitim düzeyinden, ihtiyaçlarından, sosyo- ekonomik koşullardan, çevre ve kültürel özelliklerinden, deneyimlerinden ve başkalarının davranışlarıyla ilgili olarak edindiği bilgi ve görgüden kaynaklı olarak ortaya çıkar. Aslında tüm bu sayılan faktörler kişiliği şekillendirir ve böylece dolaylı olarak davranışı şekillendirmiş olur.

Konumuz açısından ele alındığında, işçiyi iş sözleşmesini sonlandırabilecek şekilde davranmaya iten olguların bu sayılan sebepler olduğu aşıkardır. Farklı kişilik özelliklerine sahip, farklı eğitim düzeyindeki, farklı kültürlerde yetişmiş, farklı ihtiyaçları olan kişiler pek tabidir ki farklı davranışlar sergileyeceklerdir. İşte bu sebeple aşağıda davranışların temel kaynağı ve davranışın ardında yatan etmenler ele alınarak, kişileri sergiledikleri davranışlara iten durumlar incelenecektir.

B. Davranışın Temel Kaynağı

Bireyleri daha çok çalışmaya iten sebepler vardır: Gelecek için beslenen ümitler, daha iyi günleri düşlemek, bunları elde etmek için çok çalışmak, daha çok para kazanmak, daha çok zengin olmak, daha iyi bir hayat yaşamak, istenilen bir kişiyle

²⁷⁰ Hasan TUTAR, “Davranış ve Davranışın Boyutları”, www.canaktan.org/yonetim/kurumsal-davranis/boyutlar.htm, (Erişim Tarihi:21.08.2009).

²⁷¹ Enver ÖZKALP, **Davranış Bilimleri ve Organizasyonlarda Davranış**, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No:249/169, İ.T.İ. Akademisi Basımevi, Eskişehir, 1982, s:43.

evlenmek, beğenilmek, saygı görmek, yükselmek ve emniyet içinde bir yaşlılık geçirmek bunlar arasında sayılabilir. İnsanları, belli bir amaca ulaşmak için gösterdiği çabaya güdüleyen nedir? Bireyler neden davrandıkları biçimde davranırlar²⁷²? Davranışın kaynağını neler oluşturur?

Bireyleri davranışa iten ihtiyaçları ve güdeleri ile psikolojik ve sosyal uyarılardır. İhtiyaç (gereksinim); organizmada herhangi bir eksikliğin hissedilmesi, güdü ise organizmanın gereksinimini karşılamak üzere bir davranışı yapmaya istekli duruma gelmesidir. Güdü istekleri, arzuları, gereksinimleri, dürtüleri ve ilgileri içeren genel bir kavramdır. Güdüler organizmayı gereksinimler yönünde faaliyete geçirir ve uyarır. Organizmanın davranışını belirli bir amaca doğru yöneltir. Bir davranışın hangi hedefe yöneleceğini, bu davranışı başlatan güdünün türü belirler. Örneğin, kişinin terlemesi sonucu soyunmaya itilmesi, karnı acıkan kişinin yemek yemeğe yönelmesi gibi. Davranışların süreklilik ve yoğunluğu ise güdünün kuvvet derecesine bağlıdır²⁷³.

Yani organizmada bir ihtiyaç hissedildiğinde, birey bunu giderecek davranışlarda bulunma zorunluluğu duyar. İşte eksikliğin duyulmasına ihtiyaç, bu eksikliği gidermek için organizmada beliren güce dürtü, organizmanın ihtiyacı gidermek için belli bir yönde etkinlik göstermesi eğilimine güdü denir. Güdülerde bir takım davranışlara yol açar. Bu süreç şöyle bir formülle özetlenebilir²⁷⁴: İhtiyaç – Dürtü – Güdü – Davranış. Yani bunun sonucunda da ihtiyacı gidermeye yönelik davranış ortaya çıkar.

²⁷² Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, No: 73, Ünite 5, Güdü, <http://www.aof.anadolu.edu.tr/kitap/EHSM//1024/unite05.pdf> (Erişim Tarihi:23.08.2009); “Motivasyon ve (Güdüleme) Dürtü, Cerrahpaşa Tıp Dergisi, http://www.ctf.edu.tr/anabilimdallari/pdf/378/Motivasyon_ve_Guduleme.pdf (Erişim Tarihi:23.08.2009); Selda ENE, “İnternet Üzerinden Alışverişte Tüketici Davranışlarını Etkileyen Faktörler: Güdülenme Üzerine Bir Uygulama” (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007, s:78-79.

²⁷³ Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, No: 73, Ünite 5, Güdü, <http://www.aof.anadolu.edu.tr/kitap/EHSM//1024/unite05.pdf> (Erişim Tarihi:23.08.2009).

²⁷⁴ “Motivasyon ve (Güdüleme) Dürtü”, Cerrahpaşa Tıp Dergisi, http://www.ctf.edu.tr/anabilimdallari/pdf/378/Motivasyon_ve_Guduleme.pdf (Erişim Tarihi:23.08.2009).

İhtiyaç hem fiziki hem psikolojik bir durum olarak ortak kullanıma açık bir kavramdır. Her ikisinde de “eksiklik” duygusu baskındır. Psikolojik eksiklikler kişinin içsel süreçleri ile ilintili olabileceği gibi, dışsal süreçlerin etkilemesi yolu ile de oluşabilmektedir. Nasıl meydana gelirse gelsin, giderilmeyen ihtiyaçlar eksiklik duygusu ile perçinlenip yaşam kalitesini düşürmekte, dolayısı ile kişinin mutsuzluk ve keyifsizlik duyguları yaşamasına sebep olmaktadır.

Psikologlar, uzun süren tartışmalarla insan ihtiyaçlarının psikolojik temellerini araştırmışlardır. Bu alana ilişkin açıklamalar ilk olarak 1908 yılında McDougall ile başlamış, sonra Freud ve Murray ile devam etmiştir. İhtiyaç kavramını psikolojide popüler ve işlevsel hale getiren ise Maslow olmuştur. Onun ihtiyaçlar hiyerarşisi düşüncesi günümüzde de yaygın bir şekilde kullanılmaktadır²⁷⁵.

Maslow ihtiyaçları sınıflandırırken iki varsayımı temel almıştır. Birincisi; insan davranışlarının temelinde ihtiyaçlar vardır. İkincisi; bazı ihtiyaçların tatmini diğerlerinden daha önemlidir. İnsanlar önemli ve şiddetli olan bu ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra diğer ihtiyaçlarını karşılama yoluna giderler²⁷⁶.

Bu bağlamda kişinin ihtiyaçlarının giderilmesi ya da giderilmemesi türündeki duygularda bütün insanlar için benzerlikten söz edilebilirse de kişilerin ihtiyaçlarının şiddetine göre farklılaşan ihtiyaç öncelikleri vardır. Bu durum kişilerin ihtiyaçlar hiyerarşisine bakış açısı ile ilgilidir ve davranışlarını da etkiler. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı’na göre; en alt basamakta yeme, içme gibi fizyolojik ihtiyaçlar, ikinci basamakta güvenlik ihtiyaçları, üçüncü basamakta ait olma ihtiyacı, dördüncü basamakta takdir ve saygı ihtiyaçları ve son basamakta da kendini gerçekleştirme ihtiyacı yer alır. Ayrıca kişilerin hepsi son basamağa ulaşmamakta ya da ulaşmak ihtiyacı hissetmemektedir. Bazıları için ilk iki basamaktaki ihtiyacın karşılanması yeterli iken bazıları için son basamağa ulaşmak önemlidir. İşte kişilerin bu ihtiyaçları davranışlarının kaynağını oluşturur ve diğer faktörlerin etkisiyle de bu ihtiyaçlar

²⁷⁵ Gözde ÖZER, “Öz-Belirleme Kuramı Çerçevesinde İhtiyaç Doyumu, İçsel Güdülenme Ve Bağlanma Stillerinin Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşlarına Etkileri”, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2009, s:21.

²⁷⁶ Feyzullah EROĞLU, **Davranış Bilimleri**, Beta Yayınları, İstanbul,1996, s:258.

farklı davranışlara sebep olur. Örneğin, bazıları için terfi almak daha iyi yaşam koşullarını ifade ederken, bazıları için ise sosyal statü ihtiyacını karşılamak ve kendini gerçekleştirme basamağına bir adım daha yaklaşmayı ifade eder. Ayrıca bazı kişiler için terfi ve bunun beraberinde getirdiği sorumluluk çok fazla önem arz etmez. Çünkü bu kişiler alt basamaktaki ihtiyaçlarının karşılanmasını yeterli görürler. İşte insanlar ihtiyaçlarının giderilmesinden memnun kalıp kalmamalarına göre, daha üst dilime çıkmaya çalışırlar ya da çalışmazlar.

Bu basamakların sıralaması ilk iki basamak hariç bireyden bireye değişmektedir. Bu sıralamayı belirleyen kişisel ihtiyaçların şiddetidir. Bir üst güdüye gidebilmek için alttaki güdünün %100 doyurulması yerine belli bir ölçüde doyurulması yeterlidir. Düzey farklılığı bireyden bireye, kültürden kültüre değişir. Bazıları için emniyet, bazıları için sevgi önemlidir. Aile ortamı ve kültür hangi güdü ve ihtiyaçların önemli olduğunu belirler. Mutluluk için Batı toplumlarında maddeci materyalist değerler önde iken Yunus Emre, Mevlana, Hacı Bektas-ı Veli gibi manevi liderlerin yoğurduğu Anadolu insanına ise manevi değerler mutluluk vermektedir²⁷⁷.

Davranışın ortaya çıkmasını sağlayan diğer faktör güdüdür. Güdüler çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır. Bunlar birincil-ikincil güdüler, durumluluk güdüsü, sürekli güdüler ve içsel- dışsal güdüler olmak üzere üç grupta ele alınabilir.

Birincil ve ikincil güdüler, biyolojik temeli olan dürtülere dayanan güdülerdir. Evrenseldir ve bütün canlılarda görülür. Açlık, susuzluk, cinsel istek, desteksiz kalma gibi. İkincil güdüler psikolojik ve sosyal temellidir²⁷⁸. Başarı, tanınma, saygı gösterme gibi²⁷⁹. İkinci derecede olan tamamlayıcı gereksinmeler, genel gereksinmelere oranla daha az belirlidir ve psikolojik bir özelliğe sahiptir, zamanla kazanılır. Şiddetleri kültürel ve sosyal faktörlere daha çok bağlıdır²⁸⁰. Bu

²⁷⁷ Doğan CÜCELOĞLU, **İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları**, Remzi Kitabevi, 4. Baskı, İstanbul, 1996, s:237.

²⁷⁸ Kamile Ün AÇIKGÖZ, **Etkili Öğrenme ve Öğretme**, Kanyılmaz Matbaası, İzmir, 1996, s:46.

²⁷⁹ AÇIKGÖZ, s:46.

²⁸⁰ Erol EREN, **Yönetim Psikolojisi**, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, 3. Baskı, İstanbul, 1989, s:69.

sebeple birincil güdülerinde giderilmesindeki istek daha fazladır. İkincil güdüler ise belirtilen faktörlere bağlı olarak çeşitli şiddetlerde giderilmeye çalışılacaktır.

Durumlulukta güdü belli durumlarda ortaya çıkar ve geçicidir. Sürekli güdü ise kalıcıdır. Örneğin, ertesi gün sınava gideceği ve sınavda zayıf almak istemediği için fizik çalışan bir öğrencinin fizik öğrenme ile ilgili güdüsü durumluluktur. Oysa fiziğe ilgi duyduğu ve o alanı öğrenmek istediği için fizik çalışan bir öğrencinin güdüsü süreklidir. Birinde kısa süreli diğerinde devamlı ve uzun süreli davranışlar ortaya çıkar. Dışsal güdü dışarıdan gelen ödül, ceza, baskı, rica gibi etkilerle ortaya çıkar. İçsel güdü ise ilgi, gereksinim, merak gibi kişinin içinden gelen etkilerle ortaya çıkar. Eğer kişi içsel olarak güdülenmiş ise dışsal güdüleyicilere gerek yoktur²⁸¹. İçten güdülenme istenilir ve daha etkilidir, fakat bazı kusurlar dıştan güdülenmeyi zorunlu kılar²⁸².

Bu ayrımlar sınırları netleşmiş ayrımlar değildir. Aynı anda çeşitli güdü türlerinin etkili olması ya da bir kişide bir tür güdünün diğerlerine daha hakim olması mümkündür. Yani güdülerin çeşitleri de davranışın ortaya çıkmasında etkilidir. Bireyleri davranışa yönlendiren güdüler kişinin beceri ve arayışlarıyla etkileşimde bulunarak davranışları belirler. Bu davranışın ortaya çıkmasında merak, endişe, huzursuzluk, heyecan, güçlü birer güdüleyicidir ve davranışın ortaya çıkması kadar, tekrarlanmasını da etkilerler.

Unutma sebebiyle kişi önceden bilinenleri, davranışa taşıyamaz ve bu sebeple yeni bilgilerin eskiler ile bağlantısı yapılamaz. Bu sebeple beklenen davranış yerine farklı bir davranış ortaya çıkabilir. Heyecan; içinde bulunulan ortamın algılanması ile ortaya çıkan, otonom sinir sistemini etkileyen bedende, davranışta ve bilinçte kendini belirten duygusal süreçtir. Heyecan kişilerin bu duyguyu kontrol edip edememelerine göre, kişilerin farklı davranışlar sergilemelerine sebep olur. Endişe; belirsizlik durumunda veya hoşlanılmayan bir şeyle karşılaşılacağına dair önceden duyulan olumsuz heyecandır. Bu olumsuz beklenti davranışların bu yönde şekillenmesine sebep olurken, huzursuzluk olarak ifade edilen, güdü ve dürtülerin tatmini, herhangi

²⁸¹ AÇIKGÖZ, s:47.

²⁸² İbrahim DÖNMEZER, **Eğitim Psikolojisi**, Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir,1996, s:62.

bir duyumsal engel tarafından önlenmesi durumunda diğer faktörlerin de etkisiyle saldırganlık gibi davranış bozuklukları ortaya çıkabilir. Kaygı ise, alışıldık bir durumun aniden değişmesi, ortamdaki belirsizlik, bir riskle karşılaşma olasılığına inanma, yüksek tedirginlik düzeyidir ve bireyde fizyolojik ve bedensel rahatsızlıklar oluşturabilir²⁸³.

Yukarıda belirtildiği gibi kişide aynı anda çeşitli güdü türü olabileceği gibi bunlardan biri daha baskın da olabilir. Bu durum kişisel farklılıklardan kaynaklanır ve kişilerin farklı davranışlar sergilemelerine sebep olur. Ayrıca bu kişileri aynı tip ödül ve cezalarla harekete geçirmek de mümkün değildir. İnsanlar birbirinden farklı amaçlara sahip olabildikleri gibi, aynı amaçlara sahip olan kişiler de kendilerini amaçlara ulaştıracak yolların seçiminde farklı şekillerde hareket edebilirler. Bu sebeple, kişileri güdülemek için kullanılan özendirme (teşvik) araçlarına gösterilen tepki insandan insana farklılıklar gösterir. Hatta, insanlar, ihtiyaçlarının tatmin edilmiş dereceleri bakımından da birbirlerinden farklılıklar gösterirler. Çünkü, her insanda kişiliğin gereği olarak hırslar, arzular ve ihtiyaçların şiddetleri farklıdır. Örneğin; bazı kimseler fazla sorumluluk almaktan korkarlar. Fazla hırslı değildirler. Bu yüzden, onlar için belli bir mevkiye terfi etmek yeterli olacaktır. Halbuki, bazı kimseler terfinin getirdiği maddiyat ile tatmin olmazlar, sorumluluk yüklenmek onları mutlu eder. Bunlar hırslı veya tutkulu kimseler olduklarından devamlı yükselmek için faaliyette bulunurlar. Hiyerarşinin en sorumlu mevkiine ulaşmak ve en iyi sosyo-ekonomik çıkarları elde etmek için çalışırlar²⁸⁴.

Ayrıca ihtiyaç ve güdünün yanında psikolojik ve sosyal uyarılarda davranışın temel kaynağıdır. Başarmak, onay görmek, beğenilmek, kariyer, statü, kendini gerçekleştirme gibi uyarılar bazı davranışların ortaya çıkmasına sebep olurlar. Başarı ve hizmetleri başkaları tarafından onanan insanın kendine güveni gelir. Başarma arzusu insanları davranışa sevk eden en güçlü faktörlerden biridir. Bunun yanında güç

²⁸³ A.Turgut BAYDAR, İnsan İlişkileri ve Davranış, İstanbul, 2007,

<http://www.istanbul.edu.tr/yuksekokullar/sosyalbilimler/iuwebson/turgutbaydar07guz/davranis.pdf> (Erişim Tarihi:13.08.2009); Alpaslan USAL ve Zeynep ASLAN, **Davranış Bilimleri** (Sosyal Psikoloji), Fakülteler Kitabevi, 1.Baskı, İzmir, 1995, s:78-84.

²⁸⁴ Erol EREN, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**; 7. Basım; Beta Yayınları; İstanbul; 2001;s. 91

faktörü yani başkalarını etkileme araçlarını denetleme arzusu da bir davranış faktörüdür²⁸⁵.

Takdir ve beğenilme gibi uyarıların da bir tür ihtiyaç olduğu ya da başlangıçta ihtiyaç olarak hissedilmese bile zamanla çevreden alınan bu tür olumlu uyarıların etkisiyle ihtiyaç haline geldiği söylenebilir. Psikolojik faktörler düşünsel ve ruhsal gereksinimlerden kaynaklanan faktörlerdir ve bu tür uyarılar kişiyi davranışa iter.

Birey güçlü olmak, başarılı olmak, yeterli olmak, uzman olmak, yeteneği bulunmak, güven duyulmak, özgür bir yapıya sahip olmak zorunluluğu gibi kendisi ile ilgili bazı değer ölçütlerini oturtmak gereksinimi duyacaktır. Çevreden de bu değerlerine göndermeler yapılmasını isteyecektir. Başkaları tarafından sevilme, başkalarının hayranlığını ve onayını kazanmak isteyecektir. İtibarı olması, sosyal mevkii bulunması, tanınması, değerli ve önemli kabul edilmesi, takdir edilmesi gibi beklentileri olacaktır. Kaldı ki saygı gereksinimi bireyin doğrudan kendisinden değil, başkaları üzerinden giderebileceği bir gereksinimdir²⁸⁶.

Kısaca özetlemek gerekirse, davranışın kaynağı; ihtiyaçlar, güdüler, psikolojik ve sosyal uyarılardır. Bu faktörlerin etkisiyle davranış meydana gelir. Ancak her kişinin ihtiyacı, ihtiyaçlarının öncelik sırası, güdeleri, psikolojik ve sosyal uyarıcılardan etkilenme dereceleri farklıdır. Bu da farklı kişilerin farklı davranışlar sergilemelerine sebep olur. İşte bu farklılığı yaratan durumlar kişilik, algılama ve öğrenmedir. Bunlar aşağıda ele alınacak ve aynı ihtiyacın neden farklı kişilerde farklı davranışlara sebep olduğu görülecektir.

C. Davranışı Şekillendiren Faktörler

Davranış; kişilik, algılar ve öğrenme faktörlerinin etkisiyle oluşur. Davranışın temel kaynağı ihtiyaç, güdü, psikolojik ve sosyal uyarılar olmasına rağmen, davranışı

²⁸⁵ Tuğray KAYNAK, **Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi**, Alfa Yayınları, 2.Baskı, İstanbul, 1995, s:54; A.Turgut BAYDAR, **İnsan İlişkileri ve Davranış**, İstanbul, 2007, <http://www.istanbul.edu.tr/yuksekokullar/sosyalbilimler/iuwebson/turgutbaydar07guz/davranis.pdf> (Erişim Tarihi:13.08.2009).

²⁸⁶ USAL ve ASLAN, s: 78-84; KAYNAK, s:54.

etkileyen ve farklı şekillerde ortaya çıkmasına sebep olan bu faktörlerdir. Farklı kişilik yapılarındakilerin gösterecekleri davranışlar farklı olacağı gibi, davranışlardaki farklılık algılardan da etkilenir. Bir kişinin kızacağı bir konu, diğeri için eğlenceli, belki sıkıcı ve hatta ayıp olabilir. Burada algılar devreye girer ve farklı algılar farklı davranışlar doğurur. Ayrıca öğrenme de davranışları hem değiştirir hem de çeşitlendirir. Davranışları oluşturan bu faktörleri ele almak, davranışın da nasıl şekillenerek ortaya çıktığını gösterecektir.

1. Kişilik

a. Genel Olarak

Kişilik kavramı günlük hayatımızda sıklıkla kullandığımız bir kavramdır ve davranışları oluşturan faktörlerin başında gelir. Bu kavramın anlamının her birey veya her konu için aynı olduğu söylenemez. Çok sayıda ve değişik anlamlarda kişilik tanımı vardır. Batı dillerinde “kişilik” karşılığı olarak kullanılan personality kelimesi Latince “persona” sözcüğüne dayanmaktadır. Persona’nın ilk anlamı eski Roma döneminde tiyatro oyuncularının yüzlerine taktıkları maskelerdi. Bu maskelerin oyuncular tarafından kullanılma amacı belli bir kişiliği temsil etmek, onun yansıyan özelliklerini ortaya koymaktı²⁸⁷.

Kişilik basit bir tanımla, bireyin fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkında bilgi sahibi olmasıdır²⁸⁸. Ya da kişilik, bireyin belirli bir zaman dilimi içerisindeki sosyal ve biyolojik gelişmeler sonucu kazandığı, kendisini başkalarından ayıran özellikler ve psikolojik davranışların tamamı²⁸⁹, bireyin yaşam süreci içindeki alışkanlık ve özelliklerinin davranışlarına yansıyan gözlenebilir yönü²⁹⁰, bir insanın

²⁸⁷ Serpil AYTAC, **İnsanı Anlama Çabası**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000, s:153.

²⁸⁸ EREN, s:49.

²⁸⁹ Don Hellriegel, John W. Slocum, Richard W. Woodman, **Organizational Behaviour**, 7.B., New York, West Publishing Comp., 1995, s:41’den aktaran, İlhan ERDOĞAN, **İşletmelerde Davranış**, Mıad Yönetim Yayınları, Yayınlar, İstanbul, 2007, (Davranış), s:336.

²⁹⁰ ERDOĞAN, Davranış, s:337.

duyuş, düşünüş, davranış biçimlerini etkileyen etmenlerin kendine özgü görüntüsü olarak tanımlanabilir²⁹¹.

Başka bir ifade ile, bir insanın bütün ilgilerini, niteliklerini, yeteneklerini, konuşma tarzının, dış görünümünün ve çevresine uyum tarzının özelliklerini özetleyen bir kavramdır. Ancak kişilik kendisine özgü bir bütünlük oluşturur²⁹². Kişilik bireyin arzuları, eğilimleri, biyolojik ihtiyaçları, kalıtım, geldiği coğrafik bölgeler, aile çevresi, ekonomik düzey, toplumda var olan hukuksal ve ahlaki kurallar sonucu biçimlenir.

Kişilik, bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçlerdir. Burada önemli olan nokta davranışın tutarlı olmasıdır. Yani kişinin sahip olduğu belli bir davranış kalıbını her zaman ve her durum karşısında gözlenmesidir. Bugün dışa dönük bir insanın yarın da dışa dönük olması beklenir. Bir diğer nokta da kişilik içi sürecin ele alınmasıdır. Kişiler arası süreçlerden farklı olarak, kişilik içi süreçler, nasıl davranacağımızı ve hissedeceğimizi etkileyen ve içimizde gelişen bütün duygusal, güdüsel ve bilişsel süreçleri kapsar. Bu süreçlerin bireyden kaynaklanıyor olması dış tesirlere kapalı olduğu anlamına gelmez. Yalnızca dış etmenler ve durumlar davranışı belirlemez; bu etmenlere verdiğimiz cevap içimizden kaynaklanır²⁹³.

Ayrıca kişiliği oluşturan temel faktörler arasında bireyin biyolojik-fizyolojik yapısı, grup üyeliği, rol davranışı, ve bulunduğu sosyal statü sayılmakla beraber çok farklı faktörler üzerinde durulabilmektedir²⁹⁴. Bireyin yaptığı iş, çalıştığı işletmenin yapısı, çalışma arkadaşları da kişilik oluşumunda etkili faktörler olarak kabul edilmektedir. Kişilik ne yalnızca bedensel özelliklere ne de yalnızca çevre verilerine bağlıdır. “Davranışlar toplamı” olarak ifade edilebilen kişilik tüm bu etmenlerin topluca doğurduğu öznel bir bütünlüktür. Tersine bir deyişle, bu öznel bütünlük

²⁹¹ Atilla YELBOĞA, “Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:8 Sayı:2 , Haziran 2006, s:198, <http://www.hrm.gen.tr/dosyalar/isguccdergi.pdf> (Erişim Tarihi: 24.08.2009).

²⁹² Feriha BAYMUR, **Genel Psikoloji**, Bilim ve Kültür Eserleri Dizisi, İnkılap ve Aka Kitapevleri, İstanbul, 1976, s:220.

²⁹³ Jerry M. BURGER, Çev. İnan DENİZ ve diğerleri, **Kişilik**, Kaknüs Yayınları, İstanbul, 2006, s:23,24.

²⁹⁴ Şerif ŞİMŞEK Tahir AKGEMCİ, Adnan ÇELİK, **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Adım Matbacılık, 3. Baskı, Konya, 2003, s.73.

kişinin düşünce, duygu ve davranışlarına da farklılık getiren ve böylece kişiye başkalarından farklı nitelikler kazandıran bir olgudur ve kişilik adını alır²⁹⁵.

İnsanların birçok ortak yönü olmakla birlikte, insanlar arasında önemli bireysel farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıkları onların kişiliği belirler.

Bireyin psikolojik tahlilinin yapılması istendiğinde, bedensel özellikleri ve sosyal ilişkileri birlikte değerlendirilmelidir. Bireyler arası karşılaştırmalar yapıldığında, aynı sosyal grup içindeki bireylerin kişilik farkından söz edildiğinde, bu farkın nereden geldiği düşünülebilir. Söz konusu farklılığın ilk kaynağı, bedensel özelliklerin farklılığıdır. İkinci önemli kaynak ise, zihinsel özellik farklılığı ve çevreden gelen uyarıları değişik algılamının etkisidir. O halde kişilik, ne yalnız başına bedensel özelliğe bağlıdır, ne de sadece çevredeki ortak kalıp ve sosyal olaylara bağlıdır. Kişilik, tüm bu olguların doğurduğu bireysel ayrılıklar, onu diğerlerinden farklı kılan davranışlardır²⁹⁶.

Kişilik, birey ile çevresi arasındaki etkileşimin bir görünümü veya sonucu olarak algılanabilir. Bireyin çevresi dendiğinde, sosyal ve doğal çevre birlikte kastedilir. Kişiliğin genetik özelliği de vardır ve bu özellik küçümsenemeyecek kadar önemlidir. Ancak ne tür kişilik belirtilerinin gensel, hangilerinin çevreden öğrenme yoluyla alındığını analiz etmek de pek kolay değildir²⁹⁷. Böyle bir yaklaşımla genetik faktörler ve çevresel faktörlerin birlikte kişiliği tamamladıklarını söylemek mümkündür.

Bütün bu açıklamalarda görüldüğü gibi, kişilik kavramının oluşumunda belirli bir sosyal grup içindeki bireysel farklılıkların, özellikle bireylerin davranış ve düşünce farklılıklarının, sebebi yatmaktadır. Benzer olgular karşısında insanlar neden farklı davranmaktadırlar? Bu farklılığın tek sebebi, genetik özellikler midir? Eğitim ve yetişme, bu farkı açıklayıcı olabilir mi? gibi sorular kişilik kavramının farklı boyutlarının olduğunu görmeye imkan sağlamaktadır. Oluşumu ve işleyişi açısından

²⁹⁵ USAL ve ASLAN,s:74.

²⁹⁶ ERDOĞAN, Davranış, s:337.

²⁹⁷ Delos D. Wickens, Donald R.Meyer, **Psychology**, The Dryden Press, New York, 1956, s:354-355'den aktaran, ERDOĞAN, Davranış, s:337.

benzer olan aile içinde dahi bireysel farklılıklar varsa, bu kişilik farkıdır denerek, bireysel özelliklerin işlevsel farklılığı anlamlı hale getirilmiştir²⁹⁸.

Gerçekten parmak izlerinden, biyolojik sistemlerine, cinslerine ve yaşlarına; düşünsel sistemlerinden algı, hırs, yetenek, yaratıcılık ve bunları besleyen çevre verilerine kadar uzatılabilecek bir dizi etmenle her birinin farklılaştığı açıkça görülen, insanların, kişilikleri de sayıları kadar çeşitlenmektedir. Kişiliklerdeki farklılığı oluşturan sebeplere bu aşamada özellikle eğilmek, bu yüzden kaçınılmaz olur.

b. Kişiliği Oluşturan Faktörler

Kişiliği tek bir faktörün çeşitlendirdiğini söylemek yanlış olur. Çünkü kişiliği oluşturan bir çok değişken vardır ve kişilik kuramcılarına göre de bunların sayısı ve önemi değişmektedir. Ancak yinede benimsenen bazı ortak noktalar vardır. Aşağıda da bunlar ele alınacaktır. Bunların başında bireyin biyolojik-fizyolojik yapısı, grup üyeliği, rol davranışları ve bulunduğu sosyal statü gelir.

(1). Fizyolojik ve Duygusal Gelişim Faktörleri

Kişiliği farklılaştıran sebeplerden ilki *fizyolojik gelişim farklarıdır*. Bu farklılıklar önce anne ve babadan gelen kalıtsal özelliklerden, daha sonra da gelişim dönemimdeki farklılıklardan kaynaklanır. Gelişme dönemindeki çocuğun duyu organları biçimsel olarak varlıklarını sürdürseler bile doğal bir adaletsizlik gösterecek biçimde kişiden kişiye farklı çalışırlar. Bu durumun doğal bir sonucu olarak insanın organları arasındaki eşgüdüm-uyum, organların ayrı ayrı her birinin ve bütününün enerjisi ve gücü, organlarını denetleme becerisi, dikkati, beyin gücü ve sistemler arası denge diğer insanlara kıyasla farklı gelişir ve kişiliği de farklılaştırır. Yalnızca bazı bezlerin salgılarının bile davranışları farklılaştırdığı bir gerçektir ve her davranış kişiliğin bir uzantısıdır²⁹⁹. Bireylerin sözü edilen bu yönleri nedeniyle değişik özellikler göstermeleri normaldir. Farklı yürüyüş, konuşma ve davranış biçimleri vardır, öğrenme güçleri birbirlerine oranla değişiktir, uyarılar karşısında gösterdikleri

²⁹⁸ ERDOĞAN, Davranış, s:337.

²⁹⁹ USAL ve ASLAN, s:74-75.

tepki ve tepki zamanı birbirine benzer değildir ve çeşitli psikolojik baskılara karşı dayanma güçleri değişiktir. Bu değişikliklerin her biri kişilik belirtileri olarak görüleceğine göre, biyolojik-fizyolojik yapı özelliklerinin kişiliği oluşturmada önemli payının olduğu söylenebilir³⁰⁰.

Şüphesiz gensel özelliklerin kişiliği belirleme derecesi, bireyden bireye değişecektir. Yani gensel özellikler, kişiliği her bireyde aynı ölçüde şekillendirmeyecektir. Ancak, zihinsel özelliklerin ve davranış eğiliminin ortaya çıkmasında gensel özellikler her bireyde önemli bir etken olarak görülebilecek, buna karşılık değer yargılarının oluşmasında, ideallerin belirlenmesinde ve inanç sisteminin biçimlenmesinde gensel özelliklerin önemi son derece az olacaktır³⁰¹.

Bireylerin kişiliklerini belirleyen, görünür hale getiren değişkenlerden birisi de, bireyin benimsediği değer yargıları ve sahip olduğu inanç sistemidir. Kültürel ortam, değer yargılarının ortaya çıkması ve inanç sistemlerinin oluşmasında en önemli olgu olduğuna göre, kişiliğin oluşumunda kültürün önemli bir faktör olduğunu belirtmek doğru olacaktır. Bu durumda bireyin dahil olduğu toplumun ve grubun kültürel yapısı, kişiliği önemli ölçüde şekillendirecektir³⁰².

İkincisi duygusal gelişim farklılıklarıdır. Bireyin duyguları davranışlarına yansır. O an hangi ruh halindeyse ona göre davranış sergiler. Öfke, nefret, düşmanlık, kıskançlık ve benzeri duygular saldırganlığa yol açabileceği gibi, üzüntü, sıkıntı, yılgınlık, bıkkınlık, verimsiz çalışma gibi görevlerini yerine getirmemeye yol açabilir. Uğradığı bir başarısızlık, aşağılık duygusu hissetmesine ve uyum sorunu çekmesine sebep olurken, sürekli kaygı içinde olması sürekli gerilim yaratmasına sebep olur ve sağlıklı ilişkiler kurmasını engeller. Takınak kişiler de bazı davranışları yapmak zorunda kalır³⁰³.

³⁰⁰ ERDOĞAN, Davranış, s:338.

³⁰¹ Clifford T.MORGAN, Çev. Hüsnü ARICI ve diğerleri, **Psikolojiye Giriş**, Meteksan Lmt., Ankara, 1990, s:319-329; ERDOĞAN, Davranış, s:340.

³⁰² ÖZKALP, s:44; ERDOĞAN, Davranış, s:339.

³⁰³ USAL ve ASLAN, s:74-75.

Takınak; bilince takılarak korku ve bunalım yaratan, kişinin çabalarına karşın kurtulamadığı düşünce olarak tanımlanabilir. Örneğin elinin gerçekte kirli olmamasına karşın takınlı kişi sürekli ellerini yıkar. Böyle bir durum, hem kişiyi hem de iş düzenini etkiler ve eğer çalışma ortamında olumsuzluklara yol açıyorsa -ki bu hem üretim açısından hem de çalışma arkadaşlarının motivasyonlarını bozma açısından- fesih sebebi olabilir. Kişiliği etkilen diğer bir duygusal farklılık ise yığılıdır. Bu duygusal sapma ise, bireyin gerçekte korkulmaması gerektiği halde belirli nesnelere ya da durumlar karşısında olağan dışı güçlü korku duymasıdır. Fareden, karanlıktan, dar yerlerden, yükseklikten korkma gibi çok sayıda yığı türü vardır. Birey böyle bir durumda derin korku ve dehşete kapılır davranışlarını denetleyemez. Örneğin, elektriklerin kesilmesi sebebiyle karanlıkta kalan ve korkuya kapılarak işyerine zarar veren işçinin iş sözleşmesi, zararın ağırlığına göre haklı ya da geçerli sebeple feshedilebilir. Duygusal dürtülerin hızla sınırlara yansiyarak özel davranışlar oluşturulması ile açığa çıkan denetimsiz kol ve bacak hareketleri, sık sık ağlamak ya da işemek gibi doğrudan davranışa yansıyan durumlarda işyerinde olumsuzluklara yol açar. Aşırı duygusallık, yargılayıcılık, hor görme, kusursuzlukçuluk, şiddetli öfke, kibir, haset, yapay sempati kişinin diğer kişilerden farklı davranışlar sergilemelerine sebep olur³⁰⁴.

(2). Kültürel faktörler

Kültür, “İnsan gruplarının özgün yapılarını ortaya koyan, yaratılan ve aktarılan sembollerle ifade edilen düşünce, duygu ve davranış biçimleridir³⁰⁵. Yani bir toplumun yaşama tarzı olarak karakterize edilen bilgi, inanç, gelenek, örf, adet, sanat, ahlak, araç-gereç, teknik vb maddi ve manevi olmayan unsurlardan oluşan karmaşık bir bütündür³⁰⁶.

³⁰⁴ A.Turgut BAYDAR, İnsan İlişkileri ve Davranış, İstanbul, 2007, <http://www.istanbul.edu.tr/yuksekokullar/sosyalbilimler/iuwebson/turgutbaydar07guz/davranis.pdf> (Erişim Tarihi:13.08.2009).

³⁰⁵ ÖZKAN Türker, LAJUNEN Timo, Safety Culture and Climate, Pivolka, 2003,2(10),s:3-4, <http://azerbaijanhse.blogspot.com/2006/03/safety-culture-and-climatein-turkish.html> (Erişim Tarihi:23.09.2007)

³⁰⁶ ŞİMŞEK, AKGEMCİ, ÇELİK, s.27 ; ÜNAL, KÖSE, 2003,s.3

Diğer bir deyişle kültür, tarihsel, arkeolojik ve etnolojik kaynakların; aile ve akrabalık ilişkilerinin; sağlık ve beslenmenin; eğitim olanaklarının; yerleşme düzeninin; ekonomi ve teknolojinin; bilim ve sanat düzeyinin; din ve devlet örgütlerinin; dil dizgesinin; doğal çevrenin oluşturduğu beşeri yapı olarak tanımlanabilir³⁰⁷. Kültür onu meydana getiren unsurlardan sadece biriyle tanımlanamaz³⁰⁸.

Doğumundan itibaren birey belirli bir kültürel yapı içinde bulunacak ve bu yapıdan yaşamı süresince etkilenecektir. Kişinin dış ortamda ilgilendiği olgular ve ilginin sonucu da, kültürel yapıya göre değerlendirilecektir. Bireyin idealleri, ilgileri kültürel yapıya şekillendirilecektir. Bu idealler ve ilgiler ise, kişiliğin oluşumunda önemli bir etkidir. Kültürel yapı ile öğrenme arasında önemli bir ilişki vardır. Öğrenme ise, kişiliği doğrudan etkileyen faktörler arasındadır. Bu durumda birey, bulunduğu kültürel yapı içinde öğrendikleri ile bazı yeni özellikler elde edecek, kişiliğini şekillendirecektir³⁰⁹.

İşte bu ortama özgü farklılıklar, herhangi bir kültür ortamındaki insanın aynı uyarıcıları bir başka kültürde yer alan bireyden farklı algılamasına yol açar. Örneğin, Hıristiyan toplumunda yaşayan biri için domuz son derece yararlı iken bir Müslümanca pis ve olası hastalıkların habercisi olarak algılanır. Geçirmek gibi uyarıcılar da aynı biçimde kültürden kültüre farklı algılanır³¹⁰.

Kültürü oluşturan din, dil, inançlar, değerler, normlar, simgeler, tutumlar, örf ve adetler, yasalar, ahlak kuralları, sanat, ahlak, töre, hukuk sistemleri, hareket ve yaşam tarzları gibi öğeler kişiliğin gelişmesinde ve çeşitlenmesinde etkilidir. Toplumların ortaklaşa ürettikleri teknoloji, ürün, mal, sanat, eser, ilke, felsefe, hakim olan siyasi görüş, belleksel değerler ve bu değerlerin oluşturduğu hayat tarzı veya manevi çevre ve fikirlerin hatta etnik, bölgesel ve mezhep ayrıcalıklarına dayanıp kendilerine özgü yaşama şekilleri ve değerleri olan alt kültürlerin dahi kişilik

³⁰⁷ Seyfi TOP, **Girişimcilik**, Keşif Süreci, Beta Yayın Dağıtım, 1. Baskı, İstanbul, 2006, s. 108

³⁰⁸ Aylin ÜNAL, Sevinç KÖSE, **Farklı Toplumsal Kültürler, Örgüt Yapıları, Liderlik Davranışları**, İmaj Basım Ltd., 1. Basım, İzmir, 2003, s. 1

³⁰⁹ ERDOĞAN, Davranış, S:341.

³¹⁰ USAL ve ASLAN, s:53.

ve davranışlar üzerinde etkisi bulunur³¹¹. İşte bu etkileşim nedeniyle kültür kişiliği, kişilik de kültürü etkiler.

Dolayısıyla kültürün oluşmasındaki en önemli ve temel kaynak, insanın öğrenme ve öğrendiklerini simgesel biçimlerde örgütleme, bu öğrendiklerini toplumun diğer üyelerine bilgi olarak iletme becerileri ve donanımdır³¹². Ancak kültürlerin toplumdan topluma farklı oluşu, her toplumun geçmişteki deneyimlerine tarihsel ve fiziksel coğrafya koşullarındaki birikimlerine bağlıdır³¹³.

Bununla birlikte belli bir objenin (uyarıcının) aynı kültürel ortamdaki bireylerce hep aynı biçimde algılandığını savunmak da aynı derecede zordur. Çünkü, her kültürel ya da sosyo-kültürel ortamın da alt ve daha alt dilimleri (katmanları) vardır. Ve, aynı biçimde, bir alt ve daha alt kültürel dilim içindeki bireylerin de yine belli bir uyarıcıyı aynı biçimde algıladıkları söylenemez. Örneğin orta ve alt sınıf katmanlarınca sevilerek içilen, bira üst sınıf katmanlarınca ilkel ve kaba bulunabilir. Kaldı ki, insanları böyle bir sınıfın katmanı içine sıkıştırarak birbirlerinin aynı yapıdaki robotlar gibi düşünmek, onların kendilerine özgü özelliklerini göz ardı etmek anlamına gelir³¹⁴.

Kültürün davranışlar üzerindeki etkisini inceleyen araştırmacılar, kültürün insan davranışlarının oluşmasında önemli bir belirleyici olduğunu ortaya koymuştur. Saran (1968) yaptığı araştırmada kaçakçılık, hırsızlık, cinsel suç ve şiddet suçları gibi davranışların sosyo-kültürel etkenler sonucu ortaya çıktığını, yankesiciliğin ise bir alt-kültür çevresi içinde çocuğa bizzat öğretildiğini saptamıştır. Öztürk (1965) de yaptığı bir incelemede kültür ve kişilik ilişkileri üzerinde durarak kişilik gelişmesini geleneksel çocuk yetiştirme yollarına bağlayıp genellikle çocuğun bağımsızlık ve

³¹¹ TOP, s. 108; Sevinç KÖSE, Semra TETİK, Cuma ERCAN, "Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler",

<http://209.85.135.104/search?q=cache:CVG07I8tG08J:www.bayar.edu.tr/~iibf/dergi/pdf/C8S12001/SKSTCE.PDF+%C3%96RG%C3%9CT+K%C3%9CLT%C3%9CR%C3%9C&hl=tr&ct=clnk&cd=3&gl=tr>, (Erişim:17.03.2008); ŞİMŞEK AKGEMCİ, ÇELİK, s.27

³¹² Ercan TATLIDİL, "Kent Sosyolojisi, Kuram ve Kavramlar", **Sosyoloji Dergisi**, S:3, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayını, İzmir,1992, s:30.

³¹³ Mehmet Cihat ÖZÖNDER "Kültür Bütünleşmesi ve Alt Kültür Grupları Hakkında Düşünceler" Türk Kültürü Araştırmaları: **Necati AKDER Armağanı**, Türk Kültürünü Araştırma Enstitüsü Yayınları, Ankara, 1984., s:132-141.

³¹⁴ USAL ve ASLAN, s:53.

girişim çabasının ana baba tarafından yaygın ve şiddetli bir biçimde bastırılmasının bir engel halinde ortaya çıktığını ve kişide saldırganlık ve yıkıcılık dürtülerinin birikerek şiddetlendiğini belirlemiştir³¹⁵.

(3). Aile Faktörü

Kişiliği etkileyen üçüncü faktör ailedir. Toplumlarda aileler bireylerin yetişmesinde ve kültürün aktarılmasında etkili olan kurumlardan biridir. Bir sosyal kurum olarak kültürel mirası nesilden nesile aktaran aile çocuğun kişiliğinin gelişiminde büyük etkiye sahiptir. Bu ilişkiler içinde aile bir takım fonksiyonlar yerine getirir. Birey okul öncesi eğitimini aileden almaktadır. Ailenin sahip olduğu değer ve normlardan etkilenmektedir. Kişiliği bu değer ve normların etkisinde şekillenmektedir. Kuşkusuz bireyin gelişiminde tek etkili faktör aile değildir. Eğitim kurumları, iş hayatı, sosyal hayat da bireyin gelişiminde etkiye sahiptir. Fakat bireyin ilk eğitimini aldığı aile en önemlisidir. Aile bireylerin karşılaştıkları ilk sosyal birimdir, kişilik önce burada etkilenerek şekillenmeye başlar ve hayat boyunca da devam eden bir süreklilik gösterir.

Aile içinde anne ve babanın karşılıklı ilişkileri, çocukla kurduğu iletişim biçimi, uygulanan terbiye tarzı kişiliğin oluşmasında karşımıza çıkan özellikli faktörlerdendir. Anne ve babanın demokratik bir yapıya sahip olmaları halinde çocuğun biraz daha rahat yetiştiği ve bu rahatlığın sonucu objektiflik kazandığı, rasyonel davrandığı görülmüş ve zamanla daha aktif olduğu, kolay sosyal ilişki kurduğu saptanmıştır. Buna karşılık otokrat veya liberal terbiye tarzını benimseyen ailelerin çocuklarının da kişilik olarak birbirinden farklı baskın davranış biçimleri ortaya çıkardıkları tespit edilmiştir. Ayrıca anne babanın çocuk üzerindeki etkisi sonucu, çocuğun zihinsel yapısının da şekillendiği saptanmıştır. Aile bireylerinin deneyimlerini çocuğa aktarma biçimleri, ailenin yapısı, çekirdek aile ile üst aile

³¹⁵ Çiğdem KAĞITÇIBAŞI, **İnsan ve İnsanlar, Sosyal Psikolojiye Giriş**, Evrim Basım Yayın ve Dağıtım, 7.Baskı, İstanbul,1988, s:300,301; Şenkaya ÖREN, “Kültür ve Davranış İlişkisi”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S:25, 1999, <http://esbd.atauni.edu.tr/index.php/esbd/article/view/62/74> (Erişim Tarihi:23.08.2009).

arasındaki bağıın işleyişi de kişiliğin oluşumunda etkili olan değişkenler arasındadır³¹⁶.

(4). Diğer Faktörler

Yukarıda sayılan faktörlerin yanında en az onlar kadar önemli ve kişiliği etkileyen başka faktörler de vardır.

Bunlardan biri sosyal yapı faktörleridir. Kültürel yapı, genel olarak, kişiliğin genellenebilir özelliklerini ortaya çıkarır. Ancak, belirli bir kültürel yapı içinde farklı alt kültürler olduğuna, değişik sosyal gruplar bulunduğuna göre, bu alt kültürel özelliklerin de ayrı ayrı kişilik tipleri doğuracağı kabul edilmelidir³¹⁷. Toplumun farklı katmanlarındaki bireylerin davranışları, buldukları alt kültürden etkilenecek, böylece aynı dili konuşan, aynı dine, aynı töreye sahip bireylerin bile kişiliği farklılık gösterecektir.

Belirli bir sosyal yapı içinde her bireyin eğitim ve benzeri gelişme faktörleri açısından benzer şansa sahip olduğu söylenemez. Bu farklılık, kişilik farklılığının ortaya çıkmasında önemli bir etken olacaktır. Benzer şekilde, bireylerin bağlı buldukları sosyal gruplara bağlılık dereceleri de kişiliklerinin şekillenmesinde bir etken olacaktır. Bireyin yaptığı iş, hakim olarak etkilendiği görev dilimi, eğitim düzeyi, içinde yaşadığı muhit, gelir yapısı onun temel davranışlarını şekillendirecek, başka bir deyişle kişiliğini oluşturacaktır³¹⁸.

İkincisi eğitim düzeyidir. Farklı eğitim düzeyindeki bireyler farklı davranışlar sergilerler. Eğitim düzeyi arttıkça, kişinin kendisini geliştirme imkanı artmakta ayrıca kişi empati kurabilme yeteneği kazanmakta, güven duygusu artmakta ve daha kolay ilişkiler kurabilmektedir. Bu kişilik ve davranış değişikliği sadece bilgi ve

³¹⁶ ERDOĞAN, Davranış, s:342.

³¹⁷ USAL, ASLAN, s:192-196; Müzeyyen GÖNÜLLÜ, “Grup Ve Grup Yapısı”, Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C:2, S:1, Doç.Dr. Feramuz AYDOĞAN’ın Anısına, s:194-195, <http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/99.pdf> (Erişim Tarihi:23.08.2009).ERDOĞAN, Davranış, s:342.

³¹⁸ ERDOĞAN, Davranış, s:343.

donanımındaki artıştan kaynaklanmamakta, üniversite okumuş olmak bile özellikle ailesinden uzakta eğitim gören bireyin kişiliğini etkilemektedir. Ayrıca eğitim kurumları aileden sonra bireylerin sosyalleşmeye devam ettikleri yerlerdir. Bu kurumların bireyin kişiliği ve davranışları üzerindeki etkisi büyüktür. Her eğitim kurumunun bir kurum kültürü vardır. Öğrenci, mevcut kurum kültürünün de etkisiyle, farklı davranışlar sergiler.

Diğeri ise, üstlenilen roldür. Her kişi en az toplumda katıldığı grup sayısı kadar rol oynar. Rol kişinin toplum içinde işgal ettiği konumuna uygun olarak yapması beklenen davranışların bütünüdür. Unutulmamalıdır ki, bir kişinin sergilediği tüm davranışların bir anlamı vardır. Dolayısıyla kişi tarafından sergilenen davranışların tümü bir statünün gereğidir. Bu davranış kalıpları, bir toplumsal işlev çerçevesinde toplandığında, bu birleşime rol denir. Rolün sınırlarını statü çizmektedir. Toplumsal yapıda herkesin birden fazla statüsü vardır³¹⁹. Çalışan bir kadın, hem bir iş kadınıdır hem de annedir. Ya da bir erkek hem bir babadır hem de müdür, patron ya da hakimdir. Bireyler her iki rolü de oynamak zorunda kalacaklarından, her iki çevrenin de etkisi altında olacaklardır. Kişi, içinde bulunduğu çevrenin özelliklerini, hal tavır ve davranışlarıyla yansıtmaktadır. Davranış ve düşüncelerinde bu çevrelerin etkileri sonucu düzenlemeler yapacaklardır. Kişiliği bu doğrultuda şekillenecektir.

Bireye bir verilmiş (atfedilen) statü vardır -ki bu bireyin herhangi bir girişimine, yeteneğine gerek olmadan elde edilmiştir. Bireyin statüsü üzerinde yapabileceği hiçbir şey yoktur. Örneğin; ailede kız ya da erkek çocuk olmak, belli bir ırka mensup olmak, yoksul bir ailede doğmak gibi.

Bir de başarılı (kazanılan) statüsü vardır. Bu da belli bir girişim sonucu ve kişisel yetenekler yoluyla elde edilen statüdür. Bireyin sosyal açıdan değerlendirilen çabalarının sonuçlarına işaret eder. Kişinin seçtiği meslekteki başarısı onun kazanılan statüsüdür³²⁰. Kişi grup içerisinde bazı kimseler diğer grup üyelerine göre daha

³¹⁹ Kadir ASLAN, “Eğitimin Toplumsal Temelleri”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S: 5, Mayıs 2001, s:23, <http://sbe.balikesir.edu.tr/dergi/edergi/c4s5/makale/c4s5m2.pdf> (Erişim Tarihi: 23.08.2009).

³²⁰ Müzeyyen GÖNÜLLÜ, “Grup Ve Grup Yapısı”, Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C:2, S:1, Doç.Dr. Feramuz AYDOĞAN’ın Anısına, s:194-195,

yüksek bir yerde olabilir. Bu durumda, bunu kaybetmemek istemeyen birey, daha fazla çaba sarf eder, bu da kişinin davranışlarını diğerlerine göre çeşitlendirir.

Ayrıca bireyin bir gruba üye olması da kişiliğini etkiler. Birey bir grupta yer aldığı anda o gruba uyar; uyma davranışı, bireyin görüşünün grup tarafından etkilenmesi ve bireyin davranışını grubun etkisine göre değiştirmesini ifade eder. Davranış yanlış bile olsa, birey uyma davranışı gösterebilir. Grubun içinde olma bireye yarışmaya alınma hissi vererek, sosyal hızlandırmaya yol açmakta ve bireyde dominat tepkiler artmaktadır. Bu da davranışı etkileyen bir durumdur³²¹.

2. Algılama

a. Genel Olarak

Algılama, davranışların temelini oluşturan mikro davranış faktörlerindedir. Kişiler çevredeki olaylardan aynı şekilde etkilenmezler ve olaylara aynı tepkileri vermezler. Verilen tepkilerde kişisellik vardır. O halde davranışta kişisel temelli olma ve algılamada kişisellik, aynı ortamda bulunan kişilerin davranış farkının temel değişkenleri arasında yer alır. Her insan başkasından farklıdır. İnsanı bulunduğu ortamda farklılaştıran onun kişiliği ve algılama farkıdır. Bireyin algılama biçimi onun dünya hakkındaki düşünme, bilgi edinme ve kullanma sürecini etkiler. Kısacası birey çevreyi kendine göre değerler. Bu sebeple algılama, davranışı etkileyen diğer faktördür³²².

Immanuel Kant'a göre, biz bazı şeyleri olduğu gibi değil, bizim istediğimiz biçimde görürüz. Algılamanın gerçekleşmesi için kişi genel uyarılmışlık halinde ve dikkatini çevreye yönelmiş olmalıdır. Ancak bu durumda dahi aynı uyarının farklı kişiler üzerinde farklı algılama şekillerine dönüştüğü görülebilmektedir³²³. Herhangi

<http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/99.pdf> (Erişim Tarihi:23.08.2009); Kadir ASLAN, "Eğitimin Toplumsal Temelleri", Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S: 5, Mayıs 2001, s:23, <http://sbe.balikesir.edu.tr/dergi/edergi/c4s5/makale/c4s5m2.pdf> (Erişim Tarihi: 23.08.2009).

³²¹ Müzeyyen GÖNÜLLÜ, "Grup Ve Grup Yapısı", Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C:2, S:1, Doç.Dr. Feramuz AYDOĞAN'ın Anısına, s:194-195, <http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/99.pdf> (Erişim Tarihi:23.08.2009).

³²² ERDOĞAN, Davranış, s:128-148.

³²³ ARICI, ve diğerleri, s:265.

bir zamanda algıladıklarımız sadece uyarının yapısına bağlı değil, aynı zamanda ortama, önceki deneyimlere, o andaki duygulara, genel istek, tutum ve amaçlara, değer yargıları ve kültüre, çevresel faktörlere, kişisel özelliklere, eğitime, ihtiyaçlara ve bireysel motivasyona, bilgi birikimine ve algılayanın ve algılananın karakteristik özelliklerinin farklılığına, aşinalık, ilk intiba, hale etkisi gibi algılama hatalarına bağlıdır. Kişiden kişiye değişen bu faktörler algıyı etkiler³²⁴. Kısaca bireyin bir olayı sebep o biçimde algıladığını etkileyen birbiriyle ilişkili bir çok olay ve sebep vardır.

Çevresel şartlar altında farklı davranışlar ortaya çıkıyorsa, bu farkın temel etkenlerinden birisi de yukarıda belirtildiği gibi kişisel algı farkıdır. Algı bir olayın esası değil, bir bireysel yorumdur. İşte kişiden kişiye değişen bu yorum farkı farklı davranışlar ortaya çıkarır. Algıyı bireyin dünyayı kavrama ve resimleme biçimi olarak görmek mümkündür³²⁵.

O halde algılama şöyle tanımlanabilir: Duyu organları tarafından beyne ulaştırılan uyarıların beyin tarafından örgütlenip yorumlanarak bir anlam verilmesi süreci ya da duyuların organize edilmesi, işlenmesi, yorumlanması ve anlamlı örüntüler haline getirilmesi işidir³²⁶. Başka bir ifade ile algılama, duyu organlarını uyarı nesnelerin, niteliklerin veya olayların farkında olunması, duyu bilgini yorumlanması ya da anlamlandırması işlemidir³²⁷.

Ya da bireyin aldığı uyarıları işleyerek çevreyi anlamlı hale getirme davranışıdır. Bireyin duyu organları ve hisleri ile karmaşık bir yapı gösteren çevreden aldıklarını kendisine göre, şekillendirmesi halidir. Burada anahtar terim

³²⁴ Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, No: 73, Ünite 4, Algılama, <http://www.aof.anadolu.edu.tr/kitap/EHSM//1024/unite04.pdf> (Erişim Tarihi:23.08.2009); Semra KARDEŞ, “Gençliğin Spor Ayakkabı Satın Almasında Tercihlerinin Belirlenmesi”, **Pazarlama Dünyası Dergisi**, Cem Ofset Matbaacılık San. A. S., Yıl 5, Sayı 26, Mart /Nisan 1991, s:20-21; ERDOĞAN, Davranış,s:128-148.

³²⁵ İlhan ERDOĞAN, **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, Dönence Matbaası, İstanbul, 1999, s:1

³²⁶ Zuhul YENİÇERİ, “Duyum ve Algı”, <http://www.baskent.edu.tr/~zuyen/courses/SHMYslides/02-DuyumveAlgı.pdf>, (Erişim Tarihi:23.08.2009).

³²⁷ Binnur YEŞİLYAPRAK, Eğitim Psikolojisi, <http://www.biyolojiyegitim.yyu.edu.tr/ders/omk/bimtb.pdf> (Erişim Tarihi:23.08.2009); Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, No: 73, Ünite 4, Algılama, <http://www.aof.anadolu.edu.tr/kitap/EHSM//1024/unite04.pdf> (Erişim Tarihi:23.08.2009).

“şekillendirme”dir. Çevre her insan için aynıdır, fark çevreden alınanları bireysel olarak şekillendirmediği³²⁸.

Algıyı oluşturan üç temel faktör vardır. Birincisi alıcıdır. Alıcı, deneyimleri, ihtiyaçları ve duygusal yapısına bağlı olarak algısını şekillendirir. Bireyin geçmişi, deneyimleri, sahip olduğu bilgi düzeyi, karşılaştığı durumu algılama ve yorumlamasında en önemli faktörlerdir. İnsanlar bildiklerini, ilgi alanlarına giren konuları etraflarını kuşatan diğer değişkenlerden daha kolay ayırırlar ve algı süreci doğrultusunda şekillendirirler. Kişisel ihtiyaçların da algılamada özel bir yeri vardır. İhtiyaçlar bireysel davranışların yönlendiricisidir. Birey, çevresini kuşatan bir dizi değişkenden kendi ihtiyacı olanları, ihtiyacın da baskınlığına göre öncelikle fark eder ve algılar. Şüphesiz çevresel değişkenlerin algılanmasında algılayanın duygusal yapısının da önemi vardır. Kızgın olduğu, kendisini sevmediği bir elemanın ileri sürdüğü görüşü hemen reddeden kişinin, bu davranışının temelinde duygusal yapısı yer almaktadır³²⁹.

Hedef, istenen sonuç algıda ikinci etken faktördür. Bulunduğu ortamdaki bir dizi uyaran alan kişi, ortamda bulunma sebebine uygun olan uyaranları öncelikle algılar. Ortam şartları, algıyı oluşturan üçüncü temel faktördür. Sağlıklı bir insanın her durumda algılama yeteneği vardır. Ancak bazı ortamlar ve şartlar algıyı kolaylaştırır veya zorlaştırır. Bazı ortamlar ve karşı karşıya kalınan şartlar hedef davranışın temelinde yatan etkenleri kolay algılatır. Yeterli çalışmadığı için yakın geçmişte yöneticisinden uyarı alan iş gören, bulunduğu ortamdaki diğer arkadaşlarına göre amirini daha önce algılar. Böylesine bir öncelikli algılamanın temelinde, daha önce yaşanan uyarı yer alır³³⁰.

Bu bağlamda tanımlardan da yola çıkarak davranışın ortaya çıkmasına sebep olan algılama sürecinin, uyarıcıların algılanması, gruplanması ve yorumlanması

³²⁸ Gary Johns, Organizational Behaviour, 4.B., New York, Happer-Colins, 1996, s:88’den aktaran ERDOĞAN, Davranış, s:114.

³²⁹ ERDOĞAN, Davranış, s:114; “Motivasyon ve (Güdüleme) Dürtü, Cerrahpaşa Tıp Dergisi, http://www.ctf.edu.tr/anabilimdallari/pdf/378/Motivasyon_ve_Guduleme.pdf (Erişim Tarihi:23.08.2009);

³³⁰ ERDOĞAN, Davranış, s:114-116.

aşamalarından meydana geldiğini görülür. Seçici dikkat ve gruplama yorumlamadan önceki aşamalardır. Seçici dikkat sürecinde dış dünyada olup bitenler uyarıcılar aracılığı ile algılanır. Ancak her insan kişisel ihtiyaç ve eğilimleri uyarınca çevresel uyaranları içinde bulunduğu şartlara uygun olarak, dikkat süzgecinden geçirir ve değerler. Ancak bu uyarıcıların özelliklerine göre dikkat çekmesi ve algılanması farklıdır. Uyarıcının renkli, hareketli veya ışıklı olması hemen dikkatimizi çeker, örneğin ışıltılı reklam panoları, yüksek volümlü müzikler buna örnek gösterebilir. Ayrıca kişinin ilgi alanı da algıda seçicilik oluşturmaktadır (aç olan birisinin yemek kokusunu algılaması gibi)³³¹.

Bunun yanında bazı uyaranlar algılayıcı tarafından kabul edilecek, bazıları ise reddedilecek, alınmayacaktır. Örneğin eğer işçi işinde yükselmek istiyorsa, işverenin verdiği talimatları eksiksiz şekilde algılayacak ancak bunu istemiyorsa hatırlatıldığı halde yerine getirmeyebilecektir. Şüphesiz algısal seçimi sadece bireyin ihtiyaçlarına ve içinde bulunduğu şartlara bağlamak doğru olmayacaktır. Bunların yanında fizyolojik özellikler, çevresel alışkanlıklar ve uyaranların özellikleri ile psikolojik değişkenler de etkilidir. Fizyolojik faktörleri görsel özellikler ile ortam şartları oluşturur. Bireyin çocukluk evresinde başlayan gelişimi, görme yetisi burada etkilidir. Ayrıca ortam koşulları da yani karanlık, soğuk, gürültülü olması da algıyı etkiler. Çevresel faktörlerden değişkenlik özelliği gösterenlerin önceliği vardır, diğerlerini beyin algılamıyorsa bunları alışkanlık olarak kabul etmek gerekir.

Algılanan uyarıcılar duyular tarafından benzer olgular derlenip bir arada gruplandırılır. Gruplamada şekil-zemin, tamamlama, yakınlık, devamlılık ve benzerlik algısı belirleyicidir³³².

Bunları gruplayan birey, artık deneyimlerini, kişiliğini, ihtiyaçlarını, eğilimlerini ve amaçlarını da katarak bunları yorumlar. Yorum algının ürünü, bir

³³¹ Nur ÖZER, “Algılama Ve Pazarlama Uygulamaları”, **Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, (e-dergi)**, Yıl:5 Sayı:1 (Ocak-2009)

http://www.paradoks.org/makale/yil5_sayil/nozer51.pdf (Erişim Tarihi:23.08.2009).

³³² Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, No: 73, Ünite 4, Algılama, <http://www.aof.anadolu.edu.tr/kitap/EHSM//1024/unite04.pdf> (Erişim Tarihi:23.08.2009); David G. Myers, Psychology, Worth Publishers, New York, 1999, s:191'den aktaran ERDOĞAN, Davranış, s:125; ARICI ve AYDIN, s:265-273.

bakışa göre algılama halidir. Sözü edilen üç temel davranış, kişinin duyu organları ile aldığı ve algıladığı olayları davranışa dönüştürdüğü aşamadır. Yani duyu organları aracılığı ile alınan ve beynin özellikli çalışması sonucu seçilen dışsal uyaranlar beyinde anlamlı hale getirilir.

Yorumlama aşaması üst düzeyde subjektif olma özelliği vardır. Kişinin hislerine, düşüncelerine ve sahip olduğu ruh halinde göre yorumlamayı kişiselleştirmesi mümkündür. Bazen birey sahip olduğu bilgileri kaybeder, unuttur bu durumda algısal yorumlama eksik veya sınırlı kalacak, algının davranışa dönüşmesi yavaşlayacaktır. İşte bu gibi sebeplerle davranışlarda bireyden bireye değişmektedir. Algılar, ferдин eski yaşantılarına ya da bilgilerine göre şekil aldıkları için algı, bir kişilik tepkisidir³³³.

b. Algılamamanın Davranışlar Üzerindeki Etkisi

Birey günlük yaşantısını sürdürürken çevresini değerler, fiziksel ve sosyal olayları kendince algılar ve aldıklarından etkilenir. Baka bir deyişle çevreden etkilenir, algıladıklarına göre davranışlarını belirleyerek başkalarını etkileyen yeni davranışlar üretir. Bireyin diğerlerine ve çevresindeki olaylara, eşyalara karşı reaksiyonu onların görünüşüne yani kendisinin yaptığı değerlendirme sonucu oluşturduğu dünyaya bağlıdır. Bireyin çevresine ilişkin değerlemesi tamamıyla kişisel veya bireyseldir. Aynı olayı veya kişiyi algılayan birden fazla kişinin algılanan hakkındaki değerlemesi benzer olmaz³³⁴. Birey çevreyi kendine göre algılar, değerler ve yine kendine özgü bir dizi davranış gerçekleştirir.

Her kişi dünyayı kendine göre zihinde şekillendirir. Bu şekillendirmede fiziki ve sosyal çevre, fizyolojik yapısı, yetenekleri istekleri ve genel olarak amaçları ve geçmişteki tecrübeleri etkili olacaktır. Kişinin içinde yaşadığı çevre davranışlarına yansiyacaktır. Doğu ile batıda yani farklı sosyal çevrelerde yaşayan kişilerin

³³³ Cavit BİNBAŞIOĞLU ve Etkin BİNBAŞIOĞLU, **Endüstri Psikolojisi**, Gül Yayınevi, Ankara 1992, s:34'den aktaran Nur ÖZER, "Algılama Ve Pazarlama Uygulamaları", **Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, (e-dergi)**, Yıl:5 Sayı:1 (Ocak-2009) http://www.paradoks.org/makale/yil5_sayi1/nozer51.pdf (Erişim Tarihi:23.08.2009).

³³⁴ Krech, Crutchfield, Ballachey, **Cemiyet İçinde Fert**, Çev. Mümtaz TURHAN, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul, 1970, s:23'den aktaran ERDOĞAN, Davranış, s:149.

algılarındaki farklılık, çok küçük coğrafyalarda yani aynı şehirde farklı semtlerde oturanlarda bile olabilir. Aynı şekilde kişinin amaçları değiştikçe bu amaçlara ulaşmak için farklı şekilde davranacaktır. Başarıyı hedefleyen ile hayattan hiçbir beklentisi olmayan kişiler aynı şekilde davranmayacaklardır. Örneğin işinde yükselmek isteyen işçi hep daha iyisini yapmak için uğraşacakken, o işi sadece bir kazanç kaynağı olarak gören, gün bitsin de eve gideyim diye bakan kişi aynı şekilde davranmayacaktır. Amaçların farklılığı, işçinin dikkat ve özenini de etkileyecek, bu bağlamda davranış daha da çeşitlenecektir.

Davranışın farklılaşmasına sebep olarak sayılan yetenekler³³⁵ de davranışı belirleyecektir. Örneğin empati kurabilme yeteneğine³³⁶ sahip olanların iletişimi daha güçlü olacak, şekil iletişimin görebilenler ayrıntıları iyi algılayabilecek, mekanik yetenekleri olanlar şekil iletişimini kolay algılayabilecek, el parmak becerisi, göz-el iş birliği, kas koordinasyonu, renk algısı, yapıcılık/yaratıcılık yetenekleri gelişmiş olanlar yeteneklerine göre farklı davranışlar sergileyeceklerdir.

Geçmişte yaşanan olumlu ve olumsuz deneyimler de kişinin algılamasını etkileyerek davranışlarını çeşitlendirecektir. Çünkü bu yaşananlar kişinin bilinçaltına yerleşir ve kişiliğini şekillendirir. Örneğin, işçi iş kazası geçirdiği makede çalışmaya devam ediyorsa, motivasyon kaybına uğrayabilir veya iş arkadaşlarına agresif davranabilir.

Görüldüğü gibi algılar da davranışı oluşturan faktörlerdendir ve diğer faktörlerin etkisiyle kişiden kişiye değişen farklı davranışların ortaya çıkmasına sebep olur.

3. Öğrenme

İnsanlarda kalıtım yoluyla gelen içgüdüsel davranışlar yok denecek kadar azdır. Bazı öğrenilmemiş tepkilerin yanında insana aktarılan en önemli miras

³³⁵ Ali TEMEL, Hayatınızın Seçimi, <http://www.egitimbilim.com/makaleler7.htm> ,(Erişim Tarihi: 10.11.2008)

³³⁶ Mehmet Ferhat ÖZBEK, “İnsan İlişkilerinde Empatinin Yeri ve Önemi”, <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/turanyazgan/22.pdf> , (Erişim Tarihi: 10.11.2008).

öğrenme yeteneğidir. Bu yetenek kişiden kişiye farklılıklar gösterebilir, ancak sonuçta bireyi başkalarından farklı yapan en önemli şey öğrenmedir. Belli bir dili konuşur hale gelmek, alışkanlıklar ve tutumlar kazanmak, belirli kişilik özellikleri oluşturmak, dünyayı algılamada farklı yaklaşımlar geliştirmek, hep öğrenme yoluyla olur. Bireyin çoğu davranışın ardında yatan da öğrenmedir³³⁷.

İnsanlar, çevre ile etkileşimleri sonucu bilgi, beceri, tutum ve değer kazanırlar. Öğrenmenin temelini bu yaşantılar oluşturur. Kişi, çevresinden sürekli olarak kendisine ulaşan verileri değerlendirir ve bunun sonucu olarak düşünsel, duyuşsal veya davranışsal tepkide bulunur. İnsanın çevresi ile etkileşimi, onda düşünsel, duyuşsal veya davranışsal değişime yol açıyorsa öğrenmeden söz edilebilir. Bu sebeple öğrenme, kişide oluşan kalıcı değişimler olarak tanımlanmaktadır³³⁸.

Öğrenme genel olarak, başarılı ya da başarısız olarak ifade edilebilecek tecrübelerden kaynaklanan davranışlarda gözlenebilen kalıcı değişimlerdir. Bu tanım öğrenme ile ilgili üç önemli bileşene işaret eder. Birincisi değişen davranışın öğrenme ile oluştuğunun ortaya konabilmesi için, kalıcı olması gerekliliğidir. İkincisi, öğrenme davranışta potansiyel bir değişimi yansıtmalıdır. Öğrenme davranışta otomatik olarak değişime sebep olmaz. Davranışın oluşması için bir harekete geçirici güdünün varlığı gereklidir. Üçüncü olarak bütün davranışsal değişimler öğrenmeyi yansıtmaz. Kimi davranışlar, genetik olarak kalıcı özellikler gösterebilir, refleks sonucu oluşabilir. Bu tür temelleri olan davranışların öğrenme sonucu oluştuğunu söylemek mümkün değildir³³⁹.

Başka bir tanıma göre ise öğrenme, genel olarak, bireyin davranışlarında değişiklik yaratan, yeni bilgi ve anlayış elde etme süreci veya bilgi ve becerilerin

³³⁷ ARICI ve AYDIN, s:76-77.

³³⁸ Yüksel ÖZDEN, **Eğitimde Yeni Değerler**, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2002, s:72.

³³⁹ Stephen B. KLINE., **Learning Principles and Applications**, McGraw-Hill Book Company, USA 1987, s:2-3'den aktaran Müge ELDEN, "Hedef Kitle Davranışlarını Etkileyen Psikolojik Bir Faktör Olarak Öğrenme: Öğrenme ve Reklam İlişkisi", s:2, http://www.ilet.gazi.edu.tr/iletisim_dergi/18/ELDEN.pdf , (Erişim Tarihi:23.08.2009); ARICI ve AYDIN, s:76-77.

kazanılması süreci olarak tanımlanabilir. Bu tanımda bilginin taşıdığı iki anlam bulunmaktadır³⁴⁰:

1. Beceri ya da işin nasıl yapıldığının bilgisinin elde edilmesi ve bunun sonucunda bir olayı gerçekleştirme yeteneği.

2. İşin yapılma amacını belirten bilginin elde edilmesi yani, bir tecrübe veya deneyin sonunda oluşan sonucu anlama ve kavramlaştırma yeteneği.

Öğrenme ile ilgili değişik kuramlar, öğrenmeyi farklı biçimde tanımlamaktadırlar. Bazılarına göre öğrenme etki-tepki arasında bağlantı kurmadır, bazılarına göre, sadece belli konularda olmaksızın, çevresiyle olan etkileşimi sonucunda, yeni davranışlar kazanması ya da eski davranışlarını değiştirmesidir³⁴¹, bazılarına göre fikirler arasında çağrışım kurma, bazılarına göre refleksleri şartlandırma, diğer bazılarına göre ise idrak, sezgi ve anlamadır. Bir tanım yapmak gerekirse öğrenme süreci, karşılaşılan bir duruma reaksiyon gösterilerek bir faaliyetin meydana getirilmesi veya değiştirilmesi sürecidir. Ancak faaliyetlerdeki değişmeye organizmanın doğal olarak olgunlaşması ve geçici oluşumu dahil değildir³⁴².

Tüm tanımlarda ortak olan öğrenme olması için davranış değişikliğinin kalıcı olması gerektiğidir. İlaç alındığında, sarhoşken vb. yapılan davranışlar öğrenme değildir. Öğrenmenin gerçekleşip gerçekleşmediği davranışın ortaya çıkıp çıkmamasına göre anlaşılır. Bu davranış değişikliği kötü veya iyi olabilir. Örneğin, sigara ve içki içimi, anormal davranışlarda bulunma, bazı şeylerden korkmak ve hoşlanmak birer öğrenmedir. Bu değişiklikler tekrar ve yaşantılar sonucu meydana gelir. Örneğin, bir çocuk sobaya elini dokundurduğunda, eli yandığı için, bir daha o

³⁴⁰ Selim YAZICI, **Öğrenen Organizasyonlar**, Alfa Yayınları, İstanbul, 2001, s:63-64.

³⁴¹ Cavit BİNBAŞIOĞLU, **Öğrenme Psikolojisi**, Kadioğlu Matbaası, Ankara 1978, s:3; YAZICI, s:64.

³⁴² Cevat ALKAN, “Öğrenme-Öğretme Süreçleri, İlkeler”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, C:20, S:1-2, Ankara, 1987, s:109

<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/518/6483.pdf>, (Erişim Tarihi:23.08.2009).

sobaya dokunmayacağını öğrenir. Öğrenme devamlı bir değişimdir. Bu değişimler sürekli ve zaman içinde meydana gelir³⁴³.

Öğrenmede ödül ve ceza önemlidir. Kişinin olumlu bir davranışı ödüllendirildiğinde, ödülü tekrar almak için davranışı tekrarlayacak zamanla bu davranış kalıcı hale gelecektir. Ya da olumsuz davranışı cezalandırılan birey, davranışı tekrarlamayacaktır.

Öğrenenin zekası, ilgi ve yetenekleri, bireyin öğrenme halindeki durumu, ihtiyaçları, öğrenme sırasındaki kaygı düzeyi, yaşı, algılayış biçimi, eski bildikleri öğrenmeyi etkileyeceği gibi, öğretilen materyalin kişi için çekici olup olmadığı, uzun veya kısa olması, netliği, açıklığı, basitliği, gereksinime uygun olması, anlatılış biçimi de öğrenmeyi etkileyecektir. Ayrıca öğretmenin ayrıntıya kaçmadan yalın net ve öz anlatması, öğrenenin düzeyine uygun olması, öğretmenin yansız ve konusuna hakim olması ve ortamın özellikleri de öğrenme üzerinde etkili olacaktır³⁴⁴. Tüm bunların etkisi altında ortaya çıkan davranış öğrenmeye ilişkin yetkinliklerinden dolayı kişiden kişiye değişecektir. Yani öğrenmeyi de etkileyen çok çeşitli faktör vardır ve bunların etki dereceleri kişisellik gösterir. Çünkü öğrenme yeteneği herkeste aynı değildir.

İşte kişi öğrenme sonucunda davranış değiştirir. Yani öğrenme davranışı oluşturan faktörlerdendir. Çalışma hayatı açısından bakıldığında, oryantasyon sonucu işini daha iyi nasıl yapabileceğini öğrenen işçi daha verimli ve etkin çalışır. Öğrenme onda bir davranış değişikliği meydana getirmiştir. Ya da iş arkadaşlarına sataşan kişi, bunun bir fesih sebebi olduğunu öğrendiğinde hareketlerini kontrol etmeye çalışır ve zamanla bu eylemleri yapmayı bırakabilir. Bu da davranışa yansıyan bir öğrenmedir. Kişiler hayatları boyunca, öğrenme kapasiteleri ölçüsünde formel ya da informel

³⁴³ Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, No: 73, Ünite 3, Öğrenme, <http://www.aof.anadolu.edu.tr/kitap/IOLTP/2272/unite13.pdf> (Erişim Tarihi:23.08.2009).

³⁴⁴ Taner DEMİR, “Öğrenme Psikolojisi”, <http://docs.google.com/gview?a=v&q=cache:UqdcKIW8PUoJ:www.hskizilcik.com/egitim/op.pdf+ta+ner+demir+%C3%B6%C4%9Frenme+psikolojisi&hl=tr&gl=tr> (Erişim Tarihi:23.08.2009).

gruplarda iyi ya da kötü şeyler öğrenirler ve bunların bazılarını davranış haline dönüştürürler.

Davranışı nasıl kişilik ve algılama etkiliyorsa, öğrenme de davranışı etkileyecek ve bir kişinin yaptığı bir davranışı diğeri yapmayacak ya da yoğunluğunu farklı olarak sergileyecektir. İşyerinde bazı kişilerin diğelerinin belki de hiç yapmayacağı davranışlar sergilemelerinin altında yatan işte bu durumlardır. Bu durumlar da yukarıda belirtildiği gibi çok çeşitli faktörden etkilenecek, davranış değişikliğini ortaya çıkarır.

Bu bağlamda davranışın yukarıda belirtilen faktörlerin karşılıklı etkileşimiyle ortaya çıktığı görülmektedir. Yani bir işçi işverenine veya iş arkadaşlarına sataşırken, cinsel tacizde bulunurken, işini gerektiği şekilde yerine getirmeyen, diğeri işçinin neden kurallara uygun davrandığının ardında bu faktörler yatmaktadır. Kişilik, algılama ve öğrenme davranışları şekillendirir ve farklı kişilerin farklı şekilde davranmalarına sebep olur. Aşağıda incelenen, fesihle sonuçlanan davranışların da kaynağı bu belirtilen sebeplerdir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN GEÇERLİ FESİH SEBEPLERİ

Çalışmanın özünü oluşturan işçinin davranıştan kaynaklanan geçerli sebepler sınırlı sayıda olmadığı için bu bölümde uygulamada sıklıkla karşılaşılanları ele alınarak incelenmiştir. Bu sebepleri tek tek incelemeden önce, genel olarak işçinin davranışlarından kaynaklı geçerli sebepleri ele alarak genel bir çerçeve çizmek, yukarıda da belirtildiği gibi çok sayıda olan bu sebeplerin ortaya konulması için yararlı olacaktır. Bu nedenle önce işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler genel olarak ele alınacak ve daha sonra bu sebepler gruplanarak incelenecektir.

I. GENEL OLARAK DAVRANIŞTAN KAYNAKLANAN GEÇERLİ SEBEPLER VE ÖZEN BORCUNA AYKIRILIK BENZERİ DAVRANIŞLAR

Bu başlık altında yukarıda belirtildiği gibi önce genel olarak davranışlardan kaynaklı fesih sebepleri ele alınacak ve işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler; özen borcuna aykırılık benzeri davranışlar, sadakat borcuna aykırılık benzeri davranışlar ve diğer haller olmak üzere üç grup altında incelenecektir. İlki işçinin özen borcuna aykırılık benzeri davranışlarıdır.

A. Genel Olarak Davranıştan Kaynaklı Geçerli Fesih Sebepleri

İşçinin davranışı sebebiyle iş sözleşmesinin feshi geçerli fesih türlerinden biridir. İşçinin bu tür davranışları sözleşmeye devamı mümkün kılmamakla beraber haklı sebeple fesih nedeniyle sözleşmeye derhal son verilebilecek ağırlıkta da değildir. Davranıştan kaynaklı geçerli fesih sebeplerinde, yetersizlikten kaynaklı geçerli fesih sebeplerinin aksine, işçinin kusuru aranır. İşçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranışının iş ilişkisini olumsuz bir biçimde etkilemesi burada ölçüttür. Ancak şu husus da göz ardı edilmemelidir ki; kusurlu bir davranış kasten

yapılan bir davranışsa, o zaman artık tekrarını beklemeye gerek yoktur. Bunun yanında işçi, kasten değil fakat göstermesi gereken özen yükümlülüğünü ihlal ederek, dikkatsizlikle veya ihmali bir davranış ile işyerinde olumsuzluklara neden olursa yine geçerli fesih sebepleri ortaya çıkabilir. İşçinin iradesi dışında gerçekleşen sebepler, davranıştan kaynaklı feshe olanak vermez. İşçinin iradesinin etkileyici ve belirleyici olduğu durumlarda onun davranışlarından kaynaklanan bir fesih sebebi var demektir³⁴⁵.

Yukarıda da belirtildiği gibi İş K md. 25'de haklı fesih için öngörülen sebepler kadar ağır olmamakla birlikte işin normal yürüyüşünü ve işyerindeki uyumu olumsuz etkileyen işçinin davranışları geçerli fesih sebeplerindendir³⁴⁶. Kuşkusuz geçerli fesih sebepleri her şeyden önce işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışlarından kaynaklanır. Ancak sadece iş sözleşmesine veya iş görme borcuna aykırı davranışları ile sınırlı değildir. Yani işçinin iş sözleşmesi dışında, işyeri personel yönetmeliği kurumsal çalışma ilkeleri veya işyerine özgü performans değerlendirme kriterlerine uymayan davranışları da “geçerli sebeple” iş sözleşmesinin feshi için yeterli olacaktır³⁴⁷. Sonuçta iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığını kabul etmek gerekecektir³⁴⁸.

³⁴⁵ Ekrem TAŞBAŞI, “İşe Geç Gelen İşçinin İş Sözleşmesi Feshedilebilir Mi?” , **Yaklaşım Dergisi**, Yıl:16, Sayı:190, Ekim 2008, (İşe Geç Gelen İşçinin İş Sözleşmesi), s:183-185; Etem KARA, **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Sebeple Feshi ve Sonuçları**, Bilgi Yayınevi, Ankara, 2007; s:37-38; ALPAGUT, Haklı Sebep Geçerli Sebep Ayrımı, s:74.

³⁴⁶ “Dosya içerisinde bulunan “davacıya tebliğ edilen ihtar yazılarına göre” davacının çalıştığı süre içerisinde alarm sistemi kullanma talimatı ve vezne çalışma kurallarına aykırı hareket ederek çalıştığı vezneye bazı kimseleri aldığı açık olup işçinin bu eylemi sebebiyle iş sözleşmesi feshedilmiştir. Ancak davacının bu eylemleri sebebiyle işveren herhangi bir zarara uğramadığı gibi feshe gerekçe yapılan olayda davacının veznede konuştuğu kişi işyerinin güvenlik elemanıdır. Fesih ile gerçekleşen eylem arasında orantısızlık mevcut olup iş sözleşmesinin feshi ağır bir sonuçtur. Bu sebeple işverenin feshi geçerli sebebe dayanmakla birlikte haklı sebebe dayanmamakta olup, kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulü gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”. Y.9.H.D., T.14.11.2005, E. 2005/8457, K. 2005/35763, ÇALIŞMA VE TOPLUM Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Yıl 2006/2, Sayı:9, <http://www.calismatoplum.org/sayi9/yargitay9.htm> (Erişim Tarihi:17.03.2009); MOLLAMAHMUTOĞLU, s:30.

³⁴⁷ Lütfi İNCİRLİOĞLU, **Soru Cevaplı Yeni İş Hukuku Uygulaması**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s:81.

³⁴⁸ YILMAZ, s: 22; Dosya içeriğine göre, işyerinde Servis Süpervisor görevi ile çalışan ve kendisine bağlı personel olan davacının, günlük adisyon kontrolü ve teslimatı yaptığı, ancak adisyon kaybına sebep olduğu, bağlı personelinin üzerinde bu konuda yeterli denetimi yapmadığı, hakkında bu sebeple tutanak tutulduğu, tutanağa göre kayıp adisyon sayısının 31 olduğu, davacı işçiden bu davranışı sebebi ile savunma istendiği, ancak savunma vermediği anlaşılmaktadır. Adisyon kaybı mahkemenin de kabulündedir. Bu kayıp sebebi ile işverenin zarar gördüğü, davacının bu davranışının işyerinde

İş Kanunu'nda; "işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü ve yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak³⁴⁹; sık sık işe geç gelmek³⁵⁰ ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller" işçinin davranışlarından kaynaklı geçerli fesih sebepleri olarak sayılmıştır³⁵¹.

Kanunun gerekçesinde işçinin davranışına ilişkin olarak verilen örneklerden başka özel amaçlı e-mail göndermek, işyerinin fotokopi, faks, scanner gibi araç ve gereçlerini kullanmak, izin almadan amirlerinin veya iş arkadaşlarının özel, kişisel

olumsuzluklara yol açtığı sabittir. Davacı hakkında daha önce disiplin işlemi yapılmaması, bazı işçilerin aynı eylem sebebi ile iş sözleşmelerinin feshedilmemesi, işveren tarafından gerçekleştirilen feshi geçersiz kılmaz. Zira davacı hem amir konumunda hem de kendisinin sebep olduğu adisyon kaybı diğer işçilere göre fazladır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır". Y.9.H.D. T.11.06.2007, E. 2007/7999, K. 2007/18356, ÇALIŞMA VE TOPLUM Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, <http://www.calismatoplum.org/sayi15/yargitay15.htm> Yıl 2007/4, Sayı 15, (Erişim Tarihi:17.03.2009); Tekstil İşveren, Sayı 340, Temmuz 2008, s:6; ULUCAN, İş Güvencesi, s:50-52, Serkan ODAMAN, "Fransız Hukukunda Ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:17, Sayı:3, Mayıs 2003, (Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayrımı), s:26; EKONOMİ, İş Güvencesi, s:16; Somut olayda davacı işçinin üretimi engellemediği, iş bitimi işyerini terk etmeyerek sendikal sorunları sebebi ile eylemde bulunduğu, işyerinde bu şekilde huzursuzluk çıkardığı anlaşılmaktadır. Bu eylemler üretimi engellemediği gibi işçiler ve davacı yaptıkları işi bırakmamışlardır. Mahkemece bu eylemin kanun dışı grev olarak nitelendirilmemesi ve feshin haksız olduğu değerlendirilmesi yerindedir. Ancak davacının bu davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli sebep vardır. Y.9.H.D. T.10.07.2006, E. 2006/16181, K. 2006/20350, ÇALIŞMA VE TOPLUM Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Yıl 2006/4, Sayı 11, <http://www.calismatoplum.org/sayi11/yargitay11.htm> (Erişim Tarihi:17.03.2009)

³⁴⁹ Aslında sadece telefon görüşmesi değil, internette sörf yapması da aynı sonucu doğurmalıdır. Gerekçede telefonda söz edilmesi örneklerin hep eskilerden seçildiğini gösterir.

³⁵⁰ Davacının çalıştığı süre içinde işyerine geç geldiği günler sadece 4 günle sınırlı değildir. Her defasında birden fazla günler için savunması alınmış ve durumun tekrarlanmayacağını savunmasında belirtmesine rağmen, davacı aynı tutumunu sürdürmüştür. Son olarak 2 gün süreyle mesaiye 9.30 da gelinmesinin iş düzenini bozduğu açıktır. Davacı işçi geç kaldığı dönemlerde akşamları geç çıkmak suretiyle çalışma yaptığını ileri sürmüştü de bunu yöntemince kanıtlayamamıştır. Mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde isteğin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Y.9.H.D., T.18.04.2006, E. 2006/7622, K. 2006/10469, ÇALIŞMA VE TOPLUM Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Yıl 2006/3, Sayı 6, <http://www.calismatoplum.org/sayi10/yargitay10.htm>, (Erişim Tarihi:17.03.2009).

³⁵¹ SÜZEK, İşçinin Davranışları, s:575-576; Mehmet UÇUM, "Yeni İş Kanunu Hükümlerine Göre İş Güvencesi", **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:6 Haziran 2003, (İş Güvencesi), s:140.

evrakını karıştırmak, şirket bilgisayarını mesai saatleri içinde kişisel işinde kullanmak³⁵², iş arkadaşlarını duygusal, psikolojik davranışlarla rahatsız etmek (mobbing), istirahat raporlarını vaktinde işverene ulaştırmamak³⁵³, çalışma saatlerinde işiyle alakasız konularla meşgul olmak, iş arkadaşlarını gereksiz meşgul ederek işlerini aksatmak, işveren, işveren vekilleri ve işçiler hakkında işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde dedikodu yapmak, işverenin kapısını dinlemek, işyerinde güvenliği tehlikeye düşürme de işverenin yönetim hakkına dayanarak işyerinin belirli bölümlerinde koyduğu sigara içme yasağına uymamak, işveren tarafından verilen seminerlere katılmamak, yeni iş yöntemlerini öğrenmekten kaçınmak, müşterilere saygısız ve nezaketsiz davranmak, kötü şakalar yapmak, müşterilerin haklı şikayetlerine yol açmak, işverenin haberi olmadan işveren vekilinin eşinin aynı konuda bir şirket kurması, işverenden habersiz iş aramak, verilen işi zamanında yapmamak³⁵⁴, adres ve ikametgah değişiklikleri, nüfus suretleri, sabıka kayıtları, askerlik belgeleri gibi kişisel bilgi ve kayıtları zamanında işverene ulaştırmamak, işçi hakkında işyerinin iş ilişkisi içinde olduğu kişi ve

³⁵² Somut uyuşmazlıkta, davalı işveren tarafından yönetim hakkı çerçevesinde yayımlanan bilgisayar kaynaklarının amacına uygun kullanılması ile ilgili işyeri iç düzenlemesine ve buna aykırı davranışın disiplin cezası gerektirdiğini bilmesine rağmen, davacının şirket bilgisayarını mesai saatleri içinde kişisel mailinde kullandığı ve sendika ile ilgili bir haberi işyerinde çalışan bir çok arkadaşının mailine gönderdiği anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı şirketin iç işleyişi ile ilgili düzenlenen kurala aykırı olduğu gibi, mesai saatleri içinde kişisel ihtiyaçlarında işyeri bilgisayarını kullanarak iş görme edimini yeterince yerine getirmediği, bu davranışının işyerinde olumsuzluklara sebep olduğu, feshin geçerli sebebe dayandığı anlaşılmaktadır. Esasen kabule göre geçerli sebep mahkemenin de kabulündedir. Mahkeme davranışın doğru olmadığını, ancak haklı feshin ağır bir sonuç olduğunu belirtmiştir iş sözleşmesinin haksız feshedildiği değerlendirmesi yerinde olmakla birlikte, her haksız fesih geçersiz fesih değildir gerçeğinden hareketle, feshin davacının davranışlarından kaynaklanan sebebe dayandığının kabul edilmesi gerekir. Y.9.H.D., T.05.02.2007, E. 2006/30107, K. 2007/2011, ÇALIŞMA VE TOPLUM Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Yıl 2007/4, Sayı 15, <http://www.calismatoplum.org/sayi15/yargitay15.htm> (Erişim Tarihi:17.03.2009)

³⁵³ Y. 9. HD. T.4.3.2004, E. 1389/2004, K.4190/2004, MOLLAMAHMUTOĞLU, İŞ H., s:575.

³⁵⁴ Dosya içeriğine göre davacıya üç hafta içinde bitirilmesi gereken bir proje verildiği, davacının projeyi süresinde bitirmek için uyarılara rağmen gerekli çabayı göstermemesi üzerine yerine başka bir personelin görevlendirildiği, bu sebeple projenin bir hafta geç bitirilip iş sahibine teslim edildiği, daha sonra davacının yabancı dil öğrenmek için Amerika'ya gideceğini belirterek ücretsiz izin talebinde bulunduğu, ücretsiz izin isteği kabul görmeyince tazminatlarının ödenerek iş sözleşmesinin feshedilmesini istediği, bu isteğinin de kabul edilmemesi üzerine doktordan 12 günlük istirahat aldığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Davacının söz konusu davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açmış olup, haklı sebep ağırlığında değilse de, fesih için geçerli sebep teşkil ettiğinden işe iade isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur. Y.9.H.D., T.21.05.2007, E. 2007/6468, K. 2007/16058, ÇALIŞMA VE TOPLUM Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Yıl 2007/4, Sayı 15, <http://www.calismatoplum.org/sayi15/yargitay15.htm> (Erişim Tarihi:17.03.2009)

kuruluşlardan sık sık şikayetler gelmesi³⁵⁵, devamsızlık yapması³⁵⁶, işyerinde huzuru bozması³⁵⁷, işçinin eski yönetim yanında yer alıp işvereni temsil eden belediye başkanı hakkında usulsüz eylemleri sebebi ile isnatlarda bulunması³⁵⁸, devamsızlık yapması³⁵⁹, işyerinde huzuru bozması³⁶⁰, iş güvenliğini tehlikeye düşürmese bile iş güvenliği ve işçi sağlığı kurallarına uymamak, çalışma saatleri içinde tembellik

³⁵⁵ Örneğin pazarlama elemanı hakkında bayilerden sık sık şikayet gelmesi ya da işyerinden sürekli mal ya da hizmet alımı yapan kişi ya da kuruluşların muhatap oldukları işçiler hakkında bildirdiği şikayetler. Fevzi DEMİR “Geçerli Sebep Fesih Kavramı ve Uygulama”, **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku D.**, S.10,2006, (Fesih Kavramı), s:481.

³⁵⁶ Y. 9.H.D., 24.4.2006, E.2006/3834, K.2006/11252, GÜNAY, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s:253; Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının sık sık hastalanarak rapor aldığı, raporlu olduğu dönemde şehir dışına giderek yürüyüşe katıldığı, bu sebeplerle feshin geçerli sebeplere dayandığı anlaşılmaktadır. Y.9.H.D., T.14.07.2005, E. 2005/20339, K. 2005/26307, ÇALIŞMA VE TOPLUM Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Yıl 2006, Sayı 7/19, <http://www.calismatoplum.org/sayi7/karar/9daire/19.doc>, (Erişim Tarihi:16.04.2007).

³⁵⁷ “Dosya içeriğine göre, davacının işe geç gelme sebebi ile savunmasının alındığı ve 08.09.2005 tarihinde alınan savunmasında, eşinin evde olmadığı zamanlarda işe 5 yada 10 dakika geç gelmiş olabileceğini belirttiği, keza işyerinin düzenini bozma, arkadaşlarını rahatsız etme sebepleri ile 17.10.2005 tarihinde alınan savunmasında da, bu davranışının yeterli zam yapılması ve kafasının rahat olmamasından kaynaklandığını beyan ettiği anlaşılmaktadır. İşçinin işe sık sık geç gelmesi ve işyerinde huzuru bozması, davranışlarından kaynaklanan ve işyerinde olumsuzluklara yol açan geçerli sebeplerdir. Davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli sebep bulunmaktadır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır” denilmiştir. İşçinin kışkırtıcı eylemlerinin derecesi itibariyle haklı fesih sebebi olmayıp davranışı sebebiyle geçerli fesih sebebi olarak nitelendirilebilir. Y.9.H.D., T.13.6.2006,E.2005/37773, K.2006/17314, GÜNAY, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku,s:254.

³⁵⁸ Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi eski yönetim ve yeni yönetim arasındaki kavgada, eski yönetim yanında yer almış ve işvereni temsil eden Belediye Başkanı hakkında usulsüz eylemleri sebebi ile isnatlarda bulunmuştur. Davacı işçinin davranışlarından kaynaklanan bu sebepler, işyerinde olumsuzluklara yol açmış ve iş ilişkisinin sürdürülmesi olanağı kalmamıştır. Geçerli sebep vardır. Mahkemenin, haklı sebeplerin kanıtlanmadığı gerekçesi, geçerli sebep bulunması sebebi ile yerinde değildir. Ayrıca, davalı işverenin davacının tüm hak ve menfaatlerini ödemeksizin iş sözleşmesini feshetmesinin 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesi uyarınca mümkün olmadığı gerekçesi de doğru bir yaklaşım değildir. Geçerli ve haklı sebeplerin olması halinde, hak ve menfaatlerin ödenmemesi, iş sözleşmesinin feshini engellemez” denilmiştir. Y.9.H.D., T.29.5.2006, E.2006/12237, K.2006/15477, ÇALIŞMA VE TOPLUM Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Yıl 2006/4, Sayı 11, <http://www.calismatoplum.org/sayi11/yargitay11.htm> (Erişim Tarihi:17.03.2009); GÜNAY, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s:257.

³⁵⁹ Y. 9.H.D., 24.4.2006, E.2006/3834, K.2006/11252, GÜNAY, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s:253; Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının sık sık hastalanarak rapor aldığı, raporlu olduğu dönemde şehir dışına giderek yürüyüşe katıldığı, bu sebeplerle feshin geçerli sebeplere dayandığı anlaşılmaktadır. Y.9.H.D., T.14.07.2005, E. 2005/20339, K. 2005/26307, ÇALIŞMA VE TOPLUM Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Yıl 2006, Sayı 7/19, <http://www.calismatoplum.org/sayi7/karar/9daire/19.doc>, (Erişim Tarihi:16.04.2007).

³⁶⁰ “Dosya içeriğine göre, davacının işe geç gelme sebebi ile savunmasının alındığı ve 08.09.2005 tarihinde alınan savunmasında, eşinin evde olmadığı zamanlarda işe 5 yada 10 dakika geç gelmiş olabileceğini belirttiği, keza işyerinin düzenini bozma, arkadaşlarını rahatsız etme sebepleri ile 17.10.2005 tarihinde alınan savunmasında da, bu davranışının yeterli zam yapılması ve kafasının rahat olmamasından kaynaklandığını beyan ettiği anlaşılmaktadır. İşçinin işe sık sık geç gelmesi ve işyerinde huzuru bozması, davranışlarından kaynaklanan ve işyerinde olumsuzluklara yol açan geçerli sebeplerdir. Davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli sebep bulunmaktadır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır” denilmiştir. İşçinin kışkırtıcı eylemlerinin derecesi itibariyle haklı fesih sebebi olmayıp davranışı sebebiyle geçerli fesih sebebi olarak nitelendirilebilir. Y.9.H.D., T.13.6.2006,E.2005/37773, K.2006/17314, GÜNAY, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku,s:254.

etmek, kanunen yapılması zorunlu doktor muayenesine itiraz etmek, çalışma saatlerinde elindeki işiyle doğrudan ilgili olmayan kitap, gazete, dergi okumak, çalışma saatlerinde iş arkadaşlarını işlerini aksatacak şekilde fuzuli yere işgal etmek, çöpleri veya faydalı atıkları işverenin ayırdığı yerlerden başka yerlere dökmek, işyeri giriş-çıkışlarında onur kırıcı olmayan üst – baş aramalarına karşı koymak gibi haller ve sebepler, ödeme gününden yirmi gün geçmeden işçinin işi bırakması ve bu durumun işyerinde olumsuzluklara yol açması³⁶¹, alkollüken maddi hasarlı trafik kazası yapması gibi 8/8 kusurlu hareketiyle trafik kazası yapmak, işverenin diğer işçisine “sen kim oluyorsun sendikalıları zorla istifa ettiriyorsun” gibi sözler sarf eden bir işçinin yanında yer almak, işçinin genel olarak ve ulu orta “böyle işi sinkaf ederim” gibisinden sözler sarf etmesi³⁶², olumsuz davranışları ile iş ortamını etkilemesi ve izin almadan kongreye katılması³⁶³, işçinin işe girdiğinden bu yana 25

³⁶¹ 4857 sayılı İş Kanunu'nun “Ücretin Gününde Ödenmemesi” başlıklı 34. maddesinin birinci fıkrasında “Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir sebep dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu sebeple kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez...” kuralı yer almakta, ikinci fıkrasında ise "Bu işçilerin bu sebeple iş sözleşmeleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz."denilmektedir. Buna göre işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkından söz edebilmek için, ücret ödemesinin en az yirmi gün mücbir bir sebep dışında gecikmiş olması ve işçinin bu sebeple iş görme borcunu yerine getirmemiş olması gerekir. Somut olayda mahkemece de kabul edildiği gibi dava konusu işyerinde ücretlerinin geç ödenmekte olduğu sabittir. Ancak, davacının iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı 26.5.2005 tarihinden önce Mayıs ayı hariç diğer ücretlerinin ödendiği, Mayıs ayına ilişkin ücretinin de 18.6.2005 tarihinde ödendiği dosyada mevcut imzalı bordrolardan anlaşılmaktadır. Dosya kapsamına göre iş görmekten kaçınıldığı tarih itibarıyla en az yirmi gün gecikmiş bir ücret alacağının varlığı davacı işçi tarafından kanıtlanmamıştır. Böyle olunca, yasaya uygun bir "iş görmekten kaçınma hakkı"nın varlığından söz edilemeyeceğinden buna dayalı yapılan feshin geçerli sebebe dayandığının kabulü gerekir. Y.9.H.D. T.27.11.2006, E. 2006/22919, K. 2006/31264, ÇALIŞMA VE TOPLUM Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Yıl 2007/3, Sayı 14, <http://www.calismatoplum.org/sayi14/yargitay14.htm>, (Erişim Tarihi:17.03.2009).

³⁶² Y.9.H.D., T.E.2005/32049, K.2901, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:17.03.2009).

³⁶³ Somut uyuşmazlıkta davalı şirketin ortağı olan ve aynı zamanda iş sözleşmesi ile çalışan davacının şirket ortakları ile sorunlar yaşadığı, bu soruna rağmen kongreye katılmak için davalı şirketi temsile yetkili kişiden izin almadığı, en azından bu konuda yazılı bir başvuruda bulunmadığı, bu şekilde devamsızlık yaptığı sabittir. Aslında dosya içeriğine göre, davacı vekili, tıp alanındaki kongreye gitmenin görev gereği ve edimin yerine getirilmesi olduğunu iddia ederek, davacının izin almadan gittiğini kabul etmektedir. Belirtilen somut maddi olgulara göre, ortaklık sebebi ile işverenle sorun yaşayan, daha önce hastalara davranışı sebebi ile uyarılan ve hakkında şikayet bulunan ve en son izin almadan tıp kongresine katılarak devamsızlık yapan davacının bu davranışları ile işyerinde olumsuzluklara yol açtığı, bu durumda iş sözleşmesi ilişkisini sürdürmenin davalı işveren açısından beklenmez bir hal aldığı, feshin davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli sebebe dayandığı anlaşılmaktadır. Y.9.H.D., T. 24.12.2007, E.2007/23652, K.2007/38315, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/yargitay6.pdf> (Erişim Tarihi:21.07.2009)

kez işe geç gelip 11 kez savunmasının alınması³⁶⁴, yahut 7 ay 2 günlük süre içinde (değişik tarihlerde) 6 gün işe gelmeyip bir gün gecikmesi (İş K. m.25/II-g kapsamına girmeyen), işyerinde hırsızlık yapılmış olabileceği ihtimalini düşünmesine rağmen görevini “vukuatsız teslim ediyorum” biçimindeki bir kayıtla devretmesi³⁶⁵, uzun süreli rapor alma³⁶⁶, son 5 yıl içinde 11 kez kazaya karışmış olması ve psiko-teknik muayene sonucu araç kullanma açısından yetersiz görülmesi³⁶⁷, işçinin bilhassa işyerinde veya işyeri dışında da olsa işverenin bir başka işçisinin dövülme olayına karışması, işyerindeki stajyer kız öğrenciye cinsel tacizde bulunması³⁶⁸, işverenin zararına sebep olmaksızın işyerinin güvenlik görevlisini alıp konuşması, işçinin iş kazası sonucu sağlık problemleri yüzünden kendisine denk gelen fesih bildirim önelini 6 hafta aşan tarzda raporlu olması³⁶⁹, işçinin sözleşmeyle razı olduğu ve dürüstlük kuralına da aykırı düşmeyen bir işyeri veya departman değişikliğini kabul

³⁶⁴ Y.9.H.D.,T.03.04.2006, E.2006/4727, K.2006/8246,www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:17.03.2009).

³⁶⁵ Y.9.H.D.,T.10.03.2005, E.2004/14463, K.2005/8179, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:17.03.2009)

³⁶⁶ Davacının davalı işyerinde çalışırken, çalıştığı dönem içerisinde toplam 368 gün rapor aldığı ve bu süre içerisinde 164 çalışma günü çalıştığı, diğer sürelerde de izinli olduğu, bu çalışma şekline göre kendisinden verim alınmasının mümkün olmadığı, daha önce kendisinden bu konuda savuna istendiği ancak bu şekilde çalışmasını sürdürdüğü, işyerinde olumsuzluklara sebep olan bu davranışların geçerli sebeple fesih sebebi olduğuna anlaşılmaktadır. YILDIZ, s:83.

³⁶⁷ Dosya içindeki bilgi ve belgelerden davalı kurum bünyesinde oluşturulan psiko-teknik değerlendirme merkezinin İl Sağlık Müdürlüğü tarafından yetki belgesine haiz olduğu anlaşılmaktadır. İşyerinde toplu taşıma araç şoförü olarak çalışan davacının genel tarama testine tabi tutulduğu ve bir kısım testler sonucunda, davacının görsel süreklilik, muhakeme, görsel algı/bellek, hız mesafe tahmin testi ve trafığe ilişkin görüş testi gibi konularda yetersiz olarak değerlendirildiği görülmektedir. Uzaman psikolog ile uzman doktor psikiyatrist tarafından verilen raporda, davacının araç kullanmak için gerekli temel beceriler ve yetenekler bakımından yetersiz olduğu çalışmasında psiko-teknik değerlendirme açısından sakınca bulunduğu belirlenmiştir. Yine davacının son 5 yıl içinde 11 kez trafik kazasına karıştığı dosya içeriği ile sabit olmuştur. Yargıtay bu durumun iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebep oluşturacağı görüşündedir. Ancak kazada kusur durumu ile hasar miktarı sözleşmenin geçerli sebeple feshi yönünden belirleyici olacaktır. Zarar miktarı işçinin otuz günlük ücretini aşıyorsa, iş sözleşmesi haklı sebeple feshedilebilir. Ayrıca işçinin kusurlu davranışı yoksa, geçerli sebepten de söz etmek mümkün değildir. Y.9.H.D.,T.12.06.2007, E.2007/8740, K.2007/18743, Talat CANBOLAT, “ Psiko-Teknik Muayenede Yetersiz Görülen İşçinin Şoför Olarak Çalıştırılması Doğru Olmayacağından Önceki İşyerine, Çalıştırılması Mümkün Olan İşe İadesine Karar Verilmesi Gerekir (Karar İncelemesi)”, **Sicil Dergisi**, Mart 2008, Yıl:3, Sayı:9, s:62-63,67-68.

³⁶⁸ Y.9.H.D.,T.19.06.2006, E.2006/13620, K.2006/17779, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:17.03.2009)

³⁶⁹ Y.9.H.D.,T.21.11.2005, E.2005/32884, K.2005/36570, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:17.03.2009). Bunda raporluluğun iş kazasına dayanması da önemli değildir. Fakat önüne gelen bir olayda Yargıtay ağır işlerde çalışamaz raporu verilen işçinin yasal ölçüde devamsızlığı bulunmadan sözleşmesinin feshinde, işçiyi başka işte çalıştırma imkanı yoksa bunun geçerli sebep olacağını kabullenmiştir. Y.9.H.D.,T.06.03.2006, E.2006/3213, K.2006/5521, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:17.03.2009)

etmeyip direnmesi³⁷⁰, işyeri adisyonlarının kaybı³⁷¹, saati gecikmeli kurması³⁷², nöbeti bırakarak sohbet etmesi³⁷³, işi yavaşlatma ve verilen işi yapmama³⁷⁴, geçerli bir biçimde alınan rızaya rağmen fazla çalışmadan kaçınma, vb. haller de işçinin davranışından kaynaklanan geçerli fesih sebeplerindendir³⁷⁵.

İşçinin davranışından kaynaklanan geçerli sebepler belirlenirken, görülen işin niteliği ve işçinin çalışma şekli, eğitim düzeyi ve unvanı gibi unsurların da mutlak suretle dikkate alınması gerekir. İşyerinde görülen işin ve işçinin yaptığı işin niteliği önemlidir. Bu bağlamda; bir bankada, lüks bir lokantada veya giyim mağazasında çalışan işçinin yaratması gereken müşteri memnuniyetinin ve uyması gerekli davranış kurallarının diğer işçilerle aynı olmayacağı açıktır³⁷⁶.

³⁷⁰ Y.9.H.D., T.27.02.2006, E.2006/1570, K.2006/4778, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:17.03.2009). Buna karşın işçinin öncesinde ve sonrasında razı olmadığı esaslı bir çalışma koşulu değişikliğine direnmesi ilke olarak geçerli fesih sebebi görülmez. Ancak ek olgular varsa geçerli fesih sebebi sayılabilir.

³⁷¹ Dosya içeriğine göre, işyerinde Servis supervisor görevi ile çalışan ve kendisine bağlı personel olan davacının, günlük adisyon kontrolü ve teslimatı yaptığı ancak adisyon kaybına sebep olduğu, bağlı personelinin üzerinde bu konuda yeterli denetimi yapmadığı hakkında bu sebeple tutanak tutulduğu, tutanağa göre kayıp adisyon sayısının 31 olduğu, davacı işçiden bu davranışı sebebi ile savunma istendiği, ancak savunma vermediği anlaşılmaktadır. Adisyon kaybı mahkemenin de kabulündedir. Bu kayıp sebebi ile işverenin zarar gördüğü, davacının bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabittir. Davacı hakkında daha önce disiplin işlemi yapılmaması, bazı işçilerin aynı eylem sebebi ile iş sözleşmelerinin feshedilmemesi, işveren tarafından gerçekleştirilen feshi geçersiz kılmaz. Zira davacı hem amir konusunda hem de kendisinin sebep olduğu adisyon kaybı diğer işçilere göre fazladır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır. Y.9.H.D., T.11.06.2007, E.2007/7999, K.2007/18356, Fevzi ŞAHLANAN, Karar İncelemesi, Hukuk 25, **Tekstil İşveren D.**, Sayı:340, Temmuz 2008, s:6-7.

³⁷² Davacının uzun bir süreden beri işyerinde çalıştığı, bu süre içinde birkaç kez saati kurmadığı, iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilmesinin ağır olduğunu düşünen Yüksek Mahkeme, bunu geçerli sebep saymıştır. Y.9.H.D., T.16.01.2002, E.2001/15510, K.2002/266, Tankut CENTEL, "Saati Gecikmeli Kuran İşçiye Verilecek Ceza (Karar İncelesi)", **Tekstil İşveren D.**, Şubat 2003, Sayı:278, s:34-36.

³⁷³ Davalı işyerinde hemşire olarak görev yapan davacı hakkında, ... tarihinde ve fesih tarihinde tutulan tutanaklara göre, davacının nöbette iken arandığında, nöbet yeri yerine, hastane bahçesinde işyerinde çalışmayan ziyarete gelen erkek arkadaşı ile sohbet ettiği, daha önce uyarıldığı, tutanak içeriğinin davalı tutanak tanzimcisi tanıklar tarafından doğrulandığı, davacının bu davranışlarından kaynaklanan sebebin işyerinde olumsuzluklara yol açtığı anlaşılmaktadır. Davalı işverenin iş sözleşmesinin feshi geçerli sebebe dayanmaktadır. Y.9.H.D., T.19.06.2006, E.2006/14699, K.2006/17516, Selahattin DOĞANYİĞİT ve İrfan GÜVENDİ, **Emsal Yargı Kararları İşığında Belediye Sorunları Rehberi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008, s:592.

³⁷⁴ Y.9.H.D., T.14.03.2002, E.2002/5209, K.2002/4183, Tankut CENTEL, "İş Yavaşlatan Ve Verilen İş Yapmayan İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi (Karar İncelesi)", **Tekstil İşveren D.**, Ocak 2003, Sayı:277, s:40.

³⁷⁵ SÜZEK, İşçinin Davranışları, s:585; DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s:241-243.

³⁷⁶ Ömer EKMEKÇİ, "4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine", **MESS Mercek Dergisi**, Yıl:7, Sayı:28, Ekim 2002, (4773 Sayılı Yasa) s:101-102.

Ayrıca bu geçerli fesih sebepleri değerlendirilirken, işçinin fiili kadar, bunun yapılış şeklinin de önem taşıdığı göz önünde bulundurulması gerekir. Nitekim; normalde mazur görülebilecek bir fiilin yapılış şekline göre geçerli bir sebep oluşturması söz konusu olabilir. Zira zarar doğurmayan veya bireysel olarak değerlendirildiğinde ciddi sonuçları olmayan bazı ihlallerin, tekrarlanmak suretiyle, o veya bu şekilde, ciddi sonuçlara yol açması mümkündür. Bu bağlamda hakimin ihlalin ciddiyet derecesi, tekrarlanma sayısı, daha önce bu veya başka nitelikte bir fiili bulunup bulunmadığı, işçinin önceden uyarılıp uyarılmadığı veya böyle bir uyarıya gerek olup olmadığı gibi unsurların, bu değerlendirmede dikkate alınması gerekir. Ayrıca işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih sebepleri değerlendirilirken, işverenin işyerinde düzeni ve disiplini sağlama hakkının ve işçilerin birtakım kurallara uymamalarına göz yumulmasının, zaman içerisinde daha önemli kurallara uymama eğilimi ile sonuçlanabileceğinin dikkate alınması gerekir. Bu çerçevede örneğin işçinin amirleriyle sık sık gereksiz tartışmalara girmesi veya işçiler arasında huzursuzluk yaratması, somut olayın özelliklerine göre, geçerli fesih sebebi oluşturabilir³⁷⁷.

Bazı hallerde ise bir talimata uymamak ya da işi yapmamak verilen emrin doğası dolayısıyla feshe sebep olabilecek bir davranış olarak nitelendirilemez. Örneğin özel hayata zarar verici talimatlar (işçiye gayet normal görünen saçlarını kesmesinin söylenmesi) ya da kanun dışı emirler (Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin almaksızın fazla çalışma yapılmasının emredilmesi) bu kategoride değerlendirilebilir³⁷⁸.

Buna karşın işçinin borçları özel yaşam alanındadır. Tek başına fesih sebebi sayılamaz. Ancak ücret üzerinde haciz süreklilik gösteriyor ise ve işyerinde muhasebe servisinin işleyişini önemli ölçüde engelliyor ise fesih sosyal açıdan geçerli kabul edilebilir³⁷⁹. Yargıtay'ın bu konuya ilişkin olarak aldığı bir kararda,

³⁷⁷ EKMEKÇİ, 4773 Sayılı Yasa, s:101-102.

³⁷⁸ ODAMAN, Fransız ve Türk H. Geçerli-Haklı Sebep, s:599.

³⁷⁹ KILIÇOĞLU, 18. Maddesinin Yorumu, s:477-480; KILIÇOĞLU, Analitik Yorum, s:353.

işçinin ücretinin borcu sebebiyle haczedilmesini, davranıştan kaynaklı geçerli fesih sebebi olarak sayılmıştır³⁸⁰.

Ayrıca davranışlardan kaynaklı yapılan fesihlerde karşılıklı çıkarların denkleştirilmesi ve feshin sosyal açıdan haklı olması gerekir. İşçinin, çoğu kez kusurlu davranışının iş sözleşmesinde belirlenmiş kurallara uygun olmaması veya iş ediminin sözleşmede öngörülmüş esaslara uygun ifa edilmemesi, işçinin belirtilen davranışları sebebiyle uyarılması (işçiye ihtar verilmiş olması); daha sonra işçinin işletme için zararlı olabilecek bir davranışının tespit edilmesi gibi davranışlar, feshi sosyal açıdan haklı kılacak bir sebep sayılmaktadır. Hakim, işçinin davranışlarından kaynaklanan fesihlerde, işçinin kusurlu davranışının veya iş ediminin kötü ifa etmesinin, işletme açısından zararlı sonuçlarını belirlerken karşılıklı çıkarları da bir bütün olarak değerlendirmeli; bu değerlendirme sonucunda, iş sözleşmesinin feshi halinde işverenin çıkarının işçinin iş ilişkisinin devamı konusundaki çıkarından daha ağırlıklı olmalıdır³⁸¹.

Bazı hususlar belirlenirken objektif değerlendirmelerde bulunmak kaçınılmaz olabilir. Örneğin üretimde benzer işlerde çalışan ortalama işçilere oranla sayısal eksiklik olması bir geçerli sebeptir. Söz konusu sayısal eksiklik işçinin olumlu veya olumsuz davranışına atfedilebiliyorsa ortada davranışlara ilişkin geçerli bir sebep varken, eksiklik tamamen işçinin kontrolü dışında gerçekleşiyorsa yetersizliğe dair bir sebebin varlığı kabul edilmelidir. Yargıtay'a göre³⁸², verimliliğin tespiti bilirkişi yoluyla mümkündür³⁸³.

³⁸⁰ İşçi hakkında değişik alacaklılar tarafından çok sayıda icra takibi yapıldığı ve ücretine hacizler konulduğu ve ihtara rağmen ücreti üzerindeki hacizlerin kaldırılmasına yönelik bir işlem yapmadığı anlaşıldığına göre, iş sözleşmesi geçerli sebeple feshedilmiştir. İşçinin ücretinin borcu sebebiyle haczedilmesi, istisnaen davranış sebebiyle feshi geçerli kılmalıdır. İşçinin ücretinin sık sık haczi sebebiyle, objektif bir bakış açısı altında işyerinin, örneğin muhasebe ve hukuk servisinde önemli zaman kaybına sebep olacak şekilde çalışma sürecinin veya işyeri organizasyonunun olumsuz yönde etkilendiğinin kabul edilmesi halinde, geçerli fesih sebebinin kabul edilmesi gerekir. Ancak bunun için işçiye öncede ihtar çekilmesi yerinde olacaktır. Y.9.H.D., T.20.10.2008, E.2008/337, K. 2008/27673, Yargıtay Kararları Dergisi, Cilt:35, Mart 2009, Sayı:3, s:464-467.

³⁸¹ KARA, s:43-45.

³⁸² Y.9 H.D. 24. 06. 2004, E. 2004/3740, K. 2004/15625, ODAMAN, Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayrımı, s:10.

³⁸³ ERTÜRK, Süreli Fesih, s:264-267.

İşçinin kendisinden kaynaklı yeterliliğe ilişkin sebepler ile işçinin davranışından kaynaklı geçerli fesih sebepleri birbirinden ayırmak da bazı durumlarda kolay olmamaktadır. Bu sebeple bu iki geçerli fesih sebeplerini birbirinden ayırmada örneklerden yola çıkılmasının sonuca etkili olmaması karşısında, örnekler yerine ölçütlerden yola çıkmak daha doğru bir yöntem olmaktadır. İşçinin kendi kusurunun olup olmadığı hususu ayırimda belirleyici bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır.

Belirtmek gerekir ki, işçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebeplerde işçinin kusuru aranmaz, sadece onun objektif konumu dikkate alınır; davranıştan kaynaklı sebeplerde ise işçinin haklı sebeple derhal feshe olanak verecek ölçüde olmayan kusurlu davranışı değerlendirmede esas alınır. Kusurdan bahsedilebilmesi işçinin iradesinin varlığını gerektirdiğinden, “iradilik” kavramı ayırimda esas alınacak kriter olarak ortaya çıkmaktadır. Buna göre, fesih sebebi işçinin iradesinden bağımsız bir şekilde ortaya çıkmış ise, onun yetersizliğinden kaynaklanan bir fesih sebebi var demektir. Buna karşılık işçinin iradesinin etkili ve belirleyici olduğu durumlarda onun davranışlarından kaynaklanan bir fesih sebebi söz konusu olacaktır³⁸⁴.

İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Sebeplerin Geçerli Sebep Olarak Kabul Edilme Koşulları ise şunlardır:

- İşçinin Davranışları İşyerinde Olumsuzluklara Yol Açmalıdır

Kanunun 18. maddesinin gerekçesinde açıkça, işçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebeplerin ve davranışlardan kaynaklanan sebeplerin ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması durumunda geçerli sebep olarak kabul edilebileceği belirtilmiştir. Ayrıca, işçinin sosyal açıdan olumsuz davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak olan tutumu işyerinde olumsuzluklara sebep olmuyorsa geçerli sebebin varlığından söz edilemeyeceği de ifade edilmiştir³⁸⁵.

³⁸⁴ KARA,s:45.

³⁸⁵ ÇELİK, İş H.Dersleri, s:201-202; UÇUM, İş Güvencesi, s:140; KILIÇOĞLU, 18. Maddesinin Yorumu, s:461; Şerif ÇALIK, **İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi**, Legal Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul, 2005, s:173; GÜNAY, İş Güvencesi, s:10-15; 4773 Sayılı Kanunun 2. maddesinin

Yargıtay da konuyla ilgili birçok kararında işçinin davranışının ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması, çalışma düzenini bozması, işin yürüyüşünü olumsuz yönde etkilemesi halinde geçerli sebep olarak kabul edilebileceğini belirtmiştir³⁸⁶. Yargıtay; işçinin, sataşma derecesine varmayan ancak çalışma düzenini bozan ve olumsuzluklara sebep olan davranışı³⁸⁷ ile görev yerine gitmeme gibi davranışlarını geçerli sebep olarak kabul etmiştir³⁸⁸.

İşçinin davranışından kaynaklanan fesihlerde olumsuzluk varsayımı ilkesi geçerlidir. Bu ilkeyle ifade edilmek istenen, fesih sebebinin geçerli olabilmesi için, işçinin davranışının işyerinde olumsuzluklara sebebiyet vermesi ve bu durumda iş ilişkisinin sürdürülmesine ileriye dönük olarak engel teşkil edecek bir sebep olmasıdır. Bu ilkeyle işçinin veya işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyecek sözleşmeye aykırı davranışların önüne ileriye dönük olarak geçilmek istenmektedir³⁸⁹.

- İşçinin Davranışı Sebebiyle Kural Olarak Uyarılması ve Uyarıya Rağmen İşçinin Davranışı Tekrar Etmesi Gerekir

Kanunda öngörülme bu koşullar, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 166 sayılı Tavsiyesinde ve Karşılaştırmalı Hukukta kanun ve yargı kararlarında yer almaktadır. ILO'nun 166 sayılı İşverenin Girişimiyle İş İlişkisinin Sona Ermesine

Gerekçesi, İş Güvencesi; İşçinin yeterliliği veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde önemli ve makul ölçüleri aşan olumsuzluklar yaratması halinde işveren yönünden geçerli fesih sebebi oluşturur. Davacı işçi feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir. Davalı işveren, haklı sebeple iş sözleşmesinin feshedildiğini savunmuştur. İşçinin yeterliliği veya davranışlarından kaynaklanan sebepler, işyerinde önemli ve makul ölçüleri aşan olumsuzluklar yaratması halinde işveren yönünden geçerli fesih sebebi oluşturur. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının on yıldır davalı işyerinde çalıştığı, satın alma müdürü olduğu, toplantıda genel müdüre karşı söylediği bu sözlerin hakaret ya da saygısızlık niteliğinde olmadığı, kurumun ve işlerin yürüyüş tarzına yönelik eleştiri niteliğinde bulunduğu anlaşılmıştır. Böyle olunca feshin geçerli sebebe dayanmadığı anlaşılmaktadır. Y.9.H.D., T.13.01.2005, E.2004/31588, K.2005/641, Yargı Dünyası, Nisan 2005, Sayı:112, s:145-147.

³⁸⁶ Y.9.H.D., T.10.01.2005, E.2004/24037, K.2005/413, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi: 17.03.2009).

³⁸⁷ Y.9.H.D., T.2.2.2005, E.2004/32049, K.2005/2901, ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s:508.

³⁸⁸ Y.9.H.D., T.5.6.2006, E.2006/8767, K.2006/16108, GÜNAY, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s:252.

³⁸⁹ ERTÜRK, Süreli Fesih, s:264-267; KARA, s:43-45.

ilişkin Tavsiyesinin 7. maddesine göre, işçinin davranışı dolayısıyla bir veya birden çok defa yazılı olarak uyarılmış olması ve buna rağmen aynı veya benzer davranışı tekrarlaması halinde söz konusu davranışın geçerli sebep olarak kabul edilebileceği belirtilmiştir³⁹⁰. Bunun yanında Kanunumuzda, işçinin davranışı dolayısıyla işveren tarafından sözleşmesi feshedilmeden önce yazılı uyarıda bulunulması ve buna rağmen işçinin söz konusu davranışı tekrarlaması halinde sözleşmenin geçerli sebeple bildirimli fesih yoluyla sona erdirilmesi yönünde bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanun sadece 19. maddede işçinin davranışı veya verimi ilgili yapılacak bildirimli fesihlerde savunmasının alınması mecburiyetini getirmiştir³⁹¹.

İşçinin davranışından kaynaklanan geçerli sebeplerde, işveren işçinin sözleşmeyi ihlal eden davranışları tekrarlamaya devam etmesi rizikosunu bertaraf etmek istemektedir. Fesihte yapılacak değerlendirme de ağırlık noktası, işçinin geçmişte işlediği aykırı davranışın varlığıdır. Zira işçinin geçmişteki davranışları, geleceğe yönelik bir tahminde bulunmak için önemlidir. İşçi ile işverenin gelecekte birlikte çalışamayacağına dair olumsuz bir tahminde bulunması için önceden ihtarda bulunması gerekir. İhtara rağmen işçinin, aykırı davranışını devam ettirmiş olması, onun gelecekte de sözleşmeye uygun davranmayacağına dair tahmini haklı gösterir³⁹².

Fakat öğretilerde 166 sayılı Tavsiye'de ifade edilen prosedürün uygulanması görüşü savunulmaktadır³⁹³. Buna göre işverenin fesih hakkının kullanımı konusunda iyiniyetli olduğu kanaatine sahip olmak için işvereni, kusurlu davranışta bulunan işçiye yazılı olarak uyarıda bulunmuş olması ve buna rağmen işçinin aynı yahut benzer davranışı tekrarlamış olması gerektiği ifade edilmektedir³⁹⁴.

Yargıtay da vermiş olduğu bir kararla öğretilerde ifade edilen görüşe yakın bir görüşe sahip olduğunun sinyallerini vermiştir: Bu kararda, işçinin kusurlu davranışı

³⁹⁰ SOYER, s:281, MOLLAMHMUTOĞLU, İş H.,s:577.

³⁹¹ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:578; GÜZEL, İş Güvencesi, s:80; ÇELİK, İş H.Dersleri, s:207.

³⁹² KILIÇOĞLU, ŞENOCAK., Tahmin İlkesi, s:104.

³⁹³ SOYER, s:281-282.

³⁹⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:578; GÜZEL, s:80; ÇELİK, İş H.Dersleri, s:207.

dolayısı ile işverence uyarıldıktan sonra aynı veya benzer davranışı tekrar edip etmediği, eğer tekrar ediyor ise ancak bu durumda geçerli sebeple fesih hakkının doğduğundan söz edilebileceği hususu vurgulanmıştır³⁹⁵.

Buna karşılık Yargıtay'ın bir başka kararında işçinin verilen görevi bir defaya mahsusen yapmamak şeklindeki davranışı geçerli sebep olarak kabul edilmiştir³⁹⁶. Bu karar 166 sayılı tavsiyede belirtilen işçiye davranışından ötürü uyarıda bulunulması ve işçinin bu davranışı tekrar etmesi halinde geçerli sebeple feshin yapılması kuralına aykırı gözükmektedir. Ancak, işçinin görevli bulunduğu işi kendisine yani uyarılmasına rağmen yapmaması, geçerli sebebin ötesinde kanunun 25/II-h uyarınca haklı sebebi ortaya çıkaracağından, işçinin görevli olduğu işi bir defaya mahsusen yapmamasının geçerli sebep olarak kabulü isabetlidir.

Bazı durumlarda, işçinin işyerinde olumsuzluklara yol açan kusurlu davranışında kendisine uyarıda bulunulup aynı davranışın veya benzer davranışın tekrar edilmesini beklemek işyerindeki çalışma düzenini bozabilir. Bu durumda; işçinin, işyerinde olumsuzluklara yol açan her türlü kusurlu davranışında değil ancak iş ilişkisinde temel olan güven ilişkisini ciddi şekilde zedelemeyen kusurlu davranış hallerinde, işçiye davranışından ötürü yazılı uyarıda bulunulması bunun üzerine işçinin aynı veya benzer davranışı tekrar etmesi halinde geçerli sebep söz konusu olabilecektir³⁹⁷.

İşçinin kusurlu olarak değerlendirilemeyecek olan, kasti mahiyetteki davranışları ise iş ilişkisini temelinden sarsacak davranışlar olduğundan, işçinin kasti davranışları geçerli sebep olarak değil, haklı sebep olarak kabul edilecektir.

Bunun yanında, işçinin geçerli sebeple feshe konu olmayacak derecede hafif kusurlu davranışları da olabilecektir. Bu gibi davranışlar, objektif olarak işyerinde olumsuzluklara yol açmayan işverenin güvenini sarsacak derecede olmayan hafif kusurlu davranışlardır. Bu davranışlar, işçi için en ağır yaptırım olan feshe konu

³⁹⁵Y.9.H.D.,T.26.1.2005, E.2004/30594, K.2005/1513; ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s: 490.

³⁹⁶Y.9.H.D.,T.9.12.2004, E.2004/10604, K.2004/27177, ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s:563.

³⁹⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:578.

olmamalı, uyarı, kınama gibi daha hafif yaptırımlarla karşılık bulmalıdırlar. Yine, işçinin iş ilişkisinde temel olan güveni zedeleyecek mahiyette bir davranışta bulunmasına rağmen işveren tarafından bu davranışın objektif olarak dikkate alınmadığı anlaşılıyorsa; örneğin, işçiyi terfi ettirmiş ise yahut, ücretine zam yapmış ise artık işçinin kusurlu davranışı geçerli sebep olarak kabul edilemeyecektir³⁹⁸.

- Feshin En Son Çare Olarak Düşünülmesi

Her ne kadar kanun gerekçesine, işletmeye, işyerine ve işe ilişkin sebeplerle yapılacak fesihlerde, feshe en son çare (ultima ratio) olarak bakılması gerektiği ifade edilmişse de işçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde de feshe en son çare olarak bakılması kuralı uygulanmalıdır³⁹⁹. Sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır⁴⁰⁰.

Bu bağlamda davranıştan kaynaklı sebeplerin geçerli bir sebep olması için, **ultima ratio** ilkesi gereği, öncelikle işçinin önceden uyarılması ve buna rağmen işçinin davranışı tekrarlaması gerekir. ILO' nun 166 sayılı İşverenin Girişimiyle İş İlişkisinin Sona Ermesine İlişkin Tavsiyesinin 7. maddesine göre, kusurlu davranış sebebiyle işçi, yazılı olarak uyarılmasına karşın bir veya bir çok kereler kusurlu davranışını tekrarlaması koşuluyla işten çıkartılabilir⁴⁰¹. Böylelikle işçiye kendini savunma ve davranışını tekrarlamaktan kaçınma olanağı da sağlanmış olacak ve fesih bundan sonra düşünülecektir. Ayrıca aykırı davranışa uygun düştüğü ölçüde, varsa uyarı, kınama veya ücretten kesme cezaları vb. verilmeli, tüm bunlara rağmen sorunun devam etmesi halinde iş sözleşmesi feshedilmelidir⁴⁰².

Sonuç olarak; işçinin davranışlarından kaynaklı geçerli fesih sebepleri işyerinde olumsuzluklara sebep olan, derhal feshi gerektirmese de sözleşmeye

³⁹⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:578; SÜZEK, İş H., s:459; ALPAGUT, Haklı Geçerli Sebep Ayrımı, s:74.

³⁹⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:578; AKTAY, ARICI, KAPLAN, İş H.,s:186.

⁴⁰⁰ Y.9.H.D.,T.26.02.2007, E.2007/3150, K.2007/5231, Yargı Dünyası Aylık İçtihat, Mevzuat ve Bilimsel İncelemeler Dergisi, S:140, Ağustos 2007, s:86-88.

⁴⁰¹ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:577.

⁴⁰² Tefik BAYHAN, "Çalışma Saatleri İçinde Denize Giren İşçinin İş Sözleşmesi Feshedilebilir mi?", **Yaklaşım Dergisi**, Yıl:16, Sayı:188, Ağustos 2008, (Çalışma Saatleri İçinde Denize Giren İşçi), s:195-196.

devamı engelleyen durumlardır. Davranışa ilişkin geçerli fesih sebeplerini “bütünüyle sistematize etmek ve bütün somut durumları öngörerek tüketici bir şekilde saymak mümkün değildir. Çünkü yaşamın doğal akışı içinde her zaman yeni durumlar ortaya çıkabilir ve bunlar, koşullar oluştuğunda geçerli bir fesih için sebep sayılabilir. Esasında yapılan feshin davranıştan kaynaklanan geçerli bir fesih sebebi olup olmadığı örneklerden yola çıkarak tespit etmek oldukça güçtür. Bu sebeple değerlendirmeyi belirli ilkeler doğrultusunda somut olayın özelliklerini dikkate alarak yapmak gerekmektedir. Şayet somut olayın özelliklerine göre, işçinin davranışı derhal fesih hakkına olanak veren haller kadar ağır olmamakla birlikte işin normal işleyişini veya işyerindeki uyumu olumsuz etkiliyor, objektif bir değerlendirmenin sonucunda işverenin güvenini sarsacak nitelikte ve iş ilişkisinin sürdürülmesini makul ölçüler içerisinde beklenemez kılıyorsa geçerli bir fesih sebebini söz konusu olacaktır⁴⁰³.

Aşağıda bu sebeplerden uygulamada en sık karşılaşılanları ele alınmıştır. İş Kanunu m. 25/II'deki ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleriyle sıklıkla karıştırılan bu sebepler daha açıklayıcı olması adına, aralarındaki farklar vurgulanarak incelenmiştir.

B. ÖZEN BORCUNA AYKIRILIK BENZERİ DAVRANIŞLAR

İşçi iş sözleşmesinin tarafı olarak iş görme borcunu özenle yerine getirmelidir. İşçinin özen borcuna aykırılığı ise fesih sebebidir. Ancak söz konusu aykılığın ağırlığı feshin türünü belirleyecektir. Sözleşmenin haklı sebeple feshine yol açacak ağırlıkta olmayan bazı aykırı davranışlar sözleşmenin, geçerli sebeple feshine yol açacaktır. Aşağıda önce kavramsal olarak işçinin özen borcunun çerçevesi çizilecek, bu bağlamda özen borcuna aykırılığın ağırlığına göre önce haklı sebeple feshe konu olan durumlar ve bunlardan yola çıkarak da geçerli sebeple feshe konu aykırılıklar incelenecektir. Böylece yukarıda genel olarak ele alınan geçerli sebep-haklı sebep ayırımı da somut olarak görülecektir.

⁴⁰³ KARA,s:43.

1. İşçinin Özen Borcu

“Özen” kavramı ve “özen yükümlülüğü”, sadakat kavramı ve sadakat yükümlülüğünde olduğu gibi, sadece iş sözleşmelerine özgü bir nitelik taşımamaktadır. Ancak, kanun metinlerinde özen yükümlülüğünün varlığına işaret edilmekle beraber, bu kavramın ne anlama geldiği konusunda bir açıklığa yer verilmiş değildir⁴⁰⁴.

İşçi iş sözleşmesi gereği üstlendiği iş görme borcunu özen göstererek yapmalıdır. İşçinin ne derece özen göstereceği yapılan işin çeşidine ve sözleşmenin içeriğine göre belirlenir⁴⁰⁵. İşçi işini yaparken iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmeliklerinde belirtilen hususlara uymak zorundadır. Dikkatsiz, özensiz ve hele kasıtlı davranışları işverene ve işyerine zarar vermemelidir. İşçiden beklenecek özen, o işi yapan ortalama bir işçiden beklenebilecek dikkat ve özendir. Baştan savma çalışan, temel mesleki kurallara uymayan, malzemeleri gereksiz yere fazla kullanarak ziyan eden, kullandığı araç, gereç ve teçhizatın bakımını ve temizliğini zamanında ve yeterince yapmayan bir işçi, işini özenle yapmıyor demektir⁴⁰⁶.

a. İşçinin Özen Borcuna İlişkin Kanuni Düzenlemeler

İşçinin özen borcu, BK. m. 321’de düzenlenmiştir. Bu hükme göre işçi, taahhüt ettiği işi özenle ifa yükümlülüğü altında olup; kasıt, ihmal ve dikkatsizliği sebebiyle işverene verdiği zararlardan sorumludur. İşçi işin görülmesinde araç ve makineleri dikkatli kullanması ve temizliklerini zamanında yapması hususunda, kendisinden beklenen tüm dikkati göstermelidir. İşçinin üzerine düşen bu özen yükümlülüğünün derecesini ise, işçi ile işveren arasındaki sözleşme belirleyecektir. Ancak bu sözleşme yapılırken, işçinin o işi yapabilmesi için gerekli olan ve işverence

⁴⁰⁴ Fahrettin ARAL, **Borçlar Hukuku**, Özel Borç İlişkileri, Yetkin Yayınları, 6.Baskı, Ankara, 2006, s:211; Cevdet YAVUZ, **Borçlar Hukuku Dersleri** (Özel Hükümler), 2. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2001,s:242.

⁴⁰⁵ Aydan ZEVLİLİLER, Ayşe HAVUTÇU, Özel Borç İlişkileri, Seçkin Yayınları, 9.Baskı, Ankara, 2007, s:297.

⁴⁰⁶ YAVUZ, s:242.

bilinen ya da bilinmesi gereken bilgi derecesi, mesleki yeterliği, beceri ve nitelikleri göz önünde tutulacaktır⁴⁰⁷.

İş Kanunu'nda işçinin özen borcuna ilişkin genel bir hüküm yer almamakla beraber, m. 25/II, h bendinde “işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi” ve m. 25/II, ı bendinde yer alan “işçinin kendi isteği ve savsaması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücreti tutarında ödenemeyecek derecede hasar ve kayba uğratması” halleri işçinin özen borcunun İş Kanunu'nda somutlaştığı iki durumdur. İşçinin borçlu olduğu özenin derecesinin tespiti için İş Kanunu'nda açık bir hüküm mevcut olmadığından, İş Kanunu'na göre genel norm niteliği taşıyan Borçlar Kanunu m. 321 hükmünden faydalanılacaktır.

BK. m. 321/f son c son'da işçinin göstermekle yükümlü olduğu özen derecesinin tayininde getirilen ölçüyü şu şekilde açıklayabilme imkanı vardır: Öncelikle taraflar arasındaki iş sözleşmesinin hükümlerine bakılacaktır. Sonra sözleşme konusu işin gerektirdiği işçinin malumat derecesi ve mesleki bilgileri göz önünde tutulacaktır ki bu, doktrinde -özen ölçüsünün belirlenmesi bakımından- objektif kriter olarak nitelendirilmektedir. Ancak BK. m. 321/f. son c. son'da, objektif kriterin konusu olan hususlar bakımından iş sahibinin bilmesi ya da bilmesi gereği aranmıştır; böylece hükmün lafzına bağlı kalındığında iş sahibi yapılacak iş için gerekli olan teknik tahsili bitirmediğini, acemi veya aptal olduğunu ihtiyarlktan veya hastalıktan ellerinin titrediğini bildiği bir kimseyi işe aldığı takdirde işçinin özen borcunun tayininde daha az şiddetli (daha müsamahalı) davranılacaktır. Böylece işçinin özen borcunun derecesi sözleşme hükümleri, objektif ve subjektif kriterler çerçevesinde tespit olunmaktadır⁴⁰⁸.

⁴⁰⁷ AKYİĞİT, İctihatlı İş Kanunu Şerhi, s:460-461; ZEVLİLİLER ve HAVUTÇU, s:297.

⁴⁰⁸ YAVUZ, s:242.

b. İşçinin İşini Özenle Yapması ve Özen Derecesinin Tespiti

(1). İşçinin işini özenle yapması

Özen borcu, işçinin esas edim yükümlülüğü olan işi görme borcu kapsamında ortaya çıkan bir borç olup, işçinin iş sözleşmesi ile yapmayı üstlendiği işi, işin gereklerine uygun bir şekilde yani “özenle” yapması anlamını taşımaktadır. İş ilişkisinde işçi ile işvereni birbirine bağlayan esas, öncelikle “iş görme” edimidir⁴⁰⁹. Bu edim işçi tarafından, doğruluk ve güven ilkesinden kaynaklanan her türlü davranış yükümlülüğüne de uygun olarak özenle yerine getirilmelidir. Yani işçi, üzerine düşen özen borcu sebebiyle, iş görme edimini kusursuz ve tam olarak, gereği gibi ifasını sağlayacak her türlü dikkat, özen ve irade gücünü gösterecektir. İşçinin iş görme edimi dışında iş ile hedef tutulan sonucun meydana gelmemesinden dolayı sorumluluğu söz konusu olmayacaktır⁴¹⁰. İşçi, iş görme borcunu özenle ifa etmesi gerektiğine göre, bu “özenle ifa” dan ne anlaşılması gerektiğinin de tespit edilmesi gerekmektedir. Ne İş Kanunu’nda ne de Borçlar Kanunu’nda bu konuda bir açıklık mevcut olmamakla beraber, bu yükümlülüğün, asıl edim için “zaman, yer ve kararlaştırılan şartlara uygun olarak, işverenin menfaatleri gözetilerek ve onun emir ve talimatlarına uygun bir şekilde, bir aile babasının özeni ile” yapılmasının gerektiği belirtilmiştir⁴¹¹. Bu bağlamda, gece vardiyasında çalışan işçinin başka bir birimde uyuması⁴¹², görevli iken yapılan kontrollerde iş başında olmaması⁴¹³, işçinin kendisine yapılan uyarılara rağmen işe sürekli geç gelmesi⁴¹⁴, işçinin elindeki işini

⁴⁰⁹ Sarper SÜZEK, İş Hukuku, Beta Basım, İstanbul, 2005, (İş Hukuku), s:265

⁴¹⁰ Can TUNCAY “İşçinin Sadakat Yükümlülüğü”, **H.Domaniç’e 80. Yaş Günü Armağani**, C:2, İstanbul, 2001, (İşçinin Sadakat Yükümlülüğü), s. 1050; ÇELİK, İş H. Dersleri, s.123; SÜZEK, İş Hukuku, s.271; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s. 88-89; TUNÇOMAĞ, CENTEL, s. 95-97; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s. 354.

⁴¹¹ EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s. 88-89.

⁴¹² Somut uyuşmazlıkta, her ne kadar davacının sağlık sorunları var ise de, gece vardiyasında çalışırken, görev alanı dışında işyerinin başka bir biriminde amirlerine bilgi vermeden uyuduğunun tutanak içeriği ile sabit olduğu ve tanıkların bunu doğruladığı, yürürlük TİS. hükümlerinde bu davranış karşılığı disiplin cezası öngörüldüğü anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmaktadır. Davalı işverenin iş sözleşmesini feshetmesi, 4857 Sayılı İş Kanununun 18. maddesi uyarınca geçerli sebebe dayanmaktadır. Y.9.H.D., T. 9.4.2007, E. 2006/35912, K. 2007/9903, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 03.08.2009).

⁴¹³ Y.9.H.D., T.7.11.1995, E. 95/13109, K. 95/33633, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 03.08.2009).

⁴¹⁴ Y.9.H.D., T.8.3.2000, E. 99/109, K. 00/2876, TÜHİS, Kasım 2000-Şubat 2001, s. 59; Y.9.H.D., T. 23.12.1997, E. 97/16236, K. 97/22238, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 03.08.2009).

bitirmeyerek ustasının vermediği işleri yaparak genel çalışma düzenini aksatması⁴¹⁵ durumlarında, işçinin çalışma hakkını dürüstlük kuralları çerçevesinde kullanmadığı sonucuna varılmıştır⁴¹⁶.

İşçiden beklenebilecek özen yükümlülüğünü her olayın özelliklerine göre yeniden belirlemek gerekmektedir. Şöyle ki; aynı işi yapan kişilerin, farklı işyerleri ve yapılan işin mahiyeti açısından birbirinden farklı özen yükümlülüğü söz konusu olabilecektir. Örneğin, hastanedeki bir hasta bakıcı ile fabrika işçisinin üst baş ve şahsi temizliğinde beklenen özen dereceleri aynı olmayacaktır⁴¹⁷. Hatta her iki işçi de temizlik işi için işe alınmış olsa bile, bir hastanede çalışan işçi ile bir dükkanda çalışan işçinin temizlik konusunda göstereceği özenin birbirinden farklı olacağı şüphesizdir⁴¹⁸.

(2). İşçiden beklenebilecek özen derecesinin tespiti

İşçinin göstereceği özen konusunda objektif bir ölçüt mevcut değildir. Bu sebeple, işçinin özen borcu her somut olayın özelliğine göre değişecektir⁴¹⁹. Öncelikle, özenin derecesi iş sözleşmesi esas alınarak belirlenecektir. Buna göre, iş

⁴¹⁵ Y.9. HD., T.24.2.1997, E. 96/20060, K. 97/2870, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 03.08.2009).

⁴¹⁶ Serkan ODAMAN, “ İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak Ve İyi Niyet Kuralları Ve Benzerlerine Aykırılık Sebebiyle Fesih Hakkı”, (Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2002, (Ahlak ve iyiniyet Kuralları), s:177.

⁴¹⁷ REİSOĞLU, s:154.

⁴¹⁸ Süzek, İş Hukuku, s. 271; “...Davalının davacıya ait kooperatif isyerinde ambar memuru olarak çalıştığı sırada kooperatif yetkililerince kendisine bankaya yatırılmak üzere Türk parası ve Alman markı verildiği ancak ... Bankası'nda yatırma işlemlerini yaparken parayı bir yankesiciye kapırdığı bunun sonucu olarak da kooperatif zarara uğrattığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Mahkemece davacının parayı bankaya yatırma isinin görevi içine girmediği ve kooperatif tüzüğüne göre yöneticilerin kooperatife karşı birinci derecede sorumlu oldukları görüşü benimsenerek davanın reddine karar verilmiştir. Bu düşünce seklinin hatalı olduğu açıktır. Her ne kadar para yatırma işi doğrudan ambar memurunun görevleri içine girmemekte ise de somut olayda davalının kooperatife ait banka işlerini sık sık yürüttüğü ve banka personeliyle de yakınlık kurduğu sonucuna varılabilmektedir. Bundan başka bu görev kendisine verildiği zaman herhangi bir itirazda bulunmamış ve hemen görevi üstlenmiştir. Asıl önemli olan durum ise normal olarak banka bankaya para yatıran bir kimsenin para kendisinin ya da baskasının olsun gereken özeni göstermesi ve paraya sahip olması icab eder. Olayda, davalı bankanın alt katında personelle görüşmeye gittiği zaman parayı bırakmış sonra döndüğünde kendisiyle ilgilenen şahıs parayla birlikte ortadan kaybolmuştur ki böyle bir durum görevin ifasında gerekli dikkat ve ihtimamın gösterilmediğini ortaya koymaktadır”. Y.9.H.D., T.2.11.1999, E. 1999/12250, K. 1999/16518, İş Kanunu İle İlgili Kararlar, Kamu-İş D.,s:27, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1999.pdf> (Erişim Tarihi:06.08.2009).

⁴¹⁹ ÇELİK, İş H.Dersleri, s. 123; REİSOĞLU, s. 154; TUNCAY, İşçinin Sadakat Yükümlülüğü, s. 1052.

sözleşmesi ile aranan özen, mutad özenin üstünde veya altında olabilecektir. BK. m. 321/2 uyarınca, işçinin göstereceği özenin derecesinin taraflarca iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde belirlenmesi mümkündür. Ancak işçinin göstermekle yükümlü olduğu özenin derecesinin tümüyle sözleşme ile belirlenmesi mümkün değildir. Bu sebeple, sözleşme ile düzenlenmemiş veya düzenlenemeyecek hususlarda işçinin dahil olduğu meslek dalında veya faaliyet alanında, o işin yapılması için gerekli olan bilgi ve beceriyi göstermesi gerekmektedir ki bu, işçiden beklenebilecek asgari özendir⁴²⁰.

İşçinin göstermek zorunda olduğu özenin derecesinin belirlenmesi açısından, onun işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken mesleki bilgisi, ehliyet ve nitelikleri önem taşımaktadır. Bu hususlar, özenin derecesini belirlerken işçinin kişisel niteliklerinin ve sübjektif durumunun da dikkate alınması gerekliliğini zorunlu kılmaktadır. Her ifa borcu, ifa edilecek işin niteliğine göre belirli bir özeni gerektirmektedir⁴²¹.

Böylece, işçinin yapacağı iş; yer, tür ve zaman açısından belirlenebilecek ve kendisinden kişisel bilgisi ve becerisi dışında bir iş yapması beklenemeyecektir. Örneğin; işveren bir inşaat mühendisinden, inşaat kalfasının göreceği bir işi yapmasını isteyemeyeceği gibi, vasıfsız bir işçiden de vasıflı bir işçinin yapabileceği işi isteyemeyecektir. Bir inşaat mühendisinden, objektif ölçülere göre bir mühendisten normal koşullarda yapması gereken nitelikte iş görmesi beklenebilecek ise de bu beklentide yine de o işçinin kişisel bilgi ve becerileri de dikkate alınacaktır⁴²².

Bu sebeple, işçi, sözleşmede açık ya da örtülü bir şekilde belirtilmemiş olsa bile, kendisinden beklenen normal bir özeni göstermekle yükümlüdür. Ancak, tehlike ve zararlı işlerde gösterilmesi gereken özen, bu niteliği taşımayan işlere oranla daha

⁴²⁰ ÇELİK, İş H.Dersleri, s. 123; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s. 88; TUNCAY, İşçinin Sadakat Yükümlülüğü, s. 1051; TUNÇOMAĞ, CENTEL, s. 96.

⁴²¹ TUNCAY, İşçinin Sadakat Yükümlülüğü, s. 1051.

⁴²² SÜZEK, İş Hukuku, s. 271; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s. 90; TUNÇOMAĞ, CENTEL, s. 96.

fazla olacaktır⁴²³. İşveren, aynı zamanda yasal bir zorunluluk olarak, iş sözleşmesini yaparken, işçinin işe uygunluğunu ve iş ile ilgili olarak bir takım özelliklerin işçide bulunup bulunmadığını baştan dikkate almak zorundadır. Bu, özen borcu kapsamında değerlendirilen bir durum olup, söz konusu özeni göstermeyen tarafın kanunen bir hak ileri sürmesi de mümkün olmayacaktır. Bunun gibi, işçi, işin ifası için kendisinde olmayan nitelikleri varmış gibi göstererek veya olduğu inancıyla sözleşme yaparsa sorumlu olacağı gibi, işveren de bu konuda gerekli araştırmayı yapmadan bir iş sözleşmesi akdederse, işçinin beklediği gibi iş görmemesinden işçiyi sorumlu tutamayacaktır⁴²⁴.

2. İşçinin Özen Borcunun İş Kanunu'ndaki Görünümleri ve Geçerli Feshe Konu Özen Borcuna Aykırılık Benzeri Davranışlar

Yukarıda da belirtildiği gibi, işçinin işi özenle yapma borcunun iki özel görünümü İş K. m. 25/II, h bendinde “işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi” ve aynı maddenin (ı) bendinde “işçinin kendi isteği ve savsaması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücreti tutarında ödenemeyecek derecede hasar ve kayba uğratması” şeklinde düzenlenmiştir. Bunlara aykırılık haklı sebeple fesih sebebi iken, işçinin işgörme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmemesi geçerli sebeple fesih sebebidir. Bu sebeple aralarındaki ayrımın iyi yapılması gerekir. Bu sebeple önce haklı sebeple fesih hallerine bakılacak, bu bağlamda hangi durumların geçerli sebeple feshe konu olabileceği incelenecektir.

a. İşçinin Görevini Yapmaması

İşçinin belirlenen çalışma saatleri içerisinde “yasal bir dayanak bulunmaksızın” iş görme edimini ifa etmemesi halinde işveren çeşitli yaptırımlar uygulayabilecektir. Bu yaptırımlar; bir disiplin düzenlemesi bulunması halinde bu düzenlemede belirtilen uyarı veya kınama cezaları, ücret kesme cezası gibi iş

⁴²³ TUNCAY, s. 1051; TUNÇOMAĞ, CENTEL, s. 96; SÜZEK, İş Hukuku, s. 271.

⁴²⁴ EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s. 90.

sözleşmesini sona erdirmeyen cezalar olabileceği gibi, iş sözleşmesinin feshi şeklinde de uygulanabilir. Burada dikkat edilmesi gereken ilk husus; işçinin iş görme edimini yerine getirmemesine imkan veren yasal bir dayanak bulunmaması gerektiğidir. İkinci husus ise; iş görme ediminin yerine getirilmemesi halinde uygulanacak yaptırımın "orantılı (veya makul)" olmasıdır. İşçinin çalışma saatleri içerisinde çalışmaması iyi analiz edilmeli, orantısız bir yaptırım kullanılmasından kaçınılmalıdır. Yani, feshin son çare olması ilkesine bağlı kalınmalıdır. Öncelikle, yapmakla ödevli bulunduğu görevleri hatırlatılmalı, varsa uyarı, kınama veya ücretten kesme cezaları vb. verilmeli, tüm bunlara rağmen sorunun devam etmesi halinde iş sözleşmesi feshedilmelidir⁴²⁵.

Bu bağlamda işçinin iş sözleşmesinden doğan temel borcu “iş görme borcu” olduğuna göre, bu borcunu ifa ederken, üzerine aldığı işi işverenin talimatlarına uygun olarak ve özenle yapmayan işçinin iş sözleşmesi yukarıda da belirtildiği gibi en son çare olarak feshedilebilecektir. İşçinin işini özenle yapması gerekliliğine ilişkin ilk düzenleme, İş Kanunu m. 25/II, h (1475 sayılı Eski İşK. m. 17/II, g)’de işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması şeklinde yer almakta ve işçinin bu duruma aykırı davranışı işverene haklı sebeple fesih hakkı vermektedir⁴²⁶. Yargıtay da uyarılara rağmen işi yavaşlatan ve verilen görevleri yerine getirmeyen işçinin iş sözleşmesinin haklı sebeple feshini yerinde bulmuştur⁴²⁷.

Doktrinde de genel bir kabul gördüğü üzere, fıkra kapsamına işçinin; kanun, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi, örf ve adet hatta doğruluk ve güven kurallarından doğacak bütün ödevleri dahildir⁴²⁸. Bu anlamda, işyerindeki çalışma

⁴²⁵ BAYHAN, Çalışma Saatleri İçinde Denize Giren İşçi, s:195-196.

⁴²⁶ ÇELİK, İş H.Dersleri, s. 252; SÜZEK, İş Hukuku, s. 513; TUNÇOMAĞ, CENTEL, s. 211; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s. 152.

⁴²⁷ “...toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca cumartesi ve pazar günü verilen görevleri yapmakla yükümlü olmasına rağmen bu görevleri yapmayı red eden, bu red sebebiyle daha önceden disiplin cezası almış olan işçinin işyerinde yetki tespiti için başvurulduktan sonra uyarılara rağmen işi yavaşlatan ve verilen görevleri yerine getirmeyen işçinin sözleşmelerinin İş K.m.25/II, h uyarınca işverence derhal feshini yerinde bulmuştur”. Y.9.HD., T.7.12.2000, 11892/18502, Ünal NARMANLIOĞLU, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Sempozyumu 2000, Ankara 2002, s.64.

⁴²⁸ Ünal NARMANLIOĞLU, Ferdi İş Hukuku, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1998, (İş H.), s:373.

koşulları ile disiplin hükümlerini içeren “işyeri iç yönetmelikleri” de iş sözleşmesinin eki olarak kabul edilmekte ve söz konusu yönetmeliklere aykırı hareket eden işçinin de iş sözleşmesinin işverence haklı sebeple feshedilebileceği kabul edilmektedir⁴²⁹.

(1).İşçinin Ödevli Bulunduğu Görevini Yapmaması

İşçinin yapmakla "ödevli bulunduğu görevlerin" hacminin ve mahiyetinin sınırını çizmek olası değildir. Her somut olayın özelliğine göre işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevlerin neler olduğu, bir başka deyişle mutad işinin ne olduğu saptanacak ve buna göre sonuca gidilecektir. Ancak, öncelikle incelenmesi gereken, görevin sağlıklı bir şekilde yerine getirilmesinde dikkate alınacak kıstasın ne olduğudur. Burada da hukukun temel kavramlarından yola çıkarak çözüme ulaşılabilir. Örneğin bekçilik yapan işçinin görevi başında uyuması⁴³⁰ ya da görev yerini birkaç saatliğine izinsiz ve mazeretsiz terk etmesi⁴³¹ hallerinde veya işçinin elindeki işi bitirmeyip ustasının vermediği işleri yaparak genel olarak çalışma düzenini aksatması durumlarında, işçinin çalışma hakkını dürüstlük kuralları çerçevesinde kullandığını söylemek mümkün değildir. Yargıtay bu durumlarda işverenin iş sözleşmesini doğruluk ve bağlılığa aykırı davranış sebebiyle derhal feshedilebileceğine karar vermiştir.

İşçinin yapmakla ödevli olduğu iş yapısı gereği bazı riskler ve tehlikeler taşıyabilir. Yeraltı maden ocaklarında çalışan işçilerin veya uzun yolculuk yapan pazarlama işçilerinin belirli riskleri alarak işe başladıkları aşıkardır. İşte deneme süresini müteakip işçinin bazı tehlikelerden bahsederek kendisine görevini yerine

⁴²⁹ F.H.Saymen, Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954, s:579'dan aktaran Serkan ODAMAN, “4857 Sayılı İş Kanununun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi ve Hukuki Sonuçları”, TÜHİS, Ağustos-Kasım 2004, (Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevler), s:82, http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt19_sayil-2/cilt19_sayil-2_bolum5.pdf (Erişim Tarihi:06.08.2009).

⁴³⁰ Somut uyumsuzlukta, her ne kadar davacının sağlık sorunları var ise de, gece vardiyasında çalışırken, görev alanı dışında işyerinin başka bir biriminde amirlerine bilgi vermeden uyuduğunun tutanak içeriği ile sabit olduğu ve tanıkların bunu doğruladığı, yürürlük TİS. hükümlerinde bu davranış karşılığı disiplin cezası öngörüldüğü anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmaktadır. Davalı işverenin iş sözleşmesini feshetmesi, 4857 Sayılı İş Kanununun 18. maddesi uyarınca geçerli sebebe dayanmaktadır. Y.9.H.D., T. 9.4.2007, E.2006/35912, K. 2007/9903, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi:23.07.2009).

⁴³¹ Y. 9. H.D., T. 05.07.2004 E.2004/ 212516, K.2004 /16973, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi:23.07.2009).

getirmesi konusunda uyarıda bulunulmasına rağmen işi reddetmesi, işverene iş sözleşmesini md.25/II-h uyarınca haklı sebeple fesih hakkı verir⁴³².

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu md.70'te düzenlenen "hazırlama, tamamlama, temizleme işleri" ni yapmaktan imtina eden işçinin de iş sözleşmesi md.25/II-h' ye konu olabilecektir⁴³³.

İşçinin ifa etmekle yükümlü olduğu iş, 4857 sayılı İş Kanunu md.41 uyarınca doğabilecek fazla çalışmaya ilişkin de olabilir. Söz konusu maddeye göre; “ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sebeplerle fazla çalışma yapılabilir”. Böyle bir durumda, işçinin fazla çalışmaya gelmemesi de, işçinin hatırlatıldığı halde görevini yerine getirmemesi içinde değerlendirilir ve işverenin bu sebeple iş sözleşmesini md.25/II-h uyarınca feshetme hakkı doğar. İş Kanunu md.25/II-h'deki "hatırlatma" unsuru, fazla çalışmalar için, söz konusu çalışmanın “işçilere duyurulması” şeklinde kendini göstermektedir. Zira, işçilere duyurma, bu tür bir çalışmanın yapılabilmesinin bir gereğidir ve işçilerin onayı aldıktan sonra, fazla çalışmaya katılmak bir yükümlülük doğuracağına göre, işçilerin mevcut durumdan haberdar olması gereklidir. İşte, tüm bu hususlar yerine getirildikten sonra işçilerin fazla çalışmaya katılmaması halinde, işveren iş sözleşmesini md.25/II-h'ye göre haklı sebeple feshedebilir. Ancak, tüm şartlar yerine geldiği halde, sağlıklarının fazla çalışmaya elverişli olmadığı hekim raporu ile belgelenen işçiler fazla çalışmaya zorlanamazlar ve fazla çalışmaya katılmadıkları

⁴³² Davacı ağır makine ustası olarak Adana'da çalışmakta iken ortaya çıkan makine tamir işi için dava lı işverence Batman'a gönderilmek istenmiş ancak davacı kendisine tebliğ edilen görevlendirme yazısının altına yeterince can güvenliği sağlanamadığı için Batman'a gidemeyeceğini bildirmiştir. Aynı gün Kilis'te ve sonraki gün de Elbistan'da kendisine verilen görevleri yapmıştır. Ancak dava lı İşveren, Batman'a gitmemesi sebebiyle iş sözleşmesini feshetmiştir, .. Ovacl Türkiye'nin muhtelif yerlerinde baraj ve gölet yapımını üstlenen davalıya ait işyerinde makine ustası olarak çalıştıOına göre kendisine verilen görevi yerine getirmek yükümlü!üOü atındadır. 1990'dan beri işyerinde çalışan davacı işçi yaptıOI işin riskinin de bulunduğunu bilmek durumundadır. Altı işgünlük süre geçmemiş bulunduğuna göre davalı işveren, Batman'da verilen göreve gitmemesi sebebiyle davacının iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme yetkisine sahiptir .. " Y.9.H.D., T.05.02.1996. E.95/129361, K.96/1441, , Cevdet İlhan GÜNAY, **Şerhli İş Kanunu**, Seçkin Yayınları, Cilt. II, Ankara 2001 (Şerhli İş Kanunu), s.1876-1877.

⁴³³ Kemal OĞUZMAN, **Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet Akdinin Feshi**, İstanbul. 1955, s.65'den aktaran Serkan ODAMAN, “4857 Sayılı İş Kanununun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi ve Hukuki Sonuçları”, TÜHİS, Ağustos-Kasım 2004, s:82, http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt19_sayil-2/cilt19_sayil-2_bolum5.pdf (Erişim Tarihi:06.08.2009).

gerekçesiyle iş sözleşmeleri feshedilemez. Aynı şekilde, işçinin belgeleyebileceği bir haklı mazeretinin bulunduğu durumlarda da, örneğin eşi ya da çocuğunun ağır bir hastalığa veya kazaya uğramaları halinde, bir zorlamaya gidilememelidir⁴³⁴.

Bu fıkra da belirtilen işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevler, onun sadece iş sözleşmesi ile üzerine aldığı yükümlülüklerden ibaret olmayıp, kanun, toplu iş sözleşmesi, örf ve adet kuralları ile doğruluk ve güven ilkesinden kaynaklanan bütün yükümlülükleri bu fıkra kapsamına girmektedir⁴³⁵. Söz konusu fıkra da kullanılan “ödev” ve “görevler” kelimelerinden yola çıkılarak bu sonuca varılmaktadır⁴³⁶.

İşverenin iş sözleşmesini m. 25/II, h'ye göre feshedebilmesi için, işverenin uyarısına rağmen işçinin yerine getirmemekte direndiği işin, onun görevi kapsamında bir iş olması gerekmektedir. İşçinin görevi kapsamına girmeyen bir işin yapılması için işverenin ihtarı söz konusu olsa dahi, işveren bu uyarısına dayanarak işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshedemeyecektir. Yani işveren ikazda bulunmuş olsa bile, işveren tarafından yapılması istenen iş, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevlerden biri değilse ya da dürüstlük kuralı gereği bu görevi ifaya zorunlu değilse bu durum işveren lehine derhal fesih için bir haklı sebep oluşturmaz⁴³⁷. Örneğin, B

⁴³⁴ Minür EKONOMİ, İş Hukuku, İstanbul, 1980, s:195'den aktaran Serkan ODAMAN, “4857 Sayılı İş Kanununun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi ve Hukuki Sonuçları”, TÜHİS, Ağustos-Kasım 2004, s:88, http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt19_sayil-2/cilt19_sayil-2_bolum5.pdf (Erişim Tarihi:06.08.2009).

⁴³⁵ ODAMAN, Ahlak ve iyiniyet Kuralları, s:174. Hatta, iş sözleşmesinin eki niteliği taşıyan ve çalışma koşulları ile disiplin hükümlerini içeren işyeri iç yönetmelikleri de bu kapsamda değerlendirilmekte olup, işçinin söz konusu yönetmeliklerden kaynaklanan ifa borcunu da özenle yerine getirmesi gerekmekte olup, aksi takdirde bildirimsiz fesihden söz edilebilecektir. Yargıtay da, iş sözleşmesinin eki niteliği taşıyan işyeri yönetmeliklerine aykırı davranışın iş sözleşmesinin haklı sebeple feshi sonucunu doğuracağına işaret etmektedir. Y.9.H.D., T.31.3.1998, E. 1998/3215, K. 1998/6235, GÜNAY, Şerhli İş Kanunu, s: 1863-1864.

⁴³⁶ ODAMAN, Ahlak ve iyiniyet Kuralları, s:174

⁴³⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 513;Yargıtay da, temizlik görevlisi olarak çalışan işçiden görevi ile alakası bulunmayan patos işi yapması istenmesi sebebiyle taraflar arasında çıkan uyuşmazlıkta işverence işçinin işine son verilmesini, temizlik işçisinin yapmakla görevli olmadığı bir işe zorlandığı gerekçesi ile haksız bulmuştur.Y.9.H.D., T.22.1.1998, E. 1997/19565, K. 1998/439, Günay, Şerhli İş Kanunu, s: 1864;Yine, makinacı olarak işe alınan işçiden boyacılık yapması istenince, bu işin kendi görev alanına girmemesi sebebiyle işçinin işi yapmaması sebebiyle işverence yapılan feshin haksız olduğu sonucuna varılmıştır.Y.9.H.D., T.16.9.1996, E. 1996/6046, K. 1996/16955, Günay, Şerhli İş Kanunu, s. 1873.

sınıfı ehliyeti olduğu halde işverence çöp kamyonu kullanmaya zorlanması⁴³⁸, işin özelliği ile ters düşmediği sürece işçinin sakalını kesmeye mecbur bırakılması⁴³⁹, meydancı olarak çalışan işçiye makine başında bir işin yaptırılmak istenmesi⁴⁴⁰ bu kapsam dahilinde değerlendirilebilir.

Bunun gibi, işverence yapılması istenen görev mutad görevi olmasına karşın yer veya zaman bakımından uygun bulunmuyorsa, örneğin, işini hafta tatilinde yerine getirmesi isteniyorsa yine haklı sebeple feshe dayanak yapılamaz⁴⁴¹.

Ayrıca, işçiler arasındaki kişisel-özel ilişkiler ihtara rağmen görevi yerine getirmemek için bir bahane olmamalıdır. Ne var ki, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, işçinin verilen işe, kendisine ihtar yapıldığı halde, dargın olduğu şoförle gitmek istememesi halinde, “dargınlık gibi özel-kişisel ilişkinin göreve etkili olmaması gerekir” şeklinde görüş bildirmiştir⁴⁴².

⁴³⁸ ‘...davacı tanıkları, tamir ve bakım ustası olan ve B sınıfı sürücü belgesi bulunan davacıdan çöp kamyonunu kullanmasının istendiğini, davacının bunu kabul etmemesi sebebiyle şef ile aralarında tartışma çıktığını, davacının şefine tehdit ve hakarete bulunmadığını açıklamışlardır. Mevcut olgulara göre feshin geçerli sebebe dayandığı davalı işverence yeterli ve inandırıcı delillerle kanıtlanacağından davacının işe iadesine karar verilmesi gerekir...’, Y.9.HD, T.19.09.2005, E.2005/27403, K.2005/30531, KILIÇOĞLU, ŞENOCAK, İş Güvencesi, s:748-750.

⁴³⁹ Ufuk AYDIN, **İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları**, Anadolu Üniversitesi, İ.İ.B.F Yayınları, No: 175, Eskişehir,2002, s:116.

⁴⁴⁰ ‘...meydancı olarak çalışan işçinin başka bir işçinin yapmakta olduğu makine başında görülen bir işi yapmayı kabul etmemesi sebebiyle sözleşmesinin feshedilmesini, işçiye yaptırılmak istenen işi, işçinin görevi olmadığından haksız kabul etmiştir’. Y.9.H.D., T.4.11.2004, 2004/ 9327, 2004/24902, Legal İHSGHD., S.5, Y.2005, s.282-282. Yine Yargıtay’ın 9.H.D., T.3.7.1997, E. 10748/K.13589 sayılı kararında, işçi, işverence yapılan, standartlara uygun olmayan bir tankla, standartlara uygun olmayan miktarda yük taşınmasına ilişkin talebi, durumun trafiğe çıkmaya müsait olmadığını ve durumun trafikte tehlike yaratacağını ileri sürerek işi yapmaktan kaçınmıştır. Buna bağlı olarak olay tarihinde işçiye kullandırılmak istenen araç üzerinde bilirkişi incelemesi yaptırmadan hüküm tesis ettiği gerekçesiyle Yargıtay yerel mahkemenin kararını bozmuştur. Gerçekten davacı işçinin iddiası doğruysa, işveren talimat ve emir verme yetkisini kullanarak işçinin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye sokacak bir işi talep etmiş olur ve bu işin yerine getirilmemesi İş K.m.25/II, h’ye uygun bir hal oluşturmaz.

⁴⁴¹ Serkan ODAMAN, “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı:1, 2004, (Devamsızlık), s:6.

⁴⁴² NARMANLIOĞLU, İş H., s.376.

(2). İşçiye görevinin hatırlatılması

İş Kanunu m. 25/II, h gereğince, haklı sebeple fesih hakkının doğması için, işçinin görevini yapmaması yeterli olmayıp, işveren tarafından görevini yapmadığı ve yapması gerektiği yolunda kendisine bir uyarıda bulunulması da gerekmektedir. Söz konusu uyarıyı işçiye işveren yapabileceği gibi işveren vekili de yapabilir⁴⁴³. Bu uyarı Borçlar Hukuku anlamında, işçiyi temerrüde düşürmeye yönelik bir ihtar olmayıp, işçinin borca aykırı davranışının fesih açısından haklı sebep sayılması için aranan bir unsurdur⁴⁴⁴. Ancak doktrinde, işçiye uyarıda bulunulsa da yapılan uyarı işçinin çalışma durumunda bir değişiklik yaratmayacak ise, uyarı yapılmaksızın derhal feshin de geçerli olacağı belirtilmiştir⁴⁴⁵.

Ayrıca işçi ödevli olduğu işi yapması konusunda en az bir kez uyarılmalı, buna rağmen yapmaması üzerine haklı sebeple fesih gerçekleşmelidir. Şöyle ki; bu maddeyi karşılayan 1475 sayılı İş Kanunu md.17/11-g'de "işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine *hatırlatıldığı halde yapmaması*" şeklinde bir hüküm getirilmişken, 4857 sayılı İş Kanunu md.25/II-h'de "işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine *hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi*" denilerek, işverenin haklı sebeple iş sözleşmesini feshedebilmesi için mutlaka birkaç kez işçisini ikaz etmiş olması gerektiği, fakat buna rağmen işçinin davranışında değişiklik olmaması ve işçinin eyleminde ısrar etmesinin şart olduğu hususu ifade edilmektedir⁴⁴⁶.

⁴⁴³ TUNÇOMAĞ, CENTEL, s:202.

⁴⁴⁴ TUNÇOMAĞ, CENTEL, s. 212; ÇELİK, s. 252-243; ODAMAN, Ahlak ve İyiniyet Kuralları, s. 175; AKYİĞİT, Şerhli İş Kanunu, s. 1102

⁴⁴⁵ NARMANLIOĞLU, İş H., s.376.

⁴⁴⁶ Serkan ODAMAN, "4857 Sayılı İş Kanununun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta İsrar Etmesi ve Hukuki Sonuçları", TÜHİS, Ağustos-Kasım 2004, s:83, http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt19_sayil-2/cilt19_sayil-2_bolum5.pdf (Erişim Tarihi:06.08.2009). SÜZEK, İş Hukuku, s. 515; AKYİĞİT, Şerh, s. 1105;Yargıtay da, işçinin uyarıya rağmen işi yapmadaki ısrarını bir defa yapmamakla değil, az çok süreklilik arz eden (en az iki kez) bir şekilde yapmamakla gerçekleşeceğini vurgulamaktadır. Y.9.H.D., T.9.12.2004, E.2004/10604, K. 2004/27177, AKYİĞİT, Şerh, s. 1106-1107; Uyarıda bulunulmaması durumunda işverenin haklı sebeple fesih hakkı ortadan kalkar. Y.9.H.D., T.19.02.2007, E.2006/1894, K.2007/4314, Çalışma ve Toplum D., S:14, 2007/3, <http://www.calismatoplum.org/sayil4/yargitay14.htm> (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

Yasada, işçiye yapılacak uyarının şekline ilişkin bir kural yoktur. İşçiye uygun bir şekilde çalışmaya yöneltecek nitelik taşıması gereken uyarı şekle tabi olmayıp yazılı ya da sözlü olarak yapılabilecektir. Ancak uyarının yazılı olarak yapılması ispat açısından kolaylık sağlayacaktır⁴⁴⁷. Ayrıca uygulamada kanıtlanma kolaylığı yönünden, ilk “iş yapmama” üzerine yapılacak hatırlatmanın yazılı olmasına özen gösterilmektedir⁴⁴⁸. Bununla birlikte yapılacak hatırlatmanın, işçinin yapmadığı görevin ne olduğunu somut olarak içermesi de gereklidir. Ne var ki, işçinin yerine getirmekle ödevli bulunduğu görevin içeriği herhangi bir tartışmaya olanak tanımayacak derecede açıksa, ihtaraya gerek olmadığı doktrinde savunulmaktadır⁴⁴⁹.

Nitekim Yargıtay da “açık ve seçik” tanık beyanlarıyla da işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri hatırlatıldığı halde yapmamasının ya da aksatmasının ispatlanabileceğini ifade etmektedir. Ayrıca Yargıtay işçiye yapılacak uyarının elektronik posta (e-mail) ile yapılmasının da mümkün olduğunu kabul etmiştir⁴⁵⁰.

Bu bağlamda, bu alt bent kapsamında haklı sebebin ortaya çıkması için işçinin yapmakla ödevli olduğu görevi yapmaması yeterli olmamakta, bununla birlikte işçiye, işveren veya işveren vekili tarafından yapmadığı görevi yapması için uyarıda bulunması, işçinin de bu hatırlatmaya rağmen görevi yapmamakta ısrar etmesi gerekmektedir. Hatırlatıldığı halde yapmakla ödevli olduğu görevi yerine getirmemekte ısrar eden işçiye karşı işveren açısından haklı sebep mevcut olacaktır.

⁴⁴⁷ CENTEL, s. 184; NARMANLIOĞLU, İş H., s. 374; ODAMAN, Ahlak ve İyiniyet Kuralları, s. 175; SÜZEK, İş Hukuku, s. 515; Yargıtay da açık tanık beyanlarıyla işçinin yapmakla ödevli bulunduğu işin kendisine hatırlatılmasına rağmen yapmadığının ispat edilebileceğini belirtmektedir. Y.9.H.D., T.30.4.1993, E. 1992/1655, K. 1993/7375, Tekstil İşv. D. Mart-Nisan 1994. Ancak işyerinde çok önceki tarihlerde yayınlanan genel mahiyetteki tamim Yargıtay tarafından haklı olarak bu madde anlamında bir hatırlatma olarak değerlendirilmemiştir. Y.9.H.D., T.4.11.1999, E. 1999/13723, K. 1999/16728, Günay, Şerhli İş Kanunu, s: 1860.

⁴⁴⁸ ÇELİK, 2006, s:251; SÜZEK, s:488, Erdem, ÖZDEMİR **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2006, s. 317.

⁴⁴⁹Bu husustaki bir Yargıtay kararında şu ifade yer almaktadır: “...gerek fesih bildiriminde gerekse feshe dayanak yapılan tutanakta davacının hatırlatılmasına rağmen hangi görevi yapmadığı somut olarak belirtilmemiştir. Tarafların ortak tanığı, sekreter olarak çalışan davacının gelen bir yazıyı amirine geç intikal ettirmesi sonucu iş sözleşmesinin feshedildiğini belirtmiş ancak bu yazının içeriği ve önemini açıklayamamıştır. Davalının diğer tanığı ise fesih sebebini bilmediğini açıklamıştır. Mevcut olgulara göre davacının iş akdinin haklı sebeple feshini gerektiren herhangi bir eylemi kanıtlanamamıştır.” Y. 9. HD., 27.10.2004, 7539/ 24421, Legal İHSGHD., S. 5, Y. 2005, s.291-292; Y. 9. HD., 13.5.2004, 2003/ 717, 2004/11689, Legal İHSGHD., S. 5, Y. 2005, s. 348-349.

⁴⁵⁰ Y. 9.H.D., T.04.03.2004, E.04/1389, K.04/4190, TÜHİS, C.18, S.6, Mayıs-2004, 5.58-60

b. İşçinin İşgörme Borcunu Gerektiği Şekilde Yerine Getirmemesi

Yukarıda belirtilen esaslar çerçevesinde, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri hatırlatıldığı halde yapmaması durumunda iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu md.25/II-h uyarınca haklı sebeple feshedilebilecektir. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, "iş yapmamak" deyimine "işin hiç yapılmaması" yanında "gereği gibi yapılmaması ya da yapılamaması" da dahil kabul ediliyordu. Bu durumda, işçi mesleki yönden kendisinden beklenen çalışmayı gösteremiyorsa, "mesleki yetersizlik", 1475 sayılı kanun md.17/II-g'ye dayanarak fesih için haklı sebep teşkil edebiliyordu⁴⁵¹. Burada, işçiden beklenen çalışma, aynı yerde çalışan diğer işçilerden beklenen ve işin niteliğinin gerektirdiği normal bir çalışma idi⁴⁵².

Ancak; 4857 sayılı İş Kanunu bu konuda yeni bir düzenleme getirmiş ve 18. maddesinde işin gereği gibi yapamamasını, işçinin yetersizliğinden kaynaklı, gereği gibi yapılmamasını da davranışlarından kaynaklı geçerli fesih sebebi olarak kabul etmiştir. Yani işin gereği gibi yapılmaması artık haklı değil geçerli sebep olarak kabul edilmektedir.

İşçinin m.25/II-h bent kapsamında ifade edilen görevlerini yapmamasının değil hatırlatılmasına rağmen yapmamakta ayak diremesinin, ısrar etmenin haklı sebebi ortaya çıkartacağı yukarıda belirtilmiştir. Bununla birlikte İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinin h fıkrasında işçinin yapmakla ödevli olduğu görevleri ile anlatılmak istenen, işçinin iş sözleşmelerinden, kanun ya da toplu iş sözleşmesinden ve iş hayatının geleneklerinden kaynaklanan yükümlülüklerdir. Ancak işverenin yönetim hakkı çerçevesinde, bu bentte sayıldığı kadar işle doğrudan doğruya bağlantı içinde olmamakla birlikte dolaylı bağlantısı bulunan bir emrin yerine getirilmemesi geçerli sebep oluşturabilecektir⁴⁵³.

⁴⁵¹ Y.9.H.D.,T. 25.04.1997, E.1997/6974, K.1997/7598, GÜNAY, Şerhli İş Kanunu, s.1870.

⁴⁵² Emine Tuncay KAPLAN, **İşverenin Fesih Hakkının Sınırları**, Hükümleri ve Sonuçları, Ankara 1987, s:160'dan aktaran Serkan ODAMAN, "4857 Sayılı İş Kanununun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta İsrar Etmesi ve Hukuki Sonuçları", TÜHİS, Ağustos-Kasım 2004, s:91, http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt19_sayil-2/cilt19_sayil-2_bolum5.pdf (Erişim Tarihi:06.08.2009).

⁴⁵³ ERTÜRK, Süreli Fesih, s:267-267.

Normal şartlar altında işçiden beklenen çalışma, 1475 sayılı İş Kanunu'nda olduğu gibi aynı yerde çalışan diğer işçilerden beklenen ve işin niteliğinin gerektirdiği normal bir çalışmadır. İşçinin işini gereği gibi ifa etmemesi, onun kusuru olmaksızın başka bir sebepten dolayı ortaya çıkmışsa, işçi bu konuda uyarılmış olsa dahi, onun işini gereği gibi ifa etmemesi, fesih sebebi oluşturmayacaktır⁴⁵⁴. Ayrıca işçinin işin gereği gibi ifasını engelleyecek çeşitli kanunsuz hareketleri de m. 25/II, h kapsamında değerlendirilmektedir. İşçilerin işi bırakması⁴⁵⁵, işçileri işi bırakmaya teşvik etme⁴⁵⁶, işyeri önünde protesto yapma⁴⁵⁷, topluca viziteye çıkma⁴⁵⁸ gibi eylemleri buna örnek olarak verilebilir.

Ayrıca, işçinin yapmakla görevli olmadığı işi yapmaması durumunda haklı sebep mevcut olmayacaktır. Böyle bir durumda işveren ancak söz konusu iş, işyeri için gerekli ise, yapılmaması durumunda işyeri olumsuz etkilenecekse, işçinin iş sözleşmesini geçerli sebeple feshedebilir. Yani işçinin görevi olmayan ancak yapılmadığı zaman işyerinde olumsuzluklara sebep olan durumlarda ortada haklı sebep değil geçerli sebep mevcut olacaktır.

Özetlemek gerekirse; işçi uyarılmasına rağmen ısrarlı bir biçimde görevini hiç yerine getirmemişse, işveren haklı sebeple derhal fesih hakkını, şayet işçi uyarılara rağmen görevini gereği gibi yerine getirmemezse yani eksik, kötü ve yetersiz olarak yerine getirirse, geçerli sebeple fesih hakkını kullanabilecektir⁴⁵⁹.

⁴⁵⁴ ODAMAN, Serkan; "4857 Sayılı İş Kanunu Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin; Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi ve Hukuki Sonuçları", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, cilt 19, sayı 1-2, Ağustos-Kasım, 2004, s:92,

http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt19_sayil-2/cilt19_sayil-2_bolum5.pdf (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

⁴⁵⁵Y.9.H.D., T.16.2.2000, E. 2000/2154, K. 2000/1674, TÜHİS, Kasım 2000- Şubat 2001, s. 57-58.

⁴⁵⁶ Y.9.H.D., T.3.6.1996, E. 1996/455, K. 1996/12292, Günay, Şerhli İş Kanunu, s. 1873.

⁴⁵⁷ Y.9.H.D., 10.2.2000, E. 2000/609, K. 2000/1347, Günay, Şerhli İş Kanunu, s. 1855-1856.

⁴⁵⁸ Y.9. HD., 18.10.1994, E. 1994/6938, K. 1994/1425, Günay, Şerhli İş Kanunu, s. 1882.

⁴⁵⁹ KILIÇOĞLU, ŞENOCAK, İş Güvencesi, s:278-279; Y.9.H.D. T.30.06.2005, E.2005/20401, K.2005/13361 "Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçinin 20.5.2004 ve 1.06.2004 tarihlerinde aylık ziyaret planında olan ünitelere gitmesi gerekirken gitmediği anlaşılmıştır. Bu durum işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebep oluşturmaktadır". www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 03.08.2009); ODAMAN, Fransız ve Türk H. Geçerli-Haklı Sebep, s:599-600; GÜZEL, İş Güvencesi, s:56; Yargıtay, işçinin görevini yerine getirmemesiyle ilgili olarak verdiği bir kararında şu ifadelere yer vermiştir "İşverenin 22.9.2003 günlü yazı ile; hizmet akdinin 4857 sayılı İş Yasasının 25/2 maddesinin e ve h fıkraları gereğince tazminatsız feshinin gerektiğini ancak kıdemi ve sosyal konumu sebebiyle tazminatsız fesih hakkından vazgeçilerek aynı yasanın 17 ve 18. maddelerine göre, kıdem ve ihbar tazminatının ödenerek feshedildiğini davacıya bildirdiği uyuşmazlık konusu

Ayrıca, işçinin, işyerinde yapılan iş sırasında uyulması gerekli olan kanun, yönetmelik, genelge gibi bir takım kurallara riayet etmemesi ve bunlara aykırı olarak işlem yapması haklı sebep olarak kabul edilecek iken, söz konusu kurallara aykırı işlem, işçinin amirinin talimatı ile gerçekleşir ise bu durumda geçerli sebep mevcut olacaktır⁴⁶⁰.

İş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmeme hallerine; işçinin işin kalitesinde ve/veya sayısında noksanlık göstermesi, müşterileri kötü bilgilendirmek, düzenli olmayan görünümü sebebiyle müşteri ilişkilerini bozmak, şoförün işe başlamadan alkollü içki alması (makul surette davranışını etkilemiyorsa)⁴⁶¹, müşteriye karşı kötü şaka yapmak, işyerinde günlük dilde hoş karşılanmayan sözler söylemek⁴⁶² gibi davranışları örnek olarak verilebilir. Bu sayılanların veya buna benzer davranışların geçerli sebep olabilmesi için bunların işyerinde işin yürüyüşünü olumsuz etkilemesi ve haklı sebepler kadar ağır nitelikte olmamaları gerekmektedir⁴⁶³.

değildir. Tarafların yukarıda anlatılan konum ve standartları ile olayın anlatılan seyrine göre; davacının asli görevlerinden olan eğitim semineri vermek görevini önce yapmayacağını bildirmesi, işverenin ihtar niteliğindeki yazısından sonra bu semineri vermeye itiraz etmemesine rağmen seminer için duyuru yapılan tarihten iki gün önce aldığı raporu, seminerden önceki bir tarihte işverene ve ilgililere bildirerek tedbir alınmasını sağlaması gerekirken, seminerin yapılması gereken gün geçtikten sonra işvereni bilgilendirmesi ve bu konularla ilgili savunması istendiğinde, savunma yerine raporunu yeniden ibra etmek ile yetinmesi; profesyonellik, çağdaş çalışma ilkeleri ve prensipleri ile bağdaşmaz. Bu durum, 4857 sayılı İş Yasasının 18/1. maddesinde sözü edilen ve davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebeptir". Karardan da anlaşılacağı üzere, işçi, öncelikle asli görevi olan eğitim semineri verme görevini yerine getirmeyeceğini bildirmiş ancak uyarılması karşısında, rapor almış, durumu işverene bildirmemesinden de fark edileceği üzere büyük olasılıkla görevden kaçabilmek için yapmıştır. Böyle bir durumda işverenin, İş Y. m. 25/II, h uyarınca haklı sebeple fesih olanağı doğmuştur. Ancak, bu hak kullanılmamış, işçiyi korumak amacıyla sözleşme m. 17 ve 18 kapsamında sona erdirilmiştir. Y.9.H.D., T.3.3.2004, E.2004/1389, K.2004/4190, Legal İHSGHD, Temmuz-Ağustos-Eylül 2004, s.1029-1030; Devrim ULUCAN, İş Güvencesi, 2.Baskı, T.T.S. Çimento ve Cam Sanayi İşveren Sendikası Yayınları, İstanbul, 2003, (İş Güvencesi), s:37-38.

⁴⁶⁰ Y.9.H.D. 24.1.2005., E. 2004/31364, K. 2005/1108, ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s:459-460.

⁴⁶¹ EKONOMİ, İş Güvencesi, s:10.

⁴⁶² Serkan ODAMAN, "Fransız Hukukunda Ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı", Çimento İşveren Dergisi, , Cilt:17, Sayı:3, Mayıs 2003, (Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı), s:30.

⁴⁶³ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:575; EKONOMİ, İş Güvencesi, s:10.

Yargıtay da, güvenlik görevlisi olarak çalışan işçinin görev yerini terk edip personel odasında televizyon seyretmesini⁴⁶⁴, seminerin yapılması gereken gün geçtikten sonra işvereni bilgilendirmesini⁴⁶⁵, mesai saatleri içinde denize girerek görevini aksatmasını⁴⁶⁶, geçerli bir fesih sebebi olarak görmüştür.

Ayrıca, işçi üretimde kendisi ile aynı yahut benzer işi yapanlara göre önemli ölçüde noksanlık gösterse ve bu noksanlık işçinin iradesi dahilinde oluşursa (örneğin tembelliğinden), burada işçinin işini gereği gibi yerine getirmemesinde kaynaklı bir geçerli sebep mevcuttur denilebilir. Eğer noksanlık işçinin iradesinden bağımsız sebeplerden ortaya çıkıyorsa bu durumda yetersizlikten kaynaklanan bir geçerli sebebin varlığı kabul edilmelidir⁴⁶⁷.

İşin kötü, eksik ifası eş anlamlı olarak kullanılan terimlerdir. Kötü ifa, işçinin yapmakla yükümlü olduğu işi, sözleşmenin ihlali niteliğinde ve kusurlu olarak,

⁴⁶⁴ “...davalı delilleri arasında sunulan talimata göre, davacının saat 22.00'den itibaren çeşitli yerlerdeki saatleri kurduktan sonra bir dahaki saat kurmaya kadar kapıdaki bekçi kulübesinde bulunması zorunludur. Dosyada mevcut tutanaklar ile yargılama sırasında dinlenen tanık anlatımlarına göre, davacının 6.7.2003'te her ne kadar günlük saat kurmalarını gerçekleştirdiyse de, bulunması gereken görev yerini terk edip personel odasında televizyon seyrettiği de sabittir. Buna göre işveren tarafından verilen görevi yapmayan işvereni korumasız bırakan davacı işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinde yasaya aykırılık yoktur”. Y.9.H.D., T.08.12.2003, E.2003/19608, K. 2003/20354, ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s:434, KARA, s:39; BİLGİLİ, s:60.

⁴⁶⁵ “...davacının asli görevlerinden olan eğitim semineri vermek görevini önce yapmayacağını bildirmesi, işverenin ihbar niteliğindeki yazısından sonra bu semineri vermeye itiraz etmemesine rağmen seminer için duyuru yapılan tarihten iki gün önce aldığı raporu, aldığı ve seminerden önceki tarihte işverene ve ilgililere bildirerek tedbir alınmasını sağlaması gerekirken, seminerin yapılması gereken gün geçtikten sonra işvereni bilgilendirmesi ve bu konularla ilgili savunması istendiğinde, savunma yerine raporunu yeniden ibraz etmek ile yetinmesi; profesyonellik, çağdaş çalışma ilkeleri ve prensipleri ile bağdaşmaz. Bu durumda işveren İK 25/II,h uyarınca sözleşmeyi haklı sebeple feshedebilirdi. İşveren, işçiyi korumak, tazminat haklarından yoksun bırakmamak için İK 18/1 uyarınca işçinin davranışına dayanan geçerli bir fesih yapmıştır”. Y.9 H.D. T.4.3.2004, E.2004/1389, K.2004/4190, BİLGİLİ, s:84; SÜZEK, İşçinin Davranışları, s:583-584; ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s:452, KARA, s:39.

⁴⁶⁶ Yaz ayları içerisinde denize yakın bölgelerde çalışmakta olan işçilerin mesai saatleri dışında veya ara dinlenmeleri sırasında denize veya havuza girmelerinde ya da başka bir aktivitede bulunmalarında yasal bir engel bulunmamaktadır. Ancak, bir işçinin görevi denize girmesini gerektiren bir iş olmadığı halde, serinlemek veya oluşan tozların giderilmesi vb. amaçla da olsa çalışma saatleri içerisinde denize girmesi işveren tarafından yaptırım uygulanmasını mümkün kılar. Bu yaptırım iş sözleşmesinin feshi şeklinde olabilir. Bununla birlikte, işveren bu sebeple yaptırım uygulamak istediğinde uygulayacağı yaptırımın orantılı (makul) olmasına dikkat etmelidir. Aksi halde, işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ödemek zorunda kalabilir. Çünkü Yargıtay işçinin çalışma saatleri içerisinde bir kereye mahsus denize girmesinin işveren açısından geçerli fesih sebebi olabileceğini kabul etmekle birlikte haklı fesih olamayacağına hükmetmiştir. BAYHAN, Çalışma Saatleri İçinde Denize Giren İşçi, s:195-196.

⁴⁶⁷ EKONOMİ, İş Güvencesi, s:10.

yapılan uyarıya karşın gereği gibi ifa etmemesidir⁴⁶⁸. Ayrıca konuya şu açıdan da bakmak gerekir. İşverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlara işçi uymak zorundadır. İşçinin talimatlara uymaması, işverene duruma göre iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli fesih hakkı verir. Buradaki durum da böyledir. İşverenin verdiği talimata aykırı bir durum meydana gelmektedir. Aykırılığın ağırlığı da feshin türünü belirlemektedir. Görevi hiç yapmamak ile gereği gibi yapmamak ağırlık olarak farklı aykırılıklardır. Diğer bir deyişle, işçinin, verilen işi veya yapmakla ödevli olduğu görevi yapmaması durumunda bu davranış neticesinde işyerinde, işin yürüyüşü olumsuz etkileniyorsa, güven temelden göçmemiş ancak sarsılmışsa, burada geçerli sebep ortaya çıkmış olmaktadır.

Ayrıca Yargıtay'ın bu yöndeki kararları incelendiğinde haklı ve geçerli ayrımında ihtarda bulunmanın belirleyici olduğu görülmektedir. Eğer işveren işçiyi bu konuda daha öne uyarılmışsa, uyarıya rağmen görevini yerine getirmeyen işçinin sözleşmesini haklı sebeple feshedilebilir. Fakat daha önce böyle bir ihtarda bulunmamışsa sözleşme ancak geçerli sebeple fesih edilebilir. 25.04.2005 tarihli bir kararı buna örnektir⁴⁶⁹.

İçeriklerinden anlaşılacağı üzere, işin uyarılara karşın eksik, kötü veya yetersiz olarak ifa edilmesi ile işçinin yapmakla görevli olduğu görevleri, kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi halleri zaman zaman birbiriyle

⁴⁶⁸ GÜZEL, İş Güvencesi, s:56.

⁴⁶⁹ Dosya içeriğine göre, davacı davalı işyerinde 2945 sayılı yasa kapsamında güvenlik amiri olarak görev yapmaktadır. Davacı hakkında 2003-2004 yıllarını kapsayan dönemde, güvenlik personelinin eksik bulundurma, yasa kapsamında bulunmayan yerde güvenlik görevlisi görevlendirme, özel güvenlik personeli dışında onaysız üniformalı personel çalıştırma, sabotaj planlarını güncellememe sebeplerinden dolayı 2945 sayılı yasanın 24 ve 25. maddeleri kapsamında cezalandırılması istemi ile 26.02.2004 tarihinde kamu davası açılmıştır. Davacı açılan kamu davasında, isnat edilen suçların 5188 sayılı yasa ile suç olmaktan çıkarılması sebebi ile beraat etmiştir. Davacı hakkında kamu davası açılmasına sebep olan ve sonradan suç olmaktan çıkarılan sebepler davacının görevleri içerisinde sayılan sebeplerdir. Davacının görevlerini yapmadığı, açılan kamu davası ile sabittir. Ancak bu görevlerini yapmadığı daha önce davalı işverence kendisine hatırlatılmamış, davacıya ihtar verilmemiştir. Bu durum feshin haksızlığını doğrulamaktadır. Mahkemenin feshin haksız olduğu yönündeki değerlendirmesi yerindedir. Ancak bu hatırlatmama feshin geçerli sebeple yapılmadığı anlamına gelmez. Somut olayda davacının kusuruna dayalı ve davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler vardır. Y.9.H.D.,T.25.4.2005, E. 2004/33662, K. 2005/14362, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

örtüşebilecektir. Öğretide de bu duruma dikkat çekilmektedir⁴⁷⁰. Böyle bir durumda haklı sebep-geçerli sebep ayrımı yapılırken yazarlar farklı noktalara dikkat çekmişlerdir. Örneğin Ulucan, “yapmamakta ısrar etme” unsurunun, kaçınma biçimini ağırlaştırdığını, haklı sebeplerle fesihle böyle bir farkın aranması gerektiğini ileri sürmüştür⁴⁷¹. Bu görüşün bir adım daha ileri götürülmesiyle Kılıçoğlu, İş K. m. 25/II, h'nin kastı aramakta olduğunu, geçerli sebep sayılabilecek işçi davranışının ise içinde her ne kadar kusuru barındırıyorsa da kasta varacak yoğunlukta bulunmadığını savunmuştur⁴⁷².

Diğer yandan, işçinin işyerinde süreklilik kazanan ve işe olan ilgisinin ve sorumluluk duygusunun yetersizliğini gösteren davranışları da geçerli feshe sebep olabilen ve bu başlık altında değerlendirilebilecek geçerli fesih sebepleridir. Yasanın gerekçesinde yer alan işçinin işyerinde iş akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapması, işini aksatarak işyerinde dolaşması, devamlı esas çalışma yerinin dışında bulunması, ara dinlenmelerini keyfi olarak uzatması, çalışma saatlerinde özel işlerini yürütmesi, iş saatlerinde alakasız konularla meşgul olması, iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkiye girmesi ve uzun sohbetlerde bulunması, işçinin işyerinde süreklilik kazanan ve işe olan ilgisinin ve sorumluluk duygusunun yetersizliğini gösteren davranışlarına örnek olarak verilebilir⁴⁷³.

c. İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi İle Makineleri, Tesisatı, Eşya Ve Maddeleri Hasara/Kayba Uğratması

İş sözleşmesi hem işçiye hem de işverene karşılıklı borç yükler. Bu ilişkide işçiye yüklenen en önemli borç işin ifasıdır. İşçi bu görevi bizzat kendisi yerine getirmeli ve yerine getirirken de işin gerektirdiği özeni göstermelidir. İşçinin işinin

⁴⁷⁰ GÜZEL, İş Güvencesi, s.40; Devrim ULUCAN 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumunu, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20. Yılı Kutlama Semineri, Ankara 1997, (158 Sayılı ILO Sözleşmesi) s.50-51; Gülsevil ALPAGUT “İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi”, III. Yılında İş Yasası, 21-25 Eylül 2005 Bodrum, **Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını**, İstanbul 2006., s.217; KILIÇOĞLU, 18. Maddesinin Yorumu, s.482.

⁴⁷¹ KILIÇOĞLU, 18. Maddenin Yorumu, s:482.

⁴⁷² ULUCAN, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi s:51.

⁴⁷³ KARA, s:41-42; SÜZEK, İşçinin Davranışları, s:582-583.

özenle ifa etmesi gereği, İş Kanunu'nda yer alan bazı somut düzenlemelerde de kendisini göstermektedir. Bu bağlamda, işçinin özen borcunun diğer bir somut görünümü İş Kanunu m 25/II, 1 bendinde yer aldığı şekliyle,“işçinin kendi isteği ve savsaması yüzünden iş 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” halidir. Burada feshin türünü zararın işçinin otuz günlük ücretini aşıp aşmadığı belirleyecektir.

(1). İşçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi

İşçinin üzerine düşen özen borcunu ihlal ettiğini söyleyebilmek için, onun iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi yeterli olup, belirli bir zararın doğmuş olması aranmayacaktır. Doktrinde zararın doğma ihtimalinin mevcut olması özen borcunun ihlali için yeterli görülmektedir⁴⁷⁴. İşçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürecek hareketlerinin neler olduğunu değerlendirecek genel bir ölçüt mevcut olmamakla beraber, bu tür hareketler genellikle kanun, tüzük ve işyeri düzenlemelerinde yer almaktadır. Bununla beraber, işçinin davranışının iş güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmediği her somut olayda, olayın özelliklerine göre ayrı ayrı değerlendirilmelidir⁴⁷⁵.

İşçinin iş güvenliğini tehlikeye düşüren, özen borcuna aykırı en tipik davranışı, yangın çıkma tehlikesinin muhtemel olduğu durumlarda işyerinde sigara içmesidir. Örneğin; işçinin işyerinin tehlikeli olmayan bölümlerinde sigara tiryakileri için amirlerinden izin alarak sigara içme olanağı var iken, forklift işçisinin sentetik iplik işyerinde yangın tehlikesinin en büyük olduğu bölümde sigara içmesini⁴⁷⁶, yanıcı maddelerin bulunduğu bölümde çalışırken, “sigara içmek yasaktır” levhasına rağmen ve kendisi de bu konuda daha önce birçok kereler uyarılmasına rağmen

⁴⁷⁴ SÜZEK, İş Hukuku, s. 514; NARMANLIOĞLU, İş H., s. 377; ODAMAN, Ahlak ve İyiniyet Kuralları, s. 191.

⁴⁷⁵ ODAMAN, Ahlak ve İyiniyet Kuralları, s. 191.

⁴⁷⁶ Y.9.H.D., T.15.2.1999, E.1998/19723, K.1999/2073, Günay, Şerhli İş Kanunu, s: 1907.

sigara içmesi⁴⁷⁷ gibi halleri, Yargıtay özen borcunun İş Kanunu'ndaki görünümü olan m. 25/II, 1 bendine aykırı kabul edilmiştir⁴⁷⁸.

Burada vurgu yapılan davranış iş güvenliğini tehlikeye atan davranışlardır. Bu bağlamda, işçinin sigara yasağına aykırı davranışları ayrı bir başlık altında incelenecektir. Burada bahsedilen ise; sigara içmenin işin güvenliğini tehlikeye attığı durumlardır. Belirtildiği gibi bu davranışlar sigara içme yasağı ile sınırlı olmayıp, bu duruma verilebilecek örnekler çoğaltılabilecektir.

Örneğin, Yargıtay, kepçe operatörü olmayan işçinin kepçeyi kullanma yetkisi olmayan operatör yardımcısına bırakmasını⁴⁷⁹, gece bekçisi olarak çalışan işçinin daha önceleri uyarılmasına rağmen işyerini terk etmesini⁴⁸⁰, ve işçinin uçak piste indikten sonra aradaki bağlantı demirini bu işte ehil ve yetkili olmayan bir başka çalışana çıkarttırması sebebiyle uçağın teknik arıza yapmasına sebep olmasını⁴⁸¹ da bu kapsamda değerlendirmiştir.

İşçinin İş K. m. 25/II, 1 bendine aykırı hareketinin onun isteği veya savsaması ile meydana gelmiş olması gerekmektedir. İşyerinde meydana gelebilecek tehlike ile işçinin davranışı arasında bir illiyet bağının varlığı aranmakla beraber, işçinin tehlikeyi doğuran kusurunda özel bir ağırlık aranmamaktadır. Yani İş K. m. 25/II, 1'nin uygulama alanına girmesi için işçinin davranışının kasten veya ihmali olması

⁴⁷⁷ Y.9.H.D., T.21.1.1997, E. 1996/18228, K. 1997/868, Günay, Şerhli İş Kanunu, s:1918; Y.9.H.D., T. 26.4.2001, E. 2001/4065, K. 2001/7215, AKYİĞİT, Şerh, s. 1123.

⁴⁷⁸ İşveren işyerinde ya da bazı bölümlerinde sigara içilmesini yasaklayabilecektir. Özellikle yangın tehlikesinin büyük olduğu işyerlerinde bu tür bir yasak söz konusudur. Ancak bu durum, işverenin yönetim hakkından çok, İş Kanunu'nun iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin 77. maddesine dayanmaktadır

⁴⁷⁹ Y.9.H.D., T.13.5.1997, E. 1997/4878, K. 1997/8946, Günay, Şerhli İş Kanunu, s. 1916-1917,

⁴⁸⁰ Y.9.H.D., T.16.5.2000, E.2000/3124, K. 2000/7050, Günay, Şerhli İş Kanunu, s. 1889.

⁴⁸¹ İşçinin "uçağın piste getirilmesinden sonra aradaki bağlantı demirini bu işte yetkili olmayan bir başka çalışana çıkarttırdığı, bu kişinin işlemin nasıl yapıldığını bilmemesi sebebiyle yardımcı araçta bırakması gereken parçayı uçağa monte ettiği ve uçağın havalandıktan kısa bir süre sonra İstanbul'a teknik arıza sebebiyle iniş yaptığı" anlaşılmış olup bu durum işi savsaması ve iş güvenliğini tehlikeye attığı yargıtayca kabul edilmiştir. Y.9.H.D., T.13.4.2005, E. 2004/19728, K. 2005/13022, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/3, S. 6, s. 264.

arasında bir fark gözetilmemekte, işçinin davranışında kusurlu olması yeterli sayılmaktadır⁴⁸².

Ayrıca, iş güvenliğinin tehlikeye düşüp düşmediği özen borcunun mu sadakat borcunun mu ihlal edildiğinin belirlenmesi açısından önemlidir. Eğer işçinin davranışı işin güvenliğini tehlikeye düşürüyorsa işçi özen borcunu (İş K. m. 25/II, ı) ihlal etmiş, eğer iş güvenliği tehlikeye düşmüyorsa sadakat borcunu (İş K. m. 25/II, e) ihlal etmiştir. Nitekim Yargıtay da bir kararında, işyerinde gece bekçisi olarak çalışan işçinin, işinin başında uyumasının sadakat borcuna aykırılık oluşturduğunu⁴⁸³, ancak gece bekçisinin uyuması iş güvenliğini tehlikeye düşürse idi, özen borcuna aykırılık oluşturacağı sonucuna ulaşmıştır. Sadakat borcuna aykırılık sonucuna varmak için, işçinin uyuma davranışının iş güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmediğinin bir önemi yoktur.

(2). İşçinin İşverenin Malına Zarar Vermesi

İşçi iş sözleşmesinin konusunu oluşturan işi yaparken; iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya işyeri iş yönetmeliklerine uygun olarak yapmak zorundadır. İşçiden beklenen o işi yapan ortalama bir işçinin gösterdiği dikkat ve özendir. İhmalkar ve kasıtlı davranışlar sebebiyle işverene veya işyerine zarar verilmesi halinde işveren buna sebebiyet veren işçinin iş sözleşmesini feshedebilecektir⁴⁸⁴. İşçi işinin ifası sırasında gerekli dikkat ve özeni göstermezse işverenin malına zarar verebilir ve özen borcuna ihlalin yaptırımı, İş.K. m. 25/II, ı bendinde kendisini göstermektedir. Buna göre, işçinin işyerinin malı olan veya malı olmayıp da elinin altında bulunan makineleri ve tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücreti tutarında ödeyemeyeceği hasara ve kayba uğratması hali, işveren için bir haklı sebeple fesih sebebi olarak nitelendirilmiştir. Yasa hükmüne göre işçinin iş sözleşmesi, iki

⁴⁸² SÜZEK, İş Hukuku, s. 514; TUNÇOMAĞ, CENTEL, s. 212; ODAMAN, Ahlak ve İyiniyet Kuralları, s. 191; AKYİĞİT, Şerh, s. 1123; Ancak işçinin İş K. m. 25/II, ı'nın sonuçlarıyla karşı karşıya kalabilmesi için, İş K. m. 77/2 gereği, işyerindeki tehlikeler ve bu konuda işveren tarafından alınmış önlemler hakkında önceden ve uygun yöntemlerle bilgilendirilmiş olması gerekmektedir.

⁴⁸³ İşçinin "...görevi sırasında uyuduğu sabit olmuştur. İşçinin bu davranışı sadakat borcuna aykırı olup, işverene ...iş aktini tazminatsız fesih hakkı verir...", Y.9.H.D, T.27.4.1992, E. 1991/17320, K. 1992/4704, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi:23.03.2009).

⁴⁸⁴ Cumhuriyet Sinan ÖZDEMİR, "İşveren İşçinin İşyerinde Verdiği Zarar Sebebiyle İş Sözleşmesini Feshedebilir Mi?", **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı:58, Ekim 2008, s:299.

davranışı sebebiyle verdiği zarar sonucunda fesih edilebilecektir. Bunlar işçinin kendi isteği ve savsaması sonucunda 30 günlük ücreti ile ödeyemeyecek kadar işyeri malzemelerine zarar vermesi ve kayba uğratmasıdır. Madde metninden de anlaşılacağı üzere işçinin kendi isteği deyiminden, kasıtlı olmayan davranışla verilen zararların iş sözleşmesinin feshini gerektirmeyeceği sonucu ortaya çıkmaktadır. Verilen zararda derhal fesih hakkına olanak vermesi için alınan ölçü işçinin otuz günlük ücret tutarıdır⁴⁸⁵.

Yargıtay da “yapmakla görevli olduğu işini savsaklamak suretiyle işverenin güvenini kötüye kullanarak zararına sebep olan işçinin iş sözleşmesini tazminatsız fesih edilebilir” şeklinde kararlar vermiştir ve vermektedir⁴⁸⁶.

Yukarıda belirtildiği gibi haklı sebep geçerli sebep ayrımında buradaki ölçüt zararın miktarıdır. Belirtilen sınırı aşan miktarlarda haklı sebeple fesih söz konusu iken, bu sınırın altında kalan zararlarda geçerli sebep söz konusu olacaktır. Yani geçerli sebebin ortaya çıkması için zararın kanunun, haklı sebep nedeni olarak belirlediği seviyeye ulaşmaması, buna rağmen ortaya çıkan durumun işyerinde olumsuzluklar doğurması aranmaktadır.

Örneğin yangın tehlikesi olmayan işyerlerinde, işçinin sigara içmesine bağlı olarak, sigara dumanının üretilen mallara sinmesi ve söz konusu malların iade edilmesine bağlı olarak işveren bir zarar uğrayabilecektir. Bu durumda işçinin verdiği zararın otuz günlük ücreti tutarıyla ödenmeyecek derecede ise, bu durumda işveren işçinin iş sözleşmesini İş Kanunu’nun 25. maddesinin II. fıkrasının “1” bendine dayanarak haklı sebeple feshedebilecektir⁴⁸⁷.

İşçi, işverenin çıkarlarını koruma ve ona zarar vermekten kaçınma yükümlülüğü çerçevesinde, işveren ve işletmeye ait olan bina, araç ve gereçleri, işin

⁴⁸⁵ KARA, s:40.

⁴⁸⁶ Y.9.H.D.,T.13.11, 1984 E. 6687. K, 9798, Arif TEMİR, “İşçinin Verdiği Zarar Sebebiyle İş Sözleşmesinin Fesh Edilmesi”, **Yaklaşım Dergisi**, Yıl:15, Sayı:169, Ocak 2007, (İşçinin Verdiği Zarar), s:185.

⁴⁸⁷ Zeki OKUR, “İş Hukuku’nda İşçinin Sigara İçme Özgürlüğü Ve Sınırları”, Kamu-İş, C:10, S:3/2009, s:24, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1031.pdf>, (Erişim Tarihi: 23.07.2009).

yürütülmesi ile ilgili olarak kendisine teslim edilen mal ve malzemeyi özenle kullanmalı, onlara zarar verecek davranışlardan kaçınmalı ve aynı zamanda, zararlara karşı da korumalıdır. İşçinin söz konusu bu yükümlülüğü, elinin altında bulunan maddi varlıklara karşı olduğu kadar, maddi olmayan varlıklara karşı da (hak ve parasal çıkarlar vb.) söz konusudur. Burada işçi tarafından korunacak mal ve çıkarlar, sadece işverene ait olmayıp, iş ilişkisi içinde olduğu müşteri ve tedarikçilerin mal ve malzemeleri de işçi tarafından uygun şekilde korunmalıdır. İşçinin işyerinde çalışan diğer iş arkadaşlarına karşı böyle bir yükümlülüğü mevcut değildir⁴⁸⁸.

İş K. m. 25/II, 1 hükmüne aykırılığın meydana gelmesi için kanun, işçinin sadece işverene ait makine, tesisat, eşya ve başkaca maddeleri kaybetmiş veya hasara uğratmış olmasını aramamış, aynı zamanda başkasının mülkiyetinde olup da işverenin eli altında bulunan, yani işverenin zilyetliği altındaki mallara da verilmiş zarar ve hasarları, bu kapsamda değerlendirmiştir. Fıkranın uygulama alanı bulabilmesi için, işçinin sadece iş güvenliğini tehlikeye düşürme ihtimali bulunan bir davranışı yeterli olmayıp, işçinin bu davranışının, işverenin mülkiyetinde yahut zilyetliğinde bulunan mala fiilen zarar vermiş olması aranmaktadır. Uygulamada Yargıtay da bu esası aynen benimsemiş, gece bekçisinin korumakla görevli olduğu malzemelerin nöbeti sırasında çalınmasının⁴⁸⁹, muhasebeci olarak çalışan işçinin teslim aldığı çok miktarda para balyasını saymadan kasaya kilitlemesinin ardından elli milyon lira eksik çıkmasının, işverenin malını kayba uğratma⁴⁹⁰ sebebiyle m. 25/II, 1 fıkrasına aykırı davranışlar içerdiği sonucuna varmıştır. Madde kapsamında meydana gelecek zararın işçinin kusurlu davranışından dolayı meydana gelmesi gerekmektedir. Buradaki kusurlu davranış, işçinin kastını yahut ihmali bir davranışını da kapsamaktadır⁴⁹¹.

⁴⁸⁸ TUNCAY, İşçinin Sadakat Yükümlülüğü, s. 1052.

⁴⁸⁹ Y.9.HD., T.6.5.1992, E. 1992/95, K. 1992/5040, Tekstil İşv. D. Eylül-Ekim 1992, s. 45.

⁴⁹⁰ Y.9.H.D., T. 9.11.1995, E. 1995/35203, K. 1995/33692, Günay, Şerhli İş Kanunu, s. 1928-1929.

⁴⁹¹ Yargıtay da söz konusu fıkranın uygulanabilmesi için sadece “kasıt” unsurunun aranmayacağını, “savsama” niteliğinde bir davranışın da yeterli olacağını belirtmiştir. SÜZEK, İş Hukuku, s. 515; TUNÇOMAÇ, CENTEL, s. 212.

İş K. m. 25/II, 1'ya aykırılığın söz konusu olması için, ortaya çıkan zarar miktarının işçinin otuz günlük ücreti tutarından fazla olması gerekmektedir. Yargıtay da kararlarında istikrarlı olarak hasar bedelinin sonuca gitmek açısından önemli olduğunu vurgulamış ve işçinin otuz günlük ücreti - ki bu 1475 sayılı Kanun döneminde on günlük ücret tutarında idi- tutarının aşılp aşılmadığını belirlemeden hüküm ihdas etmenin doğru olmayacağı⁴⁹² sonucuna varmıştır.

Bununla birlikte Yargıtay zararın ağırlığını göz önünde bulundurarak, işverene zarar vermeyi ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmayı ve hatta işçinin zarara yol açma ihtimalinin bulunmasını geçerli sebeple fesih sebebi saymıştır⁴⁹³. Yani bu hususlarda nasıl bir yol izleneceği, zarar verme sonucunda verilen zarar miktarı ile işçinin ücreti arasında bir bağ kurularak belirlenmiştir.

İşin gereği olarak işçinin işverene verdiği bazı küçük zararlar, sıkça tekrarlanmaması koşuluyla geçerli nedenle feshe dayanak oluşturmaz⁴⁹⁴. Örneğin sıklıkla tekrar etmemek kaydıyla, garsonluk yapan bir işçinin elindeki bardağı kırması, işçinin kusuruna dayalı bir davranış olsa da geçerli sebep olarak kabul edilmez⁴⁹⁵.

Burada üzerinde durulması gereken konulardan biri de 30 günlük ücretin brüt ücret mi yoksa net ücret mi olduğudur. Bu konuda öğretide farklı görüşler vardır. Bazı yazarlara göre işçinin 30 günlük ücretin tespitinde net ücretinin dikkate alınması

⁴⁹² Y.9.H.D., T.7.6.2000, E.2000/4740, K. 2000/8070, Günay, Şerhli İş Kanunu, s. 1891-1892; Y.9. H.D., T.12.4.2005, E.2004/18432, K.2005/12959, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/3, S. 6, s. 269; Y.9. HD., T.28.9.2006; E. 2006/3760, K. 2006/25284, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/1, S. 12, s. 230; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 203.

⁴⁹³ Y.9. H.D , T.17.01.2006, E. 2005/36747, K.2006/340, “Dosya içeriğine, toplanan delillere göre işçinin iş sözleşmesi davalı işverence ‘forklift kullanma yeterliliği olmamasına rağmen, kullanarak işçi sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atma, kalıp ve duvarlara zarar verme sebebi ile 4857 sayılı İş Kanununun 25/II.1 maddesi uyarınca’ feshedilmiştir. Somut olayda davacı işçinin bu eylemi ile kendi savunması ve diğer deliller ile sabittir. Ancak meydana gelen zarar 30 günlük ücretinden azdır. İş sözleşmesinin feshedilmesi zararın 30 günlük ücretten az olmasisebebi ile haklı sebebe dayanmadığı doğru ise de, geçerli sebep olmadığı sürece sürülemez. Zira haklı fesih ile geçerli fesih kavramları farklıdır. Her haklıfesih geçerli sebebe dayanır. Ancak her geçerli fesih haklı fesih değildir. Davacı, davranışlarından kaynaklanan sebeple, işçi sağlığıve güvenliğini tehlikeye atmış ve işyerinde olumsuzluklara sebep olmuştur. Fesih geçerli sebeplere dayandığına göre, işe iade isteminin reddi gerekir. Mahkemece yazılışekilde feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmesi hatalıdır.” www.jazanci.com.tr (Erişim Tarihi:03.08.2009).

⁴⁹⁴ SÜZEK, İşçinin Davranışları, s:585-586; ODAMAN, Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı, s:30.

⁴⁹⁵ SÜZEK, İş Hukuku, s:464; KARA, s:40.

gerekmektedir⁴⁹⁶. Ancak işçinin vermiş olduğu zararın hesaplanmasında işçinin brüt ücretinin esas alınması daha doğru olacaktır. Yargıtay da bu yönde karar vermiştir⁴⁹⁷. Aksi halde işçinin vermiş olduğu zararın miktarı düşük olmasına karşın iş sözleşmesi haklı sebeple fesih edilir. Dolayısı ile işçi lehine yorum ilkesinden hareketle zarar hesabında işçinin brüt ücreti esas alınmalıdır⁴⁹⁸.

İşçinin vermiş olduğu bir zarardan dolayı iş sözleşmesinin fesih edilebilmesi için vermiş olduğu zararı hangi saikle verdiği belirlenmesi, daha sonrada uzman kişilerce işçinin; vermiş olduğu zararın tespit edilmesi gerekmektedir⁴⁹⁹. Zararın

⁴⁹⁶ ŞAKAR, s:309

⁴⁹⁷ "...Davacının işyerinde kasiyer olarak çalışmakta iken 119.835.000 TL kasa açığı verdiği anlaşılmaktadır. İşverence davacının iş akdinin kendisini 10 günlük ücretini aşan zarara uğrattığı gerekçesiyle feshedildiği tartışmasızdır. 1475 Sayılı Yasanın 17/II-h maddesine göre işçinin kusuru ile işvereni 10 günlük ücreti tutan ile ödeyemeyecek derecede işvereni zarara uğrattığı takdirde iş akdinin işverence feshedileceği hükme bağlanmıştır. Davacının ücretinin brüt ücret üzerinden hesaplanması gerekir. Gerçekten on günlük brüt ücreti 133.500.000 TL olduğu dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Bu durumda işverence feshin haklı olmadığı kabulü gerekir". Bu duruma 4857 sayılı İş Kanuna göre geçerli sebeple fesih sebebidir. Y.9.H.D., T.28.09.2006, E.2006/3760, K.2006/25284, <http://www.calismatoplum.org/sayi12/yargitay12.htm>, (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

⁴⁹⁸ Ali YÜKSEL, Cihan AVCI, "İşçinin 30 Gün.Ücreti ile Karşılanamayacak Şekilde Zarar Vermesi Halinde Haklı Sebeple Fesih", <http://forum.alomaliye.com/index.php?PHPSESSID=2ac8513d78240e9c2f8da672e81f909e&topic=27439.msg152949#msg152949> (Erişim Tarihi:23.03.2009).

⁴⁹⁹ Ercan AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi**, Seçkin Yayınevi, Ankara 2006, 2. Basım, C:1, s:664-665; TEMİR, İşçinin Verdiği Zarar, s:185-186; "...Dosya içeriğine göre davacının hazırlanmış olduğu reçinede yanlış kimyasal madde kullanmasından dolayı 1.089,39 EURO değerinde bir zarara sebebiyet vermesi sebebiyle iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı yargılama süresince olayda kusurlu olmadığını ileri sürmektedir. Tanık anlatımlarına göre aynı bölümde sorumlu başka bir personel daha çalışmaktadır. Buna göre davacının olayda kusurlu olup olmadığı ve kendisine isabet eden kusur oranı uzman bir bilirkişi aracılığı ile öncelikle tespit edilmelidir. Kusur durumu belirlendikten sonra davacının sebep olduğu zarar miktarı ve dosya içeriği birlikte değerlendirilerek sonucuna göre feshin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığına karar verilmelidir. Eksik inceleme ile karar verilmiş olması hatalıdır". Y.9.H.D., T.25.09.2006, E.2006/16798, K.2006/24747, Çalışma ve Toplum D. , S: 12 , 2007/1, <http://www.calismatoplum.org/sayi12/yargitay12.htm> (Erişim Tarihi: 06.08.2009); "...Davalı işverence işyerinde tespit yaptırılmış ve makine mühendisi bilirkişi raporunda zarar miktarı 3.180.000.000. TL olarak belirlenmiş ve davacının bundan doğrudan sorumlu olduğu belirtilmiştir. Mahkemece, işyerinde keşif yapılmış ve alınan teknik bilirkişi raporunda da kasten zarar verme durumunun söz konusu olmadığı ancak, davacının dikkatsiz ve tedbirsiz çalışması sonucu civatanın değirmen içine kaçarak hasara sebep olduğu açıklanmıştır. Ne var ki, her iki bilirkişi raporunda da davacı işçinin kusur oranı belirlenmemiştir. Mahkemece, bilirkişiden ek rapor alınmalı ve davacı işçinin kusur oranı belirlenmeli, buna göre davacının sorumluluğunun 30 günlük ücreti tutarını aşması halinde istek konusu ihbar ve kıdem tazminatlarının reddine karar verilmelidir. Aksi halde şimdiki gibi isteklerin kabulü cihetine gidilmelidir. Y.9.H.D., T. 07.06.2005, E.2004/24966, K.2005/20475, Çalışma ve Toplum D. , S: 7 , 2005/4, <http://www.calismatoplum.org/sayi7/yargitay7.htm> (Erişim Tarihi: 06.08.2009); Kazanın ve zararın davacının savsaması yüzünden meydana geldiği şeklinde değerlendirilen bu eylem 4857 sayılı Yasanın 25 II -I maddesine uygun düşüğünden mahkemenin gerekçesi yasaya uygun düşmemektedir.Ancak, doğan zarar miktarını kesin olarak belirlenmiş değildir. Zira trafik polis tutanağında ki zarar miktarı ile oto servisinin düzenlediği zarar miktarı farklıdır. Mahkemece

boyutu feshin türünü belirleyeceğinden, eksik inceleme ile karar verilmemesi önemlidir.

III. SADAKAT BORCUNA AYKIRILIK BENZERİ DAVRANIŞLAR

İşçinin geçerli sebeple feshe konu davranışlarından bazıları da sadakat borcuna aykırılık benzeri davranışlardır ve çalışmada bu bölümün ikinci konusunu oluşturur.

İşçinin işverenin şeref ve namusuna dokunacak söz ve davranışlarda bulunması, bağlılığının yeterli olmaması, işçinin geçimsizliği, bilişim teknolojilerini ile alkol ve sigarayı talimatlara aykırı kullanması, haklı ya da geçerli fesih sebepleridir. Feshin türünü belirleyecek olan davranışın ağırlığıdır. Sözleşmenin haklı sebeple feshine yol açacak ağırlıkta olmayan bazı davranışlar sözleşmenin, işçinin davranışlarından kaynaklı geçerli sebeple feshine olanak verir. Bu iki fesih türü açıklanırken önce haklı sebep sayılan durumlar ele alınacak, bu bağlamda da geçerli sebepler ortaya konulacaktır. Ancak konuya önce kavramsal açıdan yaklaşmak geçerli sebepleri haklı sebeplerden ayırmak açısından daha açıklayıcı olacaktır. Bu nedenle haklı sebeple fesih açısından sadakat borcuna aykırılık oluşturan bu durumları açıklamak için önce sadakat kavramı ve bu bağlamda da doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış ele alınacaktır. Böylece sadakat ne demektir, hangi davranışlar sadakat borcuna aykırılık oluşturur ve hukuki sonuçları nedir ortaya konulabilecek, tüm bu irdelemelerin sonunda da sadakatsizlik sayılmayan yani sadakat borcuna aykırılık oluşturmayan ancak ona benzeyen, sözleşmesinin haklı sebeple tazminatsız feshine yol açacak ağırlıkta olmayan ancak, işyerinde düzeni bozan, sözleşmenin sona ermesini gerektiren sadakat borcuna aykırılık benzeri davranışlar ortaya konulacaktır ki bunlar da geçerli sebeple fesih için aranan sebeplerdir. Bu bağlamda sadakat kavramı aşağıdaki şekilde ifade edilebilir.

davacının eyleminden doğan zarar miktarını ve davacının otuz günlük ücretinin geçip geçmediği belirlenerek sonuca gidilmelidir. Y.9.H.D., T.22.11.2006, E.2006/11414, K.2006/30820, Çalışma ve Toplum D. , S: 14 , 2007/3, <http://www.calismatoplum.org/sayi14/yargitay14.htm> (Erişim Tarihi:06.08.2009).

A. Sadakat Kavramı

1. Tanımı

Dilimize Arapçadan geçmiş bir kelime olan “sadakat”ın anlamı birbirine ait olanlar arasındaki ahlaki bir aidiyet yükümlülüğü, sarsılmaz bir bağlılıkla kendini verme, güvenilirlik olarak tanımlanmıştır⁵⁰⁰. Genel anlamıyla, samimi ve sağlam dostluk, içten bağlılık, his ve duygularında sağlamlık, ihanet etmeme, hakikate uygunluk anlamlarına gelmektedir⁵⁰¹.

Türk Hukukunda genel anlamda sadakat borcu, Borçlar Kanunu, Medeni Kanun veya İş Kanunu kapsamında yer alan herhangi bir hükümlerle doğrudan doğruya düzenlenmiş bir borç değildir. Bununla birlikte bu borç, gerek doktrinde, gerekse yargı kararlarıyla, çeşitli hukuki ilişkilerin tarafları açısından kabul edilmektedir.

Hukuki bir tanım olarak sadakat ise, taraflar arasında hukuki bağlayıcılığı olan bir sözün yerine getirilmesini ifade etmektedir. Yine, hukuki açıdan, genel bir davranış kuralı olan sadakat borcu, bir hukuki ilişki çerçevesinde, ilişkinin taraflarının asıl edimin yanında birbirlerinden bekleyebilecekleri objektif davranış yükümlülüklerini de ifade etmektedir. Zira, hukuk düzeni taraflardan şekli olarak, karşılıklı asıl edim yükümlülüklerinin yerine getirilmesinden fazlasını talep etmektedir⁵⁰².

Bu tanımlardan yola çıkarak sadakat şöyle ifade edilebilir: Taraflardan birinin, diğer tarafın haklı menfaatini koruma ve bu menfaati zarara uğratacak her türlü davranıştan kaçınmasını öngören bir borçtur. Buna göre, aralarındaki sözleşmeden doğan güven ilişkisinin bir sonucu olarak, sadakat borcunun borçlusu,

⁵⁰⁰ Büyük Larousse Sözlük “sadakat”ı “bir kimseye, bir şeye gösterilen sürekli, güvenilir ve içten bağlılık” olarak tanımlamıştır. Türk Dil Kurumu Sözlüğünde “sadakat” kelimesinin karşılığı olarak, “içten bağlılık, sağlam, güçlü dostluk” ifadesine yer verilmiştir. Yine bir başka hukuk sözlüğünde de sadakat, “bir kimseye samimi bir şekilde bağlı olma durumu” olarak tanımlanmaktadır. Ejder, YILMAZ, **Hukuk Sözlüğü**, Yorum Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara 1996, s:321.

⁵⁰¹ Emel KOÇ, “İnsan ve Sadakat”, **Felsefe Dünyası Dergisi**, Cilt.1, Sayı:35, 2002, s.49-50.

⁵⁰² AKYİĞİT, İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, s:461-464; Kazım Yücel DÖNMEZ, **İşçinin Borçları**, Yetkin Yayınları, Ankara 2000, s. 152.

hak sahibinin haklı menfaatlerini elinden geldiği ölçüde ve aralarındaki güven ilişkisi uyarınca, kendisinden beklenebilecek ölçüde korumakla yükümlüdür. Onun bu koruma yükümlülüğü, bazen de zarar vermekten kaçınma şeklinde kendisini göstermektedir⁵⁰³.

Bu borç iş sözleşmesiyle kurulan iş ilişkisinin tarafların karşılıklı güveni ve bağlılığı temeline dayandığı düşüncesinden çıkar⁵⁰⁴. İş Kanunu'nda "işçinin doğruluk ve bağlılığa uygun davranışlarda bulunması" anlamını verecek tarzda dile getirilmiştir⁵⁰⁵.

En genel anlamıyla sadakat borcu, var olan bir hakkın kullanılmasında veya bir borcun ifasında, doğruluk ve güven ilkesi sınırları içerisinde rol oynayan, içeriğini ve işlevlerini MK m. 2 hükmünde bulan bir borçtur. Bu noktada, sadakat borcunun "doğruluk ve güven" ilkesi ile herhangi bir bağlantısının mevcut olup olmadığının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir

2. Sadakat Borcu İle Doğruluk ve Güven İlkesi

Sadakat borcu; İş Kanunu'nda belirtilen işçinin işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi, doğruluk ve bağlılık kurallarına uymayan davranışlarda bulunmamasıdır⁵⁰⁶. İşçinin belirtilen bu davranışlarda bulunmaması da ancak doğruluk ilkesi ile mümkündür. İşçi olması gereken davranışlarda bulunmalı, bunların aksini yapmamalıdır ki, hem iş etiğine hem de hukukun ondan beklediğine uygun davranabilsin.

Doğruluk ve güven ilkesinin amacı ise, kişiler arasında belirli bir davranış standardı oluşturmaya yönelerek, kişilerin dışında oluşmuş ve toplumca zorla

⁵⁰³ DÖNMEZ, s. 152; İbrahim İŞIKLI, "Sır Saklama Borcu", Dünya Gazetesi, 21.06.2006, <http://www.senaymm.com/makale/20060711094848.doc> (Erişim Tarihi:23.03.2009); İbrahim KESKİN, "Sır Saklama Borcu", http://www.yayin.adalet.gov.tr/34_sayi%20i%C3%A7erik/%C4%B0brahim%20KESK%C4%B0N.htm (Erişim Tarihi: 22.07.2009), AKYİĞİT, İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, s:461-464.

⁵⁰⁴ AKYİĞİT, İçtihatlı İş Kanunu Şerhi,s:462.

⁵⁰⁵ TUNCAY İşçinin Sadakat Yükümlülüğü, s:1044-1085.

⁵⁰⁶ GÜNAY, Yeni İş Yasaları, s:402.

benimsetilmiş davranış kuralları oluşturmaktır. Bu özellikleri dolayısıyla, kişilerin doğruluk ve güven ilkesine uygun hareket edip etmedikleri belirlenirken, tarafların anlayışlarına, kişisel düşüncelerine ve ruhsal durumlarına bakılmayacaktır. Zira bu kurallar, topluma egemen olan teamüllerin, ahlaki esasların ve iş ilişkilerinde uyulan diğer kuralların bir bileşkesidir⁵⁰⁷.

Doğruluk ve güven kuralları; “orta zekalı, normal, makul kimselerin toplum içerisinde karşılıklı güvene, ahlaka ve dürüstlüğe dayalı davranışları sonunda meydana gelmiş ve toplum ihtiyaçları ile iş hayatının gereklerine cevap veren, bu sebeple de herkesçe benimsenen kurallar bütünüdür”⁵⁰⁸.

Burada söz konusu olan güven, taraflardan her biri için, diğer tarafın edimini gereği gibi ve sözleşmeye uygun bir şekilde yerine getireceğine dair olan güvendir. Sözleşmenin tarafları olan işçi ve işveren, aralarındaki bu borç ilişkisini karşılıklı güven havası içinde sürdürmek durumundadırlar. Eğer bu güven ilişkisi taraflardan birinin kusurlu davranışı yüzünden sarsılır veya çökerse, iş ilişkisinin sürdürülmesi artık diğer taraftan dürüstlük kuralı gereği beklenemeyecektir⁵⁰⁹.

İşte tüm bu ifadeler sadakat borcunun kaynağının doğruluk ve güven olduğunu göstermektedir. Doğruluk ve güven ilkesine aykırı davranışlar aynı zamanda sadakat borcuna aykırı davranışlardır.

3. İş Sözleşmesinden Doğan Sadakat Borcu

Taraflar arasında kurulan iş sözleşmesi ilişkisinin mahiyeti diğer Borçlar Hukuku sözleşmelerinden değişiktir. Bu sözleşmede yalnızca ekonomik yönü olan işçinin işverene emeği ile bir değer kazandırması veya bir ihtiyacını iş görerek tatmin etmesi değil, işverenin emrinde işin bizzat ifası ile kişiliğin de önemi olan bir ilişki ortaya çıktığından, işin mahiyeti icabı bu sözleşme çok sıkı şahsi bağlar gerektirir.

⁵⁰⁷ Zahit İMRE, **Medeni Hukuka Giriş**, Yenilenmiş İstanbul Üniversitesi Yayınları, 3. Bası, İstanbul 1980, s. 289.

⁵⁰⁸ SÜZEK, İş H.,s: 458.

⁵⁰⁹ GÜZEL, İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, s.37; Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 2. Bası, Ankara 2005, s.582.

Bunun doğal sonucu olarak taraflardan özellikle işçinin sadakat borcu ortaya çıkar⁵¹⁰. Bu sadakat bağı işveren açısından işçiyi gözetme, işçi yönünden ise işverenin çıkarlarını koruma, işverene ekonomik, ticari veya mesleki bakımdan zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma borcu biçiminde kendisini göstermektedir⁵¹¹.

4857 Sayılı İş Kanunu m. 8 hükmünde yer alan iş sözleşmesi tanımında da belirtildiği üzere, bu sözleşmenin karakteristik özelliğini belirleyen en önemli unsur, işçi ile işveren arasındaki “bağımlılık ilişkisi”dir. İş sözleşmesinin belirleyici unsuru olan “bağımlılık unsuru”nun, aynı zamanda işçinin borçlarından birisi olan sadakat borcu içinde yer yer belirleyici bir unsur olduğu üzerinde durulmaktadır. Doktrinde de bu yönde bir görüş birliği mevcuttur. Eğer çalışan iş görme borcunu çalıştırana bağımlı olarak yerine getirmiyorsa, ne iş sözleşmesinden ne de işçi kavramından söz etmek mümkün olmayacaktır. Bu sebeple, bağımlılık unsuru, bir yandan iş sözleşmesini, vekalet sözleşmesi ve istisna sözleşmesi gibi diğer işgörme sözleşmelerinden ayırmakta, diğer yandan da iş sözleşmesinde iş görme borcunun yanında yer alan işçinin sadakat borcunun sebebini oluşturmaktadır.

Diğer sözleşmeler, tarafların borçlarını doğruluk ve güven kurallarına uygun biçimde yerine getirmelerini yeterli görülürken, iş sözleşmesinde, bu sözleşmeye özgü borçlar doğmaktadır. Sadakat borcu, iş görme borcu gibi asli bir borçtur. İşçinin işverene karşı diğer borçlarını da içine alan ve Türk Medeni Kanunu’nun 2’nci maddesinde yer alan “dürüstlük kuralına” göre şekillenen davranış biçimlerinin tümünü oluşturur⁵¹².

4857 Sayılı İş Kanunu m. 25/II, e’de sadakat borcuna aykırılığın yaptırımını düzenlemiştir⁵¹³; bunu yaparken de sadakat borcunun içeriğini somutlaştırmıştır. Söz

⁵¹⁰ Seza REİSOĞLU, Hizmet Akdi Mahiyeti- Unsurları, Hükümleri, Ankara, 1968, s:158’den aktaran, GÜNAY, Yeni İş Yasaları, s:402.

⁵¹¹ SÜZEK, İş H., s. 276.

⁵¹² İbrahim KESKİN, “Sır Saklama Borcu”,

http://www.yayin.adalet.gov.tr/34_sayi%20i%C3%A7erik/%C4%B0brahim%20KESK%C4%B0N.htm (Erişim Tarihi: 22.07.2009).

⁵¹³ Bu hüküm, 4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle ortadan kalkan 1475 sayılı eski İş Kanunu’nda da m. 17/II, d’de aynı şekilde yer almakta olup, 4857 sayılı Kanun’da hiçbir değişikliğe

konusu hüküm, işçinin sadakat borcunun temelini MK. m. 2’de yer alan “doğruluk ve güven prensibi”nin İş Kanunu’ndaki bir görünümüdür. Ayrıca İş K. m. 25/II, b hükmünde yer alan “işverenin veya ailesinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunulması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunma”, 25/II, d’de yer alan “işçinin işverene yahut onun aile üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması halleri ile işveren talimatlarına aykırı davranılması da işçinin sadakat borcu kapsamında değerlendirilebilecektir. Bu haller de genel anlamda sadakat borcu kapsamında, sadakat borcunun muhtelif görünüşleri şeklinde ortaya çıkmaktadır ve bu başlık altında ele alınacak alt başlıklardır.

4. İşçinin Sadakat Borcunun Tanımı

Sadakat borcu, aralarındaki iş ilişkisi gereğince işçinin, işverenin korunmaya değer menfaatlerini, doğruluk ve güven ilkesinin gerektirdiği şekilde ve kendisinden beklenebilecek makul ölçülerde koruması ve bu menfaatlara zarar verecek davranışlardan kaçınması şeklinde tanımlanabilecektir. İşçi, işletmenin menfaatlerine ve nadiren de işverenin şahsına zarar verecek davranışlardan elinden geldiği ölçüde kaçınmalıdır.

İşçinin sadakat borcu işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmayı gerektirir⁵¹⁴. İşte bu sebeple işçinin sadakat borcu bazı davranış yükümlülükleri ile anlam kazanmaktadır. Bu davranış yükümlülükleri genellikle “olumlu davranış yükümlülükleri” ve “olumsuz davranış yükümlülükleri” olarak tasnif edilmektedir⁵¹⁵. Olumlu davranış yükümlülükleri; hizmetin iş sahibinin uygun biçimde yapılması olarak kendini göstermektedir. Böylece işçi işin yolunda gitmesi, iş sahibinin şöhret ve itibarının sarsılmaması için gereken bütün hususları yapacak, iş sahibine zarar verebilecek tehlikelerin önlenmesi bakımından gerekli tedbirleri

uğramadan 25/II, e’de korunmuştur.

⁵¹⁴ Y.9.H.D., T.04.04.2005, E. 2005/4880, K.2005/12110, Çalışma ve Toplum D., S: 7, 2005/4, <http://www.calismatoplum.org/sayi7/yargitay7.htm> (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

⁵¹⁵ TUNCAY, İşçinin Sadakat Yükümlülüğü, s. 1050.

alacak; örneğin zarar veren olayları, hırsızlık ve yolsuzlukları, yangınları, eli altındaki araç ve gereçlerin arızalarını, bozuklukları, eksiklikleri ve düzensizlikleri iş sahibine duyuracaktır⁵¹⁶.

Sadakat borcunun olumsuz yanı ise işverene zarar verebilecek her türlü hareketlerden kaçınma anlamını taşımaktadır. Böylece işçi, iş sahibinin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, onun itibarını ve kredisini düşürücü hareketlerde bulunmak, rüşvet ya da normal aşan hediye kabul etmek, iş başında uyumamak, rekabet teşkil eden davranışlarda bulunmamak, hasta olmadığı halde hasta olduğunu öne sürerek çalışmamak (temaruz), işi bırakıp gazete okumak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunamaz. İşveren ve vekilleri aleyhinde yalancı şahitlik yapmaması, işverenin kendisine vermiş olduğu sırları etrafa yaymaması, işveren ve vekillerine sataşmaması, sövmemesi, kavga etmemesi, asılsız mazeretler ileri sürerek izin almaması da olumsuz yani yapmama davranışlarındandır⁵¹⁷. Olumsuz davranış yükümlülükleri, özellikle İş K. m. 25’de “ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık” başlığını taşıyan II. Bendinin “b”, “d” ve “e” fıkralarında örneklenmiştir⁵¹⁸.

Yargıtay da iş ilişkisinin karşılıklı güven esasına dayanan bir borç ilişkisi olduğunu, bu güvenin sarsıldığı durumlarda taraflardan bu ilişkiyi sürdürmelerinin beklenmesinin işin doğasına aykırı düştüğünü belirttikten sonra, işçinin sadakat borcunun “işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumayı, zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmayı” gerektirdiğini söylemek suretiyle bu borca uygun bir açıklama getirmiştir⁵¹⁹.

⁵¹⁶ YAVUZ, s:244.

⁵¹⁷ GÜNAY, Yeni İş Yasaları, s:402.

⁵¹⁸ ÇELİK, s. 126-127; TUNCAY, İşçinin Sadakat Yükümlülüğü, s. 1052.

⁵¹⁹ Y.9.H.D., T.4.4.2005, E. 2005/4880, K. 2005/12110, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/4, S. 7, s: 269-270; Y.9.H.D., 2.5.2005, E. 2004/25130, K. 2005/15369, Legal İHSGHD., 2005, S. 7, s: 1278; Y.9.H.D, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi:23.03.2009); Y.9.H.D, T.4.4.2000, E. 2000/2465, K. 2000/4716, www.kazanci.com.tr(Erişim Tarihi:23.03.2009); Y.9.H.D., 21.4.2005, E. 2004/24113, K. 2005/14190, Legal İHSGHD., 2005, S. 7, s. 1313; Y.9.H.D.,T.7.3.2005, E. 2005/15866, K. 2005/7419, Akyiğit, Şerh, s. 1050.

Yine işverenin gizli tuttuğu üretim ve ticari sırlarını başkalarına açıklamamak da borç kapsamındadır. İş sözleşmesinin askıda kalmış olması veya işçinin bu işverene bağlı çalışmasının sona ermiş olması sadakat borcunu ortadan kaldırmaz⁵²⁰.

Ancak işçinin haklarını almak veya menfaatlerini savunmak için harekete geçmesi, feshi ihbarda bulunacağını bildirmesi, iş şartlarının düzeltilmesini istemesi ve işçi teşekküllerine üye olması sadakat borcuna aykırı hareketler içinde nitelendirilemez⁵²¹.

5. İşçinin Sadakat Borcunun İş Hukukundaki Görünümü: Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranış

Türk İş Kanunu m. 25/II’de yer alan hallerden bazıları, işçinin özen borcuna ve sadakat borcuna aykırılık oluşturan davranışları içermekte olup, söz konusu hüküm gereğince, işçinin bu davranışlardan birisini sergilemesi halinde işverene haklı sebeple fesih hakkı tanınmıştır. Özellikle İş K. m. 25/II, e bendi, hem sadakat borcuna aykırı davranışları örneklendirmekte hem de bu borca aykırılık oluşturacak davranışlar için “doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış” kavramıyla bir temel esas ortaya koymaktadır⁵²². Bu sebeple öncelikle, sadakat borcunun İş Kanunu’nda yer alan genel esası niteliği taşıyan “doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış” kavramını açıklığa kavuşturmak gerekmektedir.

İş Kanunu m. 25/II, e hükmü gereğince, işçinin genel anlamda sadakat borcuna aykırı tutumu “doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış” olarak nitelendirilmiştir. Bu nitelendirmenin ters anlamından yola çıkıldığında, “işçinin doğruluk ve bağlılığa uygun davranışı” aynı zamanda onun yükümlü bulunduğu sadakat borcu ile de uyumludur. Maddenin açık metni, işçinin “işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi

⁵²⁰ İbrahim KESKİN, “Sır Saklama Borcu”, http://www.yayin.adalet.gov.tr/34_sayi%20i%C3%A7erik/%C4%B0brahim%20KESK%C4%B0N.htm (Erişim Tarihi: 22.07.2009).

⁵²¹ AKYİĞİT, İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, s:460-463.

⁵²² ÇELİK, İş Hukuku, s. 127; SÜZEK, İş Hukuku,2005, s. 276; Müjdat ŞAKAR, **İş Kanunu Yorumu, Gerekçeli ve İçtihatlı**, Der Yayınları, İstanbul 2006, s:307.

doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması” şeklindedir. Burada, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarına örnek olarak verilmiş ancak “gibi” kelimesiyle, verilen bu hallerin tahdidi olmadığı, benzer hallerin de borca aykırılık oluşturacağı vurgulanmıştır⁵²³. Yargıtay da “...Doğruluk ve bağlılık kurallarına uymayan haller, yalnızca fıkra gösterilenlerden ibaret değildir. Zira bu husus fıkra metninde yer alan "gibi sözcüğünden de kesinlikle anlaşılmaktadır...” demek suretiyle konuya açıklık getirmiştir. Ayrıca, İş K. m. 25/II, (b) (c) ve (d) bendlerinde yer alan haller de işçinin doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışı kapsamında, sadakat borcuna aykırılık oluşturmaktadır⁵²⁴. Tüm bu halleri, işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturacak davranışlar arasında değerlendirmekle beraber, işçinin genel anlamda var olan sadakat borcu, doğruluk ve bağlılığa uygun davranışlarını gerektirmektedir. Başka bir söylemle; “doğruluk ve bağlılığa uygun davranma” yı genel bir ölçü olarak kabul edip bu kavramdan hareket ettiğimiz takdirde, işçinin bu ölçüye aykırılık oluşturan her tutumu, onun sadakat borcuna da aykırılık oluşturacaktır. “Doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış” dan ne anlaşılması gerektiği İş Kanunu’nda ve doktrinde açık olarak tanımlanmış değildir. Öte yandan, söz konusu kavram açık olmayıp, kesin bir şekilde tanımlanmaya da uygun değildir. Yine İş Kanunu’nda yer alan doğruluk ve bağlılığa aykırı davranış oluşturan haller tahdidi bir şekilde sayılmamıştır. Bu sebeple de, doğruluk ve bağlılığa aykırı

⁵²³ Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, Beta Basım, 19. Basım, İstanbul,2006, s. 183

ODAMAN, Ahlak ve İyiniyet Kuralları, s. 144; SÜZEK, İş Hukuku, s. 276, 510-511; Kenan TUNÇOMAĞ ve Tankut CENTEL, **İş Hukukunun Esasları**, 4. Bası, İstanbul 2005, s. 209; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 361; ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s:118-119.

⁵²⁴ ÇELİK, İş H. Dersleri, s: 127; SÜZEK, İş Hukuku, s. 276; DÖNMEZ, s. 161; Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacının içerisinde sağlam malların bulunduğu, 60x70 ebadında koliyi forklift aracı ile taşıyıp çöpe attığı anlaşılmıştır. Tanık beyanları ile davacının söz konusu yaklaşık 50 kg ağırlığındaki koliyi önce depoya, sonra reyona, aradan yarım saat geçtikten sonra da çöpe götürüp attığı tesbit edilmiştir. Davacının koliyi taşıma aracına aldıktan sonra farklı bölümlere götürerek, daha sonra çöpe atması şeklinde gelişen olayda, kolinin ağırlığı da dikkate alınarak, davranışının doğruluk ve bağlılık kurallarına uymadığı açıktır. 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 25/II-e maddesine uygun olarak haklı, sebeple iş akdi feshedildiğinden davanın reddi gerekir. Y.9.H.D., T.20.04.2005, E.2005/9627, K.2005/13944, Çalışma ve Toplum D., S:6, 2005/3, <http://www.calismatoplum.org/sayi6/yargitay.htm#9.%20Hukuk%20Dairesi%20Kararlari> (Erişim Tarihi: 11.03.2009). Davalı tarafından 28.6.2003 tarihinde iş akdinin 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-h maddesine göre feshedildiğine dair bildirim düzenlenmiştir. Anılan madde işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi ile ilgili olduğu halde davacıya işi ile ilgili herhangi bir hatırlatma yapıldığına dair belge dosya içinde mevcut değildir. Keza davacının çalışmadığı iddia edilen sürelerle ilişkin disiplin cezaları verilmiş olup aynı eylem sebebiyle birden fazla ceza verilemeyeceğinden devamsızlık sebebiyle iş akdinin feshi yasal değildir. Bu sebeple anılan tazminatlara hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

davranışın tespiti konusunda belirli bir kıstas ortaya koymak mümkün değildir. Ancak bu kavramın içeriğini açıklığa kavuşturabilmek için yargı kararları ışığında bir inceleme yapmak doğru olacaktır. Bu anlamda sadakat borcuna aykırılığın tespiti için, her somut olayın özelliklerini dikkate alarak sonuca ulaşmak gerekmektedir. Örneğin, Yargıtay, bir kararında görev yerini birkaç saatliğine izinsiz ve mazeretsiz terk eden ve gece bekçisinin⁵²⁵, işvereni kötüleyen ve işverenin diğer çalışanlarına yalaka diyen işçinin⁵²⁶, sözleşmelerini doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışta bulunmaları sebebiyle derhal feshedilebileceğine karar vermiştir. Bunun aksine diğer bazı kararlarında, benzer durumları geçerli sebep olarak nitelmiştir. Örneğin, güvenlik görevlisi olarak çalışan işçinin personel odasında televizyon seyretmesi⁵²⁷, ilaç satan bir firma yetkilisi ile anlaşarak ilaç satın alınmadığı halde alınmış gibi göstererek para ödenmesine sebep olması⁵²⁸, ya da koruma görevlisinin gece vardiyasında kanepede uyurken yakalanması⁵²⁹ hallerinde olduğu gibi.

Yargıtayın işçinin sadakat borcuna ilişkin olarak, uzun yıllardır vermiş olduğu ve emsal teşkil eden pek çok kararı mevcuttur. Bu kararlar genel olarak değerlendirildiğinde, karara konu olan olayların özelliklerine göre, işçinin birbirine benzemeyen pek çok borca aykırı davranışı doğruluk ve bağlılığa aykırı hareket olarak nitelendirilebileceği ve sadakat borcuna aykırılık teşkil edeceği sonucuna varılmaktadır. Bu sebeple, söz konusu kararları konusuna göre tasnif etmenin de mümkün olmadığı görülmektedir. Ancak bu kararlarda gözlenen ortak nokta, işçinin

⁵²⁵Y. 9. H.D., T.5.7.2004, 12516/16973, Legal İHSGHD., Sayı:5, 2005, s: 308-311.

⁵²⁶ İşyerinde reyon şefi olarak çalışırken değişik tarihlerde diğer işçilere ve özellikle bölüm şeflerine karşı bu işyerinde çalışılmayacağını açıklamak, işyerini kötülemek ve işverene hizmet eden ve çalışanlara "yalaka" demek suretiyle doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışlarda bulunan işçinin hizmet akdinin feshi haklı sebebe dayanmaktadır. Y.9.H.D.,T. 20.10.1999, E. 1999/13220, K. 1999/16148, İşKanunu İle İlgili Kararlar, Kamu- İş D.,s:82, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1999.pdf> , (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

⁵²⁷Y. 9. HD., 8.12.2003, 19608/20354, Legal İHSGHD., S. 2. Y.2004, s. 658.

⁵²⁸ Dosyadaki bilgi ve belgelerden davalı eczane işyerinde tam yetkili kalfa olarak çalışan davacı işçinin, eczaneye ilaç satan bir firma yetkilisi ile anlaşarak 2000 adet Vermidon isimli ilaç satın alınmadığı halde alınmış gibi göstererek para ödenmesine sebep olduğu, bu durumu irsaliyelerden görerek farkına varan işverenin davacıya sebebini sorduğunda tartıştıkları ve davacının işyerini terk ettiği, akabinde davalı işverenin iş aktini doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış sebebiyle feshettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda iş sözleşmesinin işverence haklı sebeple ve süresinde feshedildiğinden davacının kıdem, ihbar tazminatı isteklerinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır. Y.9.H.D., T.21.04.2005, E.2004/23926, K.2005/13998, Çalışma ve Toplum D. S:6, 2005/3, <http://www.calismatoplum.org/sayi6/yargitay.htm#9.%20Hukuk%20Dairesi%20Kararları> (Erişim Tarihi: 11.03.2009).

⁵²⁹ Y.9.HD., 2. 3. 2005, 2209/6706, ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s. 492.

borca aykırılık oluşturan davranışının işverenin güvenini sarsan ve korunmaya değer haklı menfaatlerine zarar veren yahut zarar tehlikesi ile karşı karşıya bırakan davranışları olduğudur.

Yargıtay, gerçeğe aykırı beyanda bulunmasını⁵³⁰, içmek niyeti olmadığı halde genel müdüre ait içki şişesini kişisel dolabında saklamasını⁵³¹, işçinin çalıştığı bankanın kaynaklarını usulsüz kullandırmasını⁵³², işçinin depodaki malları keyfince tasarruf etmesini ve bir başka depodaki malları da saklamasını⁵³³, işverene ileilmek üzere kendisine emaneten verilen hediye paketini arkadaşlarıyla paylaşarak kullanmasını⁵³⁴, gece bekçisinin görevi sırasında uyumasını veya şirket yönetim kurulunun odasına girerek televizyon ve video seyredip evrakları karıştırmasını⁵³⁵, işe başlama kartını bir önceki vardiyada çalışmış gibi basmasını⁵³⁶, toplanan yemek

⁵³⁰ İşçinin "...işyerinde pazarlama elemanı olarak çalışmakta iken.... bir işyerini ziyaret etmediği halde, ziyaret etmiş gibi, daha önceki incelemelerde tespit edilen olguları belirtmek suretiyle rapor düzenlendiği, bir başka anlatımla hilafı hakikat beyanında bulunduğu,açık bir şekilde anlaşılmaktadır. Bu davranış...doğruluk ve bağlılığa uymayan hali oluşturduğundan davalı işverenin bildirimsiz fesih hakkı doğmuş bulunmaktadır." Yarg.9. HD, 16.12.1997, E. 1997/15646, K. 1997/21542, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 23.03.2009).

⁵³¹ "...İşçinin genel müdüre ait olduğunu bildiği içki şişesini kişisel dolabına koyduğu kendi beyanıyla sabit olup anılan davranış...doğruluk ve bağlılığa uymayan bir hali oluşturur..." Y.9.H.D, T.27.2.2001, E. 2001/18319, K.2001/3491, Akyiğit, Şerh, s. 1048

⁵³² Y.9.H.D., T.29.4.2002, E. 2002/1011, K. 2002/5313, AKYİĞİT, Şerh, s: 1048

⁵³³ "... İşçi, diğer arkadaşı ile birlikte hareket etmek suretiyle depoya üretici firmalardan gönderilen ve irsaliyede yazılı fazla miktarda gelen ürünleri kayıt dışı tutmuş ve böylece malları keyfince tasarruf etmiş bulunmaktadır....Daha sonra 11.7.1995 tarihinde tekrar depoya gidilip şirket yetkilerince arama yapılacağı öğrenince...bir başka depoda 233 adet malı da saklamış olduğu yine tutanakla tesbit edilmiştir. Davacının bu davranışı...doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranışı oluşturmaktadır." Y.9.H.D., T.30.1.2001, E.2001/17627, K. 2001/1475, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 23.03.2009).

⁵³⁴ "...İşçinin işverene verilmek üzere hediye paketi aldığı, bunu ...yanında bulunan işçi arkadaşları ile paylaştığı, bu durumun doğru olup olmadığı kendisine işverence bildirilmesi üzerine.... işyerini terk ettiği ve bir daha da geri dönmediği anlaşılmaktadır....bu davranışı...doğrulukla bağlılığa uymayan davranışı oluşturmaktadır..." Y.9.HD, T.15.5.1996, E.1996/37186, K. 1996/10548, Çimento İşv. D., Kasım 1996, s. 27.

⁵³⁵ "...İşçinin görevi sırasında uyuduğu sabit olmuştur. İşçinin bu davranışı sadakat borcuna aykırı olup, işverene ...iş aktini tazminatsız fesih hakkı verir..." Y.9.HD, 27.4.1992, E. 1991/17320, K. 1992/4704, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 23.03.2009). "...işyerinde bekçi olarak çalışan işçinin şirket yönetimi kurulu odasına girip televizyon seyrettiği ve videoya kaset taktığı ve masa üzerindeki evrakları karıştırdığı anlaşılmış bulunmaktadır...bu davranışı...doğruluk ve bağlılıkla uymayan davranış kapsamına girmektedir..." Y.9.H.D, T.11.4.2001, E. 2001/2937, K. 2001/6130, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 23.03.2009).

⁵³⁶ "...iş müfettişi tarafından yapılan soruşturma ve düzenlenen rapor içeriğine göre, davacının davalıya ait işyerinde 16-24 vardiyasında çalıştığı halde 6.5.1992 günü işe başlama kartını bir önceki vardiyaya gelmiş gibi bastığı ve bu karta göre düzenlenen fazla çalışma çizelgelerinde imzaladığı ve bu suretle doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranışta bulunduğu anlaşılmaktadır..." Y.9.H.D, T.31.3.1994, E.1993/17004, K. 1994/ 5024, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 23.03.2009).

paralarını işverene teslim etmemesini⁵³⁷, su borçlarını ödemeyen abonelerin sayaçlarını değiştirmesini⁵³⁸, yurt dışına böbrek hastası olan kardeşine böbreğini vermek için gitmesine rağmen vermemesini⁵³⁹, işçinin içinde sağlam malların da bulunduğu koliyi forklift aracı ile önce depoya sonra reyona taşımalarını ve ardından yarım saat geçtikten sonra da çöpe atmasını⁵⁴⁰, hastalığı sırasında evinin inşaatında çalışıp iyileşmesini geciktirmesi, iyileştikten sonra işe zamanında başlamaması⁵⁴¹, devamsızlığını gizlemek için bir başka işçiye kartını bastıran işçinin bu eylemini⁵⁴², işçinin müşterilerinin parasıyla borsada oynayıp bankayı zarara uğratması⁵⁴³, raporlu olduğu dönemde başka bir işverene ait işyerinde çalışmasını⁵⁴⁴, işçinin o işyerinde çalışan başka bir işçinin kredi kartıyla alışveriş yapmasını⁵⁴⁵, işçinin çalıştığı işyerine gece hayat kadını getirmesini⁵⁴⁶, işçinin işverenin malzemelerini maddi menfaat

⁵³⁷ "...İşçinin işyerinde aşçıbaşı olarak çalıştığı sırada davacının yemekhanede yemek yiyen işçilerin yemek paralarını topladığı ancak bu paraları davalı işverene teslim etmediği anlaşılmaktadır. Davacı başlangıçta bu tür para toplamadığını ileri sürmüştü, ancak daha sonra topladığını ve teslim ettiğini bildirmiştir. Ancak toplanan paranın davalı işverene teslim edildiğini ispat külfeti davacı işçiye aittir. Davacı ise bu teslim olgusunu somut olayda kanıtlamış değildir. Bu olgular karşısında hizmet sözleşmesinin davalı işveren tarafından...doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışı sonucu davacının hizmet sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiğinin kabulü gerekir." Y.9.H.D., 28.4.1997, E. 97/1425, K.97/7628, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 23.03.2009).

⁵³⁸ "...su borcunu ödemeyen abonelerin, borçları ödenmeden su sayaçlarının değiştirildiği ...bu şekilde davranarak doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan işlemleri yaptığı ve bunun sonucunda da davalı idarenin zarara uğradığı anlaşılmaktadır..." Y.9.HD., T.13.6.1996, E. 1996/794, K. 1996/13788, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 23.03.2009).

⁵³⁹ "...İşçinin işlerin çok yoğun olduğu bir dönemde yurtdışında bulunan ve böbrek hastası olan kardeşine kendi böbreğini vermek için izin ve ücretsiz izin istediği, işverence bu isteğin kabul edildiği, izin dönüşü kendisine daha hafif bir iş verilmesini istediği ve bunun üzerine yapılan soruşturma sonucu böbreğini vermediğinin ortaya çıktığı anlaşılmaktadır....işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan sadakatsiz davranışı işverene iş akdini fesih yetkisi verir..." Y.9.H.D., T.16.5.1994, E. 1994/2324, K.1994/7374, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi: 23.03.2009).

⁵⁴⁰ Y.9.H.D., T.20.4.2005, E. 2005/9627, K. 2005/13944, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/3, S. 6, s:243-244.

⁵⁴¹ Ali Nazım SÖZER, Hasta İşçinin İş Sözleşmesi (Doktora Tezi), Ege Üniversitesi, İktisat Fakültesi Sosyal Politika Ve Çalışma Yönetimi Bölümü, 1981, İzmir, s:107.

⁵⁴² "...2,5,9,10,15 Şubat 2000 günlerinde davacı ile dava dışı bir başka işçi işyerinde kart basma uygulamasına geçildiği halde bu uygulamayla bağdaşmayacak şekilde devamsızlık olgusunu gizlemek amacıyla kart basılma eyleminde bulunulduğu böylece doğruluk ve bağlılığa uymayan bir halin oluştuğu kuşkusuzdur..." Y.9.HD., T.4.6. 2001, E. 2001/7058, K. 2001/9237, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 23.03.2009).

⁵⁴³ Y.9.H.D., T.10.3.2005, E. 2005/17262, K. 2005/7908, AKYİĞİT, Şerh, s. 1054.

⁵⁴⁴ "...Somut olayda... raporlu olduğu günlerde başka bir işverenin işyerinde fiilen çalışarak asıl mesleği kaportacılığı sürdürdüğü, kesin olarak saptanmış durumdadır. İşçinin genel olarak dürüstlüğü uymayan, bu davranışının bağlılık sadakat ve doğruluk kurallarıyla bağdaştırılması mümkün değildir." YHGK., 29.5.1991, E. 1991/9-223, K.1991/315, İşv. D. Temmuz 1992, s. 17.

⁵⁴⁵ Y.9.H.D., 21.4.2005, E. 2004/24113, K. 2005/14190, Legal İHSGHD., 2005, S. 7, s. 1313.

⁵⁴⁶ Y.9.H.D., 28.5.1996, E. 1996/2730, K. 1996/11934; İşyerine kadın getirme işinin organize edilmesi (Y.9. HD., T.25.10.1996, E. 1996/10963, K. 1996/2086), işyerinde fuhuş yapılması da (Y.9. HD., T.22.10.2002, E. 2002/5644, K. 2002/20141) bu kapsamda yorumlanmıştır. Keza işçinin

olmaksızın başkasına vermesini⁵⁴⁷, hırsızlık yapması⁵⁴⁸, işçinin eşi ile birlikte çalıştığı işyerine ait çeşitli yiyecek maddelerini alarak işyerinden çıkmaları⁵⁴⁹, sigortadan gerçeğe aykırı hasarsızlık indirimi yapmasını⁵⁵⁰, işçinin kalfa olarak çalıştığı eczaneye ilaç satan bir firmanın yetkilisi ile anlaşılıp bazı ilaçlar satın alınmadığı halde alınmış gibi göstererek işverene para ödemesine neden olmasını⁵⁵¹, doğruluk ve bağlılığa aykırı davranış olarak nitelendirmektedir.

İş sözleşmesinin sürekli borç doğuran bir sözleşme olma özelliği ve özellikle edimlerin taraflar arasında kişisel (hukuki) bağımlılığı da gerekli kılması, işçi ve işveren arasında korunması gereken sıkı bir güven ilişkisi yaratmaktadır. Burada söz konusu olan güven, taraflardan her biri için, diğer tarafın edimini gereği gibi ve sözleşmeye uygun bir şekilde yerine getireceğine dair olan güvendir. Ancak, taraflardan birinin sözleşmeye aykırı davranışı dolayısıyla ifanın engellenmesi ve bu sıkı güven ilişkisinin çökmesi halinde, artık diğer tarafın bu borç ilişkisini sürdürmesi beklenemeyecektir. Zira böyle bir durumda, diğer tarafın sözleşmeyi sürdürmesini beklemek “doğruluk ve güven kuralı”na aykırılık oluşturacaktır. İşte iş sözleşmesinde ortaya çıkan bir durum sebebiyle, ilişkiye devamın taraflardan biri için çekilmez bir duruma geldiği ve tarafların sözleşmenin devamına doğruluk ve güven ilkesine göre zorlanamayacağı hallerde “haklı sebeple derhal fesih” olanağı

işyerinde diğer bir işçi ile kucak kucağa otururken yakalanması da (Y.9.H.D., 25.2.2002, E. 2002/10696, K. 2002/25071) sadakat borcuna aykırı bir hareket olarak değerlendirilmiştir. AKYİĞİT, Şerh, s: 1049-1053.

⁵⁴⁷ Y.9.H.D., T.31.5.2001, E. 2001/6737, K. 2001/9154 “ .. işçi işyerinin deposunda görevli olup; kendi sorumluluğunda olan ve sadece doktorlara verilen numune ilaçlardan 76 adedi ile 2 kutu mendili işverenin yetkililerinin izni, bilgisi, olmadan işverenin inşaat işlerini yapan şirketin elemanı mühendise verdiği ve böylelikle doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışta bulunduğu açıktır. Maddi menfaatin olmaması; verilen ilaçların ekonomik değerinin çok yüksek olmaması sonucu değiştirmez.” AKYİĞİT, Şerh, s. 1047.

⁵⁴⁸ İşçinin değeri ne olursa olsun işverene ait işyerindeki bir madde veya malzemeyi kullanmak üzere işyeri dışına çıkardığında, doğruluk ve bağlılığa uymayan böyle bir davranış hizmet akdinin derhal feshi için haklı bir sebep oluşturur. İşKanunu İle İlgili Kararlar, Kamu- İş D.,s:82, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1999.pdf>, (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

⁵⁴⁹ Y.9.H.D., 7.5.1997, E. 1997/4185, K. 1997, 8292, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

⁵⁵⁰ İşverene ait sigorta şirketinde teknik servis şefi olarak çalışan işçinin gerek kendi gerekse annesinin aracı için gerçeğe uygun olmayan şekilde hasarsızlık indirimi yapması doğruluk ve bağlılığa aykırı bulunmuştur. Yarg. 9. HD., 10.5.2001, E. 2001/4092, K. 2001/8218, AKYİĞİT, Şerh, s. 1047.

⁵⁵¹ Y.9.H.D., T.21.4.2005, E. 2004/23926, K. 2005/13998, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/3, S. 6, s:226-227.

tanınmıştır⁵⁵². Ayrıca işçinin haklı sebeple fesih kapsamına girmeyen ancak işyerinde olumsuzluklara yol açan doğruluk ve bağlığa aykırı davranışlar geçerli sebeple de feshedebilecektir. Geçerli sebeple feshe konu işçi davranışları haklı sebepler kadar ağır olmayan ancak iş sözleşmesinin devamını imkansız kılan davranışlardır. Ve madde 25/II deki sebeplerle ayırt edilmelerinde güçlükler yaşanmaktadır.

Haklı sebeple fesih için sadece süre koşulu aramakta olup, ayrıca işçinin feshe sebep olan bu davranışının işvereni zarara uğratmış olmasını aranmamaktadır⁵⁵³. Yani, işçinin doğruluk ve bağlığa aykırı davranışı sebebiyle işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple derhal feshedebilmesi için, taraflar arasında sözleşmenin devamı için gerekli olan güven ilişkisinin sarsılması yeterli olup, işçinin güven ilişkisini sarsan hareketinin işverene zarar vermiş olması bir unsur olarak aranmamıştır. Aynı şekilde geçerli sebeple yapılan fesihlerde de zarar aranmamaktadır.

Yargıtay da işçinin bir davranışının doğruluk ve bağlığa aykırı hareket olarak nitelendirilmesi ve sadakat borcuna aykırılık oluşturduğu sonucuna varılması için, işçinin bu davranışının işverene zarar vermiş olması şartını aranmamıştır. Burada işçinin işvereni zarara uğratacak “risk altına sokabilecek davranış”ları, zarar

⁵⁵² SÜZEK, İş Hukuku, s. 197, 200; İbrahim AYDINLI, **İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2004, s. 105-106; “...iş 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 düşmez. İşçinin sadakat borcu işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmayı gerektirir. Netice itibarıyla; davacının sübut bulan eylemleri doğruluk ve bağlığa uymayan fiiller olup 17/II-d maddesindeki koşullar oluşmuştur. Bu bende göre yapılan fesihlerde ayrıca zararın doğmuş olması aranmaz. Y.9.H.D., T.04.04.2005, E.2005/4880, K.2005/12110, Çalışma ve Toplum D., S:7, 2005/4, <http://www.calismatoplum.org/sayi7/yargitay7.htm#9.%20Hukuk%20Dairesi%20Kararları> (Erişim Tarihi: 20.01.2009).

⁵⁵³ Bilindiği üzere; iş 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 düşmez. İşçinin sadakat borcu işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmayı gerektirir. Netice itibarıyla; davacının sübut bulan eylemleri doğruluk ve bağlığa uymayan fiiller olup 17/II-d maddesindeki koşullar oluşmuştur. Bu bende göre yapılan fesihlerde ayrıca zararın doğmuş olması aranmaz. Y.9.H.D., T.04.04.2005, E.2005/4880, K.2005/12110, Çalışma ve Toplum D., S:7, 2005/4, <http://www.calismatoplum.org/sayi7/yargitay7.htm#9.%20Hukuk%20Dairesi%20Kararları> (Erişim Tarihi: 20.01.2009); Y.9.H.D., T.11.05.2006, E.2006/10831, K.2006/13226, Tekstil İşveren D., <http://www.tekstilisveren.org/content/blogcategory/30/35/7/14/> (Erişim Tarihi: 20.01.2009).

doğmasa dahi sadakat borcuna aykırılık olarak nitelendirilmiştir. Nitekim, usulsüz bankacılık işlemleri yaptığı müfettişlerce tespit edilen işçinin bu eylemi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak nitelendirilmiş, fesihlerde ayrıca işveren açısından bir zararın doğmuş olmasının aranmayacağı belirtilmiştir⁵⁵⁴.

İşçinin iş görme borcunu ifa ederken, özellikle Türk Ceza Kanunu kapsamında suç sayılan hırsızlık, güveni kötüye kullanma, emniyeti suistimal gibi hareketleri, doğruluk ve bağlılığa aykırı davranış niteliği taşımakta ve işverene haklı sebeple fesih hakkı vermektedir. Ancak, işçinin suç niteliği taşıyan bu tür davranışlarının işverene, İş K. m. 25/II, e kapsamında haklı sebeple fesih hakkı verebilmesi için, öncelikle bu davranışların TCK açısından suç teşkil ettiğinin saptanması gerekmektedir⁵⁵⁵.

B. Sadakat Borcuna Aykırılığın Sonuçları ve Geçerli Sebeple Feshe Konu Sadakat Borcuna Aykırılık Benzeri Davranışlar

Genel anlamda sadakat borcuna aykırılık, İş K. m. 25/II, e’de “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığı altında, “doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış” olarak nitelendirilmiş ve iş sözleşmesini “haklı sebeple” sona erdiren bir hal olarak düzenlenmiştir. Yine İş K. m. 25/II, b, c ve d fıkralarında belirtilen haller ile işveren talimatlarına uymamak da sadakat borcuna aykırılık oluşturup, iş sözleşmesini haklı sebeple fesih ile sona erdiren hallerdendir. Ayrıca 25/II kapsamına girmeyen ve doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlara benzer davranışlar İş Kanunu madde 18’ de düzenlenen geçerli sebeple feshe konu olacaklardır. Aşağıda önce sadakat borcuna aykırılığın yaptırımının ne olduğu incelenmiş, buradan yola çıkarak da bu davranışların hangi hallerde geçerli sebeple feshe konu olabileceği incelenmiştir. Ayrıca geçerli sebeple feshe konu davranışları

⁵⁵⁴Y.9. HD, T.2.5.2005, E. 2004/25130, K. 2005/15369, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi:23.03.2009) ; Y.9.H.D., T.9.3.2005, E. 2005/4880, K. 2005/12110, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:23.03.2009); Y.9.H.D, T.4.4.2000, E. 2000/2465, K. 2000/4716, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:23.03.2009); Y.9.H.D, T.2.5.2005, E. 2004/25130, K. 2005/15369, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi:23.03.2009); Y.9.H.D, T.25.9.1991, E.1991/9-351; K.1991/429, (Erişim Tarihi:23.03.2009), www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi:23.03.2009); Y.9.H.D., T.21.4.2005, E. 2004/24113, K. 2005/14190, Legal İHSGHD., 2005, S. 7, s. 1313; Y.9.H.D.,7.3.2005, E. 2005/15866, K. 2005/7419, AKYİĞİT, Şerh, s. 1050.

⁵⁵⁵ODAMAN Ahlak ve İyiniyet Kuralları, s.148-149.

sadakat borcuna aykırı davranışlar olarak nitelemek hem doğru olmayacağından, hem de haklı sebeplerle anlam karmaşası yaratacağından sadakat borcuna aykırılık benzeri davranışlar olarak ifade edilmiştir. İşveren bu tür davranışlarda bulunan işçilerin iş sözleşmelerini ihbar ve kıdem tazminatlarını ödeyerek feshedebilecektir.

1. İşçinin İşverenin Şeref ve Namusuna Dokunacak Söz ve Davranışlarda Bulunması

İşçi, iş sözleşmesi süresince, üzerine düşen sadakat borcu gereğince, işletmeye ve işverene zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmakla yükümlüdür. İşte işçinin sadakat borcu kapsamında değerlendirebilecek bu yükümlülüğü, her şeyden önce iş sözleşmesinden kaynaklanan ve işverenin işçiden bekleyebileceği “güven”in bir sonucu olarak varlığını korumaktadır. Konu ile ilgili olarak, işçinin, işvereni veya aile üyelerinden biri hakkında şeref ve namusa dokunacak sözler sarfetmesi, davranışlarda bulunması veya işvereni hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması hali yasaklanmış ve işçinin bu duruma aykırı davranışları işverene haklı sebeple fesih hakkı vermiştir. Burada işçi tarafından sarf edilecek olan şeref ve namusa dokunacak sözlerin, sadece işvereni değil, onun geniş anlamda aile üyelerini de hedef alması durumunda da haklı sebep mevcut olacaktır⁵⁵⁶. Bununla birlikte, işçinin işyerindeki işverenin temsilcisi konumundaki işveren vekilinin şeref ve namusuna dokunacak söz ve davranışları, da ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerin “benzeri” olarak değerlendirilip, haklı sebeple fesih sebebi sayılacaktır⁵⁵⁷.

İşçinin işverenini hedef alan şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışları ile işverenine yönelik şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatları, onun sadakat borcuna aykırılık oluşturmaktadır⁵⁵⁸. Söz konusu hükümde, işçinin bu davranışının sadakat borcuna aykırılık oluşturduğu açık bir şekilde ifade edilmemekle beraber, işçinin bu tür bir davranışının sadakat borcunun bir gereği olan, “işverenin

⁵⁵⁶ ERTÜRK, Süreli Fesih, s:264-267.

⁵⁵⁷ Zeki OKUR, İi Hukukunda İşçinin Düşüncüyü Açıklama Özgürlüğü Kamu-İs; C: 8, S: 4/2006,s:19-20, <http://kamu-is.org.tr/pdf/842.pdf> (Erişim Tarihi: 24.09.2007)

⁵⁵⁸ ÇELİK, s. 127; SÜZEK, İş Hukuku, s. 276; NARMANLIOĞLU, İş H., s. 356; TUNCAY, İşçinin Sadakat Yükümlülüğü, s. 1071.

menfaatlerine zarar vermekten kaçınma” yükümlülüğüne aykırılık oluşturduğu açıktır⁵⁵⁹.

İş K. m. 25/II, b’de yer alan, işçinin, işverenin “şeref ve namusuna dokunacak söz ve davranış”larının neler olduğu konusunda kesin bir ölçüt mevcut değildir. Ancak, Oğuzman’ın belirttiği gibi, işçinin kendi kusuru ile işverenin şahsiyetine saygı gösterme yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi halinde, onun bu hareketini oluşturan söz ve davranışları, işverenden iş sözleşmesiyle bağlı kalmasını talep edilemeyecek bir durum yaratıyorsa, 17/II, b (4857 sayılı Kanunu 25/II, b de) de yer alan, “şeref ve namusa dokunacak söz ve davranış” kapsamında değerlendirilip işveren için bir haklı fesih sebebi oluşturacaktır⁵⁶⁰. İşçinin bu uygunsuz hareketinin “şeref ve namusa dokunacak söz ve davranış” kapsamında olup olmadığı hakim tarafından takdir edilecektir. Ancak hakim bu değerlendirmeyi yaparken, tarafların öğrenim derecelerini, sosyal durumlarını, ahlak seviyelerini ve olayı etkileyecek tüm hususları dikkate aldıktan sonra, söz konusu davranışın işvereni rencide edip etmediğine karar verecektir⁵⁶¹. Eğer işçi işverenin tahrik edici hal ve tavırları sonucunda ona karşı şeref ve namusa dokunacak hal ve davranış içine girmişse, bu durumda onun bu davranışının haklı sebep olarak kabul edilmeyeceği belirtilmektedir⁵⁶². Atabek ise, işçinin hareketinin yanlış olduğunu anlaması ve işverenden derhal özür dilemesi halinde, söz konusu eylemin artık haklı sebep oluşturmayacağını ileri sürmekle beraber⁵⁶³, doktrinde haklı olarak, özürün haklı sebebi ortadan kaldıran bir hareket olarak nitelendirilemeyeceği, zira böyle bir kabulün suistimale yol açacağı belirtilmiştir⁵⁶⁴.

⁵⁵⁹ ERTÜRK, Süreli Fesih, s:271-277.

⁵⁶⁰ Y.9.H.D., T. 2.2.2005, E.2004/32049, K. 2005/2901 "Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Davalı, davacının çay molasında davalı şirket hakkında ağza alınmayacak küfür ederek işverenin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfettiği için 4857 Sayılı Kanunun 25/2-b maddesi uyarınca haklı sebeple feshedildiğini savunmuş, bu iddiası bir birini tamamlayan tanık beyanlarıyla da doğrulanmıştır. İşveren ve işçisine satışa eylemi olmasa da, bu hareket işyerindeki çalışma düzenini bozacak bir eylem olduğundan, davalı işverenin feshin geçerli olduğunu ispat ettiğinin kabulü ile davanın reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulünde karar verilmesi hatalıdır.” www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 03.08.209).

⁵⁶¹ TUNÇOMAĞ, CENTEL, s. 207; ODAMAN, Ahlak ve İyiniyet Kuralları, s. 100.

⁵⁶² ODAMAN, Ahlak ve İyiniyet Kuralları, s. 100.

⁵⁶³ NARMANLIOĞLU, İş H., s. 357.

⁵⁶⁴ ODAMAN, Ahlak ve İyiniyet Kuralları, s. 101.

İşverene yöneltilecek hangi söz ve davranışların şeref ve namusa dokunacağı konusunda elimizde bir ölçüt olmamakla beraber, işçinin hakaret, sövme, cinsel dürtü taşıyan söz ya da hareketleri ile bulunulan yerin örf ve adetine göre küfür niteliği taşıyan söz ve hareketleri bu kapsamda haklı sebeple fesih sebebi oluşturacaktır. İş K. m. 25/II, b hükmü, manevi değerlerin korunması amacıyla ihdas edilmiş bir hükümdür. Söz konusu değerlerin zedelenmesi, kişinin yüzüne karşı veya arkasından söylenen söz ve davranışlarla ortaya çıkabilecektir. Bu sebeple, davranışların işçinin yüzüne karşı veya gıyabında yapılmış olmasının bir önemi bulunmamakla beraber, işverenin şeref ve namusuna dokunacak kadar ağır olması ve iş ilişkisinin sürdürülmesini imkansız hale getirmesi yeterlidir⁵⁶⁵.

Bunun yanında sadakat borcu işçiye; üçüncü kişilere, işverenin kişiliğini, kredisini ve ticari itibarını, işletmenin şan ve şöhretini sarsacak, ona zarar verecek beyanlarda bulunmasını yasaklamaktadır. Buna göre, örneğin; işçinin işyerini denetleyen görevliye işvereni hakkında asılsız ve gerçek dışı bilgiler vermek suretiyle işvereni kötü duruma düşürmeye kalkışması halinde işveren, İş K. m. 25/II, b hükmü uyarınca iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilecektir⁵⁶⁶. Zira, böyle bir durum, işveren ile işçi arasındaki güven ilişkisini, taraflardan artık bu ilişkinin devamı beklenemeyecek şekilde sarsmaktadır. Aynı şekilde işçinin işvereni kamuoyunda küçük düşürücü mahiyette bildiri yayınlaması, işveren yönünden bildirimsiz (derhal) fesih için, haklı sebep teşkil eder⁵⁶⁷. Yargıtay, işçinin Bakanlığa şikayet mektubu göndererek, işyerinde yolsuzluk ve suistimal yapıldığı yolunda işvereni küçük düşürücü isnatlarda bulunmasını⁵⁶⁸, bu kapsamda haklı fesih sebebi olarak değerlendirmiştir.

İş K. m. 25/II, b hükmünün uygulanabilmesi için, Kanunun metninden ve Yargıtay uygulamasından da anlaşıldığı üzere, ihbar ve isnadın şeref ve haysiyet kırıcı olması ile asılsız olması bir arada aranan iki özelliştir. Ancak, işçinin,

⁵⁶⁵Yargıtay'a göre de, işverenin gıyabında sövülmesi ona bildirimsiz fesih hakkı vermektedir. Y.9.H.D., T.31.3.1980, E. 3378, K. 3015, NARMANLIOĞLU, İş H., s. 335; SÜZEK, İş Hukuku, s. 460; ODAMAN, Ahlak ve İyiniyet Kuralları, s.102

⁵⁶⁶NARMANLIOĞLU, İş H., s. 337; ÇELİK, s. 245.

⁵⁶⁷TUNÇOMAĞ, CENTEL, s:207.

⁵⁶⁸Y.9. H.D., T.8.4.1988, E. 1988/2513, K. 88/3945, AKYİĞİT, Şerh, s. 976.

işverenine karşı yönelttiği “şeref ve haysiyet kırıcı beyan ve isnatlarının” da, işverenine zarar verecek “gerçeğe aykırı beyan ve isnatlarının” da başlı başına sadakat borcuna aykırılık oluşturacağı şüphesizdir. Hatta sadakat borcuna aykırılık açısından işçinin beyanının gerçek ya da gerçek dışı olması bile sonucu değiştirmeyecektir. Zira, işverenin aralarındaki iş sözleşmesi uyarınca işçiden bekleyebileceği güven sebebiyle, işvereni ya da işletmeyi zarara uğratabilecek vakıalar, gerçek olsa dahi, işçi tarafından açıklanmamalıdır. İşçinin kendisinin veya üçüncü kişilerin işverenden önce gelecek nitelik taşıyan haklı ve korunmaya değer bir menfaatleri olmadığı sürece, yapılacak bir açıklama hakkın kötüye kullanılması olup, taraflar arasındaki güven ilişkisini sarsacaktır ki burada açık bir sadakat borcu ihlali olduğu şüphesizdir⁵⁶⁹. Bu sebeple, işçinin “asılsız isnad ve ihbarlarının” yahut “şeref ve haysiyete dokunacak isnad ve ihbarlarının” tek başına söz konusu olması durumunda, İş K. m. 25/II, b hükmüne göre bir haklı sebeple fesih söz edilemeyecek olsa bile, m. 25/II, e bendine göre, “doğruluk ve bağlılığa aykırı davranış” a giren bir haklı sebeple fesih söz etmek mümkün olacaktır.

Yukarıda görüldüğü gibi sadakat borcuna aykırılık iş sözleşmesinin haklı sebeple feshini gerektirir ancak işçinin davranışı, sadakat borcuna açıkça aykırılık oluşturmuyorsa yani sadakatsizlik düzeyine ulaşmamışsa geçerli sebep oluşturabilir⁵⁷⁰. Ayrıca işçinin davranışının objektif olarak değerlendirildiğinde işverenin güvenini sarsmış olması gereklidir⁵⁷¹.

İşçinin haklı sebeple feshine konu olabilecek ağırlıkta olmamakla birlikte sürekli işveren aleyhine sözler söylemesi ve eleştiriler yapması, işyerinde bulunması

⁵⁶⁹ TUNCAY, İşçinin Sadakat Yükümlülüğü, s. 1071.

⁵⁷⁰ Yargıtayın bu konuda daha önce vermiş olduğu bir kararında, “ Dosya içeriğine, toplanan delillere göre, her ne kadar üç istirahat raporunun ikisi verdiği belirtilen doktorların imzasını taşıyor ve davacı eli ürünü olmadığı anlaşılıyorsa da davacının kullandığı ve işverene ibraz ettiği bu istirahat raporları verildiği belirtilen SSK hastaneleri kayıtlarında bulunmamaktadır. Ayrıca ibraz edilen bir raporun sahte olduğu da anlaşılmaktadır. Kayıtlara geçmeyen ve birinin sahteliği sabit olan bu raporları davacının işverene ibraz ederek kullanması işverenin açısından geçerli fesih sebebidir. raporlardaki imzaların davacı eli ürünü olmaması ve davacı tarafından düzenlenmemesi, iş sözleşmesinin feshini geçersiz hale getirmez. Davanın reddi yerine yazılı olarak kabulü hatalı olmuştur”. Y.9.H.D., T.19.19.2004, E. 2004/734, K., 2004/23513, Legal İHSGHD, S. 6, Nisan- Mayıs- Haziran 2005, s.767-768. Aynı yönde, Y.9.H.D., T.27.5.2004, E., 2004/3640, K., 2004/13040, Legal İHSGHD, S. 6, Nisan- Mayıs- Haziran 2005, s.792-793.

⁵⁷¹ SÜZEK, İş H., s.461; ODAMAN, Fransız ve Türk H. Geçerli-Haklı Sebep s.599.

gereken uyumu olumsuz yönde etkiliyorsa ve işverenden bu durum karşısında iş ilişkisini sürdürmesi makul ölçüler içinde beklenemezse geçerli fesih hakkı doğar⁵⁷². Eğer, işçinin söylediği sözler, işverenin veya ailesinin veya işveren vekilinin şeref ve namusuna dokunacak mahiyette değilse, ancak yine de sarf edilen sözler, işyerinde olumsuzluklara yol açıyor ise bu durumda geçerli sebep söz konusu olacaktır⁵⁷³.

Güven ve bağlılığı temelden sarsacak nitelikte olmayan durumlar geçerli sebep olarak kabul edilebilecektir. Örneğin,"herhangi bir tahrik unsuru olmaksızın işverenle atışma, ağız dalaşına girmek böyledir.

İşçinin hakaret boyutunda olmamakla birlikte işveren aleyhine sözler sarf etmesi veya eleştirilerde bulunmasının işyerindeki çalışma düzenini olumsuz etkilemesine veya işverenin otoritesinin ya da itibarının zaafa uğramasına sebep olması durumunda, işverenin geçerli sebebe dayanan fesih hakkı yine doğabilecektir⁵⁷⁴. Nitekim, Yargıtay, işçinin işverenin bilgisayarına uygunsuz ifadeler içeren e-mail gönderip daha sonra okumasını engellemek için izin almaksızın masasına gidip e-maili silmesini geçerli sebebe dayanan fesih olarak kabul etmiştir⁵⁷⁵.

⁵⁷² ODAMAN, Geçerli Sebep Hakkı Sebep Ayrımı, s:29; Davacı, iş sözleşmesinin haksız ve geçerli sebep olmaksızın feshedildiğini iddia ederek, feshin geçersizliğine, işe iadeye ve bir kısım işçilik alacaklarının tahsiline karar verilmesini talep etmiş; Davalı, davacının çay molasında davalı şirket hakkında ağza alınmayacak küfür ederek işverenin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf ettiği için, haklı sebeple feshedildiğini savunmuş; mahkemece, hakaret edildiğinin tarafsız tanıklarca somut bir biçimde ispatlanamadığı gerekçesi ile davanın kabulüne feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmiştir. Dosya kapsamına göre, yapılan yargılamada dinlenen davalı ve davacı tanığından sonra, bu hareketin işyerindeki çalışma düzenini bozacak bir eylem olduğundan davalı işverenin feshin geçerli sebeple olduğunu ispat ettiğinin kabulü ile davanın reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalıdır. Y.9.H.D., T.02.02.2005, E. 2004/32049, K. 2005/2901, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl 2005, Sayı 6, s. 719.

⁵⁷³ "...Davalı, davacının çay molasında davalı şirket hakkında ağza alınmayacak küfür ederek işverenin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf ettiği için, haklı sebeple feshedildiğini savunmuş; mahkemece, hakaret edildiğinin tarafsız tanıklarca somut bir biçimde ispatlanamadığı gerekçesi ile davanın kabulüne feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmiştir. Dosya kapsamına göre, yapılan yargılamada dinlenen davalı ve davacı tanığından sonra, bu hareketin işyerindeki çalışma düzenini bozacak bir eylem olduğundan davalı işverenin feshin geçerli sebeple olduğunu ispat ettiğinin kabulü gerekir". Y.9.H.D., T.02.02.2005, E. 2004/32049, K. 2005/2901, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl 2005, Sayı 6, s. 719.

⁵⁷⁴ SÜZEK, İş H. 2005), s:460. Çağrı ÇELİK, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle Süreli Feshi, Ankara, Seçkin Yayınları, Ocak, 2007, s:86.

⁵⁷⁵ "...dosyada ki bilgi ve belgelere göre davacının mesai saati içinde işvereni muhatap alan uygunsuz ifadeler içeren e-maili müdürünün bilgisayarına gönderdiği akabinde okunmasını önlemek maksadı ile müdürün masasına giderek izin almaksızın gönderdiği e-maili sildiği davacının bu davranışı haklı

1475 sayılı İş Kanunu döneminde Yargıtay, işçinin işyeri hakkındaki hakaret niteliğindeki sözlerini işverene karşı yapılmış bir hakaret olarak değerlendiriyor ve işverene iş sözleşmesini bildirimsiz feshetme hakkı tanıyordu⁵⁷⁶. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte Yargıtay, işçinin doğrudan işvereni ya da işçiyi hedef almayarak işle ilgili uygunsuz sözler söylemesini geçerli fesih hallerinden kabul etmeye başlamıştır⁵⁷⁷.

İşçinin, şeref ve namusa dokunacak mahiyetteki sözleri eğer, işverenin aile efradından sayılmayan ancak yakını olarak kabul edilen kişilere veya işverenin başka bir işte ortağı bulunan bir kişiye söylenmiş ise bu durumda da haklı sebep değil geçerli sebep söz konusu olacaktır. Bu durum özellikle işverenin şahsının önemli olduğu küçük işletmeler için geçerlidir⁵⁷⁸. Çünkü, md.25/II-b'de haklı sebebin sınırları kişiler açısından belirlenmiştir. Buna göre işverenin kendisi veya aile üyelerinden birinin aleyhine, şeref ve namusa dokunacak sözün söylenmiş olması gerekmekte ve ancak böyle bir halde haklı sebep söz konusu olabilmektedir. İşverenle veya işyeri ile ilgili olup da m.25/11-b'de sayılanlardan başka bir şahsa yönelik olarak bu sözlerin sarf edilmesi ve bunun sonucunda işyerinde olumsuzlukların ortaya çıkması durumunda geçerli sebep mevcut olacaktır.

Nitekim Fransız yüksek mahkemesine göre işçinin işyeri yönetimi ile işbirliğini reddetmesi ve sistematik olarak yönetim aleyhine sözler söylemesi, objektif olarak işverenin güvenini kaybetmesine sebep olacak nitelikteyse geçerli

sebeple fesih için yeterli değilse de iş akışını olumsuz etkileyen bir davranış olarak kabul edilmesi gerektiğinden geçerli fesih şartlarının oluştuğu anlaşılmaktadır.’’, Y.9.HD, T.10.02.2005, E.2005/424 K.2005/3763, Kamu-İş, Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları 2000-2005, Ankara, Kamu-İş Yayınları, 2006, s.531-533.

⁵⁷⁶ Aydın BAŞBUĞ, Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, TES-İş Eğitim Yayınları, Ankara, 1999, s:98-99.

⁵⁷⁷ ‘...dinlenen davalı tanığı ..., davacının ‘çay molası verildiği sırada uluorta bağırarak herkesin duyacağı bir biçimde böyle işi sinkaf ederim...diye sözler sarf etmeye başladı,kendisini uyarmama rağmen ağza alınmayacak şekilde küfürlü konuşmasına devam etti’ şeklinde beyanının, davacı tanığı...olay akşamı çay kuyruğundaydım. Güvenlik amiri, davacının yanına gelerek ‘sen ne biçim konuşuyorsun işverene bu şekilde hitap edilir mi..’ şeklinde sözler söyledi, davacı ile aramızda 1,5 metre mesafe vardı, ben kendisinin hakaret ve küfür ettiğini duymadım...’şeklinde ki beyanı ile biri diğerini tamamlar ve de destekler mahiyette olması karşısında işveren ve işçisine sataşma eylemi olmasa da bu hakaretin işyerinde ki çalışma düzenini bozacak bir eylem olduğundan davalı işverenin feshin geçerli sebeple olduğunu ispat ettiğinin kabulü gerekir.’, Y.9.H.D, T.02.01.2005, E.2004/32049, K.2005/2901K., ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s.508. 2005

⁵⁷⁸ UÇUM, Seminer Notları, s:145.

fesih sebebi oluşturur. Ancak kuşkusuz işçinin yönetime yapıcı bazı eleştirisi ve uyarılarda bulunması veya herhangi bir konuda düşünce özgürlüğünü kullanması bu nitelikte sayılamaz⁵⁷⁹. Buna karşılık, tamamen farklı ekonomik görüşlere ve işletmecilik anlayışına sahip bulunması sebebiyle işverenle anlaşamayan üst düzey yöneticisi işçinin, iş sözleşmesine son verilmesi geçerli bir fesih olarak değerlendirilmelidir⁵⁸⁰.

Türk İş Hukuku'nda diğer çağdaş hukuk sistemlerinde olduğu gibi işçinin ifade özgürlüğü belirlenen sınırlar içinde korunmakta, işin yürütümüne ilişkin saygısızlık veya hakaret içermeyen yapıcı eleştiriler fesih sebebi olarak değerlendirilememektedir. Nitekim Yargıtay'a konu olan bir davada uzun süredir çalışan satın alma müdürünün hakaret ve saygısızlık niteliğinde olmayan kurumun ve işlerin yürüyüş tarzına ilişkin eleştirileri, geçerli fesih sebebi olarak değerlendirilmemiştir⁵⁸¹.

Ayrıca 2822 sayılı yasanın 45'inci maddesi işverene; kanun dışı grev yapılmasına katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden veya böyle bir greve katılmaya veyahut devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini, feshin ihbarına lüzum olmadan ve herhangi bir tazminat ödemeye mecbur bulunmaksızın feshetme olanağı vermiştir. İşçinin diğer işçileri kışkırtması hali geçerli bir fesih sebebi olabilmesi için, eylemin kanundışı grev olarak nitelendirilememesi ve anılan yasa maddesinde belirtilen haller kadar da ağır olmaması gerekir. Yargıtay, iş bitimi işyerinde işyerini terk etmeyerek, iş sözleşmesi feshedilen taşeron işçileri ile birlikte iş arkadaşlarının işverene karşı kışkırtan işçinin eyleminin yasa dışı grev olarak nitelendirilmemesini yerinde bulmuş ve işçinin bu davranışının da geçerli bir fesih sebebi olarak görmüştür⁵⁸².

⁵⁷⁹ SÜZEK, İşçinin Davranışları, s:460.

⁵⁸⁰ SÜZEK, İş H., s:580.

⁵⁸¹ '...dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının on yıldır davalı işyerinde çalıştığı, satın alma müdürü olduğu, toplantıda genel müdüre karşı söylediği bu sözlerin hakaret ve saygısızlık niteliğinde olmadığı, kurumun ve işlerin yürüyüş tarzına yönelik eleştirisi niteliğinde olduğu anlaşılmıştır. Böyle olunca feshin geçerli sebebe dayanmadığı anlaşılmaktadır...', Y.9.H.D, T.13.01.2005, E.2004/31588, K.2005/64, ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s:514; SÜZEK, İşçinin Davranışları, s:461; KARA, s:40.

⁵⁸² Y. 9.H.D. 31.01.2005, E. 2004/31609, K. 2005/2521, ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s:455,

2. İşçinin Bağlılığının Yeterli Olmaması

Doğruluk ve bağlılığa uymayan hallerin haklı sebep olarak kabul edilmesinin temelinde iş sözleşmesinde işçinin en esaslı borçlarından olan sadakat borcuna aykırı davranmış olması yatmaktadır. İşçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu doğruluk ve güven kurallarına uygun bir şekilde yerine getirmek mecburiyetindedir⁵⁸³. Bu güveni ortadan kaldıracak mahiyette davranışlar, hukuken korunamayacaktır. Bu halde söz konusu davranışlar işveren açısından haklı sebep olarak kabul edilecektir. Doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar birer birer saymak mümkün bulunmamaktadır. Dolayısıyla hakim, çalışma hayatının gereklerini ve çevrenin geleneklerini göz önüne alarak, söz konusu davranışın haklı sebep mi yoksa geçerli sebep mi olduğuna karar verecektir⁵⁸⁴.

Sadakat borcunun bir gereği olarak işçi, üstlendiği borcu dürüstçe yerine getirmek, işle ilgili öğrendiklerini saklamak, işvereni için zararlı davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür⁵⁸⁵. Aksi halde kanun koyucu kusurlu davranışın ağırlığına göre işverene iş sözleşmesini haklı veya geçerli sebeple fesih hakkı vermektedir.

İşçinin hangi davranışlarının güven ve bağlılık kurallarına uygun olduğunun belirlenmesi kolay değildir. Kaldı ki bu iş ilişkisinin niteliğine göre de değişebilecektir. Ancak genel olarak tarafların şahsi ilişkilerinin boyutları, işçinin kıdem süresi, eğitim durumu, yaptığı iş, işyerindeki statüsü gibi etkenler değerlendirmede göz önünde bulundurulmaktadır⁵⁸⁶.

İşçinin doğruluk ve dürüstlüğe aykırı ağır kusurlarının yaptırımı, İş Kanunu'nun 25.maddesinin ikinci bendinin e fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını

⁵⁸³ Cumhuriyet Sinan ÖZDEMİR, "İşyeri Tuvalet Kapısına Yazı Yazmak İşten Çıkarma Sebebi Sayılır (Mı?)", **Yaklaşım Dergisi**, Eylül 2008, Yıl:16, Sayı:189,s:203.

⁵⁸⁴ KARA, s:40-41.

⁵⁸⁵ AYDIN, s:155-156.

⁵⁸⁶ BAŞBUĞ, s:106.

ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları, diğer deyimle sadakat borcunu ihlal etmesi bir haklı fesih sebebi oluşturur⁵⁸⁷.

Sadakat borcu kapsamındaki borçlarından biri olan sır saklama borcu yukarıda belirtildiği gibi aykırılık durumunda iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli sebeple feshini gerektirir. Sır saklama borcu işçinin işverenin işyerinde çalışırken öğrendiği ya da işin niteliği gereği öğrenmek durumunda kaldığı her türlü bilgi ve tekniği dışarıya sızdırmamasıdır. İşçi, herhangi bir şekilde öğrendiği saklanması zorunlu bilgileri, üçüncü kişilere açıklamamak zorundadır⁵⁸⁸. İşçinin bunları hangi tarzda öğrendiği (tesadüfen, meşru olmayan bir tarzda veya işverenin itimadı sonucu) fazla önemli değildir⁵⁸⁹. İşverenin gizli tuttuğu üretim ve ticari sırların saklanması da bu borç kapsamındadır⁵⁹⁰. Saklanması gereken sırlar, üretim yöntem ve süreçlerine, satış organizasyonu ve müşteri listeleri gibi her türlü ticari bilgiye veya işverenin kişisel ya da mali durumuna ilişkin olabilir. İşçinin, işverenin veya işveren vekilinin şöhretine, kendilerine zarar verebilecek haberleri, doğru olsa bile yayması, sadakat dolayısıyla sır saklama borcuna aykırılık teşkil eder. Mesela, çikolata fabrikasında çalışan bir işçinin, üretilen çikolata formülünü başkasına söylemesi iyi niyet kurallarıyla bağdaşmaz, işçinin sadakat borcuna aykırı davranışı söz konusudur.

İş Kanunu'nun 25/II-e hükmünde görüldüğü üzere, sır saklama borcundan söz edebilmek için işçinin işverenin mesleki sırlarını ortaya atma şartı gerekli ve yeterli

⁵⁸⁷ Davalı işyerinde banka şubesi müdürü olarak çalışan davacının bazı mevduat hesaplarına fiktif olarak para yatırmak, daha sonra bankamatik cihazları ile ilgili meblağları çektilererek şubenin bankamatik kasa yönetimi konusunda daha fazla prim alabilmek amacı ile genel müdürlüğü yanılttığı 25 grup nakline katılmadığı halde katılmış gibi göstererek maddi menfaat temin ettiği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Davacının bankacılık gibi güven esasına dayanan bir işyerinde gerçekleştirdiği bu eylemlerinin doğruluk ve bağlılıkla bağdaştırılması mümkün değildir. Bankanın bu eylemler sonucu zararının doğmamış olması sonuca etkili olmadığı gibi, somut olayda bankanın zararının doğmadığından söz edilemez. Açıklanan bu sebeplerle davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinin haklı sebebe dayandığının kabulü gerekir. Y.9.H.D., T.11.05.2006, E. 2006/10831, K. 2006/13226, ÇALIŞMA VE TOPLUM Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Yıl 2006/4, Sayı 11, <http://www.calismatoplum.org/sayil1/yargitay11.htm>, (Erişim Tarihi:17.03.2009); <http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr/ce/docs/file/sayi87.pdf>, (Erişim Tarihi:21.03.2009).

⁵⁸⁸ M. Fatih UŞAN, **İş Hukukunda İş Sırrının Korunması**, Seçkin Yayıncılık, Ankara., 2003, (İş Sırrı), s. 93.

⁵⁸⁹ NARMANLIOĞLU, s. 206.

⁵⁹⁰ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, Turhan Kitapevi, 3. baskı, Ankara, 2008,(İş Hukuku), s. 457.

bulunmaktadır. Kanun metninde herhangi bir kısıtlama olmadığı için mesleki sırrın ticari olup olmaması ve bunun öğrenilme şekli de önem taşımamaktadır⁵⁹¹.

Sır saklama borcunun kapsamı; işçinin mesleki olmayan, işverenin ticari hayattaki kimliğine herhangi bir zarar vermeyen hukuken korunmaya değer olmayan bilgilerin sınırına kadardır. Diğer bütün hallerde işverenin yaptığı ya da yaptırdığı mesleğin tarzına ilişkin tüm bilgi ve teknik deneyimler mesleki sırdır⁵⁹². Kapsam, genel olarak sadakat borcunda olduğu gibi iş ilişkisi dikkate alınmak suretiyle belirlenir ve buna göre de işyerinin vasıflı elamanı ile vasıfsız elamanın sır saklama borcunun kapsamı farklılık gösterir⁵⁹³. İşveren, işçinin sır saklama borcuna aykırı hareket etmesi halinde iş sözleşmesini haklı ya da geçerli sebeple feshedebilir⁵⁹⁴.

Öyleyse işçinin sadakat borcuna aykırılık teşkil eden doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları, taraflar arasındaki güven ilişkisini ortadan kaldıracak ağırlıkta ise bu halde haklı sebep söz konusu olacaktır. Buna karşın, işçinin bu düzeye ulaşmayan, iş ilişkisinde bulunması gereken güven temelini tamamen çökertmeyen ancak objektif olarak değerlendirildiğinde işverenin güvenini sarsacak davranışlar fesihinde geçerli sebep olarak kabul edilebilecektir⁵⁹⁵.

Bir başka deyişle, işçinin davranışı, sadakat borcuna tamamı ile aykırılık teşkil etmese de sadakat borcunu ifade eksiklik olarak değerlendiriliyorsa bu halde, geçerli sebep söz konusu olacaktır. Burada sadakat borcunu ifade eksiklik olarak değerlendirilecek davranış, taraflar arasındaki güven ortamını tamamen ortadan kaldırmayan fakat güven ortamını zedeleyen bir davranıştır. Diğer bir ifade ile, işçinin sadakatsizlik düzeyine ulaşmayan, yetersiz bir bağlılık düzeyinde kalan diğer deyimle iş ilişkisinde bulunması gereken güven temelini çökertmeyen ancak güvenini sarsan davranışları ise geçerli fesih sebebidir. Bu anlamda işçinin iş

⁵⁹¹ İbrahim KESKİN, “Sır Saklama Borcu”, http://www.yayin.adalet.gov.tr/34_sayi%20i%C3%A7erik/%C4%B0brahim%20KESK%C4%B0N.htm (Erişim Tarihi: 22.07.2009).

⁵⁹² Sabit BÜYÜKKARA, “Sır Saklama Borcu”, <http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=401>, (Erişim Tarihi:22.07.2009).

⁵⁹³ UŞAN, İş Sırrı, s. 110.

⁵⁹⁴ Haluk Hadi SÜMER, **İş Hukuku**, Mimoza Yayınları, 14. baskı, Konya, 2008. s. 25.

⁵⁹⁵ SÜZEK, İş H. 2005, s:461.

arkadaşlarını işverene karşı kışkırtacak düşünceler yayması⁵⁹⁶, işverene sahte rapor ibraz etmesi⁵⁹⁷, mesai saatleri dışında işyeri aracını kullanırken kaza yapması ve aracı terk etmesi⁵⁹⁸, mesai bitimi yemekhasebep işten çıkarılanların kim olduğunu öğrenmek için toplanmayı⁵⁹⁹, işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle politik ve sosyal konularda tartışmalar yapması ve bu şekilde işyerinde beklenen ve olağan çalışma ortamını değiştirerek işe yoğunlaşmayı azaltması, işverene iş güvencesi hükümleri kapsamındaki işçinin iş sözleşmesini işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebeple fesih imkanı verecektir⁶⁰⁰.

Bu örnekler arttırılabilir. Örneğin; işçinin sahte rapor kullanması⁶⁰¹, güvenlik görevlisinin saat kurma işini eksik yerine getirmesi⁶⁰², işyerindeki araç gereci kişisel

⁵⁹⁶ Y.9.H.D T.31.1.2005, E.2004/31628 K. 2005/240 "Dosya içeriğine, toplanan delilere göre işçinin iş sözleşmesi davalı işverence "yasa dışı eylemler, işgal ve kanunsuz grev eylemleri" sebebi ile 2822 sayılı yasanın 45 ve 4857 sayılı yasanın 25/II. maddesi uyarınca feshedilmiştir. Somut olayda davacı işçinin üretimi engellemediği, iş bitimi işyerini terk etmeyerek iş sözleşmesi feshedilen taşeron işçileriyle birlikte iş arkadaşlarını işverene karşı kışkırttığı işyerinde bu şekilde huzursuzluk çıkardığı anlaşılmaktadır. Bu eylemler üretimi engellemediği gibi işçiler ve davacı yaptıkları işi bırakmamışlardır. Mahkemece bu eylemin kanun dışı grev olarak nitelendirilmemesi yerindedir. Ancak bu durum geçerli sebep kabul edilmiştir. www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 03.08.2009).

⁵⁹⁷ "... ibraz edilen bir raporun sahte olduğu da anlaşılmaktadır. Kayıtlara geçmeyen ve birisinin sahteliği sabit olan bu raporları, davacının işverene ibraz ederek kullanması işveren açısından geçerli fesih sebebidir. Raporlardaki imzaların davacı eli ürünü olmaması ve davacı tarafından düzenlenmemesi, iş sözleşmesinin feshini geçersiz hale getirmez". Y.9.H.D.; T. 22.11.2004, E. 2004/20807, K. 2004/25839, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

⁵⁹⁸ "...dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının mesai saatleri dışında işverene ait aracını izinsiz kullandığı ve yaptığı kazayı takiben aracı terk ettiği anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş kanununun 18.maddesi gereğince bu durum geçerli bir fesih sebebi sayılır...". Y.9.HD, T.07.04.2005, E.2005/7195, K.2005/12359, Özkan ERTEKİN, **Açıklamalı-İçtihatlı Kıdem Tazminatı Hukuku**, C:1, Kartal Yayınevi, No:60, Ankara, 2006, s.26-27.

⁵⁹⁹ "...işverenin bazı işçileri işten çıkarması üzerine davacının, işten çıkarılan ve kendisinin de işten çıkarılıp çıkarılmadığını öğrenmek üzere, işverenin açıklama yapması için, yaklaşık 40 işçi ile mesai bitiminden saat 20.20'ye kadar yemekhanede toplandığı, bu konuda güvenlik güçleri tarafından tutanak tutulduğu, davacının savunmasının alındığı ve bunu kabul ettiği anlaşılmıştır. Bu durumda, feshin haklı sebebe dayanmadığı anlaşılmakla birlikte, davacı ve arkadaşlarının davranışlarından kaynaklanan sebeple işyerinin normal yürüyüşü aksamıştır. Bu hali ile feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilerek, dava reddedilmelidir " şeklindeki kararıyla işçinin olumsuzluklara sebep olan davranışını geçerli sebep olarak kabul etmiştir. Y.9.H.D., T.02.05.2005, E.2005/12359, K.2005/15192; LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005, S.7, 5.1279.

⁶⁰⁰ Zeki OKUR, İş Hukukunda İşçinin Düşünceleri Açıklama Özgürlüğü Kamu-İs; C: 8, S: 4/2006,s:26, <http://kamu-is.org.tr/pdf/842.pdf> (Erişim Tarihi: 24.09.2007)

⁶⁰¹ "Dosya içeriğine, toplanan delillere göre, her ne kadar üç istirahat raporunun ikisi, verdiği belirtilen doktorların imzasını taşıyor ve davacı eli ürünü olmadığı anlaşılıyor ise de, davacının kullandığı ve işverene ibraz ettiği bu istirahat raporları verildiği belirtilen SSK hastanesi kayıtlarında bulunmamaktadır. Ayrıca ibraz edilen bu raporun sahte olduğu da anlaşılmaktadır. Kayıtlara geçmeyen ve birisinin sahteliği sabit olan bu raporları, davacının işverene ibraz ederek kullanması işveren açısından geçerli fesih sebebidir. Raporlardaki imzaların davacı eli ürünü olmaması ve davacı tarafından düzenlenmemesi, iş sözleşmesinin feshini geçersiz hale getirmez. Davanın reddi yerine kabulü hatalı bulunmuştur". Y.9. H.D., T.22.11.2004, E.2004720807. K.2004/25839, BİLGİLİ, s:87.

işinde kullanması⁶⁰³, işçinin asli görevini yapmayacağını bildirmesi, işverenin ihtar niteliğindeki yazısından sonra rapor alması ve işvereni bilgilendirmesi, savunma istendiğinde de raporunu ibraz etmesi⁶⁰⁴, çıkarılan arkadaşlarını desteklemek için mesai bitiminde yemekhanede oturmaması⁶⁰⁵, uygunsuz olarak gönderdiği e-mailleri izinsiz olarak müdürün bilgisayarından silmesi⁶⁰⁶, uzun süreli rapor ve izin kullanması⁶⁰⁷, talimatlara uymaması⁶⁰⁸, sık sık viziteye çıkması⁶⁰⁹ gibi.

⁶⁰² Davacının güvenlik görevlisi olduğu taraflar arasında uyuşmazlık konusu değildir. Dayalı delilleri arasında sunulan talimata göre, davacının saat 22.00'den itibaren çeşitli yerlerdeki saatleri kurduktan sonra bir dahaki saat kurmaya kadar kapıdaki bekçi kulübesinde bulunması zorunludur. Dosyada mevcut tutanaklar ile yargılama sırasında dinlenen tanık anlatımlarına göre, davacının 6.7.2003 günü saat 23.00'te her ne kadar günlük saat kurmalarını gerçekleştirdiyse de, bulunması gereken görev yerini terk edip personel odasında televizyon seyrettiği de sabittir. Buna göre, işveren tarafından verilen görevi yapmayan, işyerini korumasız bırakan davacı işçinin iş sözleşmesinin davranışlarından kaynaklı olarak feshedilmiştir. Y.9 HD., 08.12.2003, E.2003/19608, K.2003/20354, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:17.03.2009).

⁶⁰³ Davalı işveren vekili, davacının iş sözleşmesinin "Şirket Bilgisayar kaynaklarının amacına uygun kullanımı ile ilgili prosedüre uymayarak 15.06.2006 tarihinde yayımlanmış olduğu elektronik posta sebebi ile Disiplin Kurulu'nun 19.06.2006 tarihli kararı doğrultusunda TİS' in eki iç yönetmeliğin 37/30 maddesinde belirtilen, edep ve ahlak ile bağdaşmayacak hareketlerde bulunmak, işyerinin disiplini ve ahengini bozacak davranışlar göstermek kuralına aykırı davrandığının tespit edilmesi sebebi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/11.e maddesi uyarınca feshedildiğini savunmuştur. Somut uyuşmazlıkta, davalı işveren tarafından yönetim hakkı çerçevesinde yayımlanan bilgisayar kaynaklarının amacına uygun kullanılması ile ilgili iş yeri iç düzenlemesine ve buna aykırı davranışın disiplin cezası gerektirdiğini bilmesine rağmen, davacının şirket bilgisayarını mesai saatleri içinde kişisel mailinde kullandığı ve sendika ile ilgili bir haberi işyerinde çalışan birçok arkadaşının mailine gönderdiği anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı şirketin iç işleyişi ile ilgili düzenlenen kurala aykırı olduğu gibi, mesai saatleri içinde kişisel ihtiyaçlarında işyeri bilgisayarını kullanarak iş görme edimini yeterince yerine getirmediği bu davranışın işyerinde olumsuzluklara sebep olduğu, feshin geçerli sebebe dayandığı anlaşılmaktadır. Mahkeme davranışın doğru olmadığını, ancak haklı feshin ağır bir sonuç olduğunu belirtmiştir. Yargıtay'ın kararında da belirtildiği üzere işçinin işyerinin bilgisayarını kullanması İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen geçerli fesih sebepleridir. Dolayısıyla İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen sebepler 18. maddede belirtilen sebeplerden daha ağır fesih sebepleridir. Toplumsal değişim ve gelişim ölçüsünde geçerli ya da haklı sebeple fesih halleri de değişmektedir. Bu hallerin en doğru şekilde yorumlanması ve kanuna uyarlanması kararı verecek hakimlere düşmektedir. Ekrem, TAŞBAŞI, "İşçinin İşyerinin Bilgisayarını Kişisel İşinde Kullanması Geçerli Sebeple Fesih Sebebidir", **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı:50, Şubat 2008, (İşçinin İşyerinin Bilgisayarını Kişisel İşinde Kullanması),s:241-242.

⁶⁰⁴ Y.9.H.D., T.04.03.2004, E.2004/1389, K.2004/4190, AKI, ALTINTAŞ, BAHÇIVANLAR, s:75-77.

⁶⁰⁵ Y.9.H.D., T.29.12.2004, E.2004/24976, K.2004/29834, AKI, ALTINTAŞ, BAHÇIVANLAR, s:87-88.

⁶⁰⁶ Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının mesai saati içinde işvereni muhatap alan uygunsuz ifadeler içeren e-maili müdürünün bilgisayarına gönderdiği akabinde okunmasını önlemek maksadı ile ilgili müdürün masasına giderek izin almaksızın gönderdiği e-maili sildiği davacının bu davranışı haklı sebeple fesih için yeterli değilse de iş akışını olumsuz etkileyen bir davranış olarak kabul edilmesi gerektiğinden geçerli fesih şartlarının oluştuğu anlaşılmıştır.Y.9.H.D., T.10.2.2005, E.2005/424, K.2005/3763. AKI, ALTINTAŞ, BAHÇIVANLAR, s:119.

⁶⁰⁷ Davalı işveren vekili, davacının rahatsızlığı sebebi ile sık sık rapor aldığını, iş sözleşmesinin yapmakta olduğu görevde verim alınamaması, istenilen performansı göstermeme sebebi ile feshedildiğini, feshin davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli sebebe dayandığını savunmuştur. Dosya içeriğine göre, davalı işyerinde röntgen teknisyeni olarak çalışan davacının, bel fitiği rahatsızlığı sebebi ile Ocak 2006 tarihinde ameliyat olduğu, 3 ay rapor aldığı, rapor bitimine

Burada önemli olan nokta işçinin, ifade edilen mahiyetteki davranışının güven ilişkisini ortadan kaldıran bir davranış mı yoksa güven ilişkisini zedeleyen bir davranış mı olduğuna karar vermektir. Bu durum yapılan işe ve çevrenin geleneklerine bakılarak hakim tarafından tespit edilecektir. Bu ince ayrımı yapma görevi tabii olarak uygulamaya düşmektedir. Nitekim Yargıtay konuyla ilgili vermiş olduğu kararlarda bu ayrımı ortaya koymaya çalışmıştır⁶¹⁰.

rağmen rahatsızlığının devam ettiği ve bir kez daha operasyon geçirmek zorunda olduğu ve istirahat halinin devam ettiği, davalı işverenin davacının bu konuda 20.06.2006 tarihinde savunmasını aldığı ve davacının savunmasında bu durumu kabul ettiği, ancak dosya içerisinde davacının rahatsızlığı ile ilgili raporların bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple davacının rahatsızlığı ile ilgili istirahat raporları getirilmeli, yukarıda belirtilen ihbar öneline ilaveten 6 haftalık bekleme süresinin dolup dolmadığı anılan maddeler kapsamında araştırılmalı, aralıksız istirahat süresi, belirtilen bekleme süresi kadar devam ediyor ise, iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/i. b maddesi kapsamında feshedildiği kabul edilmeli, aksi halde ise sık sık aralıklı rapor alıp almadığı üzerinde durularak iş sözleşmesinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı araştırılmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır. Y.9.H.D.,T.05.03.2007, E.2006/34941, K.2007/5748, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Eylül 2007,s:2936-2937; Y.9.H.D.,T.2.2.2005, E.32049,K.2901,LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.2, 2005,s:719-720.

⁶⁰⁸ Davacının aynı işyerinde çalışan ve bankalara kredi borcu bulunan bir şef ve bir işçinin sözleşme ihtiyacını karşılayabilmeleri için, kendi gişesinde satmak üzere aldığı biletleri, gişe talimatına aykırı olarak, tutanak belge düzenlemeksizin söz konusu işçilere verdiği, yapılan denetimde kendi gişesinde açık çıkması üzerine bu eylemi samimi şekilde kabul ettiği; savunmasını aldığı ve iş sözleşmesinin feshinin yazılı olarak bildirildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, davalı işverenin, davacının iş sözleşmesini 4857 s. İş Kanunu'nun 18 ve 19. maddelerine uygun olarak ve geçerli bir sebebe dayanarak feshettiğinin kabulü gerekir. Y.9.H.D., T.27.05.2004, E. 2004/3640,K. 2004/13040, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl 2005, Sayı 6, s. 792; "...İşverenin talimatlarına aykırı işlem yapmak geçerli fesih sebebidir". Y.9.H.D., T. 27.2.2006, E. 2006/1911, K. 2006/4763, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

⁶⁰⁹ "...Dosya içeriğine göre, davacının fesih tarihinden geriye doğru son üç ay içinde verimsiz çalışması, mazeretsiz işe gelmemesi, talimatlara uymaması, sık sık viziteye çıkması sebebi ile hakkında tutanaklar tutulduğu, üretim operatörü olarak çalışan davacının 16.05.2006 tarihli rapor ile ağır işlerde ve kirli havada çalışmaması gerektiği yönünde rapor verildiği, tanık anlatımlarına göre, davacının rahatsızlığı sebebi ile verilen görevleri yapmadığının belirtildiği anlaşılmaktadır. Somut bu maddi olgulara göre, işyerinde davacının davranışlarından kaynaklanan sebepler var olup, bu sebepler işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler vardır". Y.9.H.D., T.21.05.2007, E.2007/6450, K.2007/15621, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Eylül 2007,s:2935-2936.

⁶¹⁰ "...Davacının iş sözleşmesi 17.7.2001 tarihinde, Banka dışında aşırı alkollü iken kavga neticesinde adam yaralamadan adli kovuşturmayaya maruz kalarak sözü edilen Bankanın şeref ve haysiyetine gölge düşürmekten yapılan soruşturma raporu neticesinde feshedilmiştir. Mahkemece red kararı davacının aşırı borçlanması, banka müşterilerinden borçlanması, beraat etmiş olsa bile alkollü olarak işlediği müessir fiil suçundan yargılanması, borçları hakkında gerçek dışı beyanda bulunarak amirlerini yanıltması eylemlerinin İş Kanununun 17/11-d maddesinde belirtilen doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışlar ve de işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğü sebeplerine dayanılmıştır. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre güvenlik elemanı olan davacının hizmet süresi 18 yıl 11 aydır. Söz konusu Personel Yönetmeliğinin 14. maddesinde tacir ve esnaf sayılmalarını gerektirecek faaliyette bulunmak görevden çıkarma cezasını gerektiren eylemlerden sayılmıştır. Davacı işçinin alkollü olarak görev yaptığı konusunda bir delil bulunmamaktadır. İşyeri dışında işlediği müessir fiil suçundan beraat etmiştir. Kaldı ki bu tür bir eylem koşulları varsa İş Kanununun 17/III bendi kapsamına girer. Çünkü söz konusu eylem işyerinde işlenmemiştir. Feshe konu edilen davacı işçinin ticaret yapma iddiası,

İşçinin haklarını almak veya menfaatlerini korumak için davranışlarda bulunması ise sadakat borcuna aykırı davranışlar olarak değerlendirilmez. Örneğin fesih bildiriminde bulunulması, iş şartlarının düzeltilmesini istemesi, işçi sendikalarına üye olması gibi ⁶¹¹.

3. İşçinin Geçimsizliği

İşçinin işverene veya onun ailesi üyelerinden birine ya da işverenin başka bir işçisine sataşması derhal fesih sebebidir (İK 25/II,d). İşçinin buradaki sadakat borcu, bir “yapmama borcu” olup, ona kaçınma şeklinde bir davranış yükümlülüğü yüklemektedir. Yani işçi, işverene yahut işverenin başka bir işçisine sataşmaktan kaçınma yükümlülüğü altındadır. Onun bu yükümlülüğünün sınırını ise doğal olarak, “doğruluk ve güven ilkesi” ile çalışma hayatına ilişkin gelenekler oluşturmaktadır. İşçinin bu yükümlülüğe aykırı davranışı, işvereni ile olan güven ilişkisini zedeleyecek ve bunun sonucunda, onun asıl borcu olan iş görme borcuna ilişkin ediminin ifasını imkansızlaştıracaktır ⁶¹².

Sataşma fiili, genel olarak bir kimseye rahatsızlık verecek derecede sözlü veya fiili davranışta bulunarak o kimsenin kişilik haklarına tecavüz etmek olarak tanımlanabilir. İşçinin, belirtilen şekilde sataşma olarak kabul edilebilecek davranışı, ister işyeri içinde, ister işyeri dışında olsun, fesih sebebi olarak kabul edilecektir ⁶¹³.

mahkeme hükmünde de kabul edildiği üzere 1999 yılında gerçekleşmiştir. Trafik kazasından doğan borçları için bu tür bir yola gidildiği kabul edilmiştir. Fesih 17.7.2001 tarihinde yapıldığına göre İş Kanununun 18. maddesinde belirtilen bir yıllık hak düşürücü süre geçmiş bulunmaktadır. Davacının borçlanması ve borçları hakkında gerçek dışı beyanda bulunması, dosya içeriğine göre trafik kazasından kaynaklanan bir durumdur. İşçinin iş sözleşmesini sona erdirecek ağırlıkta bir eylem değildir. Bu tür eylemler geçerli bir fesih sebebi sayılabılır. Ancak haklı fesih sebebi sayılmaz. Nitekim Daire içtihatlarınca yerleşen bu kavramlar 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesine aktarılmıştır. Yukarıda gösterilen gerekçe ışığında davacının iş sözleşmesinin feshinin haksız olduğu kuşkusuzdur. Kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin bir hesaplama tabi tutularak hüküm altına alınması gerekir. Mahkemece davanın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”. Y.9.H.D., T.25.5.2004, E.2004/916, K.2004/12558, BİLGİLİ, s:65.

⁶¹¹ ÇELİK, İş Hukuku, s:85.

⁶¹² TUNCAY, İşçinin Sadakat Borcu, s. 1059; AKYİĞİT, Şerh, s. 983.

⁶¹³ Davacının işyerinde diğer bir işçinin üzerine yürüyerek kavga ettiği dosya kapsamı ile sabittir. Bu durum işveren yönünden haklı sebeple fesih sebebidir. Y.9.H.D.,T.12.10.2005, E.2005/27647, K.2005/33225, Yargı Dünyası, Aylık İçtihat, Mevzuat ve Bilimsel İncelemeler Dergisi Sayı:121, Ocak 2006,s:96.

Ancak, sataşma işyeri dışında vuku bulduysa, bunun işyerinde sataşan işçi açısından, sözleşmenin devamını imkansız hale getirecek ağırlıkta olması gerekmektedir⁶¹⁴.

Doktrinde, söz konusu sataşma eyleminin işyerinde ve çalışma süreleri içinde gerçekleşmiş olmasının koşul olarak aranmayacağı, işçinin bu eyleminin işyeri düzenini olumsuz yönde etkilemiş olması halinde, eylemin çalışma süreleri dışında veya işyeri dışında meydana gelmesinin önemli olmadığı belirtilmektedir. Zira burada önemli olan hususun, işçinin söz konusu davranışının iş sözleşmesini çekilmez hale getirmesi veya güven temelini çökmesi veya sarsılması sonucunda, sözleşmeye devamın dürüstlük kuralı gereği işverenden beklenemeyecek olmasıdır⁶¹⁵. Mollamahmutoğlu ise, işçinin işyeri dışında işverene sataşmasının herhalükarda; diğer işçilere sataşmasının ise “çalışma düzenini etkilediği ölçüde” haklı sebep ya da geçerli sebep sayılması gerektiğini belirtmektedir⁶¹⁶.

Ayrıca doktrinde haklı olarak savunulan bir diğer görüşe göre, işverene veya diğer işçilere yapılan sataşma konusunda bir ayırım gözetilmemelidir. İşçinin söz konusu sataşmasının sadakat borcuna aykırılık oluşturması ve İş K. m. 25/II, d hükmünün mutlak olarak uygulanabilmesi için sataşma eyleminin işyerinde meydana gelmesi gerekmektedir. Zira işyerinde meydana gelen böyle bir fiilin mutlak olarak işyeri düzenini bozduğu kabul edilmeli ve haklı sebep teşkil etmelidir. İşyeri dışında meydana gelen sataşmalar için ise sataşmanın işyeri düzenini bozup bozmadığına bakmak ve kasıt aramak gerekmektedir⁶¹⁷. Ayrıca, sataşmanın suç teşkil etmesi, bu

⁶¹⁴ Y.9.H.D., T. 6.7.2005, E. 2005/20694, K.2005/23944, "Davacının, işyerinde tehdit eden durumlarda bulunduğu, tanıkların samimi anlatımlarından anlaşılması olup, davacının bu davranışlarının işyerindeki çalışma düzenini olumsuz yönde etkiler nitelikte olup geçerli fesih sebebi olarak kabulü gerekir". www.kazanci.comtr (Erişim Tarihi:03.08.2009); Davalı davacının işyerinde 8.12.2001 tarihinde şef garson ile kavga ettiğini, kavga neticesi işyerini terk edip bir daha da işyerine gelmediğini savunmuştur. Mahkeme ihbar kıdem tazminatına hükmetmiştir. Dinlenen davalı tanıkları davacının işyerinde garson olduğunu, müşterilerden aldıkları bahşişlerden avans istediğini, şef garsonun bu talebi reddetmesi üzerine şef garsonla kavga ettiklerini ve daha sonra davacının işyerini terk edip bir daha işyerine gelmediğini belirterek savunmayı doğrulamışlardır. Fesih haklı sebeple yapılmıştır.Y.9.H.D., T.16.02.2005 E.2004/15589, K.2005/4386, Çalışma ve Toplum Dergisi, S:5, 2005/2, <http://www.calismatoplum.org/sayi5/yargitay.htm> ,(Erişim Tarihi: 06.08.2009).

⁶¹⁵ SÜZEK, İş Hukuku, s. 509.

⁶¹⁶ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, **Hizmet Sözleşmesi**, Beta Yayınevi, Ankara 1995 (Hizmet Sözleşmesi), s. 223

⁶¹⁷ NARMANLIOĞLU, İş H., s. 359; ODAMAN, Ahlak ve İyiniyet Kuralları, s. 113.

davranışın İş K. m. 25/II, d hükmü kapsamında değerlendirilmesi için bir zorunluluk değildir⁶¹⁸.

Sataşma, kimi zaman işçinin fiili davranışları ve eylemleri ile vuku bulabileceği gibi, kimi zaman da işverene karşı sarf edeceği sözler sataşma kapsamında değerlendirilecektir. Ancak bu söz veya davranışlar, kişilerin gerek maddi, gerekse manevi varlığına karşı bir tecavüz niteliği taşımalıdır. Fiili bir sataşma için, işçinin işverenine karşı “etkili eylemde” bulunması aranmaktadır⁶¹⁹. Nitekim Yargıtay da bu kavram üzerinde durmakta, işçinin, ustabaşı ile tartışması sırasında ona yumruk vurarak “etkili eylemde” bulunmasını sadakat borcunun özel bir şekli olarak düzenlenmiştir⁶²⁰. Yine işçinin personel müdürüne hakaret teşkil eden sözler sarf ederek “etkili eylemde” bulunması halinin⁶²¹ ve işçinin işverenin bölge müdürü olarak çalışan diğer bir işçisinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesinin⁶²² feshi gündeme getireceği belirtilmektedir. Örneğin işçinin işyeri tuvalet kapısına bir başka işçi hakkında ahlaka aykırı sözler yazması "işçinin işverenin başka işçisine sataşması" olarak yorumlanmalıdır böylece ahlaka aykırı sözler yazan işçinin iş sözleşmesini işveren tazminatsız derhal sona erdirebilecektir⁶²³.

Sataşma sadakat borcuna aykırılık oluşturacak kadar ağır ise haklı sebeple feshe konu olurken, dövme veya hakaret söz konusu olmaksızın işçinin, yasanın gerekçesinde de belirtildiği gibi "amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermesi, küfürleşmesi, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmesi⁶²⁴ gibi"

⁶¹⁸ TUNÇOMAĞ, CENTEL, s. 208; AKYİĞİT, Şerh, s. 983.

⁶¹⁹ NARMANLIOĞLU, İş H., s. 359; ODAMAN, Ahlak ve İyiniyet Kuralları, s. 111

⁶²⁰ Y.9.H.D., T.4.11.1998, E. 1998/13235, K. 1998/15605, TÜHİS, Şubat-Mayıs 1999, s. 80.

⁶²¹ Y.9.H.D., 15.12.1994, E. 1994/13783, K. 1994/17960, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:23.03.2009).

⁶²² Y.9.H.D., T.16.10.2003, E. 2003/4848, K. 2003/17217, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004/2, S. 2, s:157.

⁶²³ ÖZDEMİR, Kapıya Yazı Yazmak, s:205.

⁶²⁴ Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçinin iş sözleşmesinin feshi davalının diğer bir işçisi olan ... ile tartışmasından kaynaklanmaktadır. şu durumda haklı değil geçerli bir fesihten söz edilebilir. Çünkü burada işçinin davranışı işyerinde olumsuzluklara sebep olmaktadır. Y.9.H.D., T. 24.1.2005, E. 2004/27599, K.2005/1413, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

davranışlarda bulunması geçerli fesih sebebidir. Ancak Yargıtay tarafından işyeri ile ilişkili olmayan üçüncü bir kişiyle yapılan tartışma geçerli fesih sayılmamıştır⁶²⁵.

Bu bağlamda işçinin, işyerinde belli bir kişiyi hedef almayan veya sataşma derecesine varmayan ancak geçimsizlik olarak nitelendirilebilen davranışlarından ötürü işin yürüyüşünde bir takım olumsuzluklar ortaya çıkıyor ise bu halde geçerli sebep mevcut olacaktır. Bir başka deyişle, işçi, işyerinde gereksiz yere sık sık tartışmaya giriyorsa, iş arkadaşlarıyla veya üstleri ile olan ilişkileri işyerini olumsuz etkiliyorsa işveren açısından geçerli sebep söz konusu olacaktır.

Öğretideki bir görüşe göre ‘çalışma arkadaşları’ kavramı geniş tutulmalı; işverenin borç ilişkisi içinde bulunduğu ancak iş sözleşmesi dışında vekalet, eser sözleşmesi gibi diğer iş görme borcu ile çalışanlar ile işçi sıfatını taşımayan çalışanlar ve taşeron işçileri de bu kapsam dahilinde değerlendirilmelidir⁶²⁶.

İşyeri çalışma barışını sağlama işveren açısından oldukça önemli bir geçerli sebeptir. İşveren çalışma barışını ve sağlıklı çalışma ortamını sağlamak için bu geçerli sebebe dayanarak sözleşmeyi feshedebilmesi iş hayatına uygundur.

Yargıtay belli bir kişiye yönelmeyen hakareti, yapılan iş hakkında küfürlü konuşmayı, sataşan işçinin yanında yer almayı, sataşma eylemi olmasa da bu hareketin işyerindeki çalışma düzenini bozacak bir eylem olması⁶²⁷, çalışan başka

⁶²⁵ Dosyadaki bilgi ve belgelerden; işyerinde çalışanlara bankadan kredi kartı çıkartılması ile ilgili olarak davacı, fabrika müdürü ve davalı şirket çalışanı olmadığı anlaşılan Ozan Tuna isimli şahıs arasında bir görüşme yapıldığı, görüşme sırasında Ozan Tuna'nın davacıya “siz çok yalancısınız” dediği, taraflar arasında meydana gelen tartışma sonucu davacının buna tepki verdiği, tartışmanın büyümesinin adı geçen şahsın söz ve eylemlerinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple geçerli fesih olgusundan bahsedilemez. Davanın kabulüne karar vermek gerekirken yazılı gerekçe ile reddi yönünde hüküm tesisi hatalıdır. Y.9.H.D., T.01.02.2005, E. 2004/31121, K. 2005/2839, ÇALIŞMA VE TOPLUM Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Yıl 2005/2, Sayı 5, <http://www.calismatoplum.org/sayi5/yargitay.htm> (Erişim Tarihi:17.03.2009);

Y.9.H.D.,T.01.02.2005, E.2004/7476 K.2005/247, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005, S.7, s:1361.

⁶²⁶ BAŞBUĞ, s:100-101.

⁶²⁷ Dosya kapsamına göre, yapılan yargılamada dinlenen davalı tanığı Haydar Elveran'ın davacının “çay molası verildiği bir sırada ulu orta bağırarak, herkesin duyacağı bir biçimde, böyle işi sinkaf ederim... diye sözler sarfetmeye başladı, kendisini uyarmama rağmen ağza alınmayacak şekilde küfürlü konuşmasına devam etti...” şeklindeki beyanının, davacı tanığı Oktay Ak'ın “...Olay akşamı çay kuyruğunda idim. Güvenlik amiri davacının yanına gelerek “sen ne biçim konuşuyorsun, işverene

bir işçi ile küfürleşmeyi⁶²⁸, işyerinde amirine gıyabında aleyhe sözler sarf etmeyi⁶²⁹, işyerinde başka bir işçi ile tartışmayı ve işyerinde bundan dolayı olumsuzluklara sebep olmayı⁶³⁰, işçinin, işten çıkarılan taşeron işçilerini desteklemek amacıyla iş saatinin bitiminde işyerinden ayrılmayarak o anda devam etmekte olan üretimi engellemeksizin iş arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmasını⁶³¹, davacı ile amiri konumundaki ustabaşının tartışması ve ustabaşının yararlanması⁶³², işçinin işverenle, işveren vekilleriyle veya diğer işçilerle geçimsizliğini, işçinin başka bir işçisi ile olan tartışmasını⁶³³, işçinin sataşma niteliğinde olmayan hakaretini⁶³⁴, iş

bu şekilde hitap edilir mi...” şeklinde sözler söyledi, davacı ile aramızda 1.5 metre mesafe vardı, ben kendisinin hakaret veya küfür ettiğini duymadım...” şeklindeki beyanı ile biri diğerini tamamlar ve destekler mahiyette olması karşısında işveren ve işçisine sataşma eylemi olmasa da bu hareketin işyerindeki çalışma düzenini bozacak bir eylem olduğundan davalı işverenin feshin geçerli sebeple olduğunu ispat ettiğinin kabulü ile davanın reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalıdır. Y.9.H.D., T.02.02.2005, E.2004/32049, K.2005/2901, Çalışma ve Toplum D. S: 5, 2005/2, <http://www.calismatoplum.org/sayi5/yargitay.htm> (Erişim Tarihi:06.08.2009).

⁶²⁸ Davacının işyerinde çalışan diğer bir işçi ile birbirlerine karşılıklı hakarete buldukları ve küfürli sözler sarf ettikleri işverence ibraz edilen tutanak ve tanık anlatımları ile kanıtlanmıştır. Mevcut olgulara göre fesih geçerli sebebe dayanır. Y.9.H.D., T. 8.10.2007, E. 2007/11947, K. 2007/29828, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

⁶²⁹ Y.9.H.D.,T.17.3.2004, E.2003/16929, K.2004/5256,www.kazanci.com.tr. (Erişim Tarihi:17.03.2009)

⁶³⁰ Y.9.H.D., T.24.1.2005, E.2004/27599, K.2005/1413, www.kazanci.com.tr. (Erişim Tarihi:17.03.2009)

⁶³¹ Yargıtay başka bir kararında da işçinin, işten çıkarılan taşeron işçilerini desteklemek amacıyla iş saatinin bitiminde işyerinden ayrılmayarak o anda devam etmekte olan üretimi engellemeksizin iş arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak suretiyle huzursuzluk çıkartmasını geçerli sebep saymıştır. Y. 9. H.D., T.31.01.2005, E.2004/31609, K.2005/2521, Çalışma ve Toplum D., S:5, 2005/2, <http://www.calismatoplum.org/sayi5/yargitay.htm> (Erişim Tarihi: 20.01.2009).

⁶³² Davacı ile amiri konumundaki ustabaşının tartıştığı ve ikisi arasında bir arbede yaşandığı, ustabaşının yaralandığı, ustabaşı ve davacının bu konuda savunmasının alındığı, davacının ustabaşını, “o anki refleksiyle yerinde durmadığını, yumruk atmadığını, tırnağının yüzünü çizdiğini, olayları ustabaşının çıkardığını” belirterek kabul ettiği anlaşılmaktadır. Somut olayda, davalı işyerinde davacı ile amiri konumundaki tartışma ve kavganın işyerinde olumsuzluklara yol açtığı, sabittir. Bu olumsuzluk, davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli sebebe dayanmaktadır. İş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilmiş olması, geçersiz sebeple feshedildiği anlamına gelmez. Başka bir anlatımla, her haksız fesih, geçersiz fesih değildir. Y.9.H.D., T.20.03.2006, E. 2006/1984, K. 2006/6981, ÇALIŞMA VE TOPLUM Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Yıl 2006/3, Sayı 10, <http://www.calismatoplum.org/sayi10/yargitay10.htm> (Erişim Tarihi:17.03.2009)

⁶³³ Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine ve buna bağlı tazminatlarını istemektedir. Mahkemece kabul edilmiştir. Davalı işveren haklı fesihten söz ederek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçinin iş sözleşmesinin feshi davalının diğer bir işçisi olan ile tartışmasından kaynaklanmaktadır. Bu durumda haklı değil geçerli bir fesihten söz edilebilir. Çünkü burada işçinin davranışı işyerinde olumsuzluklara sebep olmaktadır. Davanın reddine karara verilmiştir. Y.9.H.D. T.24.01.2005 E. 2004/27599, K. 2005/1413 , ÇMİS,2 Mayıs 2005 sayı 3 cilt 19 <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/hukuk4.pdf> , (Erişim Tarihi:16.04.2007).

⁶³⁴ Y. 9.H.D., 02.02.2005, E. 2004/32049, K. 2005/2901, ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s:508, KARA, s:42.

arkadaşlarını kışkırtmasını⁶³⁵, işyerinde tehdit eder davranışlarda bulunmasını⁶³⁶, hakaret veya darp eyleminde bulunmamasına karşın, işyerinde kavgaya karışan işçinin eylemini⁶³⁷, aynı işyerinde çalışan başka bir işçiyle küfürleşmesini⁶³⁸, sataşan işçinin yanında yer almasını⁶³⁹, darp eylemi gerçekleşmemekle beraber elini müdüre sallamasını⁶⁴⁰, işyerinde olumsuzluklara yol açtığı için geçerli sebebe dayanmaktadır.

Yargıtay'ın yukarıdaki kararları değerlendirildiğinde, konu ile ilgili olarak haklı sebep-geçerli sebep ayırımında daha çok hakaret ve darp eylemini belirleyici ölçüt olarak aldığını görmekteyiz. Öte yandan konu ile ilgili kanun gerekçesinde ‘...sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek’ denmesi ile söz konusu kusurlu

⁶³⁵ “... iş sözleşmesi davalı işverence "yasadışı eylemler, işgal ve kanunsuz grev eylemleri" sebebiyle 2822 sayılı yasanın 45 ve 4857 sayılı yasanın 25/II. maddesi uyarınca feshedilen işçinin, olayda üretimi engellemediğini ancak işyerinde işçileri işverene karşı kışkırttığını tespit etmiştir. Yüksek mahkeme, işçinin davranışını, işyerinde kanun dışı grev olarak kabul etmemiş fakat işyerini olumsuz etkileyen bir olay olarak kabul ederek, işçinin bağlılığında yetersizlik, sadakat borcunda eksiklik olarak nitelendirmiştir. Bu durumda, geçerli sebebin mevcut olduğu tespit edilmiştir. Y.9.H.D.,T.31.01.2005, E.2004/31628, K.2005/2540,www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:17.03.2009)

⁶³⁶ ‘...davacının işyerinde tehdit eder durumlarda bulunduğu tanıkların samimi anlatımlarından anlaşılabilir olup davacının bu davranışının geçerli fesih sebebi olarak kabulü gerekir.’, Y.9.HD, T.06.07.2005, E.2005/20694, K.2005/23944, Seçkin Nazlı, “İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Sebeple Feshi”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:20, S:4-5, Kasım 2006-Şubat 2007, s.88.

⁶³⁷ Y.9.H.D.,T.16.03.2005, E.2005/6756, K. 2005/208604, ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s:508, KARA,s:42-43.

⁶³⁸ Davacı işçinin aynı işyerinde çalışan başka bir işçiyle küfürleşmesi geçerli fesih sebebi olur. Dosya içeriğine göre davacı işçinin iş sözleşmesinin davalı işverence işyerinde çalışan diğer bir işçi ile karşılıklı birbirlerine hakaret ve küfür etmeleri sebebi ile tazminatsız olarak feshedildiği anlaşılmaktadır. İş sözleşmesi yazılı bir fesih bildiriminden feshedilmiş ise de, işverence sunulan tutanaklar ve tanık anlatımlarına göre davacının İş Kanunu'nun 25.maddesine göre işten çıkarıldığı açıktır. İşverence işten ayrılma bildirgesinde her ne kadar fesih sebebi olarak İş Kanununun 17.maddesi belirtilmiş ise de, yasa maddesinin hatalı bildirilmiş olması fesih sebebinin değiştirildiği anlamına gelmez. Kaldı ki, hukuki nitelendirme yetkisi hâkime aittir. Dosya içeriğine göre iş sözleşmesinin İş Kanununun 25.maddesi uyarınca feshedildiği anlaşıldığından aynı Kanununun 19/2.maddesi gereği fesihten önce savunma alınması ve feshin yazılı olması zorunluluğu bulunmamaktadır. Öte yandan, davacının işyerinde çalışan diğer bir işçi ile birbirlerine karşılıklı hakarete buldukları ve küfürlü sözler sarf ettikleri işverence ibraz edilen tutanak ve tanık anlatımları ile kanıtlanmıştır. Mevcut olgulara göre fesih geçerli sebebe dayandığından davacının işe iade isteğinin reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur. Y.9.H.D., T.08.10.2007, E.2007/11947, K.2007/29828, www.kazanci.com.tr, (Erişim Tarihi:27.07.2009).

⁶³⁹ ‘...işverenin diğer bir işçisine sataşan işçinin yanında yer almak haklı sebep teşkil etmezse de bu davranışları fesih için geçerli sebeptir...’, Y.9.HD, T.31.01.2005, E.2005/304, K.2005/2720, ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s:528.

⁶⁴⁰ Yargıtay işyerinde satış elemanı olarak çalışan davacı işçinin işyerinin amiri olan satış müdürüne "sen benim çocuğum yaşındasın, bana müdürlük mü yapıyorsun" sözlerini sarf ettiği, elini müdüre doğru salladığı, ancak isabet ettiremediği için darp eylemini gerçekleştirmediğini tespit ettikten sonra bunu geçerli bir fesih sebebi olarak görmüştür. Y.9 HD 26.01.2005, E. 2004/30915, K.2005/1538, ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s:505, KARA, s:42, 58-59.

davranışın sürekli olması gerektiği konusuna vurgu yapıldığı görülmektedir. Bu bağlamda, süreklilik özelliği taşımayan ufak tartışmaların fesih için geçerli sebep kabul edilmesi doğru değildir.

Görüldüğü gibi, haklı sebep olarak değerlendirilmemekle birlikte, işyerinde olumsuzluklara sebep olan, makul ölçüler içinde sözleşmenin devamının işverenden beklenemeyeceği bu gibi durum ve davranışlarda geçerli sebebin varlığı söz konusu olacaktır.

Ayrıca işyeri, iş akışı veya şirket politikası ile ilgili olarak yapılan eleştiri, görüş ayrılıkları kural olarak işyeri düzeni içerisinde olağan olarak karşılanabilir. Ancak, tüm bunların dışında iş akışını, işyeri ortamını, beraber çalışmayı olanaksız kılan durumlarda tartışmanın boyutu haklı feshine de imkan verebilecektir.

Bunun yanında belirtmek gerekir ki, geçimsizlik işçiden kaynaklanmalıdır. Eğer işçinin geçimsizliğine işverenin bir tutumu sebep olmuşsa burada geçerli sebebin varlığından söz edilemez. İşçi ile işveren arasındaki geçimsizlik mizaç uyumsuzluğuna da dayanabilir. Bu durum işyerinde olumsuzluklara yol açıyorsa geçerli sebep olarak kabul edilebilir⁶⁴¹.

Son olarak belirtmek gerekir ki; işçinin iş arkadaşlarını işverene karşı kışkırtması da kusurun derecesine göre iş sözleşmesinin geçerli veya haklı sebebe dayanarak feshine yol açabilecek bir durumdur. Söz konusu eylem ücret ödememe veya sözleşme darlığı gibi temelde haklı olan bir sebebe dayanıyorsa⁶⁴² veya işin yürütümünü engellemeyecek şekilde iş saatleri dışında işyerini ilgilendiren bir konuda bilgi alma amacı taşıyorsa⁶⁴³, işveren iş sözleşmesinin feshini geçerli sebebe dayandırabilecektir. Aksi halde, çalışma barışını bozan, işin yürütümünü engelleyen

⁶⁴¹ SÜZEK, İşçinin Davranışları, s:461.

⁶⁴² Münir EKONOMİ, “Genel Değerlendirme”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorular ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı İşçinin Feshe Karşı Korunması, **İstanbul Barosu Yayınları**, İstanbul,2002, s.359.

⁶⁴³ Seçkin NAZLI, “İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Sebeple Feshi”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:20, S:4-5, Kasım 2006-Şubat 2007, s.81-93, http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt20_sayi4-5/cilt20_sayi4-5_bolum7.pdf (Erişim Tarihi:10.03.2009).

buna benzer davranışların İş kanunu md.25/II kapsamında değerlendirilmesi daha doğru olacaktır.

4. Alkol ve Sigaranın Talimatlara Aykırı Kullanımı

a.Alkolün Talimatlara Aykırı Kullanımı

İş ilişkisi içerisinde işçinin önemli borçlarından biride itaat borcudur ve bu borç aynı zamanda sadakat borcu kapsamında da değerlendirilir. İşçi kanun, tüzük ve yöneymeliketen kaynaklı talimatlara uymak zorunda olduğu gibi, ayrıca işverenin hem mevzuattan doğan hem de işyeri gereklerinden doğan talimatlarına uyması, sadakat borcunun bir gereğidir. Bu borç kapsam bakımından sadece işin ifasına yönelik emir ve talimatları değil; işin ifası ile doğrudan ilişkisi olmayan işin yürütümü ve işyerinin düzeni açısından işçinin davranışlarını da düzenleyen emir ve talimatları da içerir. İşçinin bu talimatlara aykırı davranışları ise feshe sebep olur⁶⁴⁴.

İş Kanunu m. 84⁶⁴⁵ hükmü, işçinin işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmesi veya işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu kullanmasını yasaklamış olup, işçinin bu yöndeki davranışı İş. K. m. 25/II, d'ye göre, haklı sebeple fesih sebebidir⁶⁴⁶. İşçinin, uyuşturucu madde alarak işe gelmesi haklı sebep olarak kabul edilirken, alkol alarak işe gelmesi haklı sebep kapsamına alınmamıştır. Ancak,

⁶⁴⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku 2005, s:358; SÜZEK, İş Hukuku 2005, s:274; N.ÇELİK, İş Hukuku 2005, s:124

⁶⁴⁵ 4857 sayılı İş Kanunu madde 84. İçki veya uyuşturucu madde kullanma yasağına ilişkindir. Madde 84: İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır. İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.

Alkollü içki kullanma yasağı;

a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilen,

b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan,

c) İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan, işçiler için uygulanmaz.

⁶⁴⁶ Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının her ne kadar işyeri dışında alkol aldığı anlaşılırsa da, işyeri aracıyla işyerine geldiği ve işyerinde doktor tutanağıyla alkollü olduğu anlaşıldığı gibi, tutum ve davranışlarından da tanık beyanlarına göre alkollü olduğu açıktır. Bu durumda davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı kanunun 25/II-d ve 84. maddeleri gereğince haklı sebeple feshedildiği anlaşılmıştır. Y.9.H.D. , T.11.04.2005, E. 2005/8257, K. 2005/12834, ÇALIŞMA VE TOPLUM Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Yıl 2005/4, Sayı 7, <http://www.calismatoplum.org/sayi7/yargitay7.htm> (Erişim Tarihi:17.03.2009).

işçinin işe sarhoş olarak gelmiş olması haklı sebep olarak kabul edilmiştir⁶⁴⁷. Ayrıca, işçi, işverenin tespit ettiği eklentilerinden sayılan kısımlarda ve işverenin talimatları doğrultusunda alkollü içki içebilir. Ayrıca, işyerinde alkollü içki kullanma yasağı alkollü içki yapılan işyerlerinde veya alkollü içki satılan ve içilen yerlerde çalışan, bu sebeple alkollü içki içmek zorunda kalan işçiler ile, işinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içen işçiler için uygulanmaz.

Buna göre, işçinin, alkollü içki almış olmasına rağmen sarhoşluk derecesinde olmayan bir vaziyette işe gelmesi durumunda haklı sebep söz konusu olamayacaktır. Ancak bu durum iş akışını ve işyerini etkiliyorsa geçerli fesih sebebi olacaktır.

Öncelikle kanun hükmü haklı sebeple fesih için işçinin işyerine sarhoş olarak gelmesini aramaktadır. Bu sebeple, işçinin aldığı içki miktarı, onun irade ve davranışları ile iş görme borcunu normal bir biçimde yürütme yeteneğini etkilemiyorsa, işyeri dışında alkollü içki kullanmış bulunması, işverenin haklı sebeple fesih hakkını kullanması için yeterli değildir⁶⁴⁸. Ancak pilot, şoför gibi görevleri olan işçilerde alkol alımı önemli tehlikelere yol açabileceğinden, bu durumlarda işverenin konu ile ilgili olarak katı önlemler alması haklı görülebilecektir.

İşçinin işyerine alkollü gelmediği sürece izin günü alkol almasında bir aykırılık yoktur⁶⁴⁹. Ancak işyerinde alkollü içki kullanmak, sarhoşluğa yol açmasa

⁶⁴⁷İşyerine ayakta duramayacak kadar sarhoş geldiği tutanağa imza koyan görgü tanıklarının yeminli beyanlarıyla doğrulandığından akdin haklı sebeple feshedilmiştir.Y.9.H.D, 24.2.1999, E. 1999/1492, K. 1999/3494, İşKanunu İle İlgili Kararlar, Kamu- İş D.,s:82, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1999.pdf>, (Erişim Tarihi: 06.08.2009); "...Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının her ne kadar işyeri dışında alkol aldığı anlaşılmaktaysa da, işyeri aracılığıyla işyerine geldiği ve işyerinde doktor tutanağıyla alkollü olduğu anlaşıldığı gibi, tutum ve davranışlarından da tanık beyanlarına göre alkollü olduğu açıktır. Bu durumda davacının iş akdininin 4857 sayılı kanununun 25/II-d ve 84. maddeleri gereğince haklı sebeple feshedildiği anlaşılmıştır". Y.9.H.D., T.11.04.2005, E.2005/8257, K.2005/12834, ÇALIŞMA VE TOPLUM Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Yıl 2005/3, Sayı 6, <http://www.calismatoplum.org/sayi6/yargitay.htm#9.%20Hukuk%20Dairesi%20Kararlari> (Erişim Tarihi:17.03.2009); LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 8, 2005 s. 1741.

⁶⁴⁸ NARMANLIOĞLU, İş H., s. 360; SÜZEK, İş Hukuku, s.510.

⁶⁴⁹ Somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin izin günü dinlenirken alkol alması olağan bir durumdur. Davacı, işe geldiğinde işveren temsilcileri tarafından alkol muayenesine tabi tutulmuştur. İşyerine sarhoş olarak geldiği anlaşılmayan ve izinli iken alkol aldığı bilinen davacının, davalı işverence böyle bir harekete maruz bırakılması, iyi niyetli bir davranış olarak düşünülemez. Bu davranışın korunması hakkaniyete uygun değildir. Fesih haksız olduğu gibi, böyle bir tutum karşısında geçerli de kabul edilemez. Davanın kabulü yerine reddi hatalı bulunmuştur. Y.9.H.D., T.12.12.2005,

bile fesih için yeterli bir sebeptir⁶⁵⁰. Buna karşılık işveren tarafından ve yönetimin bilgisi dahilinde işyerinde kutlamaya yönelik özel toplantılarda alınan alkol, işverene fesih hakkı vermeyecektir⁶⁵¹. Konu ile ilgili Yargıtay kararları da bu yöndedir⁶⁵².

Yukarıda da belirtildiği gibi, işçinin işyerinde alkollü içki kullanması işverene bu hüküm kapsamında fesih hakkı vermekte olup, fesih için artık işçinin sarhoş olması veya iş görme borcunu normal bir şekilde etkilemiş olması aranmamaktadır⁶⁵³. Ayrıca, doktrinde, bir sürücüde ya da güvenlik görevlisinde olduğu gibi, işyerinin düzenini bozması veya işin niteliği ile bağdaşmaması durumunda, işyerinde alkol kullanmak veya işyerine sarhoş gelmek, işçi için sadakat borcuna aykırı bir davranış olarak nitelendirilmektedir⁶⁵⁴. Yargıtay, işyerinde alınan

E.2005/36147, K. 2005/39144, Çalışma ve Toplum D., S:9, 2006/2, <http://www.calismatoplum.org/sayi9/yargitay9.htm> (Erişim Tarihi:12.03.2009)

⁶⁵⁰ Dosya içeriğine göre, davacının izin günü akşamı alkollü içki aldığı, alkol aldığı işveren temsilcisine bilindiği, ertesi gün göreve geldiğinde alkol muayenesine götürüldüğü, 0,44 promil alkol aldığı dair rapor tanzim edildiği ve göreve başlatılmadan, görev yerine alkollü gelmekten dolayı iş sözleşmesinin tazminatsız feshedildiği anlaşılmaktadır. Diğer taraftan, davacının çalışırken davalı işvereni işçilik haklarının eksik ödenmesi sebebi ile BÇM iş müfettişliğine şikayet ettiği ve hakkında dava açtığı da bilinmektedir. Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 84. maddesinde öngörülen yasaklara aykırılık aynı yasanın 25/11. maddesi uyarınca işverenin fesih hakkını doğuran haklı bir sebep oluşturur. Bu madde hükümlerine göre işçinin işyerine uyuşturucu madde alarak gelmesi yasak olmasına rağmen alkollü içki almış olarak gelmesi yasak değildir. İşyeri dışında alınan alkol sarhoşluğa yol açmışsa, bu şekilde işyerine, bir başka anlatımla sarhoş gelmek yasaktır. Bu sebeple alkollü içki almış olmakla birlikte sarhoşluk belirtileri göstermeyen işçinin işyerine gelmesi İş K. m. 25/II-d kapsamında bir haklı sebep olarak kabul edilemez. İşçinin işyeri dışında aldığı alkollü içki miktarı işçinin irade ve davranışlarını ve işini normal şekilde yürütülmesini etkilemiyorsa, sadece içki almış olması sözleşmenin feshi için yeterli değildir. Buna karşılık işyerinde alkollü içki kullanmak, sarhoşluğa yol açmasa bile fesih için yeterli bir sebeptir. Somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin izin günü dinlenirken alkol alması olağan bir durumdur. Davacı, işe geldiğinde işveren temsilcileri tarafından alkol muayenesine tabi tutulmuştur. İşyerine sarhoş olarak geldiği anlaşılmayan ve izinli iken alkol aldığı bilinen davacının, davalı işverence böyle bir harekete maruz bırakılması, iyi niyetli bir davranış olarak düşünülemez. Bu davranışın korunması hakkaniyete uygun değildir. Fesih haksız olduğu gibi, böyle bir tutum karşısında geçerli de kabul edilemez. Davanın kabulü yerine reddi hatalı bulunmuştur. Y.9.H.D., T.12.12.2005, E.2005/36147, K.2005/39144, <http://www.calismatoplum.org/sayi9/yargitay9.htm> (Erişim Tarihi: 06.08.09).

⁶⁵¹ Hüseyin İrfan Fırat, "Alkolün İş Sözleşmesine Etkisi",

http://www.alomaliye.com/aralik_2006/huseyin_firat_alkol.htm, (Erişim Tarihi: 12.10.2008).

⁶⁵² Y.9.H.D., 27.6.1978, E. 1978/6424, K. 1978/9324, Tekstil İşv. D., Ocak 1979, s. 9-10; Y.9.H.D., T.23.2.2004, E. 2003/13841, K. 2004/3064, İBD, 2004/3, s. 1264; Y.9.H.D., 11.4.2005, E. 2005/8725, K. 2005/12834, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/3, S. 6, s. 275; Hüseyin FIRAT, "Alkolün İş Sözleşmesine Etkisi", http://www.alomaliye.com/aralik_06/huseyin_firat_alkol.htm (Erişim Tarihi:22.07.09).

⁶⁵³ SÜZEK, İş Hukuku, s. 510; NARMANLIOĞLU, İş H., s. 361; AKYİĞİT, Şerh, s. 985.

⁶⁵⁴ Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının her ne kadar işyeri dışında alkol aldığı anlaşılmaktaysa da, işyeri aracılığıyla işyerine geldiği ve işyerinde doktor tutanağıyla alkollü olduğu anlaşıldığı gibi, tutum ve davranışlarından da tanık beyanlarına göre alkollü olduğu açıktır. Bu durumda davacının iş akdininin 4857 sayılı kanunun 25/II-d ve 84.maddeleri gereğince haklı sebeple feshedildiği anlaşılmıştır. Y.9.H.D., T.11.04.2005, E.2005/8257, K.2005/12834,

alkollü içkinin sarhoşluk yaratacak derecede olmamasının ya da alışkanlık haline getirilmemiş bulunmasının sonuca etkili olmadan haklı sebeple feshi gerektireceğini kabul etmektedir⁶⁵⁵. Yine, makam şoförünün veya yolları tuzlama ekibinde çalışan işçinin görevi sırasında alkollü içki içmesi⁶⁵⁶, işçinin işverene ait yolcu otobüsünü alkollü şekilde kullanırken kaza yapmasını⁶⁵⁷, kamyon şoförünün kamyonu içkili kullanması ve işyerine içkili olarak gelmesi de haklı sebeple fesih sebebi olarak kabul etmiştir⁶⁵⁸.

İşçinin, işyeri dışında kullandığı alkol neticesinde sarhoşluk durumu ortaya çıkmasa dahi işçinin alkollü olarak işyerinde çalışması neticesinde işyerinde olumsuzluklar ortaya çıkıyor ise bu durumda geçerli sebep söz konusu olabilecektir.

Yargıtay, alkollü olarak işverene ait yolcu otobüsünü kullanırken kaza yaparak bir kişinin yaralanmasına yol açan işçinin, iş sözleşmesinin işverence feshini haklı bulmuş, alkollü olarak işverenin ilaç tanıtımı için tahsis ettiği aracı kullanırken polis kontrolünde durumun anlaşılması üzerine ehliyetine altı ay süreyle el konulan işçinin ilaç tanıtım işini de aksatması üzerine iş sözleşmesinin feshini haksız ancak geçerli bir fesih saymıştır. Buna karşılık başka bir kararında ise; izin günü aldığı içki sebebiyle yapılan fesih geçersiz kabul edilmiştir⁶⁵⁹.

<http://www.calismatoplum.org/sayi6/yargitay.htm#9.%20Hukuk%20Dairesi%20Kararları> (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

⁶⁵⁵ Y.9.H.D., 26.3.1981, E. 1981/1673, K. 1981/3925, TÜHİS, Temmuz 1981, s. 24.

⁶⁵⁶ Y.9.H.D., 21.11.1988, E.1988/8379, K. 1988/11025, Tekstil İşv. D., Nisan 1989, s. 19; Y.9.H.D., 21. 11. 2000, E. 2000/ 11059, K. 2000/17243, GÜNAY, Yeni İş Yasaları, s. 3554.

⁶⁵⁷“... işçinin işverene ait yolcu otobüsünü alkollü şekilde kullanırken kaza yapmasını İş K. md. 17/II'd hükmünde (4857 sayılı İş K. m. 25/II, e) yer alan “ doğruluk ve bağlılığa aykırı” davranış” olarak nitelendirmiş, İş K. m.77 (4857 sayılı İş K. m. 84) hükmünden söz edilmiş olmasının bu sonucu değiştirmeyeceğini belirtmiştir .Y.9.H.D., 11.2.2004, E. 2003/12297, K. 2004/1946, Legal İHSGHD., 2004 Temmuz-Ağustos-Eylül, S. 3, s. 1049.

⁶⁵⁸ Y.9.H.D.,26.3.1991, E. 1990/12848, K. 1991/6573, www.kazanci.com.tr , (Erişim Tarihi: 23.03.2009).

⁶⁵⁹ Somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin izin günü dinlenirken alkol alması olağan bir durumdur. Davacı, işe geldiğinde işveren temsilcileri tarafından alkol muayenesine tabi tutulmuştur. İşyerine sarhoş olarak geldiği anlaşılmayan ve izinli iken alkol aldığı bilinen davacının, davalı işverence böyle bir harekete maruz bırakılması, iyi niyetli bir davranış olarak düşünülemez. Bu davranışın korunması hakkaniyete uygun değildir. Fesih haksız olduğu gibi, böyle bir tutum karşısında geçerli de kabul edilemez. Davanın kabulü yerine reddi hatalı bulunmuştur. Y.9.H.D., T.12.12.2005, E. 2005/36147, K. 2005/39144, ÇALIŞMA VE TOPLUM Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Yıl 2006, Sayı 9/24, <http://www.calismatoplum.org/sayi9/yargitay/karar9/24.doc> (Erişim Tarihi:16.04.2007); Davacıya tahsis edilen araç, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/3 maddesi uyarınca işyeri kavramı içerisindedir. Davacı işçi davranışı ile, işverence tahsis edilen aracı alkollü kullanmış ve ehliyetine 6 ay süre ile el konulması sebebi ile araç kullanarak yerine getirdiği tanıtım görevini de

Yargıtay başka bir kararında da, işçinin iş saatleri dışında alkollü araç kullanması sebebiyle sürücü belgesine el konulduğu halde bunu işveren saklayarak, işverenin aracını kullanmasını da geçerli sebep olarak kabul etmiştir⁶⁶⁰.

Yine aynı paralelde, işyerine ait aracı alkollü olarak kullanıp maddi hasarlı kaza yapmak da geçerli fesih sebebi olarak görülmüştür⁶⁶¹.

Dışarıdan alkol alarak gelmek, sarhoşluğa yol açmamışsa bunun ne bir haklı sebep ne de bir geçerli sebep olarak görülmesi uygun olur. Ancak bu bir ilkedir. Bazen sarhoşluğa yol açmaz biçimde dışarıdan alkol alarak işe gelmek de geçerli (hatta belki haklı) sebep sayılabilir. Örneğin camide imamlık yapan işçinin sabah namazına evde alkol alıp gelmesi böyledir⁶⁶².

Türk Hukukunun aksine, Alman Hukukunda işçinin işini aksatmamak kaydıyla, işyerinde içki kullanmasının sadakat borcuna aykırılık teşkil etmeyeceği, zira alkol kullanmanın işçinin kişilik haklarına ilişkin bir durum olduğu kabul edilmiştir. İşveren ancak işyerinde düzeni korumak için gerekli olduğu ölçülerde, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile işyerinde alkol kullanmayı yasaklayabilmektedir⁶⁶³.

b. Sigaranın Talimatlara Aykırı Kullanımı

İşçinin işyeri düzenine aykırı olarak sigara içmesi de bir başka fesih sebebidir. Türk İş Hukuku'na bakıldığında, bu konunun daha çok iş güvenliği

aksatmış bulunmaktadır. Davacı işçinin davranışından kaynaklanan bu sebep işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Fesih geçerli sebebe dayanmaktadır. Mahkemece, feshin geçersizliğine gerekçe gösterilen, davacının amiri konumundaki kişinin bilgisi dahilinde bu eylemleri gerçekleştirmesi, amirinin araç kullanmasına engel olmaması, tek sorumlunun davacı olmaması, davacının yasal sınırın çok az üzerinde alkol alması, davacının ehliyetinin geri alınmasının tek başına iş sözleşmesinin feshi için sebep olamaması ve benzer olayda davalı işverenin diğer bir işçinin iş sözleşmesini feshetmemesi gibi sebepler, geçerli sebebi ortadan kaldırmaz. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalı bulunmuştur. Y.9.H.D.,T. 9.10.2006, E.2006/18364, K.2006/26051, Çalışma ve Toplum Dergisi, S:12, 2007/1, s. 203-204, <http://www.calismatoplum.org/sayil2/yargitay12.htm> (Erişim Tarihi:20.01.2009).

⁶⁶⁰ Y.9.H.D, T.31.01.2005, E.2004/14165, K.2005/2615, ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s: 502-503.

⁶⁶¹ ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s.493.

⁶⁶² AKYİĞİT, İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, s:838.

⁶⁶³ TUNCAY, İşçinin Sadakat Yükümlülüğü, s. 1059.

açısından değerlendirildiği görülmektedir⁶⁶⁴. Eğer sigara içme yasağına aykırı hareket, iş güvenliği açısından tehlike oluşturuyorsa, işveren iş sözleşmesini 25/II-ı bendine dayalı olarak haklı sebeple feshetme hakkına sahiptir. Ancak sigara 25/II-ı kapsamında sayılabilecek örneklerden biridir. Özen borcuna aykırılığın tipik örneği olan sigaranın güvenliği tehlikeye atacak şekilde kullanımı haricinde, güvenliği tehlikeye atmasa da yasaklandığı durumlar mevcuttur. Bu başlık altında sigaranın hem mevzuatta, hem de işveren talimatlarına aykırı kullanımından kaynaklanan fesih türleri incelenecektir. Sigaranın talimatlara aykırı kullanımı kimi zaman haklı sebeple, kimi zaman da geçerli sebeple feshe konu olacaktır.

Sigara içme yasağı mevzuattan⁶⁶⁵, sözleşmeden ve işverenin yönetim hakkından doğmaktadır. Mevzuat düzenlemeleri ile getirilen sigara içme yasakları çerçevesinde, sigara içmenin yasaklandığı işyeri, işyeri bölümleri ve üretim yerlerinde çalışan işçiler sigara içemeyeceklerdir. Aksi halde sigara içme yasağına uymayan işçiler ve benzer şekilde buna imkân veren işverenler ilgili yasalarda

⁶⁶⁴ AYDIN, s:121.

⁶⁶⁵ Sigara İçme Yasaklarına İlişkin Mevzuat:

1)Tütün Mamullerinin Zararlarının Önlenmesine Dair Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun,

2) 2918 Sayılı Karayolları Trafik Kanunu,

3) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, (Tüzük, 3. Bölümünde kimyasal etkilere ortaya çıkabilecek meslek hastalıklarına karşı alınacak önlemler bazında, özel tedbir olarak, kurşun, civa, arsenik, fosfor, karbon sülfür, patlayıcı, parlayıcı veya kolay yanıcı maddeler ile çalışmanın yapıldığı yerlerde işçilerin sigara içmelerini yasaklamıştır),

4) Tehlikeli Eşyanın Ticaret Gemileriyle Taşınmasına Dair Tüzük,

5) Maden ve Tas Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük, (Tüzük, lambahanelere ve ocaklara sigara ve sigarayı yakmaya yarayacak ateşin sokulmasını ve de dolayısıyla sigara içmeyi yasaklamaktadır. Bu yasağı aykırı davranan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından haklı sebeple feshedilebilecektir),

6) Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük (Tüzük, bu gibi işyerlerinde alınacak güvenlik tertipleri çerçevesinde, bu gibi işyerlerinin güvenlik alanlarında sigara içilmesini yasaklamaktadır),

7) Karayolları Trafik Yönetmeliği,

8) Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği,

9) Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, (Yönetmelik yeraltı ve yerüstü maden işyerlerinde çalışan işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması için uyulması gerekli asgari şartları belirlemek amacı ile çıkartılmış olup (m.1), ek alınacak asgari önlemler çerçevesinde, yangın veya patlama tehlikesi olan yerlerde sigara içilmesine izin verilmeyeceğini düzenlemektedir.),

10) Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,

11) Su Ürünleri Toptan Ve Perakende Satış Yerleri Yönetmeliği,

12) Kırmızı Et ve Et Ürünleri Üretim Tesislerinin Çalışma ve Denetleme Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik,

13) Kuluçkahane ve Damızlık Kanatlı İşletmeleri Yönetmeliği

düzenlenen yaptırımlara tabi olacaklardır. Sigara içme yasakları çeşitli genel yasalarla düzenlendiği gibi, özellikle 4857 sayılı İş Yasasına dayanarak çıkarılan bazı tüzük ve yönetmeliklerde düzenlenmiştir. Mevzuatta düzenlenen ve işçilerin çalıştıkları yerlerde sigara veya tütün ürünlerini tüketmelerini yasaklayan düzenlemeler hukuki nitelik bakımından mutlak emredici nitelikte düzenlemelerdir⁶⁶⁶. Olaya iş güvenliği açısından yaklaşmaktadır.

Bu bağlamda, işçinin iş güvenliğini tehlikeye atan sigara kullanımı, yukarıda da belirtildiği gibi, zarara sebebiyet vermese de fesih sebebidir. İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği gereğince, işin güvenliği ve işçilerin sağlığı bakımından tehlikeli ve sakıncalı yerlere konan sigara içme yasaklarına sigara içtiği bilinerek işe alınan işçilerin dahi mutlaka uymak mecburiyeti vardır. Örneğin fabrikanın yanıcı, parlayıcı ve patlayıcı maddelerinin bulunduğu deposunun kapısında, “sigara içmek yasaktır” levhası bulunduğu halde ağızda sigarayla giren işçinin iş sözleşmesi derhal ve tazminatsız olarak feshedilir. Bunun için tehlikenin doğmuş olması, deyim yerindeyse fabrikanın yanması, havaya uçması beklenmez; işyeri güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi yeterlidir⁶⁶⁷. Ayrıca sigara içilmesinde tehlike bulunan işyerlerinde yasak olmamasına rağmen sigara içmek işveren açısından haklı fesih sebebidir.

Zira, Yargıtay konu ile ilgili bir davada, güvenlik talimatına rağmen yangın tehlikesi taşıyan bir bölgede sigara içen işçinin iş sözleşmesinin feshinin haklı sebebe dayandığını kabul etmiştir⁶⁶⁸. Yargıtay bu kararında işyerinde çeşitli tarihlere

⁶⁶⁶ Zeki OKUR, “İş Hukuku’nda İşçinin Sigara İçme Özgürlüğü Ve Sınırları”, Kamu-İş, C:10, S:3/2009, s:14-19, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1031.pdf>, (Erişim Tarihi: 23.07.2009).

⁶⁶⁷ DEMİR, Fesih Kavramı, s:481.

⁶⁶⁸ Davacı işçinin işyerinde yemekhaneye giden yolda sigara içtiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. İşyerinde bu iş için ayrılan özel bölüm dışında sigara içilmesinin yasaklandığı da güvenlik talimatlarıyla sabittir. Mahkemece işyerinde keşif yapılmış ve itfaiye görevlisi bilirkişi raporunda, davacının sigara içtiği alanda parlayıcı maddelerin bulunmadığı, ancak sigaranın yakınlardaki strafoların bulunduğu bölüme atılması durumunda yangın tehlikesinin olabileceği açıklanmıştır. Yine davacının sigara içtiği yerin yakınlarında gaz odasının bulunduğu bilirkişi raporundan anlaşılmaktadır. Olay yerinin gösterildiği krokide de fabrika binası dışında ancak fabrika sahası içerisinde bir sigara içme yerinin bulunduğu görülmektedir. Ancak davacı işçi işverence tahsis edilen sigara içilen bölüm dışında ve yangın tehlikesi taşıyan bir bölgede sigara içmiştir. Bu durumda davacı işçi tarafından bu iş için ayrılmış özel bölüm dışında sigara içilerek işyeri güvenliğinin tehlikeye düşürüldüğü dosya içeriği ile sabit olmuştur. Davalı işverence işçinin iş sözleşmesinin feshi

yangın olaylarının yaşandığı, bu sebeple yangın riskinin büyük olduğunu göz önünde tutarak, sigara içmeye mahsus bir yer tahsis edilmiş olmasına rağmen başka yerde sigara içilmesini iş güvenliğini tehlikeye düşüren bir davranış olarak değerlendirmiştir.

Kanunun söz konusu hükmünde "işçinin kendi isteği veya savsamasından bahsedildiğine göre onun işyerinde iş güvenliğini tehlikeye düşüren her türlü kusurlu davranışı (kasti ağır ihmal, hafif ihmal) söz konusu davranıştan somut bir zarar doğmamış olsa da fesih için haklı sebep oluşturur. Önemli olan objektif olarak tehlikenin doğmuş olmasıdır. Yargıtay kararına konu olan olayda olduğu gibi işyerinde sigara içilmesi iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürdüğü durumlarda işçinin bu yasağa uyması zorunlu olup, aksine davranış bir haklı fesih sebebidir.

Burada işverenin haklı sebeple fesih hakkının doğması için işçinin işyeri güvenliğini tehlikeye düşürmesi yeterli olup, bir zararın meydana gelmesi zorunlu değildir. Hatta "Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük", maden ocaklarına kibrit ve sigara sokmayı yasaklamakta; bu yasağa aykırı davranıp, sigara içmeyip, sadece sigara ve sigarayı yakmaya müsait ateşi maden ocağına sokan işçinin iş sözleşmesinin işverence haklı sebeple feshedebileceğini düzenlemektedir⁶⁶⁹. Bu durumda işçinin maden ve taş ocaklarına yanıcı madde ve sigara sokması, işin güvenliğini tehlikeye sokması için yeterli görülmüştür. Ancak işçinin iş sözleşmesinin işyerinin güvenliğini tehlikeye düşürmesi sebebi ile feshedilebilmesi için, işyerinin güvenliğini gerçekten tehlikeye düşürmesi aranacak, bunun tespiti içinde gerekirse bir bilirkişi ile işyerinde keşif yapılması gerekecektir. İşyeri güvenliğinin tehlikeye düşmediği durumlarda işverenin haklı sebeple fesih hakkı olamayacaktır⁶⁷⁰. Şartları oluşmuşsa geçerli sebeple fesih mümkün olacaktır.

haklı bir sebebe, dayanmaktadır.Y.9.H.D., T.02.11.2004, E. 2004/1839, K.2005/24692,Tekstil İşveren D. <http://www.tekstilisveren.org/content/view/57/34> , (Erişim Tarihi:20.12.2008).

⁶⁶⁹ Y. 9. HD, T.26.04.2001, E.2001/4065, K.2001/7215, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi:06.08.2009).

⁶⁷⁰ Zeki OKUR, "İş Hukuku'nda İşçinin Sigara İçme Özgürlüğü Ve Sınırları", Kamu-İş, C:10, S:3/2009, s:23, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1031.pdf> , (Erişim Tarihi: 23.07.2009).

Sigara içme özgürlüğüne ilişkin mevzuat düzenlemeleri ile sigara içmenin yasaklandığı işyeri, işyerleri bölümleri, üretim yerleri söz konusudur. Sigara içme yasağına ilişkin mevzuat düzenlemeleri dışında ayrıca sigara içme özgürlüğü taraflar arasında bağtlanacak iş sözleşmesi ve/veya toplu iş sözleşmesi ile düzenlenebileceği gibi, bunun yanında mevzuat ve sözleşme düzenlemelerinin söz konusu olmadığı durumlarda sigara içme özgürlüğü ayrıca işverenin yönetim ve talimat verme yetkisi çerçevesinde de düzenlenebilecektir. Bu bağlamda sigara içme yasağı, işveren tarafından tehlike yaratmasa bile (müştemilatı, bahçesi, yemekhanesi, tuvaleti, vs. dahil) işyerinde konulabilen bir yasaktır. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürme gibi bir durumun olmadığı hallerde de sigara içme yasağı getirilmiş ise, işçi bu yasağı uymak zorundadır. Burada özellikle sigara içmenin belli dönem ve aralıklarla içilmesine izin verildiği durumlara ilişkin olarak işverenin talimatı belirleyici olacaktır⁶⁷¹. İşverenin sigara içme konusunda talimat verirken bu konuda haklı sebeplerinin olması gerekir. Bununla birlikte yangın tehlikesinin bulunduğu işyerlerinde, işçilerin can ve mal güvenliğini sağlanması yönünden, işveren sigara içmeyi yasaklayabilecektir. Ayrıca işverenin sigara içme yasaklarının düzenlenmediği durumlarda bile işçinin iş veriminin düşmesi ve pasif içicilerin sağlığını korumak amacıyla sigara içme yasağı getirebileceği kabul edilmelidir⁶⁷². Bununla birlikte konulan yasağın iyi niyet kurallarına uygun bulunması ve salt işçiye çıkarılmış bir güçlük niteliğinde olmaması gerekir. Örneğin, işin niteliği itibarıyla sigara içilmesinin işin görülmesinde herhangi bir olumsuzluk yaratmadığı, işyerinin açık kısımlarında, kantininde veya ara dinlenmelerinde bu yönde bir yasağın konulması kabul edilemez⁶⁷³.

İşyerinde sigara içilmesi, sigara içmeyen işçilerin çalışma isteklerinin ve işe yoğunlaşmalarının azalmasına etki ederek verimin düşmesine ve dolayısıyla işyerinde üretimin azalmasına sebep olabilmektedir⁶⁷⁴. Bu bağlamda, iş güvenliği

⁶⁷¹ Zeki OKUR, “İş Hukuku’nda İşçinin Sigara İçme Özgürlüğü Ve Sınırları”, Kamu-İş, C:10, S:3/2009, s:13, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1031.pdf>, (Erişim Tarihi: 23.07.2009).

⁶⁷² DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s:126-127.

⁶⁷³ Özbay DEMİREL, İş Yerinde Sigara İçme Sebebiyle Haklı Fesih Karar incelemesi <http://www.hukuksokagi.com/diger/is-yerinde-sigara-icme-sebebiyle-hakli-fesih-karar-incelemesi.html> (Erişim Tarihi: 23.07.2009).

⁶⁷⁴ Zeki OKUR, “İş Hukuku’nda İşçinin Sigara İçme Özgürlüğü Ve Sınırları”, Kamu-İş, C:10, S:3/2009, s:1-2, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1031.pdf>, (Erişim Tarihi: 23.07.2009).

açısından herhangi bir tehlike olmamasına rağmen işverenin verimliliğinin azalması, sigara içmeyenlerin pasif içiciliğin tehlikeleriyle karşı karşıya kalması, işletme imajının zedelenmesi gibi gerekçelerle sigara içilmesi ile ilgili bazı sınırlamalara gitmesi doğal karşılanabilir⁶⁷⁵. İşte bu sebeple işveren sigara yasakları koyabilir. Ayrıca işverenin sigara içen işçilere sigara içme molası için izin vermesi durumunda da, sigara içenler içmeyenlere göre daha ayrıcalıklı konuma gelecek, diğer işçilerin kendilerine eşit davranılmadığı hissi uyandıracaktır ve bu durumda işyerinde huzursuzluklara sebep olabilecektir⁶⁷⁶.

Bu doğrultuda, işyerinde herhangi bir tehlike yaratmamasına rağmen sigara kullanımının verimi düşürdüğü veya sigara kullanmayan çalışanları olumsuz etkilediği hallerde önceden uyarıda bulunmak şartıyla iş sözleşmesi geçerli sebebe dayanarak feshedilebilecektir⁶⁷⁷.

Ayrıca işçi, sigara içilmesinde tehlike bulunmayan ancak yine de sigara içme yasağı bulunan bir işyerinde sigara içerse bu durumda geçerli sebep mevcut olacaktır. Diğer bir deyişle, işçinin işyerinde geçerli olan sigara içme yasaklarına uymaması da sigara içen işçi ile işveren arasında hukuki sorunların ortaya çıkmasına sebep olacaktır. Özellikle işçinin sigara içme yasaklarına uymayarak işyerinde bir zarara sebebiyet vermesi, işverenin işçinin işine son vermesine ve ortaya çıkan zararları işçiden tazmin etmesine sebep olabilecektir.

Alman hukukunda, işçinin kişilik haklarıyla ilişkili olduğundan bahisle, işyerinde genel bir sigara içme yasağı getirmek mümkün görünmemektedir. Ancak işçinin işyerinde sigara içmesi, işin verimini düşürüyor, işyerinin güvenliğini azaltıyor veya diğer işçilerin sağlığını tehlikeye düşürüyor olabilir. Böyle bir durumda işyerinde sigara içilmesi, ölçülülük ilkesi çerçevesinde ve işçiye karşı bir hakkın kötüye kullanması oluşturmayacak şekilde yasaklanabilmektedir⁶⁷⁸.

⁶⁷⁵ AYDIN, s:122.

⁶⁷⁶ Zeki OKUR, “İş Hukuku’nda İşçinin Sigara İçme Özgürlüğü Ve Sınırları”, Kamu-İş, C:10, S:3/2009, s:8, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1031.pdf>, (Erişim Tarihi: 23.07.2009).

⁶⁷⁷ Ç.ÇELİK, s:99-100; Ahmet SEVİMLİ, **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2006, s.228-230.

⁶⁷⁸ TUNCAY, İşçinin Sadakat Yükümlülüğü, s. 1060; ÇELİK, İş H., s. 126.

5. Bilişim Teknolojisinin Talimatlarına Aykırı Kullanımı

Ülkemizde internet, kullanımının başladığı ilk yıllarda eğlence ve hobi olarak algılanmış olup, ilerleyen yıllarda internet; ödev ve araştırmalar, bankacılık işlemleri, yazışma ve haberleşme, kurumsal web yayıncılığı, mp3 formatlı müzik dosyası ve film indirme, alışveriş, sohbet, arama motoru ve Google hizmetleri gibi alanlarda gelişerek bireysel yaşantımızda ve çalışma hayatında vazgeçilmez bir hal almıştır.

Çalışma hayatında Internet kullanımının yaygınlaşması sonucunda, işyeri çalışanlarının disiplininin olumsuz yönde etkilenmesi ve konsantrasyon kayıpları yanı sıra e-mail veya indirilen programlar aracılığı ile virüs saldırıları yüzünden maddi kayıplar oluşmuştur. Bu olumsuzlukları dikkate alan işverenler, işyeri iç yönetmeliklerine veya iş sözleşmelerine bu konuda hüküm koyma eğilimine girmişlerdir. Aynı doğrultuda olmak üzere, işçiler tarafından işyerinde ve çalışma saatleri içinde veya çalışma saatleri dışında da olsa, işyerine özel yazılımlara bağlı e-mail sistemi üzerinden belirli olumsuz içerikte e-mail gönderilmesi, okunması, kaydedilmesinin iş sözleşmesi feshi için haklı veya geçerli sebep oluşturup oluşturmayacağı tartışmasını başlatmıştır. Konu hakkında çalışma mevzuatımızda açık düzenleme olmadığından konuya Yargıtay Kararları ile çözüm bulunmaktadır⁶⁷⁹.

Bu bağlamda, bilişim teknolojilerinin talimatlara aykırı kullanımı fesih sebebidir. İşçilerin işlerini aksatacak şekilde internette sohbet etmeleri, işlerini aksatmasa da ahlaka aykırı konularda interneti kullanmaları, girdiği sitelerden bilgisayara virüs bulaştırmaları, işlerine gereken dikkati vermelerine engel olan oyunları oynamaları, işleri ve işyerleri ile ilgili bilgileri internette yayınlamaları, çeşitli web sitelerindeki forumlarda yazmaları, msn'e girmeleri, yasal olmayan "downloadlar" sebebiyle işverenin karşı karşıya kalabileceği telif hakları ve marka haklarına tecavüz iddiaları, bilgisayarlarının konusu suç teşkil eden eylemlerde kullanmaları, truva atı, casus programlar keyword logger'lar gibi bilgi sızdırmaya

⁶⁷⁹ Bekir GEÇER, "İşçilerin Gönderdiği E-Mailler Sebebiyle İş Sözleşmesinin Feshi Mümkün müdür?(Maile Meyilli Olmanın Bedeli)", **Yaklaşım Dergisi**, Yıl:14, Sayı:164, Ağustos 2006, (E-mailler Sebebiyle Fesih), s:161-162.

yarayabilecek programları yüklemeleri veya yüklenmesine sebep olmaları fesih sebeplerine örnek olabilecek davranışlardır.

Ülkemizde bu tür özel amaçlı kullanımlar olayın özelliğine göre değişmekle birlikte genel olarak fesihte geçerli sebep olarak kabul edilmektedir. Örneğin, işçinin kullanımına verilen bilgisayar ve interneti özel amaçlarla sık kullanması ve bu yolla verimliliğinin düşmesi ya da pornografik sayılabilecek resimler dolayısıyla bilgisayarına virüs bulaştırması, iş kaybı ve bakım maliyeti gibi ihtimallere yol açması söz konusu olduğunda önceden uyarıda bulunmak şartıyla iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığı kabul edilebilecektir⁶⁸⁰.

E-mail kullanımı ile ilgili olarak işveren tarafından belirlenen ilke ve esasların işyeri iç yönetmelikleri veya personel yönetmeliklerine ya da yazılı iş sözleşmelerine konulacak hükümlerle ve bu konudaki kuralların katılımcılık anlayışı ile önceden belirlenmesi gerekmektedir. Diğer bir deyişle, iş yerinde internet ve e-mail kullanımının bir fesih gerekçesi olarak kullanılabilmesinin ön koşulu, bu konuda işçilerin önceden bilgilendirilmiş olmalarıdır. Daha açık bir ifade ile internet ve e-mail kullanımının iş sözleşmelerinde ve/veya personel yönetmeliklerinde ya da çalışma kuralları ile ilgili bağlayıcı metinlerde yasaklanmış veya sınırlandırılmış olması gerekmektedir⁶⁸¹.

Bu ilkelere uyulmuş olması koşuluyla işçilerin işyerinde, çalışma saatleri içinde veya işyeri veya çalışma saatleri dışında da olsa, işyerine özel yazılımlara bağlı e-mail sistemi üzerinden pornografik, ideolojik, cinsel ayrımcılık içeren, çocuk haklarına aykırı, hakaret ve ahlaka aykırı, psikolojik baskı veya tehdit oluşturan, öfke, kin uyandıran durumlar taşıyan e-mailler düzenlenmesi, okunması, kaydedilmesi, gönderilmesi sebebiyle işçinin iş sözleşmesi feshedilirse bu fesih geçerli sebebe dayalı fesih sayılacaktır⁶⁸².

⁶⁸⁰ Zeki OKUR, “İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnterneti Özel Amaçlı Olarak Kullanmasının İş İlişisine Etkisi”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt 8, Sayı 2/2005, (Özel Amaçlı Bilgisayar Kullanımı), s.67.

⁶⁸¹ Mehmet KORKUSUZ, “İş Sözleşmesinin Feshi ve Hukuki Sonuçları”, http://www.vergidegundem.com/files/Makale1_agst2007.doc, (Erişim Tarihi: 22.07.2009).

⁶⁸² B.GEÇER, E-mailler Sebebiyle Fesih, s:161-162.

Ancak, bu geçerli sebebin kullanılmasında ve ortaya konulmasında işverenlerin önünde Türk Ceza Kanunu'ndan kaynaklanan bir engel bulunmaktadır. Yeni Türk Ceza Kanunu'nun 136 ncı maddesinde " Kişisel verileri, hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır." hükmüne yer verilmiştir. Kanunda, işçinin bilgisi dışında elde edilen deliller hukuka aykırı olarak kabul edilmekte ve bu yoldan delil elde etme girişiminde bulunanların cezalandırılması hükme bağlanmaktadır. İşverenlerin bu engeli aşabilmeleri için özellikle e-mail haberleşmesi ile ilgili kural ve yasakları belirleyip işçilerine kesin ve yazılı bir şekilde duyurmaları gerekmektedir⁶⁸³.

İşverenlerin bu kural ve yasakları belirleyip, işçilere duyurmasına rağmen, bu talimatlara aykırı hareket eden işçilerin iş sözleşmesini fesih artık kaçınılmaz olacaktır.

Çalışma hayatında iş sözleşmesi feshine yol açabilen üç ana grup e-mail türü bulunmaktadır⁶⁸⁴.

1- Bunlardan ilki, kullanıcıyı adeta canından bezdiren, üzerinde bazen yüzlerce e-mail adresi ile kartopu gibi artan oranda adres dolaşan Spam mailleridir. Spam, internet üzerinde aynı mesajın yüksek sayıdaki kopyasının, bu tip bir mesajı alma talebinde bulunmamış kişilere, zorlayıcı nitelikte gönderilmesidir. Spam, UCE (Talep Edilmemiş Ticari e-posta), UBE (Talep Edilmemiş Kitlesele e-posta), MMF (Kolay Para Kazanın) iletileri biçiminde üç tiptedir. SPAM maillerin en büyük açmazı "deneyimsiz kullanıcılar" tarafından "mail adresini gizle" komutu olmaksızın dolaşıma çıkarılması sebebiyle ve de her bir kullanıcı tarafından başkasına yollanırken "mail adresimi gizle" komutu kullanılmadığı için mail adreslerinin istenmeyen kişilerin eline geçmesi ve hedef haline gelebilmesidir. İçeriğinde argo, ideolojik, genel ahlaka aykırı unsurlar barındıran bu tip maillerin işyerine ait bilgisayarda ve iş saatlerinde okumak iş sözleşmesi feshi için geçerli sebep oluşturur.

⁶⁸³ Mehmet KORKUSUZ, "İş Sözleşmesinin Feshi ve Hukuki Sonuçları", http://www.vergidegundem.com/files/Makale1_agst2007.doc, (Erişim Tarihi: 22.07.2009).

⁶⁸⁴ GEÇER, Maile Meyilli Olmanın Bedeli, s:161-162.

2- İkinci sakıncalı mail kullanımı Forward maillerde (ileti yöneltme) karşımıza çıkmaktadır. Bu mailler spam maillerden farklı olarak genellikle amatör kullanıcıların, internet ortamında karşılaştıkları kendilerince ilginç, çarpıcı, dikkat çekici, kanaat uyandırıcı nitelikteki bir içeriği mail portföylerindeki kimselerle paylaşımları ile oluşmaktadır. Görünürde masum olarak nitelendirilebilecek bu mailler içinde çoğu zaman erotik hatta pornografik, ideolojik, cinsel ayrımcılık içeren, çocuk haklarına aykırı durumlar taşıyan, hakaret ve ahlaka mugayir içeriğe sahip olabilmektedir. Bu tip maillerin işyerine ait bilgisayarda ve iş saatlerinde okunması iş sözleşmesi feshi için geçerli sebep oluşturmaktadır. Aynı doğrultuda olmak üzere, Yargıtay bir Kararında "...bir eğitim kurumu olan davalı vakıfta bölge eğitim sorumlusu olarak çalışan davacının, davalının ibraz ettiği, davacının da kendisi tarafından çekildiğini kabul ettiği e-mail kayıtlarından, işyeri bilgisayarını kullanarak, mesai saatleri içinde aynı yerde çalışan bir hanım iş arkadaşına edep dışı sözler ve resimler içeren mesajlar gönderdiği anlaşılmıştır. Bizzat davacı tanıkları bu mesajların işverence 07.01.2004 tarihinde öğrenildiğini ifade etmişlerdir. Bu durumda davacının iş sözleşmesinin feshi geçerli bir sebebe dayandığının kabulü gerekir" biçiminde hüküm kurmuştur⁶⁸⁵.

3- Spam veya Forward e-mailler dışında bir işçinin doğrudan aynı işyerindeki bir başka işçiye veya çalışma saatleri içinde veya çalışma saatleri dışında da olsa, işyerine özel yazılımlara bağlı e-mail sistemi üzerinden pomografik, ideolojik, cinsel ayrımcılık içeren, çocuk haklarına aykırı, hakaret ve ahlaka aykırı, psikolojik baskı veya tehdit oluşturan, öfke uyandıran, durumlar içeren e-mail gönderilmesi durumunda işçinin iş sözleşmesinin feshi geçerli sebebe dayalı fesih sayılacaktır. Bu gerekçeye dayalı fesih sonrası işçiler açtıkları işe iade davasını kaybetmektedirler. Aynı doğrultuda olmak üzere, Yargıtay bir kararında "Davacı tarafından e-mail'de kullanılan "kick their ass baby" sözcükleri ne kadar küfür ve hakaret içermekte ise de; sert bir argo deyimi olduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. İşyerinde ve iş saati içinde işverenle bir konuda yapılan yazışmada bu şekilde argo kelimenin kullanılması her ne kadar İş Kanunu'nun 25/II. maddesi kapsamında haklı fesih hali

⁶⁸⁵ Y. 9. H.D 16.12.2004, ,E.2004/18435,K.2004/28069, ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s.484, 2005 427-428 KARA,s:59.

oluşturmaz ise de bu şekildeki bir davranış işyerinde çalışma düzenini ve huzur bozucu nitelikte olup geçerli fesih hakkıdır. Bu sebeplerle işe iade davasının reddine karar vermek gerekir" hükmünü kurarak konuya açıklık getirmiştir⁶⁸⁶.

Yargıtay diğer bir kararında "davacının, mesai saati içinde işvereni muhatap alan, uygunsuz ifadeler içeren e-maili müdürünün bilgisayarına gönderdiği, akabinde okunmasını önlemek maksadı ile ilgi müdürün masasına giderek, izin almaksızın, gönderdiği e-maili sildiği, davacının bu davranışının, haklı sebeple fesih için yeterli değilse de iş akışını olumsuz etkileyen bir davranış olarak kabul edilmesi gerektiğinden geçerli fesih şartlarının oluştuğu anlaşılmıştır" hükmünü vererek konu hakkında aynı görüşte olduğunu ortaya koymuştur⁶⁸⁷.

İşverenin konu ile ilgili fesih hakkını kullanabilmesi, yine iyi niyet kuralları çerçevesinde olabilecektir. Söz gelimi, ara dinlenmelerinde internetin özel amaçlı kullanımı, işçinin mesaiye kalacağını e-mail yoluyla ailesine bildirmesi, resmi işlerini mesai saatleri içinde internet sayfalarından halletmek zorunda olması gibi durumlarda işverenin feshinin geçersiz sebebe dayandığını kabul etmek gerekecektir⁶⁸⁸.

İşçinin yükümlülüklerine aykırı şekilde bilgisayar ve internet kullanımı, duruma göre, işverenin güvenini kötüye kullanımını teşkil eden doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar da oluşturabilecektir. Söz konusu duruma örnek teşkil edecek davranışlar olarak şunlar belirtilebilir⁶⁸⁹:

- işçinin bir şekilde kendine kullanım şifresi sağlaması ve bu yolla yasak olduğu halde bilgisayar ve interneti özel amaçlı kullanması,
- işyeri ve işçi verimliliği hakkındaki bilgilerin aktarılması,
- işyerinin ticari sırlarının ve diğer gizli bilgilerinin açıklanması

⁶⁸⁶ Y.9.H.D.,T.17.11.2005, E.2005/32512, K.2005/36421,GEÇER, E-Mailler Sebebiyle Fesih, s:162.

⁶⁸⁷ Y.9.H.D.,T.10.2.2005, E.2005/424, K.2005/3763, ÇALIŞMA VE TOPLUM Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Yıl 2005/2, Sayı:5, <http://www.calismatoplum.org/sayi5/yargitay.htm> (Erişim Tarihi:17.03.2009); GEÇER, E-Mailler Sebebiyle Fesih, s:163.

⁶⁸⁸ OKUR, Özel Amaçlı Bilgisayar Kullanımı, s:53-54.

⁶⁸⁹ Figen DALYAN, "İşletmelerde E-Mail Kullanımının Kişisel Özgürlükler Açısından Değerlendirilmesi", <http://iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler/11-03.pdf>, (Erişim Tarihi:22.07.2009).

(örneğin alınan bir know-how'un açıklanması)

- işçinin işyeri ve işyeri sırlarını internette yayınlaması ve
- şirket içi e-mail ya da verileri internette açıklaması.

Önemli olan davranışın işveren ve işçi arasındaki güven ilişkisinin tekrar oluşturulamayacak şekilde bozulmasına sebep olup olmadığıdır. Bu tür yükümlülük ihlalleri için şu örnekler vermek mümkündür: çocuk pornografisi ile ilgili sayfalardan veri indirilmesi, işveren hakkında gerçeğe aykırı, şerefi zedeleyici ya da aşağılayıcı iddiaların yayılması.

İşçinin işyerindeki bilgisayarı ve interneti yükümlülüklerle aykırı kullanımı geçerli fesih sebebi sayılabildiği gibi duruma göre haklı fesih sebebi de olabilir. İşçinin işyerindeki bilgisayar ve interneti izinsiz yada verilen iznin kapsamını aşacak şekilde özel amaçlı kullanarak yapmakla yükümlü olduğu işi yapmaması, geçerli sebep olarak kabul edilemiyor, ondan daha ağır nitelikte kabul ediliyor ise haklı sebeple feshe konu olur.

Örneğin, işveren, işçiye yapmakla yükümlü olduğu işi hatırlatıldığı halde işçinin işini yapmaması haklı sebeple fesih sebebidir. Ancak burada işçinin işini uyarılara rağmen, ısrarla yapmaması durumu, dolayısıyla bir süreklilik söz konusu olmalıdır⁶⁹⁰. Bu sebeple işçinin işyerindeki bilgisayar ve interneti özel amaçlı kullanımı yoluyla, işini bir defalık aksatması, iş sözleşmesinin feshine olanak tanımayacak ancak izinsiz bir şekilde bilgisayara yüklediği programlar sebebiyle veya interneti izinsiz ya da verilen izni aşacak şekilde özel amaçlı kullanımı sonucu işyerindeki bilgisayarı yada sistemi zararı uğratmışsa, haklı sebep teşkil edecektir. Aynı şekilde bilgisayara özel amaçlı kullanım dolayısıyla verdiği zarar otuz günlük ücreti ile ödeyemeyeceği miktarda ise haklı sebeple fesih söz konusudur. Otuz günlük ücretin altındaki zarar ise geçerli sebeple fesih sebebidir.

⁶⁹⁰ Y.9.H.D.,T.04.11.2004, E.2004/9327, K.2004/24902, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005, S:5, s:281; Y.9.H.D.,T.27.10.2004, E.2004/7539, K.2004/24421, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005, S:5, s:291.

Ayrıca işçinin izinsiz olarak işyerindeki şirket dosyalarına giriş şifrelerini değiştirmesi ve bu yolla şirket çalışanlarının ilgili dosyalara girememelerine yol açarak çalışanların işlerini yapmalarını engellemesi de, işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları kapsamında sayılarak, haklı sebep teşkil edebilecektir. Bununla birlikte işçinin aykırı davranışları şirket sırlarının öğrenilmesine yol açarsa haklı sebeple feshe yol açabilecektir⁶⁹¹.

Bir diğer sebep, işçinin işyerinde bilişim ile ilgili bir suç işlemesidir. İş K. md.25/II-f alt bendinde, işçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi haklı sebep olarak kabul edilmiştir. İşçinin öncelikle işyerinde suç işlemesi gerekmektedir. Konu açısından ele alındığında ise, bilgi teknolojilerinden kaynaklı bir suç işlemesi gerekmektedir. Bunun yanında, işçinin işlediği suç neticesinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılması ve bu cezanın ertelenmemiş olması gerekmektedir. Bu şartların bir arada olması halinde haklı sebep mevcut olacaktır. Ancak işçi işyerinde suç işler ve bu suç neticesinde yedi gün veya yedi günden az bir ceza alırsa veya aldığı ceza yedi günden fazla olup da cezası ertelenirse, bu durum işyerinde olumsuzluklara sebep olursa, o halde geçerli sebep söz konusu olabilecektir. Diğer bir deyişle, işçinin, işyerinde yedi gün veya daha az hapis gerektiren ve cezası ertelenmeyen bir bilişim suçu işlemesi de geçerli sebep sayılabilir⁶⁹².

Yukarıda sayılan ve doğruluk ve bağlılığa aykırı davranış olarak nitelendirildiğinde haklı sebeple feshe konu olabilecek durumlar, bazen geçerli sebeple feshe konu olacaktır. Her somut olayın şartlarına göre değişmekle birlikte şu kriterler⁶⁹³ dikkate alınabilir:

- Açıklanan bilgi sebebiyle işverenin zarar uğramış olması veya zarara uğrama ihtimalinin güçlü olması,
- Bilginin açıklandığı kişinin ticari rakip olup olmadığı,

⁶⁹¹ OKUR, Özel Amaçlı Bilgisayar Kullanımı s:63-70.

⁶⁹² MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:576; SÜZEK, İşçinin Davranışları, s:460.

⁶⁹³ Figen DALYAN, “İşletmelerde E-Mail Kullanımının Kişisel Özgürlükler Açısından Değerlendirilmesi”, <http://iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler/11-03.pdf>, (Erişim Tarihi:22.07.2009).

- Bilginin açıklandığı kişi ticari rakip olmamakla birlikte bu bilgiyi geniş kitlelere ve özellikle o sektöre yayabilecek kişilerden olması ve bu açıklama sebebiyle işverenin zarara uğraması veya uğrayabilme ihtimalinin bulunması.

Eğer işçinin gönderdiği e-posta işverenin işine ilişkin olarak sır niteliğindeki bir bilgiyi üçüncü bir kişiye aktarmasına sebep olmuşsa ve bu bilgi işvereni zarara uğratmış ya da uğratma ihtimali doğurmuşsa haklı sebeple, zarara uğratmayacak ya da bu ihtimali bile doğuramayacak önemsiz bir nitelik arz ediyorsa ancak güven temelini sarsmışsa geçerli sebeple fesih söz konusu olacaktır. Aynı şekilde bilginin açıklandığı kişi işverenin ticari rakibiye ya da rakibi olamasa bile bilgiyi geniş kitlelere ve özellikle o sektöre yayabilecek kişilerden ise ve ayrıca işveren zarara uğramış ya da uğrama ihtimali varsa haklı sebeple, bu durumlar geçerli değil ancak güven temeli sarsılmışsa geçerli sebeple fesih ortaya çıkacaktır.

Ayrıca, Türk İş Hukukunda bilgisayar verilerine karşı doğrudan koruma kanunu mevcut değildir. Ancak işveren bilgisayar verilerini kötüye kullanan işçinin, iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir⁶⁹⁴.

Bilişim teknolojilerinin çalışma hayatımıza hızla girişi olumlu birçok değişimin yanında bazı olumsuzluklar da getirmiştir. Özellikle yaptıkları eylemlerde kimliklerinin gizli kalacağına güvenen kimseler internet yoluyla kişileri rahatsız etmeye başlamış, interneti olumsuz davranışlarını peçelemek için kullanmışlardır. Bazen amaç sadece eğlenmek iken, bazen sinirlendikleri kişilerden intikam almak, ya da yüzlerine söyleyemediklerini bu yolla ortaya koymak, bazen de sapkın davranışlarını açığa çıkarmak için kullanmışlardır. Özellikle teknolojinin nimetlerinden yararlanmak isteyen işyerlerinde, her türlü işlemin internet aracılığıyla yapılması, internetin yaygın kullanımına yol açmıştır. Çalışanların bilgisayar ve diğer bilişim teknolojilerini iş amacı dışında da kullanmaya başlamasıyla, zaman zaman işyerlerinde çalışma düzenini olumsuz etkilemiş ve işverenlerin bu işçilerin sözleşmelerini, somut durumu göz önüne alarak haklı ya da geçerli sebeple feshetmelerine sebep olmuştur.

⁶⁹⁴ÇELİK, İş Hukuku, s.185.

IV. DİĞER HALLER

A. İşçinin Devamsızlığı, Geç Gelmesi Ve İşe Yeterli İlgi Göstermemesi

İşyerleri yaş, cinsiyet, aile durumu, işyeri uzaklığı, kıdemlilik, öğrenim derecesi ve monotonluğun, dönemsel faktörlerin, günlük çalışma sürelerinin, ücret miktarlarının ve ödeme biçiminin, hastalık sigortasının, işçinin içinde bulunduğu çalışma grubunun yapısının, yönetim tarzının veya yöneticinin etkisi gibi türlü sebeplerle sık sık devamsızlık olgusu ile karşı karşıya kalmaktadır⁶⁹⁵. Bu bağlamda işe devamsızlık olgusu, gerek kavramın yanlış veya eksik anlaşılmasından gerek ispat külfetinin gereği gibi yerine getirilmemesinden ötürü hakkında türlü ve birbirinden farklı uyuşmazlığın doğduğu; özellikle içtihatlarla boşlukların doldurulduğu bir alan olarak göze çapmaktadır.

İşverenin iş sözleşmesinden ve kanundan doğan temel borcu işçinin işi ifası neticesinde ücretini ödemesidir. Buna karşılık işçi ise kanunda ve iş sözleşmesinde öngörülen iş görme borcunu işverenin talimatları doğrultusunda yerine getirmekle yükümlüdür. İşçi; işgörmeye edimini yerine getirirken, bunu aksatmamak ve devamlı bir şekilde iş görmek durumundadır. Çünkü, aksi takdirde, üretimi kesintisiz sürdürmek zorunda olan işveren, mal ve hizmet taahhütlerini yerine getiremeyecek ve giderek, çalışma düzeni aksayacaktır. Bu bakımdan, işçinin işinde devamsızlık göstermesi, işgörmeye borcunun yerine getirilmesine aykırılık oluşturur⁶⁹⁶. Nitekim, kanun koyucu haklı bir sebebe dayanmayan devamsızlık veya işe geç gelinmesi durumunu belirli yaptırımlara bağlamış⁶⁹⁷, kusurun ağırlığına göre işverene haklı veya geçerli sebebe dayanarak iş sözleşmesini feshetme imkânı vermiştir.

⁶⁹⁵ Edip ÖRÜCÜ ve Elif KAPLAN. “Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında Devamsızlık Sorunu”, Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Yönetim ve Ekonomi, Cilt:7, S:1, 2001, s:97-100, <http://www.bayar.edu.tr/~iibf/dergi/pdf/C8S12001/EOEK.PDF> (Erişim Tarihi: 21.07.2009).

⁶⁹⁶ Y.9.H.D., T.6.2.2002, E.2001/17196, K.2002/2375, Tankut CENTEL, Devamsızlık Sebebiyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi (Karar İncelemesi), <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2002/ekim/34.html> (Erişim Tarihi:16.03.2009).

⁶⁹⁷ ODAMAN, Devamsızlık, s.4.

Bu başlık altında önce devamsızlığın hangi şartlar altında haklı sebeple feshe konu olabileceği vurgulanacak ve bu bağlamda hangi durumların geçerli sebeple feshe imkan vereceği incelenecektir.

Ancak konunun önemi sebebi ile devamsızlık olgusunun ve buna benzer kavramların öncelikle ortaya konması gerekir⁶⁹⁸.

1. İş Hukukunun Algıladığı İşe Devamsızlık Kavramı

Devam kavramının iki farklı sözlük anlamı vardır. İlki sürme, sürüp gitme, kesilmeme, bitmeme, diğeri ise bir yere belli bir amaçla, gereken zamanlarda gitme şeklindedir⁶⁹⁹. Devamsızlık ise devam etmeme durumu, süreksizlik, belli yere belli saatlerde gitmeme anlamına gelmektedir. Bu anlamlardan özellikle sonuncusunun iş hukukundaki işe devamsızlık kavramıyla ilişkili olduğu; işe devam veya devamsızlığın genel bir ifade ile işçinin belli yere (işyeri), belli saatlerde (çalışma saatleri), bir amaçla (iş görme) gitmesi yahut gitmemesi anlamına geldiği anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile işe devamsızlık, işçinin çalışma programı veya planına göre çalışması gereken zamanlarda işe gelmemesi durumu olarak tanımlanabilmektedir⁷⁰⁰. Bu anlamda devamsızlık izin veya normal yıllık tatiller dışında iş programında, işe gelmeme sebebiyle aksama doğuran tüm durumlardır⁷⁰¹.

Buna göre iş hukukunun algıladığı ve sonuca bağladığı devamsızlık halinin iş sözleşmesiyle iş görme borcunu yüklenmiş olan işçinin eylemini gerektirdiği açıktır. Birinci planda devam zorunluluğu olanın işçi olması halinde devamsızlık eyleminin iş hukuku sistemi içinde anlam ifade edeceği sonucuna ulaşılmaktadır⁷⁰².

⁶⁹⁸ Öcal Kemal EVREN, “İş Hukukunda Ahlak Ve İyiniyete Aykırı İşe Devamsızlık Kavramı”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Yıl:2, Sayı:12, , Ağustos 2007, (Devamsızlık) s:53-56.

⁶⁹⁹ Türk Dil Kurumu, Türkçe Sözlük,

<http://www.tdk.org.tr/TR/SozBul.aspx?F6E10F8892433CFFAAF6AA849816B2EF05A79F75456518CA> (Erişim Tarihi:20.07.2009).

⁷⁰⁰ Salih GÜNAY, **Yönetim ve Organizasyon El Kitabı**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000,s:122.

⁷⁰¹ Zeyyat SABUNCUOĞLU, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 2.Baskı, Furkan Ofset, Bursa, 2005, s:49.

⁷⁰² EVREN, Devamsızlık, s:51-52.

Diğer unsur devamsızlığın işe gitmemek şeklinde ortaya çıkmasıdır. Burada Yasa işe gitmemekten söz etmiş, işyeri kavramını kullanmıştır. Uygulamada işçinin işi ile işyerinin örtüşmediği türlü haller ve yerler bulunmaktadır: İşçinin işyeri eklentisi olan araçta çalışması ve buna bağlı olarak araç dışında da vazife görmesi, tamir, montaj gibi işyeri dışında diğer işyerlerine veya evlere gönderilmesi; işyerinin veya işverenin türlü işlerini yürütmek üzere, banka, noter gibi kurum ya da kişi yanına gönderilmesi; evde çalışma, işyerine devam zorunluluğu içermeyen müşavirlik v.b. işlerle meşgul olma gibi haller işe devamı gerekli kılarken beraberinde işyerine devamı gerektirmemektedir. Üçüncü unsur devamsızlığın belli saatler içinde gerçekleşmesi temelinde ortaya çıkmaktadır. Bu saatlerin iş hukukunun düzenlediği çalışma saatleri olduğu açıktır. Örneğin, işçinin pazar günü çalışmayıp, hafta tatili yapması durumunda cumartesi ve pazar günü işe gelmeyen, ancak pazartesi günü gelip çalışan işçinin iş sözleşmesinin md.25/II-g uyarınca feshedilebilmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin, hafta tatili gününü pazar değil de başka bir gün kullanması halinde, sözkonusu durum haklı fesih sebebi teşkil edecektir. Son unsur ise işçinin işe gitmeme durumunun, belli bir amacın yerine getirilememesi sonucunu yaratmasıdır ki; bu amaç doktrinde iş görme borcunun yerine getirilmemesi olarak açıklanmıştır. Gerçekten de iş sözleşmesiyle iş görme borcu altına giren işçinin yaptığı devamsızlık bu borcu yerine getirmemesi sonucunu yaratır⁷⁰³.

Bu açıklamalara göre, iş hukukunun algıladığı işe devamsızlık kavramına göre, iş sözleşmesiyle iş görme borcunu üstlenmiş bulunan işçinin, yasa ve sözleşme hükümleri ile belirlenmiş olan günlük çalışma saatleri içinde işe gitmeyerek bu borcunu yerine getirmemesi sonucunu yaratması gerekmektedir⁷⁰⁴.

2. Devamsızlığın Benzer Kavramlardan Farkı

Devamsızlık sebebiyle iş sözleşmesinin fesih edilebilmesi için öncelikle bir işe devamsızlık hali söz konusu olmalıdır. Ancak işe devamsızlık olgusu ile karıştırılan ve bu sebeple benzer sayılabilecek kavramlar ile işe devamsızlık

⁷⁰³ ODAMAN, Devamsızlık, s:6.

⁷⁰⁴ EVREN, Devamsızlık, s:51-52.

kavramının birbiriden ayrılmasında fayda vardır. Bu kavramlardan biri, işe başlamama halinin işe devamsızlık olarak algılanmasıdır. İş sözleşmesinin yazılı veya sözlü olarak yapılmasına rağmen, işçinin kararlaştırılan günde iş başı yapmaması sıklıkla işe devamsızlık olarak algılanmaktadır. Ancak bizim iş hukuku sistemimizin de benimsediği şekliyle katılım teorisine göre işyerinde bir iş ilişkisinden söz edebilmek için sadece iş sözleşmesinin yapılmış olması yeterli olmamakta; işçinin iş görmeye fiilen başlaması da gerekmektedir. Sonuç olarak işçinin kararlaştırılan günde iş başı yapmaması olgusu bir işe devamsızlık halini oluşturmamaktadır. Bu durumda iş ilişkisinin hiç doğmadığı söz konusu edilmelidir⁷⁰⁵.

Bu bağlamda değerlendirilmesi gereken diğer bir kavram, devamsızlıktan önce işveren veya işçi tarafından bir fesih işleminin gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğidir. Bu durumda işçinin işe devamsızmış gibi görüldüğü günlerden önce işverenin yahut işçinin iş sözleşmesini feshedip etmediği önem arz etmektedir. Gerçekten de iş hayatının akışı içinde, işçilerle işverenler veya işveren vekilleri arasında türlü sebeplerle tartışma çıkabilmekte, sadece tartışma çıkması yahut bu esnada sarf edilen bir takım sözler işçiler tarafından bir fesih iradesi olarak algılanabilmekte yahut o anlama gelmektedir. Sonrasında ise işçinin işe devam etmiyor olması bir devamsızlık olarak algılanmakta ve bu sonuca göre işlem tesis edilmektedir⁷⁰⁶. Bu bağlamda, benzer bir şekilde iş sözleşmesi işveren veya vekili tarafından feshedilmiş olabileceği gibi işçi tarafından da feshedilmiş olabilir. Bu fesih halinin kısaca işi terk şeklinde de isimlendirilmesi mümkündür. Bu durumda haklı veya haksız sayılabileceği bir sebeple işçi işi terk etmekte, yahut sonraki gün işe gelmemektedir. Bu olgunun işe devamsızlıkla veya sade anlamıyla devamsızlıkla karıştırılmaması gerekmektedir. Zira devamsızlıkta kişinin, bir süre devam etmediği yere sonra dönmesi eylemi söz konusu iken, terk ifadesinde bir daha gelmeme iradesinin bulunduğu görülmektedir. Bu durumda ispat edilmesi gereken işe devam edilmediği olgusu değil işi terk olgusudur⁷⁰⁷.

⁷⁰⁵ EVREN, Devamsızlık, s:55.

⁷⁰⁶ ODAMAN, Devamsızlık, s:4-7; EVREN, Devamsızlık, s:53-56.

⁷⁰⁷ Tefik BAYHAN, “İşçinin İşyerini Terk ederek İşe Devam Etmemesi Hali ve İzlenecek Usul”, **Yaklaşım Dergisi**, Yıl:15, Sayı:179, Kasım 2007, (İşyerini Terk), s:180-183.

Yine iş görme borcunun yerine getirilmesini sakatlayan ve işe devamsızlıkla karıştırılan hallerden biri işe geç gelme veya erken ayrılma halidir. Hatta bazı uygulamalarda, iş süresinin bir kısmında geç gelme yahut erken ayrılma tüm günün devamsızmış gibi değerlendirileceğine dair sözleşme hükümleri bulunmaktadır. Hemen belirtmelidir ki işe devamsızlık önceden belirlenmiş çalışma saatleri içinde işe gelmeme hususunu barındırmaktadır. Bu durumda tüm çalışma süresini kapsar şekilde olan işe gelmeme olgusunun, işe devamsızlık olarak algılanması gerekmektedir. Zira yasa ifadesi açıkça işe gelmemekten söz etmekte; geç gelme yahut erken ayrılma ile madde hükmü arasında bir bağ kurmamaktadır. Öte taraftan işverenin işe geç gelme yahut erken ayrılma ile ilgili kayıplarını giderecek yahut bu sebeple işçinin cezalandırılmasını sağlayacak düzenekler kurması mümkündür⁷⁰⁸.

Ayrıca işçinin bu eylemi alışkanlık haline getirmesi ve öngörülen cezai silsilenin takip edilmesiyle geç gelme yahut erken ayrılma hali devamsızlık sayılamayacağı için, iş sözleşmesini haklı sebeple fesih ile değil, geçerli sebeple fesih ile sonuçlandırır. 4857 sayılı İş Kanunu ile alışkanlık halini alan ve işyerinde düzeni bozan işe geç gelme, fesihte geçerli sebep olarak kabul edilmeye başlanmıştır.

3.Devamsızlığın Görünümü ve Hukuki Sonuçları

a. Devamsızlığın Görünümü

Devamsızlık durumundan bahsedebilmek için, ilk koşul devamsızlığın izne dayanmaması veya herhangi bir mazeretin devamsızlığı haklı kılmamasıdır. Yani işçi işverenden veya vekilinden izni almadan ve haklı bir mazereti olduğunu bildirmeden devamsızlıkta bulunursa bu fesih için gereken aranan durumlardan birisidir. Ancak işçi eğer işe gelmeme eylemini işveren veya vekilinden aldığı bir izin doğrultusunda gerçekleştiriyor ise veya yasal yahut sözleşme hükmüne dayanan bir izin hakkını,

⁷⁰⁸ EVREN, Devamsızlık, s:53-56.

şartları dahilinde kullanıyor ise bir işe devamsızlık hali de söz konusu olmamaktadır. Bir başka deyişle işçi işverenden izin almışsa fesih de gündeme gelmeyecektir⁷⁰⁹.

İzin yazılı veya sözlü olarak alınmasının bir önemi bulunmamakta ise de uyumsuzluk halinde iznin varlığının ispat açısından yazılı olmasında fayda bulunmaktadır. Yine sanal ortamda kısa mesaj olarak yahut e-mail olarak gönderilen izin taleplerinin ve sanal ortamda verilen onayın da bu anlamda işlev görebileceği akla gelmektedir. Yine izin alınması ile ilgili olarak yetki verilmiş işveren vekilinden izin alınıp alınmadığı, belli bir prosedüre bağlanmış ise izin işlemlerinin yerine getirilip getirilmediği, ispat külfetinin yerine getirilmesi anlamında önem arz etmektedir. Bu durumda yetkisiz işveren vekilinden izin almak veya sadece izin talebinin ulaşmasını yeterli saymak işçiyi haklı kılmayacak; öngörülmüş izin prosedürünün gerekleri yerine getirilmeden izne ayrılma hali işvereni haklı kılacaktır. Öte taraftan izin isteğinin iletilmesi, izin onayının verilmesi, onay verilmesine rağmen dikkate alınmaması gibi durumlarda olabileceği gibi işveren vekilinin izin işlemlerinde bir hatası bulunmakta ise işçinin kusurlu davranışından söz edilemeyecektir⁷¹⁰.

Yine izin bağlamında işveren veya vekilinin izin verme hakkını iyiniyet kuralları çerçevesinde kullanması gerekmektedir. Yargıtay bir kararında uzun süreden beri çalışmakta olan bir işçinin mazereti için izin isteğinin ret edilmesiyle işçinin yapmış olduğu devamsızlığı müteakip işe davet edilmesi üzerine işe gelmesine rağmen çıkan tartışma üzerine, tazminatlarından vazgeçmek suretiyle işyerini terk etmesi olgusunu hayatın olağan akışına ters bulmuştur⁷¹¹.

İzin konusunda olduğu gibi işçinin işe devamsızlığından söz edebilmek için aynı zamanda devamsızlığın da haklı bir sebebe -mazerete- dayanmaması

⁷⁰⁹ AKTAY, ARICI, KAPLAN, İş H., s:209.

⁷¹⁰ AKTAY ARICI KAPLAN, İş Hukuku, s:208.

⁷¹¹ Y.9.H.D., T.05.12.2005, E.2005/11653, K.2005/37901, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 9, 2006/2, s:247-248, <http://www.calismatoplum.org/sayi9/yargitay/karar9/28.doc>, (Erişim Tarihi:23.03.009).

gerekmektedir⁷¹². İşçinin devamsızlığı haklı bir sebebe dayanıyorsa, işverenin sözleşmeyi bu sebebe bağlı olarak feshetme hakkı yoktur. Hangi durumlarda işe gelmemenin haklı sayılacağı belirli bir kurala bağlanmamıştır. Bağlanmamasında da yarar vardır. Zira her olayın kendi içinde özel olarak değerlendirilmesi ve bir sonuca varılması gerekmektedir. İşçinin işe devamsızlıkta hangi sebeplerin haklı sebepler sayılacağı konusunda önceden belirlenmiş kesin ve objektif kıstaslar bulunmamakla birlikte, işverenin bireysel iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmeliğine konulacak hükümler yoluyla hangi sebeplerin işe devamsızlıkta haklı sebepler sayılacağı belirlenmesi durumunda, haklı sebep kavramı somutlaşmış olmakta ve bildirimsiz fesihte işverenlerin fesih işlemini hukuki yönden güçlendirmektedir. İşçinin devamsızlığı, akrabalarından birinin ölümü, dini görevlerini yerine getirmesi, tanıklık görevi, seçime katılma, eşin doğum yapması, eşin veya çocuğun hastalanması, kendisinin veya çok yakın aile üyelerinin evlenme ve nişanlanma törenlerine katılması gibi sebeplerle öngörülemeyen bir şekilde ortaya çıkıyorsa, bu gibi hukuki bir işlemi acilen gerçekleştirmek amacıyla yapılan devamsızlıkları haklı birer mazeret olarak kabul edilmektedir. Bu devamsızlıklar işverenin sözleşmeyi feshi için haklı sebep oluşmayacaktır⁷¹³.

Bu görünümüyle her olayın ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği açıktır⁷¹⁴. Eğer işçi trafik kazası geçiren eşini hastaneye götürdüğü için işe gelmemişse, derhal fesih hakkı söz konusu olmaz. Burada haklı bir mazeretin olduğu kabul edilir⁷¹⁵. Ayrıca işçinin cinsel taciz sebebiyle duyduğu üzüntü, korku, utanç vb. sebepler

⁷¹² Davacı bayan işçinin, işyerinde çalışırken nisanlısı tarafından nisanın bozulması sonucu büyük bir üzüntü içine düştüğü bu moral bozukluğunun giderilebilmesi için ortamını değiştirmek ihtiyacı duyduğu bu sebeple babasının davalı işverenden bir hafta izin istediği ve bu isteğin olumlu karşılama üzerine davacının İstanbul'a gittiği, dinlettiği tanıkların açık ve ayrıntılı ifadelerinden anlaşılmaktadır. Gerçekten tanık olarak dinlenen babası olayı samimi bir biçimde ayrıntılı olarak anlattığı gibi izin için telefonla babasının işverenden böyle bir istekte bulunduğunu da orada hazır olan diğer davacı tanığın anlatımlarından bu olay doğrulanmıştır. Buna mukabil davalı tanıklarının biri fesih konusunda herhangi bir beyanda bulunmamış diğeri de nisan bozulması "olayını üstü örtülü biçimde doğrulamış ancak davacının izin almadığını söylemiştir. Bu delil duruma göre davacı işçinin izin aldığı kanaati uyanmaktadır. Böyle olunca ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması gerçek duruma uygun düşer. Yazılı şekilde bu isteklerin reddedilmiş olması hatalıdır. Y.9.H.D., T.1.3.1999, E.1999/1273, K. 1999/3638, İşKanunu İle İlgili Kararlar, Kamu- İş D.,s:82, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1999.pdf>, (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

⁷¹³ GEÇER, Haklı Sebep Fesih, s:214.

⁷¹⁴ Haluk Hadi SÜMER, "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşe Devamsızlığı Sebebiyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi", Metin Kutal'a Armağan, TÜHİS, Ankara,1998, (İşe Devamsızlık), s:213.

⁷¹⁵ AKTAY, ARICI, KAPLAN, İş H., s:209.

işçinin devamsızlığı haklı sebep oluşturur. İşverenin devamsızlık sebebiyle işçinin iş sözleşmesini feshi, haksız fesihtir⁷¹⁶. Ancak evlenmek için dahi olsa, izin almadan yapılan devamsızlık haklı bir mazerete dayanmaz⁷¹⁷.

Yine bu değerlendirme yapılırken dürüstlük kurallarına uygun hareket edilip edilmediği veya sadece sebebin dürüstlük kurallarına uyup uymadığı önem arz etmektedir⁷¹⁸. Buna rağmen İş Kanunu'nda yer alan ve yıllık iznin hesabında çalışılmış gibi sayılan hallerin bir kısmının haklı sebeple devamsızlık halleri olarak kabul edilebileceğine dair görüşler bulunmaktadır⁷¹⁹. Bu konuda yargıda da çok çeşitli durumlar için değişik kararlar verildiği görülmektedir⁷²⁰.

Haklı sebebe dayanan devamsızlığın işverene bildirileceğine dair herhangi bir yasa hükmü bulunmamakta ise de yokluğunda gerekli tedbirlerin alınabilmesi anlamında en azından devamsızlığın sürdüğü süre içinde yahut mümkünse öngörülebilir öncelikte işverene bildirilmesinin dürüstlük kuralı gereği olduğunun altı önemle çizilmelidir⁷²¹.

Devamsızlık durumundan bahsedebilmek için aranan ikinci koşul, işçinin belli bir süre işe devam etmemesidir⁷²². Yasadaki düzenlemeyle işçinin, izinsiz veya haklı sebebe dayanmayan işe devamsızlığı; birinci durumda ardı ardına iki işgünü, ikinci durumda bir aylık süre içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgününde ve son durumda yine bir aylık süre içinde üç işgünü sürmüş ise, işe devamsızlık olgusu ahlak ve iyiniyet dışı kabul edilmektedir.

⁷¹⁶Kadriye BAKIRCI, "İşyerinde Cinsel Taciz Ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri", http://www.internethukuk.com/index.php?option=com_content&view=article&id=63%3Aayerinde-cinsel-taciz-ve-tuerk-hukukuna-likin-coezuem-oenerileri&catid=38%3Ais-hukuku&Itemid=85&limitstart=4 (Erişim Tarihi: 22.07.2009).

⁷¹⁷ İşyeri dışındaki bir kişi ile kaçarak üç gün üst üste izin almadan ise devam etmeyen işçinin durumunda, fesih işlemi ile ilgili tutanakta sonra işyerinde yetkisiz bir kişiye telefon ederek izin isteğinde bulunmuş olması bir değişiklik yaratmaz. Evlenmek için de olsa izinsiz olarak işe devamsızlık yapmanın haklı bir mazerete dayandığını kabul etmek mümkün değildir. Y.9.H.D, T.16.2.1999, E. 1999/712, K. 1999/2343, İş Kanunu İle İlgili Kararlar, Kamu- İş D.,s:82, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1999.pdf> , (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

⁷¹⁸ AKTAY, ARICI, KAPLAN, İş H., s:209.

⁷¹⁹ Ünal NARMANLIOĞLU, İş H., s:337-338.

⁷²⁰ EVREN, Devamsızlık, s:58.

⁷²¹ SÜMER, İşe Devamsızlık, s:213; AKTAY, ARICI, KAPLAN, İş H., s:209.

⁷²² AKYİĞİT, s:1062.

Devamsızlıkta aranan sürelerin bazı ortak özellikleri vardır: ilki aranan sürelerin hepsi nispi emredici mahiyette değildir; ancak işçi aleyhine olmamak koşulu ile sözleşmelerle değiştirilebilir⁷²³. Bu halde sürelerin, işçi aleyhine sözleşmeyle kısaltılması mümkün değildir. Dolayısı ile kanunda belirtilen sürelerin altında gerçekleşen devamsızlıkların haklı sebep olarak kabul edilmesi mümkün olmayacaktır. Yargı da bu görüştedir⁷²⁴. Ancak bu durumda işyerinde olumsuzluklara sebep devamsızlığın geçerli fesih sebebi olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

İkinci bir ortak ifade “ay” kavramını ilgilendirmektedir. Söz konusu maddede bir aylık sürenin tespiti için, ay başı ve sonunun esas alınacağına dair bir açıklama olmadığı için, Yargıtay içtihatlarına göre, ikinci ve son halde bahsi geçen 'ay' kavramından takvim ayı değil işçinin ilk işe gelmediği tarihten sonraki bir ay veya son devamsızlıktan önceki bir aylık süre anlaşılmalıdır ve bir aylık sürenin günlük karşılığı 30 gün olarak kabul edilmelidir⁷²⁵. Başka bir ifade ile bir ayın hesabında ilk devamsızlık tarihinden itibaren aynı güne rastlayan bir ay sonraki gün arasındaki süre göz önünde bulundurulmalıdır. Örnekle açıklamak gerekirse ilk devamsızlığın 10 Şubat günü gerçekleştiği kabul edilirse değerlendirilmesi gereken süre, 10 Mart günü dolmaktadır⁷²⁶. O halde bir devamsızlık olgusu ile karşılaşıldığında toplamda yaklaşık iki aylık bir sürenin değerlendirilmesi söz konusu olmaktadır.

Üçüncü bir ortak nokta, ifadelerde yer alan “işgünü” kavramıdır. İşe gelmeme olgusunun yukarıda da değinildiği üzere işe devamsızlık olarak algılanabilmesi için devamsızlığın öngörülen çalışma saatlerini kapsar şekilde, işgünlerinde gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu halde, işyerinde hangi günlerin işgünü; hangi günlerin tatil günü olduğunun veya işyeri her gün açık ise işçinin hangi günde hafta tatili kullanıyor olduğunun tespiti önem taşımaktadır. Örneğin perşembe günü hafta tatili kullanan bir işçinin, Çarşamba ve Cuma günleri de işe gelmediği kabul edilirse üç gündür işe gelmeyen bir işçinin, iş sözleşmesinin feshi halinde fesih işlemi haksız

⁷²³ SÜMER, İşe Devamsızlık, s:211.

⁷²⁴ Y.9.H.D., T.16.12.2002, E. 10306, K.25790, AKYİĞİT, Şerh, s:1069.

⁷²⁵ AKYİĞİT, Şerh, s:1063; Y.9.H.D., T.6.2.2002, E.2001/17196, K.2002/2375, Tankut CENTEL, Devamsızlık Sebebiyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi (Karar İncelemesi), <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2002/ekim/34.html> (Erişim Tarihi:16.03.2009); AKTAY, ARICI, KAPLAN, İş H., s:209; ODAMAN, Devamsızlık, s:7.

⁷²⁶ SÜMER, İşe Devamsızlık, s:211.

fesih olarak nitelendirilecektir. Zira verilen örnekteki devamsız günleri yasal koşulların hiçbirisini sağlamamaktadır⁷²⁷.

Değinildiği üzere, ahlak ve iyiniyete aykırı birinci devamsızlık hali, devamsızlığın ardı ardına iki işgünü sürmesidir. Dikkat edileceği üzere yasal koşul, devamsız günlerin birbirini takip etmesi yönündedir. O halde, işçinin, bir gün işe devam etmemesi, izleyen gün işe gelmesi ve üçüncü gün yine işe gelmemesi bu noktada haklı sebeple fesih hakkı doğurmamaktadır⁷²⁸.

İkinci hal, işçinin bir ayda iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü işe devam etmemesi halidir. Burada diğerlerinden farklı olan husus, tatil günü kavramıdır. Yasa hükmünde açıkça herhangi bir tatil gününden bahsedilmemiş olması sebebiyle bu tatil günü olmasının önemi bulunmamaktadır⁷²⁹. Bu halde herhangi bir tatil günü kavramı, ulusal bayram ve genel tatil günlerini, hafta tatili gününü, yıllık izin günlerini, ücretli ve ücretsiz sair izin günlerini, çeşitli yasa hükümleriyle verilmesi zorunlu kılınmış evlenme, doğum ve ölüm izinlerini, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleriyle öngörölmüş izin günlerini kapsayacaktır.

Son hal ise işçinin, bir aylık süre içinde üç iş günü işe devam etmemesi halidir ki burada yukarıdaki açıklamaların dışında üzerinde durulması gereken tek nokta, devamsız günlerin ardı ardına olmasının önemi bulunmadığı; ilk devamsızlıktan sonra 30 gün içinde yahut tam 30'uncu günde yapılan devamsızlıkların toplam üç işgünü sürmesinin gerekli ve bunun yeterli olacağıdır⁷³⁰.

⁷²⁷ ODAMAN, Devamsızlık, s:6; EVREN, Devamsızlık, S:59.

⁷²⁸ Y.9.H.D, T.22.2.1999, E. 1999/929, K. 1999/3305, İş Kanunu İle İlgili Kararlar, Kamu- İş D.,s:210-211, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1999.pdf> , (Erişim Tarihi: 06.08.2009); Y.9.H.D, T.15.9.1999, E. 1999/10944, K. 1999/13724, İş Kanunu İle İlgili Kararlar, Kamu- İş D.,s:211-212, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1999.pdf> , (Erişim Tarihi: 06.08.2009); Y.9.H.D, T.16.9.1999, E. 1999/11636, K. 1999/13711, İş Kanunu İle İlgili Kararlar, Kamu- İş D.,s:212-213, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1999.pdf> , (Erişim Tarihi: 06.08.2009); Y.9.H.D, T.5.10.1999, E. 1999/12516, K. 1999/15444, İş Kanunu İle İlgili Kararlar, Kamu- İş D.,s:213, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1999.pdf> , (Erişim Tarihi: 06.08.2009); Y.9.H.D, T.17.11.1999, E. 1999/14682, K. 1999/17572, İş Kanunu İle İlgili Kararlar, Kamu- İş D.,s:214-215, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1999.pdf> , (Erişim Tarihi: 06.08.2009); Y.9.H.D, T. 29.11.1999, E. 1999/15874, K. 1999/18090, İş Kanunu İle İlgili Kararlar, Kamu- İş D.,s:215-216, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1999.pdf> , (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

⁷²⁹ SÜMER, İşe Devamsızlık, s:211; AKYİĞİT, s:1064.

⁷³⁰ EVREN, Devamsızlık, s:51-62.

Ayrıca yukarıda belirtildiği gibi, kanunda belirtilen bu sürelerin işçi lehine değiştirilmesi mümkündür. Örneğin; tarafların iş sözleşmesine işçinin ancak arda ardına üç iş günü işe gelmemesinin haklı sebep sayılacağı yolunda bir hüküm koymasında bir engel bulunmamaktadır. Zira bu durum, işverenin işçiye iki gün işe gelmeme hakkını tanımış olması anlamına gelecektir. Bu durumda, işverenin herhangi bir haklı sebeple fesih sebebinin ortadan kaldırılmasının değil, örnekte olduğu gibi, işçi lehine ağırlaştırıcı şekilde kullanılmasının mümkün olabileceği kabul edilmiştir. Konu ile ilgili Yargıtay da, doktrindeki çoğunluk görüşüne paralel kararlar vermiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmesi ile işçinin iki gün işe gelmemesi halinde yevmiye kesme cezasının öngörülmüş olması halinde, ilgili kanun hükmü (4857 sayılı İş K. m. 25/II, g) yerine bu cezanın uygulanması gerektiği sonucuna varmıştır⁷³¹.

b. Devamsızlığın Hukuki Sonuçları

İş hukukunda algılanan işe devamsızlık kavramının sebepleri ve süresi ile içeriği önem taşır. Kanun işe devamsızlık halinin ortaya çıkmasıyla sebebinin veya süresini belirterek işe önemlice bir devamsızlık haline iş sözleşmesinin derhal feshi sonucunu bağlamış; daha az sayıdaki işe devamsızlık halinde ise iş sözleşmesinin askıda olduğu sonucuna ulaşmıştır⁷³². Ancak haklı sebeple feshe konu devamsızlıklarda aranan sürelerin altında kalan ve çalışma koşullarını olumsuz etkileyen devamsızlık hallerinde, işçinin geçerli sebeple feshi söz konusu olabilmektedir. Yani belirtilen sürelerin altındaki devamsızlıklar mutlak anlamda geçerli fesih sebebi olmayıp ancak iş düzenini, iş akışını ve işyerinde çalışma şartlarını bozduğu durumlarda geçerli feshe konu olabileceklerdir.

⁷³¹ Y.9.H.D., T.28. 11.2001, E. 2000/13058, K. 2000/17556, Mustafa KILIÇOĞLU, **İş Kanunu Şerhi**, 2. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2002, s:1297-1298.

⁷³² Şartları sağlanmakla gebelik ve analık sebepli devamsızlıklar, grev ve lokavta dayalı devamsızlıklar, muvazzaf askerlik görevi dışındaki askerlikle ilgili sebeplere dayanan devamsızlık, ücretsiz izin uygulamalarından kaynaklanan devamsızlıklar ise iş sözleşmesinin askıda kalması sonucunu yaratmaktadır. Kanuni greve katılmaktan doğan devamsızlık haklı sebeple fesih sebebi teşkil etmezken, yasa dışı greve katılan işçinin iş sözleşmesi, işverence derhal feshedilebilir. AKTAY, ARICI, KAPLAN, İş H., s:209.

Yasanın aradığı şekilde devamsızlık durumunun haklı sebep olarak kabul edilmesinin sebebi, işçinin, kanun ve sözleşmelerde düzenlenen çalışma sürelerine uygun olarak iş görme borcunu yerine getirmemesidir. İşçinin devamsızlıkta bulunması ile birlikte, iş ilişkisinin sürekli bir ilişki olma özelliği zedelenmektedir. İşçinin devamsızlığının, haklı sebep olarak kabul edilmesi için kanunda bir takım şartlar öngörülmüştür. Buna göre, devamsızlığın izinsiz veya geçerli bir mazerete dayanmadan yapılması ve bu devamsızlığın, ardı ardına iki işgünü, bir ay içinde iki defa her hangi bir tatil gününden sonraki işgünü veya bir ayda üç işgünü sürmesi gerekmektedir⁷³³. Bu hüküm uyarınca işçinin devamsızlığı, haklı bir sebebe dayanmıyor ise ve öngörülen süreleri kapsıyor ise işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple derhal ve tazminatsız olarak sona erdirme hakkı doğmaktadır.

Ayrıca, işçinin istifa edip etmediğinin açıkça anlaşılmadığı, işverenin işçinin işe devam edip etmeyeceği hususunda tereddüdünün bulunduğu durumlarda artık istifa değil, işe devam etmeme olgusu gündeme gelmektedir⁷³⁴.

İşçinin işe devamsızlık yaptığını gerekçe gösterip iş sözleşmesini haklı sebeple feshe kalkışacak olan işveren, söz konusu devamsızlığın varlığını kanıtlamak zorundadır. Bu konuda, işveren; doğallıkla, hem işçinin işe devamsızlık yaptığını ve hem de anılan devamsızlığın, ilgili yasa hükmünde öngörülmüş süreleri

⁷³³ Y.9.H.D., T.6.2.2002, E.2001/17196, K.2002/2375, Tankut CENTEL, Devamsızlık Sebebiyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi (Karar İncelemesi),

<http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2002/ekim/34.html> (Erişim Tarihi:16.03.2009); GÜNER, Bildirimsiz Feshin Önemi, s:259-261.Tankut, CENTEL, Devamsızlık Sebebiyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi, Tekstil İşveren, Ekim 2002, Sayı:274, s:34.; ODAMAN, Devamsızlık, s:4.

⁷³⁴ Bu durumda, İş Kanunu'nun 25/II-g fıkrası hükümleri uygulanacaktır. Usul bakımından İş Kanunu'nun 26. maddesi hükümleri de uygulanır. İşçinin bu şekildeki bir davranışı halinde işverenin varsa şahitlerle birlikte işçinin herhangi bir beyanda bulunmaksızın işyerini terk ettiğine ilişkin tutanak düzenlemesi, puantaj kayıtlarıyla veya düzenlenecek tutanaklarla ayrıldığı gün işyerini terk ettiğini ve sonrasında izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın işe gelmediğini (2 gün yeterlidir) belgelemesi, akabinde ise işçinin kayıtlı adresine göndereceği bir yazıyla iş gelmediği günler hatırlatılarak, işe devam etmemesini gerektirecek geçerli bir mazereti bulunması halinde varsa belgeleriyle birlikte bildirilmesinin istenilmesi, böyle bir mazeretin bulunmaması veya mazeret beyan etmemesi halinde iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25/II-g fıkrası gereğince feshedileceğinin bildirilmesi uygun olacaktır. İşveren iş sözleşmesinin feshine ilişkin olarak görevli mercilere yapacağı bildirimlerde İş Kanunu'nun 25/II-g fıkrasını çıkış sebebi olarak göstermelidir. "...Davacı, amiri tarafından yaptığı işle ilgili uyarılması üzerine aynı işyerinde çalışan eşinin işverence işyerinin terk ettiğini görmesi üzerine, eşinin ardından işyerinden ayrılması ve takip eden günlerde de işe gelmemesi ve mazeret bildirmemesi sebebiyle devamsızlık sebebiyle iş sözleşmesi işverence haklı sebeple feshedilmiştir ve bu işverence kanıtlanmıştır". BAYHAN, İşyerini Terk, s:180-183.

doldurduğunu kanıtlayacaktır⁷³⁵. Yargıtay da işçinin devamsızlığının, tanık anlatımlarının yanında işyerinde tutulmuş bir tutanak yoluyla kanıtlanabilmesini gerekli görmüştür⁷³⁶. Ancak çeşitli şekillerde işçi işten çıkartıldıktan sonra düzenlenmiş olan devamsızlık tutanaklarına da itibar edilmemesi gerektiğini söylemiştir⁷³⁷.

⁷³⁵ Y.9.H.D., T.6.2.2002, E.2001/17196, K.2002/2375, Tankut CENTEL, Devamsızlık Sebebiyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi (Karar İncelemesi), <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2002/ekim/34.html> (Erişim Tarihi:16.03.2009); Belirtmek gerekir ki, davacı işçinin imzasını taşıyan istifa dilekçesi dosya içinde bulunma-maktadır. Davacı işçinin sözünü ettiği fesih tarihi ile işverenin sunduğu devamsızlık tutanaklarında belirtilen tarihler de birbirini tutmamaktadır. Temyize konu olan dava dosyasında davacı işçinin iş sözleşmesi devamsızlık sebebine dayalı olarak feshedilmiştir. O halde bu yönden davacı tarafa diyecekleri ve delilleri sorularak bir karar verilmesi gerekir. Mahkemece eksik incelemeyle sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.T.15.05.2006, E. 2006/13124, K.2006/14219, Çalışma ve Toplum Dergisi, Say:10, 2006/3, <http://www.calismatoplum.org/sayi10/yargitay10.htm> (Erişim Tarihi: 06.08.09); "...İstifa dilekçesi olduğu ileri sürülen 25.1.2005 tarihli belgede davacının istifa ile ayrıldığını belirtmesinden sonra normal çalışma, hafta tatili, fazla mesai, ücretli yıllık izin, ikramiye, prim ve başka her ne nam altında olursa olsun bir ücret veya sosyal hak yada tazminat alacağını bulunmadığını belirttiği ve her türlü talep ve dava haklarından peşinen feragat ile işvereni ibra ettiği yazılıdır. Davalı işverence de iş sözleşmesinin İş Kanununun 25/II. maddenin e ve h bentleri gereğince feshedildiğine dair aynı tarihli fesih bildirimini düzenlenmiş olup, davacının imzalamaktan imtina ettiği belirtilmiştir. İşverenin fesih bildirimini ve sözü edilen belge içeriği dikkate alındığında davacının tazminat ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek için istifa dilekçesinin davacıya imzalatırıldığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Belirtmek gerekir ki, işe iade davasını açma hakkını ortadan kaldırmayı amaçlayan bu tür işlemler geçersizdir. T. 06.02.2006, E. 2006/262, K.2006/2267, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 9, 2006/2, <http://www.calismatoplum.org/sayi9/yargitay9.htm> (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

⁷³⁶Y.9.H.D., T.6.2.2002, E.2001/17196, K.2002/2375, Tankut CENTEL, Devamsızlık Sebebiyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi (Karar İncelemesi), <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2002/ekim/34.html> (Erişim Tarihi:16.03.2009).

⁷³⁷ Tutanaklar işveren tarafından tek taraflı olarak feshi haklı kılacak şekilde düzenlenmemelidir. Nitekim Yargıtay'ın bir kararında işveren mazeret bildirmeden işe gelmeyen işçiyi tutanak tutarak işten çıkarmış, tutanaklardan başka kanıt gösterememiş, tanık dinletmemiştir. 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 yıla 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 tanıklarının dinleterek kanıtlayamamıştır. Kendisine yazılı fesih bildirimini dahi yapmamıştır. Yargıtay tüm bu durumlar karşısında iş akdinin davalı işveren tarafından haksız feshedildiği kabul etmiştir.

Y.9.H.D., T. 8.12.2005, E.2005/12153, K. 2005/38893, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi:21.07.09); İşveren, davacı işçinin 2.1.2003 tarihinden itibaren işe gelmediğini iddia etmiş, öbür yandan ocak ayından altı günlük ücreti ödemediğini savunmuş olmakla çelişkiye düşmüştür. Bu durumda davacının iş aktininin 1.1.2003 tarihinde işverence feshedildiği, daha sonraki tarihlerde işe gelmediğine dair tutanak tuttuğu, bu tutanakların gerçeği yansıtmadığı anlaşılmaktadır. Y.9.H.D., T.05.10.2005, E.2005/2195, K.2005/32509, Çalışma ve Toplum D., S:9, 2006/2, <http://www.calismatoplum.org/sayi9/yargitay9.htm> (Erişim Tarihi: 06.08.2009);

Yine Yargıtay, kararlarında işçinin Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurmuş olmasını da başvuru tarihinden yola çıkarak önemli bir kriter saymış; ters bir kararında ise işçinin devamsız olduğu iddia edilen tarihlerden önce Bölge Müdürlüğüne yaptığı başvurusunda fesihten bahsetmemiş olması halinde ise diğer delillerle birlikte değerlendirerek devamsızlığın haklı sebebe dayanmadığı sonucuna ulaşmıştır. Y. 9. H.D. 15.03.2005 E.13406, K.8525 AKYIĞIT, İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, s:1073-1074; Davacının hizmet sözleşmesinin 2-4.9.2003 tarihlerinde devamsızlık yaptığı gerekçesi ile feshedildiği davalı tarafça savunulmuş ise de; güvenlik görevlisi olarak çalışan davacı ve bir kısım

Haklı sebeple fesih için aranan durumlar açıkça yasada belirtilmiştir ve bu şekilde meydana gelen devamsızlığın haklı sebeple fesihle sonuçlanacağı açıktır. Ancak belirtilen sürelerde gerçekleşmeyen devamsızlıkların haklı sebeple feshe olanak vermeyeceği açıktır. İşte bu gibi durumlarda da geçerli sebeple fesih olgusu ortaya çıkar. İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilebilmesi için belirtilen süreleri aşmayan ancak işin yürütümünde ve çalışma düzeninde olumsuzluklara yol açan alışkanlık haline gelmiş devamsızlık, fesih için geçerli sebep kabul edilecektir⁷³⁸. Bu durumlarda belirtildiği gibi, işçi mazeretsiz devamsızlıkta bulunmasına karşılık, yaptığı devamsızlık kanunda öngörülen süreler kadar olmamaktadır⁷³⁹.

arkadaşlarının ücretsiz izin dönüşü görev yerlerinin sevkiyat ve temizlik birimlerinde çalıştırılmak üzere değiştirilmek istendiği, davacı ve arkadaşlarının bu hususu kabul etmedikleri, bunun üzerine 01.09.2003 tarihinde fiilen işlerine son verildiği, davacı tarafın 02.09.2003 tarihinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne müracaatta bulunduğu, bu tarihten sonra tutulan devamsızlık tutanaklarına itibar edilemeyeceği, keza 01.09.2003 tarihinde yapılan feshin geçerli bir sebebe dayanır. Y.9.H.D., T. 6.12.2004, E.2004/7178, K. 2004/26665, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

⁷³⁸ "...davacının 10.9.2005 ve 12.9.2005 günleri işe gelmediği için iş sözleşmesinin feshedildiğinin belirtilmiş olması karşısında *ard arda iki iş gününden* söz edilemeyeceği, bu durumda feshin İş Kanunu'nun 25/II-g maddesinde belirtilen haklı sebebe dayanmadığı, ancak bu davranışın fesih için geçerli sebep teşkil ettiğinin kabulü gerekir." T.02.10.2006, E.2006/17602, K.2006/2566, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:12, 2007/1, <http://www.calismatoplum.org/sayi12/yargitay12.htm> (Erişim Tarihi:06.08.2009); "...Davacının çalıştığı süre içinde işyerine geç geldiği günler sadece 4 günle sınırlı değildir. Her defasında birden fazla günler için savunması alınmış ve durumun tekrarlanmayacağını savunmasında belirtmesine rağmen, davacı aynı tutumunu sürdürmüştür. Son olarak 2 gün süreyle mesaiye 9.30 da gelinmesinin iş düzenini bozduğu açıktır. Davacı işçi geç kaldığı dönemlerde akşamları geç çıkmak suretiyle çalışma yaptığını ileri sürmüştü de bunu yöntemince kanıtlayamamıştır. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir". T.18.04.2006, E.2006/7622, K.2006/10469, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:10, 2006/3, <http://www.calismatoplum.org/sayi10/yargitay10.htm> (Erişim Tarihi: 06.08.2009); Dosyadaki bilgi ve bulgulara göre davacının 14.12.2004 tarihinde gelmediği konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Davacının dayısının 15.12.2004 tarihinde öldüğü gömme izin kaydından anlaşılmaktadır. Dinlenen davacı tanıkları davacının dayısının ölümü sebebiyle izin istediğini ve işverence ve bu durumun kabul edilerek iznin verildiğini doğrulamışlardır. 4857 Sayılı Kanunun 25/II-g maddesine göre işçinin iş sözleşmesinin devamsızlıktan feshi için işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebep almaksızın işe gelmemesi gerekir. Davacı işçinin 15.12.2004 tarihindeki devamsızlığı söz konusu fıkraya uymamaktadır. İki gün üst üste devamsızlık gerçekleşmemiştir. 16.12.2004 günü de iş sözleşmesi fesih edilmiştir. Şu durumda kıdem ve ihbar tazminatı isteklerine hükmetmek gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Y.9.H.D., T.29.06.2006, E.2006/1060, K.2006/19153, Çalışma ve Toplum D., Sayı:12, 2007/1, <http://www.calismatoplum.org/sayi12/yargitay12.htm> (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

⁷³⁹ "4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin II. Fıkrasının g bendine göre, işçinin bir ay içinde 3 gün ve ardı ardına 2 gün mazeretsiz olarak işyerine gitmemesi işverenin haklı feshine imkan vermektedir. Somut olayda davacı işçi yönünden anılan bentte öngörülen koşullar gerçekleşmemiştir. Önceki aylar içinde gerçekleşen devamsızlık tarihlerinin dikkate alınması mümkün olmadığı gibi, işverence daha önceki devamsızlık günleri sebebiyle disiplin cezası uygulandığına göre, aynı tarihlerin haklı fesih yönünden göz önünde tutulması doğru olmaz. 1 gün devamsızlık sebebine dayalı olarak yapılmış olan işveren feshi de haklı olarak değerlendirilemez". Y.9.H.D., T.04.07.2006, E.2006/13929, K.2006/19697, Çalışma ve Toplum Dergisi, S:12, 2007/1,

İşçinin devamsızlığının geçerli sebep olarak kabulü için şu şartlar mevcut olmalıdır. Öncelikle yapılan devamsızlık *kanunda belirtilen ve haklı sebep oluşturan miktarda olmamalıdır*. Bunun yanında, işçi *mazeretsiz devamsızlığı alışkanlık haline getirmeli* ve bu devamsızlıklar neticesinde *işin yürüyüşünde olumsuzluklar meydana gelmelidir*. Bu şartların birlikte mevcudiyeti halinde geçerli sebep söz konusu olabilecektir⁷⁴⁰.

Devamsızlıktan, o gün için iş görme borcunun tamamının işçi tarafından yerine getirilmemesinin anlaşılması gerekir. Bu bağlamda, çalışma saatlerine aykırı işe geç gelme veya iş süresinden az çalışma durumları yani geç gelme, erken ayrılma İş Kanunu'nun 25.maddesinde ifadesini bulan devamsızlık hallerinden kabul edilmeyecektir⁷⁴¹. Bu durumlarda geçerli sebep mevcut olacaktır.

Örneğin işçi öngörülen limitleri aşmaksızın devamsızlıkta bulunuyorsa örneğin her ay birbirini izlemeyen iki işgünü işe gelmiyorsa İş K 25/II,g uyarınca derhal fesih hakkı doğmaz ancak işveren İş K 18/I'e göre işçinin davranışına dayanan geçerli fesih hakkını kullanabilir. İşçinin bu sürelerle ulaşmayan devamsızlıkları ise işyerindeki uyumu veya işin normal işleyişini bozması halinde geçerli bir fesih sebebi oluşturmaktadır⁷⁴². Zira, Yargıtay'a konu olan bir davada, daha önceleri de devamsızlık yaptığı ve bu sebeple de uyarıldığı anlaşılan işçinin 23.06.2005 ve 25.06.2005 tarihlerinde haklı bir mazereti olmaksızın yine devamsızlık yapması haklı bir fesih sebebi olarak kabul edilmese de, işin yürütümünü bozan bir davranış olarak feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilmiştir⁷⁴³. Yine başka kararlarında da, yedi ay iki günlük çalışma süresi içerisinde; altı iş günü işe gelmeyen, bir gün işe geç geldiği için hakkında tutanak tutulan, misafiri geleceği ve özel sebeplerle üç iş günü ücretsiz izin talep eden ve alan, gelmediği günlerde şefi tarafından gelmiş gibi

<http://www.calismatoplum.org/sayi12/yargitay12.htm> (Erişim Tarihi:06.08.2009).

⁷⁴⁰ ERTÜRK, Süreli Fesih, s:267-268.

⁷⁴¹ BAŞBUĞ, s:117.

⁷⁴² Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacının gerçekten belirtilen bu tarihlerde işyerine geç geldiği anlaşılmaktadır. Ancak, davacının bu fiillerinin davalı işverene 4857 sayılı kanununun 18. maddesi gereğince geçerli sebeple fesih hakkı vermekte ise de, aynı kanununun 25/II-(e) ve (h) maddelerine göre haklı sebeple fesih imkanı vermez. Y.9.H.D., T.14.12.2005, E.2005/12937, K.2005/39488, Çalışma ve Toplum Dergisi, S:9, 2006/2, <http://www.calismatoplum.org/sayi9/yargitay9.htm> (Erişim Tarihi: 22.01.2009).

⁷⁴³ Y.9.HD, 05.12.2005, 2005/35781 E., 2005/38686 K., Yargıtay Kararları Dergisi, Cilt 32, Sayı 5, Mayıs, 2006, s.749-751.

gösterilen ve bu günlerle ilgili olarak tahakkuk ettirilen ücretleri aldığı anlaşılır⁷⁴⁴, sevklı olarak ayrıldığında doktora aynı gün gitmeyip ertesi gün giden işçinin bu davranışının geçerli bir sebep teşkil ettiğini belirtmiştir⁷⁴⁵.

Geçerli sebep haklı sebep ayrımında olayın ağırlığı yani iş sözleşmesinin devamını imkansız kılıp kılmadığı önemlidir. Kıdemli ve o güne kadar iş görme borcunu düzenli olarak yerine getiren bir işçinin devamsızlık oluşturmayan hastalığı sebebiyle belirli bir dönem işe geç kalması ya da belediye otobüs seferlerindeki geçici aksama sebebiyle devamsızlık kimi durumda geçerli fesih sebebi oluşturabilecekken, saat kurmayı unutması, gece geç saatte uyuması gibi özensiz, ihmali ve hatta kasti olarak geç kalmanın geçerli fesih sebebi olduğu söylenemeyecektir. Bu durumda bir haklı fesih sebebinin bulunduğu kolaylıkla kabul edilebilecektir.

Ayrıca yukarıda da belirtildiği gibi işçinin sürekli işe geç kalması ya da erken ayrılması, işyerinde huzursuzluklara ve iş akışında aksaklıklara sebep olması durumunda İş Kanunu'nun gerekçesinde de belirtildiği üzere, iş sözleşmesi geçerli sebebe dayanarak feshedilebilecektir.

Yargıtay, konu ile ilgili 1475 sayılı İş Kanunu döneminde işverenin uyarılarına rağmen bir ay içerisinde beş kez işe geç gelen işçinin davranışını görevleri hatırlatıldığı halde yapmaması olarak değerlendirmiş; iş sözleşmesinin haklı sebebe dayanarak feshedilebileceğini kabul edip aksi yönde karar veren mahkeme kararını bozmuştur⁷⁴⁶. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte söz konusu davranış fesihte geçerli sebep olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Nitekim, çalıştığı süre içinde işyerine sık sık geç geldiği ve bununla ilgili savunmaları olan işçinin tutumunu sürdürmesi ve son olarak da iki gün süreyle

⁷⁴⁴ Davacının 10-11-12 Mayıs 2004 tarihlerinde işyerine gelmediği, bu tarihlerde hasta olduğu ileri sürülmesine rağmen rapor ibraz edemediği, gelmediği günlerde, şefi tarafından gelmiş gibi gösterildiği ve bu günlerle ilgili olarak tahakkuk ettirilen ücretleri aldığı anlaşıldığından işverenin feshi geçerli sebebe dayanmaktadır. Y.9.H.D., T. 26.1.2005, E. 2004/32207, K. 2005/1541, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

⁷⁴⁵ Y.9.H.D.,T.30.11.2004, E.2004/25209, K.2004/30020, ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, s:558, KARA, s:41.

⁷⁴⁶ Y.9.HD, T.08.03.2000, E.1999/109 K.2000/2876 , TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 16, S: 4-5, Kasım, 2000-Şubat, 2001, s.59.

8.00'de başlaması gereken mesaiye 9.30'da gelmesi neticesinde bu durumun iş düzenini bozduğu kanaatine varılıp, feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilmiştir⁷⁴⁷. Yine başka bir davada ise, dört gün işe geç gelen işçinin iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığı kabul edilmiştir⁷⁴⁸. Ancak haklı bir mazerete dayalı olarak işçinin işe gelmemesi veya geç gelmesi geçerli sebeple feshe olanak vermemektedir⁷⁴⁹.

Yargıtay'ın kararlarında da görüldüğü üzere; işçinin işe geç gelmesi dolayısıyla geçerli sebebe dayanılarak iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için işçinin işe geç gelmeyi alışkanlık haline getirmiş olması ve bu durumun işçiye önceden ihtar edilmesi gerekmektedir. İşçinin işe geç gelmesi ve buna ilişkin ihtar verilmesi olgularının tutanakla belirlenmesi hem işçi hem de işveren açısından Yargıya intikal eden olayın çözümünü kolaylaştırıcaktır. İşçi, işe geç gelmek suretiyle iş sözleşmesinde kararlaştırılan edimler (iş görme-ücret) arasındaki dengeyi işveren aleyhine bozmaktadır. Burada geçerli sebep açısından önemli olan husus, sürekli tekrarlandığı gibi, işçinin işe geç gelmeyi aksaklık haline getirmiş olmasıdır⁷⁵⁰.

Geçerli sebebe dayanılarak iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için ise, işçiye önceden ihtar edilmesi gerekir. Ayrıca işçinin devamsızlığı alışkanlık haline

⁷⁴⁷ Y.9.HD, T.18.04.2006, E.2006/7622, K.2006/10469, Çalışma ve Toplum Dergisi, S: 10, 2006/3, s.160-161, <http://www.calismatoplum.org/sayi10/Yargitay/9.daire/11.doc>, (Erişim Tarihi:10.03.2009).

⁷⁴⁸ ‘...davacının belirtilen tarihlerde işyerine geç geldiği anlaşılmaktadır. Ancak davacının bu fiillerinin davalı işverene 4857 sayılı kanununun 18.maddesi gereğince geçerli sebeple fesih hakkı vermekte ise de aynı kanununun 25/II- (e) ve h maddelerine göre haklı sebeple fesih hakkı vermez...’, Y.9.HD, T.14.12.2005, E.2005/12937, K.2005/39488 , Kamu-İş, Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları 2000-2005, Ankara, Kamu-İş Yayınları, 2006, s.599-600.

⁷⁴⁹ ‘...Davacının çocuğunu hastaneye yatırdığı için 3-4 Ekim tarihlerinde işe gelemediğini, 13.10.2002 tarihinde de çocuğunu kontrole götürdüğünü belirterek devamsızlığının sebeplerini açıklamış daha sonra da bu savunmasını doğrulayan sonradan alınan ancak devamsızlık süresini kapsar SSK Gaziantep Bölge Hastanesi Baştabipliğinin raporunu sunmuştur. ‘Sözü geçen raporda davacı çocuğunun” amipli dizanteri tanıcı refakatinde yatarak tedavi olduğu ifade edilmiştir. Bu durumda davacının devamsızlığının geçerli bir sebebe dayandığı dosya içerisindeki belge ve bilgilerden anlaşılmaktadır”. Y.9.H.D., T.28.04.2004, E. 2004/22585, K. 2004/10066 , ÇALIŞMA VE TOPLUM DERGİSİ, S:4,2005/1, <http://www.calismatoplum.org/sayi4/y9/10.pdf> , (Erişim Tarihi:16.04.2007).

⁷⁵⁰ Y.9.H.D T.18.4.2006, E.2006/7622, K.2006/10469. "Davacı feshin geçersizliği ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Her defasında birden fazla günler için savunması alınmış ve durumun tekrarlanmayacağını savunmasında belirtmesine rağmen, davacı aynı tutumunu sürdürmüştür. Son olarak 2 gün süreyle mesaiye 09.30'da gelmesinin iş düzenini bozduğu açıktır. Davacı işçi geç kaldığı dönemlerde akşamlar geç çıkmak suretiyle çalışma yaptıklarını sürmüştür de bunu yöntemince kanıtlayamamıştır. Davanın reddi gerekir. www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 03.08.2009).

getirmesinden kasıt, işçinin gelecekte de işe geç gelmek suretiyle iş ilişkisinde iş görme edimi ile ilgili olarak aksaklık meydana getireceği haklı olarak tahmin edilebilmesidir. Tahmin prensibine göre, işçinin gelecekte de işe geç geleceğinin kabul edilebilmesi için geç kalmanın sebebi ve sıklığı belirleyici olmaktadır. Ulaşımdan kaynaklanan riziko işçiye aittir. İşçinin işe geç gelmesi gibi, iş süresi bitmeden evvel izin almadan işyerinden ayrılması da önceden ihtar yapılması koşuluyla geçerli fesih sebebi olarak kabul edilmelidir⁷⁵¹.

İşe geç gelmekle benzer şekilde işten erken ayrılmak da fesih için geçerli sebeptir. Yargıtay izin almadan işyerini 3 saat önce terk eden işçinin iş sözleşmesi de geçerli sebeple feshetmiştir⁷⁵².

Fransız yüksek mahkemesince de kararlaştırıldığı gibi işçinin iş süresinin bitiminden birkaç dakika önce duş almak için işi bırakması geçerli bir feshe dayanak yapılamaz. Ancak işçinin bu tutumunun süreklilik kazanmaması da gerekir⁷⁵³.

İşçinin sık sık işe geç gelmesi geçerli sebep olarak kabul edilebilecek bir davranış olmasına rağmen, ülkemizde yapılan toplu iş sözleşmeleri, gecikme haklı bir mazerete dayanmasa dahi işçinin işe başlatılacağına dair hükümler ihtiva etmektedir. Bu durumda sık sık işe geç gelmenin geçerli sebep olması için toplu iş sözleşmesinde belirlenen süreleri aşması gerekmektedir⁷⁵⁴. Örneğin, işçinin bir aylık süreçte en fazla dört defa yarım saat kadar işe geç gelmesi halinde hafta tatili ücretinin ödeneceği öngörülmektedir. Böyle bir düzenlemenin söz konusu olduğu

⁷⁵¹ TAŞBAŞI, İşe Geç Gelen İşçinin İş Sözleşmesi, s:183-185; SÜZEK, İşçinin Davranışları , s:578-579.

⁷⁵² ‘...davacının iş sözleşmesi davalı işverene izin almadan işyerini 3 saat önce terk etmesi ve kendisini uyaran amirine telefonda ‘adamın sinirini bozma ne yaparsan yap’ şeklinde karşılık vermesi sebebiyle feshedilmiştir. Davacının daha önce işyeri düzenini bozan bir davranışta bulunduğu dair herhangi bir bilgi ve belge bulunmamaktadır. Bu sebeple davacının sözü edilen eylemleri haklı sebep teşkil etmese de geçerli bir sebep olduğunun kabulü gerekir...’, Y.9.HD, T.06.02.2006, E.2006/262, K.2006/2267, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:20, S:3, Ağustos, 2006, s.99-100; Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 9, 2006/2, <http://www.calismatoplum.org/sayi9/yargitay9.htm> (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

⁷⁵³ ODAMAN, Fransız ve Türk H. Geçerli-Haklı Sebep, s:591-602.

⁷⁵⁴ EKONOMİ, 4773 Sayılı Yasa, s:11

durumda ilgili kusur fesihde geçerli sebep olarak kullanılamayacak, bu şartların aşılması halinde ancak fesih için geçerli sebebin olduğu sonucuna varılabilecektir⁷⁵⁵.

Geç gelme ve özellikle erken ayrılma hali ile ilgili olarak üzerinde durulması gereken önemli bir nokta, çalışma süresinin kanun hükümleriyle daha aşağı sınırlara çekilmesi durumunda, erken ayrılmanın işçi aleyhine bir durum yaratıp yaratmayacağıdır. İlgili Yönetmelikle⁷⁵⁶ günde ancak yedi buçuk saat veya daha az çalışması gereken bir işte çalışan işçinin, kısmi süreli bir iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin yahut radyum ve radyoloji ile çalışılan işyerinde ilgili Tüzük⁷⁵⁷ hükümlerine göre çalışan bir işçinin işverenin ilgili yasal düzenlemelerin üstünde bir çalışma süresi tespit etmesi halinde, işten yasal düzenlemelerin izin verdiği saatler ölçüsünde çalışarak ayrılması iş görme borcuna yahut sadakatle çalışma ilkesine bir aykırılık olarak algılanmamalıdır⁷⁵⁸. Bu durumlar iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshine de uygun değildir.

Yargıtay işçinin sık sık rapor almasını ve bu olgunun devam etmesini davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli sebep olarak kabul etmiştir⁷⁵⁹. Oysa

⁷⁵⁵ Münir EKONOMİ, **Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi** Semineri, İş Kanun Toplantısı Dizin 1, Yayın No: TÜSİAD-T/2005-03/390, Mart, 2005,s:10-11.

⁷⁵⁶ 4857 sayılı İş Yasası'nın 63 üncü maddesi hükmüne göre çıkarılan ve 15.04.2004 tarih ve 25434 sayılı RG yayımlanarak yürürlüğe giren 'Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik.

⁷⁵⁷ 3152 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diller Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Yasa'nın 3 üncü maddesine dayanılarak çıkarılan 06.05.1939 tarih ve 4201 sayılı RG yayımlanan 'Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname'.

⁷⁵⁸ EVREN, Devamsızlık s:53-56.

⁷⁵⁹ Dosya içeriğine göre, işyerinde üretim işinde çalışan davacının 2000 yılında iş kazası geçirdiği, işverenin iş güvenliği önlemleri kapsamında maske takılması gerektiğini bildirdiği davacıya 2000 ve 2002 yıllarında maske takmaması sebebi ile disiplin cezası verildiği davacının 02.07.2005 tarihine kadar sık sık rahatsızlığı sebebi ile 31 kez toplam 502 gün istirahat raporu aldığı bu tarihten sonra da tedavi için doktora gittiği ve en son 23.01.20116 tarihli rapor ile Meslek Hastalıkları Hastanesi Sağlık Kurulunca 63 gün istirahat verildiği ve Kursun İntoksikasyonuna bağlı plinoropati tanısı konulduğu kurşunsuz bölümde çalışması gerektiğinin belirtildiği anlaşılmaktadır. Meslek hastalığının tedavi edilmeyecek nitelikte olup olmadığı belirlenmemiştir. Ayrıca davacının son istirahatli günleri önel süresi ve ilave olarak altı haftayı geçmediğinden, iş sözleşmesinin 4857 sayılı iş kanununun 25/1,b maddesine feshi, anılan kurala uygun değildir. Ancak davacının sık sık rapor alması ve bu olsunun devam etmesi karşısında, iş görme ediminden davalı işverenin yararlanmadığı ve sonuç olarak işyerinde olumsuzlukların yaşandığı sabittir. 4857 sayılı yasanın 18.maddesi uyarınca davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler mevcuttur. İş ilişkisinin sürdürülmesi, işveren açısından dayanılmaz hal almıştır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır, Y.9.H.D., T.9.4.2007, E.2006/35881, K.2007/9896 www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 06.08.2009); Haluk Hadi SÜMER, "İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Sebepleri İle Feshi (Karar İncelemesi)", **Sicil Dergisi**, Yıl:2, Sayı:8, Aralık 2007, (Sağlık Sebepleri İle Fesih), s:66-67; Dosyadaki bilgi ve

sağlık sebeplerinin işçinin davranışları ile değil; yeterliği ile ilgili bir geçerli sebep olarak değerlendirilmesi gerekir. Gerçekten işçi elinde olamayan sebeplerle (örneğin hastalık gibi) üretimi olumsuz etkilemiş ve işyerinde engelleyici bir konuma gelmişse, işinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler vardır. İşçi farklı davranmak elindeyken, bundan kaçınarak işyerinde işin görülmesini engeller bir konuma gelmişse, işçinin davranışlarından kaynaklanan bir sebepten söz edilir⁷⁶⁰.

Yani işçi, devamsızlığını haklı bir sebebin arkasına saklamak için sürekli rapor alıyorsa, bunu alışkanlık haline getirmişse ve bu devamsızlık işyerinde olumsuzluklara sebep oluyor ise, işçinin davranışlarından kaynaklı geçerli sebeple yapılan bir fesih söz konusudur. Nitekim Yargıtay da önüne gelen buna benzer olayları işçinin davranışından kaynaklı olarak geçerli fesih sebebi kabul etmiştir. Tabiki işçinin sık sık rapor alması, onun o işi yapabilecek fiziki güçte olmaması sebebinden kaynaklanıyorsa, bu durumda yetersizliğinden kaynaklı geçerli fesih söz konusu olacaktır.

B. İşçinin Cinsel Taciz Benzeri Davranışları

1. Cinsel Taciz Kavramı

a. Taciz ve Cinsel Taciz Tanımları

“Cinsel taciz” kavramına giriş yapmadan önce “taciz” kavramının genel bir tanımını yapmak uygun olacaktır. Taciz, "acz"den türemiş bir sözcüktür. Genel olarak “bir kişinin istemediği davranışlara maruz kalması, canının sıkılması, aciz

belgelere göre davacının sık sık hastalanarak rapor aldığı, raporlu olduğu dönemde şehir dışına giderek yürüyüşe katıldığı, bu sebeplerle feshin geçerli sebeplere dayandığı anlaşılmaktadır. T.14.07.2005, K.2005/26307, E. 2005/20339, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:7, 2005/4, <http://www.calismatoplum.org/sayi7/yargitay7.htm> (Erişim Tarihi: 06.08.2009).

⁷⁶⁰ ULUCAN, İş Güvencesi, s:46; “Dosya içeriğine, toplanan delillere göre, her ne kadar üç istirahat raporunun ikisi verdiği belirtilen doktorların imzasını taşıyor ve davacı eli ürünü olmadığı anlaşılıyor ise de davacının kullandığı ve işverene ibraz ettiği bu istirahat raporları verildiği belirtilen SSK hastaneleri kayıtlarında bulunmamaktadır. Ayrıca ibraz edilen bir raporun sahte olduğu da anlaşılmaktadır. Kayıtlara geçmeyen ve birisinin sahteliği sabit olan bu raporları davacının işverene ibraz ederek kullanması işveren açısından geçerli fesih sebebidir”. Y.9.H.D., T.22.11.2004 E. 2004/20807, K.2004/23839, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl 2005, Sayı 6, s. 766.

kalması, rahatının kaçması veya tedirgin olmasıdır”⁷⁶¹. Taciz, çok çeşitli sebeplere, ırka, milliyete, deri rengine, dinsel veya politik görüşe, bir sendikaya üye olup olmamaya, engelli olmaya, yaşa (çok genç veya yaşlı olmaya), eski hükümlü olmaya, fiziksel veya dış görünüşe, Aids’li olmaya ve benzerlerine dayalı olabilir. Farklı özelliklere sahip, azınlıkta olan ve kurumsal güce sahip olmayan kişilere yönelik tacize, işyerlerinde olduğu kadar, günlük yaşantının diğer alanlarında da sık sık rastlanır. Yukarıdaki taciz türlerinden biri olan cinsel taciz, eski bir soruna konmuş yeni bir addır⁷⁶².

Cinsel taciz, toplum hayatının veya beraber ve bir arada yaşamanın var olduğu her dönemde ve her yerde tüm ahlaki, dini ve hukuki engellere rağmen yaşanan ve istenmeyen bir olgudur. Özellikle modernleşmeyle ve iş hayatında kadın çalışanların artmasıyla bu olgunun artan bir sıklıkta ve yoğunlukta yaşandığı gözlemlenebilmektedir. Yine günümüzde iletişim olanaklarının artması ve iletişim araçlarının çeşitlenmesi, toplumların ve hatta aynı toplum içindeki değişik grupların kültürel çeşitliliği, sanayileşmiş toplumlarda bireylerin giderek artan yalnızlığı, sağlıklı ilişkiler kurmadaki güçlükler vb. sebepler cinsel içerikli suçları bir yandan arttırmış bir yandan da hem çeşitlendirmiş hem de ispatını güçleştirmiştir. Bu durum, bu tür suçları anlatmaya yarayan değişik kavramların ortaya çıkmasına veya mevcut kavramlara yeni içerikler yüklenmesine yol açmıştır⁷⁶³.

Cinsel taciz olayları, farklı biçimler ve derecelerde gerçekleşebildiğinden, hem öğreti hem de hukuksal metinler tarafından genel kabul gören ortak bir tanımının yapılması güçtür. Nitekim öğretilerde cinsel tacizin pek çok farklı tanımı yapılmış ve yapılmaktadır. Bu tanımlara göre cinsel taciz;

⁷⁶¹Mahmut ARSLAN, **İş ve Meslek Ahlakı**, Siyasal Kitabevi ,Ankara, 2005, s:121; Türk Dil Kurumu, <http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=taciz&ayn=tam> (Erişim Tarihi:03.08.2009).

⁷⁶² Kadriye BAKIRCI, “İşyerinde Cinsel Taciz Ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri”, http://www.internethukuk.com/index.php?option=com_content&view=article&id=63%3Ayerinde-cinsel-taciz-ve-tuerk-hukukuna-likin-coezuem-oenerileri&catid=38%3Ais-hukuku&Itemid=85&limitstart=4,(Erişim Tarihi: 22.07.2009).

⁷⁶³Öcal Kemal EVREN, “İş Hukukunda Cinsel Taciz”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Yıl:3, S:28, Aralık 2008(Cinsel Taciz), s:19-20.

- işyerinde karşı cins tarafından yapılan her türlü istenmeyen, rahatsız edici ve devamlılık arz eden cinsel tutum ve davranışlar⁷⁶⁴,
- işyerindekiler tarafından, tekrar edilen ve istenmeyen, sözlü, vücut hareketleriyle veya jestlerle gerçekleştirilen her yaklaşım, cinsel bakımdan küçümseyici her beyan, cinsel ayırım güden her türlü söz⁷⁶⁵,
- işyerinde gereksiz ve istenmedik fiziksel temas, dokunma, sözlü cinsel yaklaşımlar, aşağılayıcı konuşmalar, cinsel ayırım güden sözler, müstehcen resimler ve cinsel ilişki talebinde bulunma, insan onurunu ihlal etme amacına yönelik veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen her türlü cinsel nitelikte sözlü veya sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış⁷⁶⁶,
- her türlü anlamı ile korunmakta olan kişisel hakkın ihlal edilmesi, yasalar veya başka bir usul ile korunmakta olan bireyin kişisel haklarının ihlal edilmesi, bu haklara tecavüz edilmesi⁷⁶⁷,
- karşılıklı rızaya dayalı olmayan tekrar edilen ve istenmeyen sözlü, fiziksel veya el-kol ile yapılan cinsel yaklaşımlar⁷⁶⁸,
- Artuk'a göre ise birey ve bireylerin edep ve iffetlerine yönelmiş rahatsız edici nitelikteki hareketlerdir⁷⁶⁹.

İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 76/207/EEC Sayılı Konsey Direktifini değiştiren 23 Eylül 2002 tarih ve 2002/73/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi'ne göre ise cinsel taciz; kişinin onurunu çığnemeyi amaçlayan özellikle yıldırıcı, düşmanca, değersizleştirici,

⁷⁶⁴ ARSLAN, s:121.

⁷⁶⁵ Gülşün İŞSEVEROLU, "Meslek Ahlakı", Cilt:3, S:1, http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=106&inc=arc&cilt=3&sayi=1&year= (Erişim Tarihi: 03.08.2009).

⁷⁶⁶ E. ÖZDEMİR, s:90-91.

⁷⁶⁷ ENGİN, s:147.

⁷⁶⁸ Selma GÜNGÖR, Sağlık Sektöründe Cinsel Taciz Mağdur Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Adli Tıp Enstitüsü, 1999'dan aktaran Ayhan KARAYEL, Retrospektif Bir Çalışma: 2001-2005 Yılları Arasında Adana İl Emniyet Müdürlüğüne Yansıyan Cinsel Taciz Vakalarının İncelenmesi, Çukurova Üniversitesi, S.B.E., Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Adana, 2006, s:3-7.

⁷⁶⁹ Mehmet Emin ARTUK, "Cinsel Taciz Suçu (TCK. M.105)", Çalışma ve Toplum D., 2006/4, S:11, s:30, <http://www.calismatoplum.org/sayil1/makale11.htm> (06.08.2009); Kadriye BAKIRCI, **İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz**, Yasa Yayınları, İstanbul, 2000, (Cinsel Taciz), s:91.

aşağılayıcı ya da incitici bir ortam yaratan veya o sonucu doğuran, istenmeyen sözlü, sözlü olmayan ya da fiziksel her türlü cinsel içerikli tavidir⁷⁷⁰.

Cinsel tacizi flört ve romantik davranışlardan ayıran istenmeyen kabul edilmeyen, cevap verilmeyen, tek taraflı bir davranış olmasıdır. Bu hareketlerin istenmemesi ve cevapsız kalması da neyin taciz olduğunun saptanmasının sübjektifliğini gösterir⁷⁷¹.

Cinsel tacizin pratikte teşhisi oldukça zordur. Çünkü toplumların sosyal yapısına ve kültürlerine göre davranış ve hareketlerin cinsel taciz olup olmaması değişebilir. Buna birde kişisel algılama farklılıkları eklendiğinde durum daha da karmaşıklaşır. Bu algı farklılıkları sebebi ile bir davranış bir kişi tarafından cinsel taciz olarak nitelenirken başka birisine göre normal karşılanabilir. Örneğin, mini etek giyen bir bayana bir erkeğin iltifatta bulunmasından bir kadın rahatsız olurken başka biri memnun olabilir. Durum ülkemiz bağlamında ele alındığında özellikle Batı Anadolu'daki şehirlerde yaşayan insanların davranışlara bakış açısı ile Doğu Anadolu'daki kırsal kesimdeki insanların davranışlara bakış açısı farklı olduğu görülür. Algılamadaki bu farklılıklar, kültür, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyinden kaynaklanır. Örneğin, çalıştığınız işyerinde bir bayan arkadaşınıza 'çok şıksınız' dediğinizde bu söz bir cinsel taciz olarak algılanabilir⁷⁷².

Kültürel farklılıklar ve algılama farklılıkları sebebiyle değişiklik gösterse de uygulamada sıklıkla karşılaşılan ve çoğunluk tarafından cinsel taciz olarak kabul edilen davranışları belirtmekte fayda vardır.

⁷⁷⁰İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 76/207/EEC Sayılı Konsey Direktifini değiştiren 23 Eylül 2002 tarih ve 2002/73/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi, <http://209.85.135.132/search?q=cache:1HAPQI01uW8J:www.ksgm.gov.tr/Pdf/direktifler/11-2002-73.doc+2002/73+say%C4%B1%C4%B1+avrupa+parlamentosu+ve+konseyi&cd=2&hl=tr&ct=clnk&gl=tr> (Erişim Tarihi:31.07.2009).

⁷⁷¹Ufuk AYDIN, "İşyerinde Cinsel Taciz ve İş Sözleşmesinin Feshi", **Eskişehir Barosu Dergisi**, Sayı:9, Şubat 2006, (Cinsel Taciz), s:15.

⁷⁷²Erdal ÇAKIR, "İşyerinde Cinsel Taciz ve Yıldırma", **E-Eğitim, Bilim ve Sanat Dergisi**, Ağustos 2007. Sayı: 16, s:1, http://www.egitim.gen.tr/erdal_isyerinde.htm (Erişim Tarihi:03.08.2009)

b. Cinsel Taciz Olarak Kabul Edilen Davranışlar

Cinsel taciz konusunda yapılan araştırma konularından birisi de hangi davranışların cinsel taciz kapsamına girdiği veya cinsel taciz olarak algılandığıdır. Bir davranışın işyerinde cinsel taciz olarak kabul edilebilmesi için birtakım unsurların oluşması lazımdır. Oluşması gereken unsurlar şunlardır ⁷⁷³:

a) Davranışın işyerinde veya işle ilgili bir ortamda meydana gelmesi gerekmektedir. Örneğin eğitim kurumları açısından bakıldığında dershanede, konferans salonunda, kütüphanede, okul binalarında verilen partilerde, okul dışında da olsa okulun düzenlediği gezilerinde olabilecek cinsel tacizler işyerinde cinsel taciz olarak değerlendirilebilir.

b) Cinsel taciz oluşturan davranışın mutlaka cinsel nitelikli olması şart değildir. Cinsel nitelikli olmasa da kadına ve erkeğe cinsiyetinden ötürü yöneltilen istenmeyen davranışlar da cinsel taciz oluşturur. Yani davranışın kişinin cinsiyeti, cinsellik veya cinsellik çağrıştıran konularda olması gerekir. Örneğin kadınların daha az zekalı olduğunu belirten bir söz, veya cinsellik içeren fıkralar bu kapsamda değerlendirilebilir.

c) İşyerinde cinsel taciz istihdamda cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul edildiği için, davranışın bir istihdam/çalışma koşulu haline gelmesi şarttır. İstihdam koşulu haline gelmemiş olan bir davranış, cinsel taciz niteliğine sahip olsa da, istihdamda cinsiyet ayrımcılığına yol açmayacağından, mevzuatın sağladığı korumanın dışında kalacaktır.

⁷⁷³ Mehmet YEŞİLTAS, “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz” **Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:13, s:149; Başar BAYPINAR, “İşyerinde Cinsel Taciz” **İş-güç Endüstriyel İlişkiler ve İ.K Dergisi**, C:5, Sayı:2, 2003, http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=137&inc=arc&cilt=5&sayi=2&year=2003, (Erişim Tarihi: 27.07.2008); Kadriye BAKIRCI, “İşyerinde Cinsel Taciz Ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri”, http://www.internethukuk.com/index.php?option=com_content&view=article&id=63%3Ayerinde-cinsel-taciz-ve-tuerk—hukukuna-likin-coezuem-oenerileri&catid=38%3Ais-hukuku&Itemid=85&limitstart=4, (Erişim Tarihi: 22.07.2009).

d) Cinsel nitelikteki davranışların bazıları niteliği gereği taciz oluşturmakla beraber, bazıları maruz kalan kişiye bağlı olarak farklı nitelendirilebilir. Bu sebeple istenmeden veya karşısındakinin onayı olmadan yapılan davranışlar cinsel taciz oluşturur. İstemediği halde birisine masaj yapmaya kalkmak örnek olarak verilebilir.

e) Kişinin çalışma şartlarını veya çalışma ortamını etkilemesi gerekir. Kendisinin cinsel beraberlik teklifini kabul etmeyen iş göreni işten çıkaran veya terfi ettirmeyen bir yöneticinin davranışı veya yapılan davranışlardan dolayı bir iş görenin iş veriminin düşmesi bu konularda örnek olarak verilebilir.

f) Süreklilik gösteren bir davranış olması gerekir. Bazen tek bir davranış cinsel taciz olarak kabul edilebileceği gibi bazı davranışların cinsel taciz olarak değerlendirilebilmesi için tekrar eden bir davranış olması gerekir. Örneğin işyerindeki bir diğer çalışana ilk seferinde reddetmesine rağmen ısrarla yemeğe çıkma teklifi yapmak cinsel taciz kapsamına girebilir.

Cinsel taciz durumlarının tam bir listesini yapmak mümkün değilse de, cinsel açılımlar, imalar ve şakalar, müstehcen materyaller gösterme, cinsel içerikli ricalar, öneri ve talepler, iş ile ilgili gerçek veya vaad edilen bir çıkar ya da ücret artışı için gerçekleşen cinsel alışveriş, cinsel içerikli sıfatlar, cinsel davranışa yapılan yazılı veya sözlü göndermeler, tehditler, cinsel ima taşıyan nesne, resim veya karikatürleri sergilemek, bir kişinin cinsel faaliyetlerine veya becerilerine dair dedikodular, tekrarlanan buluşma talepleri, art niyetli bakışlar, saldırı veya cinsel edime zorlama, bir başkasının cinsel yaşamına ilişkin sorular sorma veya yorumda bulunma gibi davranışlar cinsel taciz olarak kabul edilen davranışlardır⁷⁷⁴.

Cinsel taciz en hafif şekliyle hoş karşılanmayan cinsel içerikli bir şaka olabileceği gibi en ağır şekillerinden birisi olan tecavüz biçiminde de meydana gelebilir. Cinsel tacizin en önemli özelliği taciz eyleminin, eyleme uğrayan kişinin

⁷⁷⁴ KARAYEL, s:5-7.

rızası dışında yapılmasıdır. Yoksa cinsel taciz ile ilgili yasalar kişilerin bir arada yaşarken sosyal ilişkilerini kısıtlamak veya engellemek için konulmuş değildir⁷⁷⁵.

Nitekim bir kişinin özgürlük alanı diğer kişinin özgürlük alanı ile sınırlı olduğundan, kişilerin birbirlerinin alanına girmemesi ve bunun da yasal düzenlemelerle korunması gerekir. Bu bağlamda ülkemizde de diğer ülkelerin çoğunda olduğu gibi cinsel taciz kavramı hukukuzda yer almaktadır. Aşağıda iş hukukunun taciz kavramına ilişkin hukuki sonuçları ele alınacaktır.

2. İş Hukuku ve Cinsel Taciz

Kavramsal olarak fark bulunmamakla birlikte bir gerçeklik olarak çalışma hayatında hizmetler sektörünün payının giderek yükselmesi, giderek artan ölçüde kadınların da çalışma ve eğitim hayatına dahil olmalarına yol açmış; aile ve yakın çevre koruyuculuğunun dışında çalışan veya eğitim alan kadınların ise cinsel saldırı veya tacizlere maruz kalma riski aynı oranda artmıştır. Hatta denilebilir ki, ülkelerin veya bireylerin gelişmişlik seviyelerinin, toplumdaki kültürel farkların ve yapıların bu olgunun ortaya çıkmasında herhangi bir baskılayıcı rolleri olmamıştır. Günümüzde, gelişmiş olsun olmasın, cinsel bakışları ve yaşayışları serbest olsun olmasın tüm toplumların ortak sorunlarından birini, kadınların cinsel anlamda vücut bütünlüklerine ve tercihlerine çeşitli derecelerde ve şekillerde saygı duyulmaması oluşturmaktadır. Dolayısıyla cinsel içerikli suçların tanımlanması gerekmiş; bu anlamda cinsel suçlar, sadece ceza yasalarının değil, toplum hayatını ilgilendiren diğer yasaların da çözmek durumunda oldukları bir meseleyi teşkil etmiştir.

Bu bağlamda, cinsel içerikli suçlar sadece ceza yasaları ile cezalandırılmamakta; özellikle kişinin aile hayatından uzak geçirdiği saatleri hasrettiği çalışma ve okul hayatında cinsel içerikli suçların artmasıyla cinsel içerikli suçlara atfedilen cezalara, çalışma ve eğitim hayatını düzenleyen sair yasalarda da rastlanmaktadır⁷⁷⁶.

⁷⁷⁵YESİLTAŞ, s:149.

⁷⁷⁶EVREN, Cinsel Taciz, s:19-20.

Bizde de ilk defa 10 Haziran 2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile, bir cinsel suç olan cinsel taciz iş hukuku içinde tanımlanmış ve işlenmesi halinde çeşitli sonuçlar atfedilmiştir. Yürürlükten kalkan 1475 sayılı İş Kanunu'nda açıkça ifade edilmemiş olmasına rağmen; önceki dönemde de işyerinde cinsel tacizden işverenin sorumlu tutulması gerektiği, işyerinde cinsel tacizin iş hukuku ve iş ilişkisi bakımından önemli sonuçlarının bulunduğu yorum yoluyla da olsa kabul edilmiştir⁷⁷⁷.

4857 sayılı Kanun, cinsel tacize ilişkin herhangi bir tanım içermemekte, ne olduğu konusunda, İş Kanunu'muzda herhangi bir açıklık bulunmamaktadır. İşyerinde cinsel taciz kavramına birkaç maddesinde yer vermiş ve cinsel taciz olgusunu iş sözleşmesinin feshi bakımından haklı bir sebep olarak kabul etmiştir. Aynı şekilde cinsel taciz yabancı yargı kararlarında da haklı sebeple fesih sebebi olarak kabul edilmiştir⁷⁷⁸.

Esasen tacizi, bir kimsenin başka bir kimseye sataşması, onu rahatsız etmesi olarak algılamak mümkündür. Bu haliyle taciz aynı zamanda bir sataşmadır ve bu husus İş Yasasının 24'üncü ve 25'inci maddelerinde ayrı ayrı düzenlenmiştir. Söz konusu taciz, cinsel içerikli olduğunda ise bu husus sataşmanın özel bir halini oluşturmaktadır⁷⁷⁹.

⁷⁷⁷ EVREN, Cinsel Taciz, s:23-24.

⁷⁷⁸ "...52 yaşındaki davacı, 1972 yılından beri davalının yanında ihtisaslaşmış turizm rehberi olarak çalışmaktadır. Mayıs 1998 tarihinde bir iş seyahati sırasında davacı ile olay tarihinde 25 yaşında olan, kendisinin astı durumundaki turizm rehberi ile birden fazla cinsel temas meydana gelmiştir. Bu olay ile ilgili olarak turizm rehberi davalıyı bilgilendirmiştir. Bunun üzerine davalı, davacının hizmet ilişkisini 20.06.1999'da sosyal bekleme süresini dikkate alarak derhal feshetmiştir. İstihdam Edilenlerin Korunması Yasasının (BSchG- Beschäftigtenschutzgesetz) 2. maddesinin 1.fıkrası uyarınca, işyerinde çalışanın onurunu zedeleyen, kasıtlı olarak yapılan her türlü cinsel amaçlı hareket, işyerinde cinsel taciz olarak kabul edilmektedir. Bu normun 2.fıkrasının 2.cümlesine göre, karşı taraftan belirgin şekilde reddedilmesine rağmen, buna yönelik olarak yapılan hareket ve talepler, cinsel amaçlı vücuda dokunmalar, cinsel içerikli söz kullanımı ve pornografik görüntülerin gösterilmesi sayılmaktadır. İşyerindeki bu tarz cinsel tacizleri sebebiyle işgören, BSchG'nin 2/III. maddesine göre hizmet sözleşmesindeki yükümlülüklerini ihlal etmiş olur. Bu sebeple işyerinde bir işgörenin üstü tarafından cinsel tacize uğraması Medeni Kanunun 626/I. maddesine göre derhal fesih için haklı bir sebep olarak kabul edilmektedir. Ancak burada cinsel tacizin şiddetinin ve kapsamının göz önünde bulundurulması gerekir. Davacı ile turizm rehberi arasında gerçekleşen cinsel temaslar sebebiyle derhal fesih sadece turizm rehberinin belirgin bir şekilde davacıyı reddetmesi durumunda haklı sebep olarak kabul edilebilir. Ancak burada olaya bakan mahkemeler tarafından yeterli bir tespit yapılmamıştır". Federal İş Mahkemesi, Karar Tarihi : 25.03.2004, Sayısı : 2 AZR 341/03, <http://www.calismatoplum.org/sayi2/federal.doc>, (Erişim Tarihi: 22.07.2009).

⁷⁷⁹ AKYİĞİT, Şerh, s:980; EVREN, Cinsel Taciz, s:24.

Hukuksal açıdan işyerinde cinsel tacizi, hem kişilik haklarının ihlali hem de cinsiyet ayrımcılığı kuramına dayandırmak olanaklıdır⁷⁸⁰. Ancak kıyaslandığında, cinsiyet ayrımcılığı kuramının kişilik hakları kuramı kadar geniş bir koruma sağlamadığı görülmektedir⁷⁸¹. Öte yandan kişilik hakları kuramı da tek başına yetersiz kaldığından Türk İş Hukuku açısından işyerinde cinsel tacizin, kişilik hakları ve ahlak ve iyiniyet kurallarının ihlali olarak kabul edilmesi daha uygundur. Ayrıca haklı sebeple fesih kapsamına girmeyen, cinsel taciz eylemi gerçekleşmemiş ancak cinsel taciz benzeri yani cinsel nitelikli davranışlar sergilenmişse ve bu durum işyerinde olumsuzluklara yol açmışsa artık iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshinden söz edilebilir.

a. İş Hukukunda Cinsel Taciz

Türk İş Hukuku açısından aşağıdaki gibi bir sınıflandırma yapılarak şu davranışların cinsel taciz oluşturduğu söylenebilir: Cinsel nitelikli⁷⁸² fiziksel davranışlar; bunlar, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı cinsel nitelikli gereksiz dokunma, vücutların birbirine yakın olacak şekilde durması, vurma, çimdikleme, sıvazlama, sürtünme gibi fiziksel davranışlardır. Cinsel nitelikli sözlü davranışlar; cinsel içerikli sözler, fıkralar ve şakalar, giyime ve görünümüne yönelik cinsel içerikli sözler, cinsel yaklaşımlar, teklifler veya cinsel ilişki için baskı, dışarıda birlikte olmaya yönelik ısrarlı davetler, rahatsız edici flörtleşmeler, müstehcen sözler, imalar veya yakışsız yorumlar gibi davranışlardır. Cinsel nitelikli fiziksel ve sözlü olmayan davranışlar; pornografik veya müstehcen resim veya fotoğrafların veya nesne veya materyalin sergilenmesi, gözetleme, şehvetli bakışlar, ıslık çalmalar veya müstehcen işaretler yapmaya ilişkin davranışlar⁷⁸³.

⁷⁸⁰ BAKIRCI, Cinsel Taciz s.21.

⁷⁸¹ BAKIRCI, s:152.

⁷⁸² "Cinsel nitelikli olma"dan kastedilen failin cinsel saikle hareket etmesi değil, davranışın cinsel nitelikli olmasıdır. BAKIRCI, s.86.

⁷⁸³ Dilaver TENGİLİMOĞLU, Meral TAHTASAKAL, Büro Etik Kuralları ve Bürolarda Yaşanan Cinsel Taciz Olaylarının Cinsiyete Göre Algılanma Biçimi: Bir Alan Çalışması, 2004 Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı:15, s.30-44, http://www.esef.gazi.edu.tr/html/yayinlar/15_pdf/15-c.pdf (Erişim Tarihi: 22.07.09); Sexual Harrasment Your Rights And Responsibilities, http://www.ohrc.on.ca/en/issues/sexual_harassment (Erişim Tarihi: 31.07.2009); Sexual Harassment and Your Rights on the Job, <http://www.womenemployed.org/docs/Sexual%20Harassment.pdf>, (Erişim Tarihi: 31.07.2009);

İşyerinde cinsel taciz derecesine varan davranışlara⁷⁸⁴ karşı işçinin korunması işverenin koruma yükümlülüğü içinde önemli bir yer tutar. İşçilere yönelik cinsel taciz, işçinin kişilik haklarına karşı yapılmış hukuka aykırı bir davranıştır⁷⁸⁵. Cinsel taciz doğrudan işverenden gelebileceği gibi işverenle ilişkisi olan üçüncü bir kişiden de gelebilir. Yine cinsel tacizin işyerinde olması şart olmayıp işyeri ve iş saatleri dışında olması da mümkündür⁷⁸⁶.

Aslında cinsel taciz de bir sataşmadır. Ama her sataşma cinsel taciz niteliği taşımayacağından, sataşmanın özel bir türü olarak ayrıca düzenlenmiştir. Yalnız cinsel taciz bakımından, tacize uğrayanın buna razı olmaması, razı olduğu sonucu çıkarılacak tutumlardan uzak bulunması halinde fesih sebebinin varlığı tartışmasızdır. Ama tacize uğrayanda buna razıysa, işyeri düzenini sarstığı takdirde, işveren bunların her ikisinin de sözleşmesini hiç değilse 25/II-e uyarınca feshedebilir⁷⁸⁷.

Ayrıca, cinsel tacizin işveren veya vekilinin ya da işverenin üzerinde etki ve kontrol hakkı bulunan bir diğer işçisi yahut hatırlı müşterisi veyahut yakını tarafından işyerinde ve iş saatleri içinde yapılması halinde, işverenin bu davranışlar bakımından işçiyi koruma yükümlülüğü doğmaktadır⁷⁸⁸. İşveren veya vekilinin iş saatleri dışında da işçinin kişiliğine karşı saygı duymaları aynı ölçüde devam eder. İş saatleri dışındaki işçiye yapılan tacizin, işverenin koruma yükümlülüğünü doğurabilmesi için ciddi ve sık tekrarlanan bir davranış halini alması gerekir⁷⁸⁹.

4857 sayılı İş Kanunda cinsel taciz, tacizi yapan fail açısından ele alınmış ve değerlendirilmiştir. Bir başka deyişle sonuçlar failin kim olduğuna göre

Sexual Harassment, <http://www.hr.unimelb.edu.au/strategic/equity/issues/harassment>, (Erişim Tarihi: 31.07.2009); YESİLTAŞ, s:149; KARAYEL, s:5-7.

⁷⁸⁴ BAKIRCI, Cinsel Taciz, s.194-196.

⁷⁸⁵ Caner YENİDÜNYA, "5237 Sayılı Yeni Türk Ceza Kanunu'nda Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar", **Legal Hukuk Dergisi**, Y:3, S:33, Eylül, 2005, s.3311,3284.

⁷⁸⁶ AKYİĞİT, Yeni Mevzuata Göre İş Hukuku, s:195.

⁷⁸⁷ AKYİĞİT, Şerh, s:1150-1151.

⁷⁸⁸ BAKIRCI, s.198, ÇELİK, İş Hukuku, s.229, MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s.476,477, SÜZEK, İş Hukuku, s.521.

⁷⁸⁹ BAKIRCI, s:182; ERTÜRK, s:88-89.

değişmektedir. Bu anlamıyla iş yasası değerlendirildiğinde, açık bir şekilde aşağıda belirtilen şekilde cinsel taciz olgularına sonuç atfedildiği görülmektedir.

- işverenin ve ya işveren vekilinin işçiye cinsel tacizde bulunması
- işçiye diğer bir işçi veya üçüncü kişilerce işyerinde cinsel tacizde bulunulması
- işçinin işverenin başka işçisine cinsel tacizde bulunması (madde 25/II/c),
- işçinin işveren vekiline veya işverene cinsel tacizi

Buna göre iş hukuku anlamında cinsel taciz, işçi veya işveren yahut üçüncü kişilerce yapılabilecektir. Bu bölümlendirme itibariyle tek tek başlıkların açıklanmasında fayda bulunmaktadır. Ancak konuya işçinin iş sözleşmesinin feshi açısından bakıldığı için işçinin fesih hakkını düzenleyen durumlara değinilmeyecektir.

(1). İşveren Vekilinin İşçiye Cinsel Tacizde Bulunması

İşverenin cinsel tacizi, işçiye iş sözleşmesini fesih hakkı verirken işveren vekilinin tacizi, burada işçinin başka bir işçiye cinsel tacizi kapsamında ele alınmıştır ancak bunu işverenin cinsel tacizi olarak değerlendiren görüşler de mevcuttur. Bunun sebebi işveren vekilinin işverenin yönetim yetkisini kullanmasıdır. Bu görüşü savunanlara göre, emrindeki personele olumlu sicil verme ya da işin dağıtımında kolaylık sağlama karşılığında cinsel rüşvet/gözdağı talep eden işveren vekili işveren adına yönetim yetkisini kullandığı için, bu tür davranışların işçiye K.m.24/II-b çerçevesinde fesih yetkisini verdiğini kabul etmek yerinde olacaktır⁷⁹⁰. Özellikle işverene ulaşmanın güç hatta imkansız olduğu büyük işyerlerinde bu çözümün benimsenmesi cinsel taciz mağduru işçilerin korunması bakımından işlevsel olacaktır. İş Kanunu m.2/5'de yer alan "işveren için öngörülen sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekili bakımından da geçerli olduğu" yolundaki hüküm böylesi bir yorumun hukuki dayanağını oluşturmaktadır⁷⁹¹.

⁷⁹⁰ Benzer görüş SÜZEK, İş H.2005, s:520.

⁷⁹¹ AYDIN, Cinsel Taciz, s:26.

Ancak yukarıda da belirtildiği gibi burada işverenin cinsel tacizi, işverenin bir işçisinin başka bir işçiye cinsel tacizi anlamında kabul edilerek ele alınmıştır ve aşağıdaki alt başlık içine girmektedir.

İşveren vekilinin bu tür cinsel tacizi işyeri veya işyeri dışında yapması; mesai saatleri içinde ya da dışında gerçekleştirmesi fesih hakkını etkilemez. Öte yandan, işçinin belirtilen sebeple feshe başvurması için davranışın TCK anlamında suç sayılması ya da suçun mahkeme kararıyla kesinleşmesi de aranmaz⁷⁹².

Buna göre işveren vekilinin işçiyi tacizi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesine göre işveren vekilliğinin işçiler için öngörölmüş hak ve sorumlulukları ortadan kaldırmaması sebebiyle, işyeri işçisinin bir başka işyeri işçisine cinsel tacizi söz konusu edilmelidir⁷⁹³.

(2). Diğer İşçinin Veya Üçüncü Kişilerin Cinsel Tacizde Bulunması

Cinsel taciz kavramı 4857 sayılı yasa ile hukuk sitemimize girdiğinden, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde bu tür davranışlar işçinin işverene veya işçisine sataşma olarak kabul edilerek, m.17/ç'ye göre haklı sebeple iş sözleşmesinin feshi ile sonuçlanıyordu. Örneğin başka işçiye "seni seviyorum" diyen ve aynı davranışı karşı çıkılmasına rağmen serviste arkasında oturarak devam ettiren işçinin iş sözleşmesi sataşma sebebiyle feshedilmiştir⁷⁹⁴.

4857 sayılı yasada ise 25/II-c alt bendinde işçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması haklı fesih sebebi olarak düzenlemiştir. Yargıtay da bayan iş arkadaşına "ateş başına mı vurdu?" diyerek onun elbisesinin fermuarını indirmeyi⁷⁹⁵, bayan işçilere sarkıntılık yapmayı⁷⁹⁶, keza aynı yerde çalışan bayana

⁷⁹² DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s:328.

⁷⁹³ EVREN, Cinsel Taciz, s:25.

⁷⁹⁴ "...Somut olayda davacı işçinin davalı işyerinde çalışan bayan işçiye seni seviyorum şeklinde sataşmada bulunduğu; ve aynı davranışı karşı çıkılmasına rağmen serviste arkasında oturarak devam ettirdiği, daha sonra da anılan işçinin ağabeyiyle bu sebeple kavga ettiği tanık beyanlarınca açıkça doğrulanmıştır.Bu durum işverence haklı fesih sebebidir". Y.9.H.D., T.21.11.2002-7403/21982, AKYİĞİT, Şerh, s:1151.

⁷⁹⁵ Y.9.H.D., T.06.06.2001, 706019654, AKYİĞİT, Şerh, s:1150.

mesai saatlerinde ve işyerinde, işyerinin bilgisayarından edep dışı söz ve resimler içeren e-mail göndermeyi⁷⁹⁷ veya işyeri ve mesai dışında bir otelde aynı cinsten iş arkadaşına ahlaka uymayan teklifi⁷⁹⁸ cinsel taciz olarak kabul etmiştir. Fakat işyerindeki bayan işçiye arkadaşlık teklif edip karşılık bulamayınca tokatlamak bu bentte değil, sataşmayla ilgili hükme (İş K. 25/II-c) girer⁷⁹⁹.

İşçiye bir diğer işçinin veya üçüncü kişinin cinsel tacizde bulunması mümkündür. Buradaki başka işçi kavramı açık olmakla birlikte üçüncü kişi kavramı yeterince açık ve sınırlı değildir. Bu bağlamda bir ziyaretçinin, işini yapmak üzere işyerinde bulunan bir başka işyeri işçisinin veya kamu görevlisinin, bir müşterinin vb. cinsel içerikli rahatsız edici davranışlarının cinsel taciz olarak yorumlanması mümkündür. Ancak aktarıldığı üzere iş hukuku anlamında sonuçlarını doğurabilmesi için, üçüncü kişinin cinsel tacizinin mutlaka işyeri içinde gerçekleşmesi gerekmektedir⁸⁰⁰. Zira cinsel taciz işyeri dışında da olsa işyeri düzenini etkiler⁸⁰¹. Bu bağlamda üçüncü kişi tarafından gerçekleştirilen cinsel taciz, bu üçüncü kişinin işyeri ile yakın veya uzak bir ilgisi bulursa dahi, eylem işyerinde gerçekleşmemişse bu madde anlamında cinsel taciz sayılamayacaktır. Ancak buradaki işyeri kavramının da oldukça geniş tutulmasında fayda bulunmaktadır. Buna göre İş Yasasının 2. maddesindeki işyeri tanımı göz önünde bulundurularak, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim, işyeri olarak kabul edilmeli ve bu kavrama işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler olarak tanımlanan işyerine bağlı yerler ile dinlenme, yemek, uyku, çocuk emzirme, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim hizmetlerinin yerine getirildiği yerler ve avlu gibi diğer eklentiler ile araçların dahil edilmesi gerekmektedir⁸⁰².

⁷⁹⁶ Y.9.H.D., T.10.04.2000, 41215944, Y.9.H.D., T.02.03.2005,16509/6608, AKYİĞİT, Şerh, s:1150.

⁷⁹⁷ Y.9.H.D., T.16.12-2004, 18435/28069, AKYİĞİT, Şerh, s:1150.

⁷⁹⁸ Y.9.H.D., T.26.01.2005, 33501/1542, ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ,s: 511.

⁷⁹⁹ Y.9.H.D. T.07.03.2005, E.2005/16319, K.2005/7428; Y.9.H.D., T.21.11.2002, 7403/21982, AKYİĞİT, Şerh, s:1150.

⁸⁰⁰ AKYİĞİT, s:931.

⁸⁰¹ TUNÇOMAĞ, CENTEL, s:208.

⁸⁰² AKYİĞİT, İçtihatlı İş Kanunu Şerhi,, s:1094; 4857 sayılı İş Kanunu. Madde 2, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.4857&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>=(Erişim Tarihi:27.07.2009).

İşçiye bir diğer işçinin cinsel tacizde bulunması da geniş kapsamda değerlendirilmeli; açıkça söz edilmedi diye örneğin işveren vekilleri bu kapsam dışında tutulmalıdır. Yukarıda da belirtildiği gibi işveren vekilleri de bu başlık altına alınabilir. Yine cinsel taciz mağduru veya faili olma anlamında işyerinde memur, sözleşmeli personel, müstahdem, bekçi vs. gibi başka isimler altında çalışanlar açısından fark olması dikkatten kaçmamalı, farklı unvanlar taşısalar da iş sözleşmesi ile çalışıyor olma esas tutulmalıdır. Yine ödünç iş ilişkisi ilkelerine göre istihdam edilenler de mağdur veya fail durumuna düştüklerinde bu hüküm kapsamına dahil edilmeli⁸⁰³ yahut bir kamu kurumunda kamu hukukuna göre memur sayılan bir kişinin işçiyi tacizi bu bağlamda düşünülmelidir. Nitekim Yargıtay işçinin işyerindeki stajyere cinsel tacizde bulunmasını haklı fesih sebebi saymıştır⁸⁰⁴. Hatta alt işveren işçisine cinsel tacizde böyledir⁸⁰⁵.

Hal böyle olunca, tacizci işçi ile tacize uğrayan kişinin aynı işverenin aynı veya ayrı işyer(ler)inde çalışıyor bulunmaları mümkündür ve bu bent uyarınca sözleşmenin feshi gündeme gelebilir. Hatta aynı işverenin işçisi olduktan sonra bunlardan birinin (yahut her ikisinin) başkasına ödünç verilmiş ve halen ödünç

⁸⁰³ AKYİĞİT, s:979.

⁸⁰⁴ Mahkemece davacı hakkında düzenlenen tutanakların İş Kanunu'nun 25/II. maddesinde belirtilen koşullara uymadığı, 10.11.2005 günü stajyer olarak görev yapan kız öğrenciye uygunsuz hal ve hareketlerde bulunduğu ilişkin şikayet dilekçesi ve düzenlenen tutanak 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-c maddesinde belirtilen cinsel taciz olarak değerlendirilebilse bile aynı yasanın 26. maddesine göre olaydan itibaren 6 iş günlük sürenin geçirilmiş olması sebebiyle bu sebebe dayalı derhal fesih hakkının ortadan kalktığı, davalı işverence yapılan feshin İş Kanununun 18. maddesinde belirtilen işçinin davranışlarından kaynaklanan sebeplere dayandırılması halinde ise fesihden önce davacıdan savunmasının alınması gerektiğinden ve davalı işverence bu hususa uyulmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir. Dosya içeriğine göre, davacının görevini gereği gibi yapmaması ve işyeri kurallarına aykırı davranması sebebiyle hakkında çok sayıda tutanak düzenlendiği ve iş sözleşmesinin bu sebeple İş Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca feshedildiği anlaşılmaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesi davalı işveren tarafından 4857 sayılı yasanın 25/II maddesi gereğince feshedilmiş olup, bu halde aynı yasanın 25/son maddesi gereği yasanın 19. maddesinin uygulanma alanı bulunmadığından savunma alınması zorunluluğu bulunmamaktadır. Öte yandan, her ne kadar tutanaklarda belirtilen eylemler bakımından haklı sebeple fesih için İş Kanunu'nun 26. maddesinde belirtilen hak düşürücü süre geçmiş ise de, davacının eylemleri küll halinde değerlendirildiğinde işyerinde olumsuzluklara yol açabilecek nitelikte davranışlar olduğundan feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilmelidir. Mahkemece davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmiş olması hatalıdır. Y.9.H.D., T.19.06.2006, E. 2006/13620, K. 2006/17779, ÇALIŞMA VE TOPLUM Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, <http://www.calismatoplum.org/sayi11/yargitay11.htm> Yıl 2006/4, Sayı 11, (Erişim Tarihi:17.03.2009); <http://www.tekstilisveren.org/content/view/470/> (Erişim Tarihi:11.03.2009).

⁸⁰⁵ Y.9.H.D., T.10.11..2005, E.2005/6471, K.2005/35643, www.kazanci.com/, (Erişim Tarihi:13.03.2009). <http://www.tekstilisveren.org/content/view/470/> (Erişim Tarihi:11.03.2009).

devam eden işçiler olması da durumu değiştirmez. Keza tacizci işçinin, cinsel tacizine hedef seçtiği kişinin kendisiyle aynı işverenin işçisi (veya onun otoritesine tabi personel) olduğunu bilip bilmemesi de fesih hakkının doğumu bakımından önemsizdir⁸⁰⁶.

Önemle belirtilmelidir ki, işçinin uğradığı tacizi geç denemeyecek bir sürede hatta mümkünse hemen işverene bildirmesi gerekir. Devam eden eylemler hariç, aradan aylar yıllar geçtikten sonra yapılan bildirimleri fesih sebebi saymamak yerinde olur⁸⁰⁷.

(3). İşçinin İşveren Vekiline Veya İşverene Cinsel Tacizi

Pek yaşanmamakla birlikte işçinin de işveren vekiline veya işverene cinsel tacizinin olabileceği akla gelmektedir. Bu durumda eğer cinsel taciz işveren vekiline yöneltiliyorsa, işveren vekilliği işçi olmayı ortadan kaldırmadığından, konu işçinin işyerinin bir başka işçisine cinsel tacizde bulunması kapsamında ve yukarıda hakkında bilgi verildiği şekliyle değerlendirilmelidir.

Ancak eğer işverene yöneliyorsa, bu konuda özel düzenleme olmadığından yaşanan olgunun içeriğine göre 25/II/b ve d fıkraları kapsamında konunun ele alınması mümkün gözükmemektedir. Yukarıda da değinildiği üzere, cinsel tacizin aynı zamanda bir sataşma olmasından hareketle işçinin işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması (25/II/b) yahut işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine sataşması (25/II/d) bağlamında işlem tesis edilmesi uygundur⁸⁰⁸. Görüldüğü üzere, “şeref ve namusa dokunacak sözler sarf etmesi” net olarak anlaşılabilen bir ifadedir ve işçinin ettiği söz veya yaptığı davranışın şeref ve namusa dokunacak türden olması gerekli ve yeterlidir. Ancak cinsel taciz vakalarında pratik, sözlerin veya davranışların açıkça namus ve özellikle de şerefi hedef almadığını göstermektedir. Bu bağlamda namusu ve şerefi hedef alma olgusunun daha saldırgan

⁸⁰⁶ AKYİĞİT, İş Hukuku, s:212.

⁸⁰⁷ AKYİĞİT, İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, s:1094.

⁸⁰⁸ SÜZEK, s:507; EVREN, Cinsel Taciz, s:27.

bir tavrı içerdiği ve hakaretle karışık bir sözü veya davranışı gerektirdiği akla gelmektedir. Eğer bu saldırgan tavır ortada yok ise, cinsel tacizin de ispatı güçleşecektir. Ancak 25/II/d maddesinde belirtilen “sataşma” sözcüğü daha geniş yoruma elverişli bir özelliğe sahiptir ve aynı şekilde saldırganlığı ve hakaretle karışık sözü veya davranışı içeren veya içermeyen her türlü sözü ve davranışı barındırmamaktadır. Bu haliyle söz konusu cinsel taciz olgusunu 25/II/d kapsamında değerlendirmenin, ispat açısından daha uygulanabilir yönleri olduğu savunulabilir⁸⁰⁹.

(4). İşçinin Cinsel Taciz Benzeri Davranışları

İşçinin cinsel taciz niteliğinde (İş K 25/II,c) olmamakla birlikte, cinsel açıdan uygunsuz sayılabilecek davranışlarda bulunması⁸¹⁰, işverene iş sözleşmesini geçerli sebeple fesih hakkı verir.

İş Kanunu md.25/II-c alt bendinde, işçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması haklı sebep olarak kabul edilmiştir. Cinsel taciz; işçinin rızası olmadan sözle, gözle veya beden hareketleri ile cinselliğine, edep ve iffetine yönelik her çeşit rahatsız edici davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Cinsel taciz kavramının muhtevası düşünüldüğünde, işyerinde bir işçinin muhatap olduğu ve onun edep ve iffetine yönelik rahatsız edici her davranış cinsel taciz olarak kabul edileceğinden, bu davranış ister gözle, ister sözle ister beden hareketleriyle olsun, hepsi sözleşmeye derhal son verecek nitelikte ve ağırlıkta davranışlar olarak kabul edilecektir. İşveren, işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında cinsel tacize uğrayan işçinin korunması maksadı ile işyerinde gerekli önlemleri almalıdır. Bu konuda işverenin alabileceği en

⁸⁰⁹ EVREN, Cinsel Taciz, s:27.

⁸¹⁰ Dosya içeriğine göre, davacı işçi iş güvencesi kapsamında kalmakta olup dava da süresinde açılmıştır. Davacı hakkında, görevi gereği evine bırakması gereken kadın işçiye “araç içinde yalnızlarken evlilik ve cinsellik konusunda sözler söylemesi” sebebi ile soruşturma açılıp, savunmasının alındığı ve Disiplin Kurulu kararı ile iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı ve kadın işçi hem yazılı hem de Disiplin Kurulu huzurunda sözlü beyanlarda bulunmuşlardır. Mahkemenin de kabulünde olduğu gibi söylenen sözlerin adap ve muaşeret kuralları ile bağdaştırılması mümkün değildir. Somut olayda araç içinde tanık bulunmaması sonuca etkili değildir. Zaten topluluk içinde bu tür sözlerin söylenmesi olağan değildir. Kaldı ki davacı da araç içinde kendisinden yaşça hayli küçük olan kadın işçi ile ailesi hakkında konuştuğunu kabul etmektedir. Davacı görevi kapsamında iş çıkışı servisle evine bıraktığı bir kadın işçiye sözle sataşmıştır. Bu somut olgulara göre davacının iş sözleşmesinin feshi geçerli sebebe dayanmaktadır. Y.9.HD., T.18.10.2004, E.2004/23507, K. 2004/6529, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl 2005, Sayı 6, s. 769.

etkili önlem ise tacizde bulunan işçinin işine son vermek olacaktır. İşveren açısından bu türden davranışlar, haklı sebep olarak kabul edilecektir⁸¹¹.

İş Kanunu'nda cinsel tacizin işyerinde gerçekleşmesi gerektiğine dair bir ifade yer almamaktadır. Kaldı ki, işçinin işyerinin başka bir personeline işyeri dışında yaptığı cinsel taciz eylemi de işyeri düzenini sarsacaktır. Dolayısıyla, bir işçinin başka bir işçiye yönelik cinsel tacizi işyeri içinde veya dışında olduğuna bakılmaksızın derhal fesih sebebi olarak kabul edilmelidir⁸¹².

Ancak, Yargıtay'ın bir işçinin bir işçiye yaptığı cinsel tacizin *işyeri içi* veya *işyeri dışı* ortamda, *çalışılan veya çalışılmayan sürelerde* olmak üzere ayrıma tabi tuttuğu görülmüştür. Eğer, cinsel taciz işyerinde veya çalışma saatleri dahilinde gerçekleşiyor ise bu durumda haklı sebep mevcut olacaktır. Ancak, cinsel taciz işyeri dışında ve çalışma saatleri haricinde gerçekleşiyor ise işveren açısından geçerli sebep mevcut olacaktır. Yargıtay bir kararında, vardiya çıkışı görevi gereği evine bırakması gereken kadın işçiye (çalışma saatleri dışında) araç içinde yalnızlarken evlilik ve cinsellik konularında sözler söyleyen işçinin iş sözleşmesi geçerli sebeple feshedildiğini kabul etmiştir⁸¹³. Ancak kararın gerekçesinde olayın işyeri içinde/dışında gerçekleşmesi ayrımı ele alınmamış, geçerli sebep-haklı sebep ayrımına da değinilmemiştir.

Yargıtay'ın işyeri içi-dışı, çalışma saatleri harici-dahili şeklinde ayrıma gitmesini isabetsiz bulanlar da vardır. Mollamahmutoğlu'na göre, söz konusu

⁸¹¹ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H.,s:497-498.

⁸¹² TUNÇOMAĞ, CENTEL, s.208; SÜZEK, s.507; AKYİĞİT, s.197; TUNCAY, İşçinin Sadakat Borcu, s. 1059; SÜZEK, İş Hukuku, s. 507; BAKIRCI, s.101.

⁸¹³ "...Davacı hakkında, vardiya çıkışı görevi gereği evine bırakması gereken kadın işçiye "araç içinde yalnızlarken evlilik ve cinsellik konusunda sözler söylemesi" sebebi ile soruşturma açılıp, savunmasının alındığı ve Disiplin Kurulu kararı ile iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı ve kadın işçi hem yazılı hem de Disiplin Kurulu huzurunda sözlü beyanlarda bulunmuşlardır. Mahkemenin de kabulünde olduğu gibi söylenen sözlerin adap ve muaşeret kuralları ile bağdaştırılması mümkün değildir. Somut olayda araç içinde tanık bulunmaması sonuca etkili değildir. Zaten topluluk içinde bu tür sözlerin söylenmesi olağan değildir. Kaldı ki davacı da araç içinde kendisinden yaşça hayli küçük olan kadın işçi ile ailesi hakkında konuştuğunu kabul etmektedir. Davacı görevi kapsamında iş çıkışı servisle evine bıraktığı bir kadın işçiye sözle sataşmıştır. Bu somut olgulara göre davacının iş sözleşmesinin feshi geçerli sebebe dayanmaktadır". Y..9.H.D., T. 18. 10.2004, E.2004/6529, K.2004/23507, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.6, 2005, s. 769.

davranışın sadece İş Kanunu'nda değil Ceza Kanunu'nda da cezai müeyyidesinin olduğu düşünüldüğünde ve işverenin de işçilerinin hem maddi kişiliklerini, hem de manevi şahsiyetlerini korumak ve gözetmek durumunda olduğu göz önüne alındığında, haklı sebebin mevcudiyeti söz konusu olmalıdır⁸¹⁴.

Burada işyeri içi-dışı, çalışma saatleri harici-dahili şeklinde bir ayırım yerine geçerli sebep haklı sebep ayırımında kullanılan davranış ağırlığını göz önünde bulundurmak daha doğru olur. Tacizci işçiye karşı çok ağır bir davranış sergilemişken, sırf olay işyeri dışında gerçekleşti diye haklı sebep kabul etmemek, ya da davranış daha hafif ancak işyeri sınırları içinde diye haklı sebep mevcut demek dürüstlük kurallarına uygun olmayacaktır. Tabiki burada sergilenen davranışın niteliği önemli olmalıdır. Cinsel taciz olarak çok rahatlıkla nitelendirilebilecek davranışlar haklı sebeple feshin gerekçesi olurken, cinsel içerikli ancak cinsel taciz tanımına açıkça sokulamayan hareketler ise geçerli sebeple feshin gerekçesi olmalıdır. Cinsel taciz eylemlerinin haklı sebeple mi geçerli sebeple mi yapıldığının belirlenmesinde eylemin gerçekleşmiş olup olmaması da belirleyici olmalıdır. Cinsel taciz içeren eylem gerçekleşmiş ise haklı sebeple fesih, eylem gerçekleşmemiş ancak teşebbüs aşamasında kalmış, yine de işyeri düzenini bozmuş, huzursuzluk yaratmış ise geçerli sebeple fesih söz konusu olmalıdır.

Yani haklı sebebe dayalı feshin sadece cinsel tacizin varlığı halinde uygulanacağıdır. Yoksa, cinsel nitelik taşıyan ve işyerinin düzenini bozan davranışlar bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan “geçerli sebebe” dayalı bildirimli feshin uygulanması yoluna gidilebilecektir.

Yargıtay da bu ayrımı dikkate alan bir kararında işçinin işyerinde başka bir işçiyle sevişmesini, ortada cinsel taciz niteliği taşıyan bir durum olmadığı için, İş K.m.25/II çerçevesinde haklı sebeple değil, m.17 vd. yer alan hükümlere dayalı olarak gerçekleşen bildirimli fesih olarak kabul etmiştir⁸¹⁵. Buna karşılık ilk bakışta

⁸¹⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:495.

⁸¹⁵ Y.9.H.D., T.31.01.2005, E.2004/14165, K.2005/2615. Yargıtayın farklı anlama gelebilecek ve eski 1475 s.İş Kanunu dönemindeki bir kararı için bkz. Ercan AKYİĞİT, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları**, C.I, İstanbul 2003, (İş ve Sosyal)s.717-718. Söz

daha hafif görünen, fakat cinsel taciz niteliği taşıyan ve işyerindeki bayan işçilere sarkıntılık⁸¹⁶ ya da "ateş başına mı vurdu?" şeklinde sözle ve elle taciz niteliği taşıyan davranışlara⁸¹⁷, dayalı iki ayrı haklı sebeple fesih uygulaması Yargıtay tarafından haklı bulunmuştur.

Ayrıca haklı sebeple fesihte uyulması gereken 6 işgünlük süre geçirilmişse, işveren artık iş sözleşmesini geçerli sebeple feshedebilecektir⁸¹⁸.

Ancak işverenin haklı ya da geçerli hangi şekilde olursa olsun, sözleşmeyi feshedebilmesi için kanıtlanması oldukça zor olan bu durumu ispat etmesi gereklidir. Bu sebeple cinsel tacize veya cinsel taciz benzeri davranışlara dayanarak yapılacak fesihlerde, ispat önemli ve gereklidir.

b. Cinsel Tacizin İspatı

Cinsel tacizde bulunan tacizcinin iş sözleşmesinin feshi için, tacize uğrayanın bunu ispatlaması gerekir. Yoksa işveren fesih için sebep bulamadığı her olayda bunu gerekçe gösterebilir ya da işçiler iş arkadaşlarından intikam almak ya da ayağını kaydırmak için kötüniyetli olarak cinsel taciz iddiasında bulunabilirdi.

Cinsel taciz iddiasını ortaya atanın, bunu ispatlaması bir zorunluluk olmasına rağmen, bunun ispatlanması, işyerinde cinsel taciz sorununun çözümü en güç yönünü teşkil etmektedir. İşçilerin ahlaki yapılarının ve çevre baskısının cinsel taciz vakalarının genellikle gizli kalmasını sağlamaktadır⁸¹⁹. Dolayısıyla sadece mağdur tarafından bilinen bir olayın inandırıcı bir şekilde ortaya konulması, büyük bir güçlük arz etmektedir. Nitekim bir Yargıtay kararında da "...sarkıntılık eylemi çok defa

konusu kararda Yargıtay işyerindeki bir bayan işçi ile ilişkiye girip gebelik testi yaptıran işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesini haklı bulmaktadır. Y.9.H.D., T.14.06.2001, E.2001/7288, K.2001/10167

⁸¹⁶ Y. 9.H.D., T.10.04.2001, E.2001/412, K.2001/5944, AKYİĞİT, İş ve Sosyal, s. 660.

⁸¹⁷ Y.9.H.D., T.06.06.2001, E.2001/7060, K.2001/9654, AKYİĞİT, İş ve Sosyal, s. 663.

⁸¹⁸ "...her ne kadar tutanaklarda belirtilen eylemler bakımından haklı sebeple fesih için İş Kanunu'nun 26. maddesinde belirtilen hak düşürücü süre geçmiş ise de, davacının eylemleri kül halinde değerlendirildiğinde işyerinde olumsuzluklara yol açabilecek nitelikte davranışlar olduğundan feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilmelidir". Y.9.H.D., T.19.06.2006, E.2006/13620, K.2006/17779, Çalışma ve Toplum D., S:11, 2006/4,

<http://www.calismatoplum.org/sayil1/yargitay11.htm#9.%20Daire%20Kararlari> (06.08.2009).

⁸¹⁹ E.ÖZDEMİR, s:92-94.

gizli yapıldığından nitelikleri itibariyle görgü tanıklarıyla ispatı mümkün olmayan olaylardır” biçiminde ifade edilmiştir⁸²⁰.

Cinsel tacizin varlığı halinde, tacizin varlığını ispat etmek genel hükümlerin bağlayıcılığı altında iddianın sahibine aittir ve sahibinin işçi veya işveren olmasına göre değişmektedir. Eğer işverenin veya işveren vekilinin tacizi söz konusu ise ispat külfeti işçiye düşmektedir. Ancak yine bu madde bağlamında, diğer bir işçinin veya üçüncü kişinin cinsel tacizi söz konusu ise işverenden gerekli önlemleri alması istendiğinden araştırmayı ve ispatı işverenin yapması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Aksi durum iddia sahibi işçiye haklı sebeple fesih imkanı sağlamaktadır. Yasanın 25. maddesi bağlamında bir fesih söz konusu ise ispat yükü bu sefer net bir şekilde işverene geçmekte; işçinin kendisine veya bir başka işçiye cinsel tacizde bulunduğunu işveren ispat etmek zorunda kalmaktadır⁸²¹.

Cinsel tacizin çoğu zaman mağdur ile fail arasında yaşanan ve bilinen bir eylem niteliğinde olması, durumun ispatını zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda ikrarın dışında yazılı bir şekilde olayın ortaya konulması oldukça güçtür. Kişinin kendi el yazısını kullanması ile yahut özel şifresini taşıyan bilgisayar veya şahsi telefonu gibi araçlarla taciz suçunu işlemesi ender yaşanan vakalardır. Yine şikayet sayısının, şikayetler arasındaki tutarlılığın, tanık ifadelerinin delil olarak kullanılabilir nitelikleri haizdir. Bunların yanında cinsel taciz yazılı veya görsel bir araçla işlenmiş ise bu ses veya görüntü kayıtlarının veya GSM telefonu veya bilgisayarda bulunan mesajların, delil olarak kullanılabilir nitelikleri bulunmaktadır⁸²².

Yargıtayın cinsel tacize ilişkin olarak verdiği kararlarda, *genel yaşam tecrübelerini* de olaya kattığı ve bu anlamda fiili karineler tesis ederek çözüm aradığı görülmektedir. Yargıtay, delilleri bütünlük içinde değerlendirerek tarafların davranışlarını “hayatın olağan akışı” ölçütü bağlamında yorumlamakta ve taciz iddiasının gerçekçi olup olmadığını değerlendirmektedir⁸²³.

⁸²⁰ Y.9.H.D., T.19.02.1998, E.1997/21644, K.1998/2236, GÜNAY, Şerhi, s:765.

⁸²¹ AKYİĞİT, İş ve Sosyal, s:661.

⁸²² AKYİĞİT, Şerh, s:1094-1095.

⁸²³ Örneğin, işçinin gönderdiği e-mail mesajları, tacizin varlığını gösteren deliller arasında görülmüştür: “...Dosyadaki bilgi ve belgelerden; bir eğitim kurumu olan davalı vakıfta bölge eğitim

Nitekim bir kararında da “...bir bayan işçinin sebepsiz yere kendisinin cinsel tacize uğradığı yönünde bu kadar ayrıntılı olarak açıklamada bulunması hayatın olağan akışına aykırıdır” anlatımına yer vererek, taciz iddiasını kabul etmiş ve davacının iş sözleşmesinin işverence haklı sebeple feshedildiği sonucuna ulaşılmış ve taleplerini reddetmiştir⁸²⁴.

Yargıtay cinsel taciz mağdurlarına yönelik iftira ya da gerçek dışı savunma ve iddialarını çoğunlukla hayatın olağan akışına ya da adab-ı muaşeret kurallarına uygun bulmamakta; taciz niteliğindeki fiillerin tanıkla ispatının güçlüğüne vurgu yapmaktadır⁸²⁵. Yargıtay başka bir kararında da, nişanlı bir kızın işyerinde ciddi anlamda ve kabul edemeyeceği sıkıntılarının varlığını bildirmesi; sarkıntılık hatta cinsel tacize varan ve bir süre temadi eden cinsel taciz iddiasında bulunmasının samimi olduğunu kabul etmiş ve işverenin buna dayalı olarak tacizci işçinin iş

sorumlusu olarak çalışan davacının, davalının ibraz ettiği, davacının da kendisi tarafından çekildiğini kabul ettiği e-mail kayıtlarından, işyeri bilgisayarını kullanarak, mesai saatleri içinde aynı yerde çalışan bir hanım iş arkadaşına edep dışı sözler ve resimler içeren mesajlar gönderdiği anlaşılmıştır. Bizzat davacı tanıkları bu mesajların işverence 7.1.2004 tarihinde öğrenildiğini ifade etmişlerdir. Bu durumda davacının iş akdinin feshi geçerli bir sebebe dayandığının kabulü gerekir”. Y.9HD, T.16.12.2004, E.2004/18435 K.2004/28069, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi:06.08.2009).

⁸²⁴ “...İşyerinde sekreter olarak çalışan bayan işçinin işverene gönderdiği 7.5.2002 tarihli mektupta davacının eylemleri yer ve zaman belirtilerek açıklanmıştır. İlk olarak işyerinde ve bayan işçinin odasında bu eylemlere giriştiği, ardından çeşitli yerlerde davacı ile birlikte görüldüğü ve baskı sonucu bu eylemlerine göz yumduğu yazılı olarak ifade edilmiştir. Bir süre sonra davacının kıskançlık krizlerine girerek bayan işçinin başka erkeklerle konuşmasını yasakladığı ve işyerinde odasına gelenleri göndermesini istediği bu yönde bayan işçiye baskı yaptığı da anılan yazıda açıklanmıştır. Son olarak bayan işçiyi işten çıkarmakla tehdit ettiği bu şekilde ilişkiye zorladığı hususu da bayan işçinin yazısında yer almıştır. Sözü geçen bayan işçi bu hususları mahkemede de tekrarlamıştır. Davacı tanıkları ise, bayan işçinin bir başka işçi ile ilişkisinin olduğunu ve bu yüzden davacıya karşı komplo kurulduğunu belirtmişlerse de, şikayet dilekçesinin içeriği ve davalı tanığı beyanına göre davacının sekreter olarak çalışan bayan işçiye karşı işyerindeki konumunu da kullanarak baskı oluşturmak suretiyle duygusal ilişkiye zorladığı anlaşılmaktadır. Gerçekten, bir bayan işçinin sebepsiz yere kendisinin cinsel tacize uğradığı yönünde bu kadar ayrıntılı olarak açıklamada bulunması hayatın olağan akışına aykırıdır. Davacı işçi, daha sonra bayan işçinin rızasıyla bu tür eylemlerine devam etmişse de, davacının işyerinde haiz olduğu yönetici konumu sebebiyle baskı oluşturarak bu eylemlere giriştiği ve son dönemlerde bayan işçinin karşı çıkımları üzerine işten çıkartmakla tehdit ettiği ve en nihayetinde bayan işçinin baskılar sonucu istifa ettiği ve aynı gün cinsel taciz iddialarıyla ilgili durumu davalı işverene bildirdiği anlaşılmaktadır. Somut olayda davacı ile bayan işçi arasında yaşananlar iş düzenini bozacak nitelikte olduğu gibi doğruluk ve bağlılığa da aykırı eylemler niteliğindedir”. Y.9.H.D., T.8.3.2005, E.2004/13286, K.2005/7706, <http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=74> (Erişim Tarihi: 11.03.2009); Y.9.H.D., T.10.11.2005, E.2005/6471, K. 2005/35643, Legal İHSGHD., 2006, s. 9, s. 252-253.

⁸²⁵ Kadriye BAKIRCI, “İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk Ceza Kanunu Ön Tasarısı”, **İstanbul Barosu Dergisi**, Mart 2001, s:202.

sözleşmesini feshetmesini haklı bulmuştur⁸²⁶. Yargıtay'ın bu kararında da ispat güçlüğü'nün yarattığı sorunun olabildiğince mağdur lehine yorumla çözüldüğü mağdurun cinsel tacize uğradığının ispatını kolaylaştırır bir yaklaşım içinde bulunduğu görülmektedir.

Yüksek Mahkeme, mağdurun durumu ve şikayeti ile ifadelerinin samimiyeti diğer delillerle de destekleniyorsa işyerinde cinsel tacizin varlığını kabul etmektedir. Yargıtay'ın bu yaklaşımı işyerinde cinsel taciz mağdurlarını koruyucu; katı ispat zorunluluğunu yumuşatıcı nitelik taşımaktadır⁸²⁷. Ancak birkaç kişinin birleşerek bir işçiye komplo kurabilecekleri de göz önünde bulundurulmalıdır. Bu durumda hakim işçilerin kendi aralarında ve suçladıkları kimse arasında nasıl bir menfaat ilişkisi bulduklarını duyarlı biçimde ele almalıdır⁸²⁸.

C. İşçinin İşvereni Yanıtması

Normal şartlarda, tarafların iş sözleşmelerinden kaynaklanan hak ve borçları, sözleşmenin kurulması ile başlamaktadır. Ancak, sözleşmesel ilişkilerde taraflar arasında sözleşmenin kurulması aşamasında da bazı hak ve borçların doğduğunu dikkate alındığında, iş sözleşmesi için sözleşme öncesi bir sadakat borcunun ortaya çıkıp çıkmadığı hususu önem kazanmaktadır. Şöyle ki; tarafların, henüz sözleşme öncesi görüşmeler sırasında, birbirlerine karşı bazı davranış yükümlülükleri mevcuttur. Ancak Türk hukuku, Alman hukukunun aksine sözleşme öncesi var olan sorumluluğu sadakat borcundan kaynaklanan bir yükümlülük olarak kabul etmemekte, iş sözleşmesi öncesinde sadakat borcunun ortaya çıkmayacağını kabul etmektedir⁸²⁹.

Sözleşme görüşmeleri sırasında taraflar arasında var olan ilişki bir güven ilişkisidir. Taraflar, daha sözleşme görüşmeleri sırasında, karşı tarafın haklı menfaatlerini dikkate alarak, onu şahsen ve malvarlıksal zarara uğratacak

⁸²⁶ Y.9.H.D., T. 10.11.2005, E. 2005/6471, K. 2005/35643, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.9, Ocak-2006, s. 252-254.

⁸²⁷ AKYİĞİT, İş ve Sosyal, s:663

⁸²⁸ Y.9.H.D., T.10.04.2001, E.2001/412, K.2001/5944, AKYİĞİT, İş ve Sosyal, s:661.

⁸²⁹ SÜZEK, İş Hukuku, s. 242-243; CENTEL, s. 104; EYRENCİ, s. 241.

hareketlerden kaçınmak suretiyle karşı tarafta haklı bir güven yaratacaktır. Bunun karşılığında ise karşı taraftan kendisine güven gösterilmesini talep edebilecektir. Ancak, taraflar arasında doğan bu güven ilişkisi doğrultusunda taraf iradeleri birleşerek bir sözleşme kurulabilecektir. Söz konusu güven ilişkisinin temeli, MK. 2. maddesinde yer alan “doğruluk ve güven” prensibinin bir gereği olup “sözleşme öncesi sorumluluk” şeklinde ifade edilmektedir. MK. m. 2’de temelini bulan ve taraflara sözleşme öncesi bir yükümlülük yükleyen bu yapı, bir irade açıklamasına bağlı bir yükümlülük olmayıp, güvene dayalı bir talebi yerine getirme esasına bağlıdır ve iki taraflıdır⁸³⁰.

Diğer sözleşmelerde olduğu gibi iş sözleşmesinde de daha sözleşme kurulmadan önce, görüşmeler aşamasında işçi ve işveren doğruluk ve güven ilkesi doğrultusunda karşı tarafın çıkarlarını koruma yükümlülüğü taşımaktadır⁸³¹.

İş ilişkisinin kurulması esnasında tarafların M.K md.2’de ifadesini bulan dürüstlük kuralı gereğince işle ilgili olabilecek bazı önemli konulara açıklık getirmesi gerekir. İşçinin başvuru esnasında esaslı nokta denilebilecek bu hususlarla ilgili yalan beyanda bulunması veya hiç söylememesi fesih sebebi olacaktır. İşçinin bu davranışının ağırlığı ise fesih türünü belirleyecektir⁸³².

İşverenin işçiyi işe alırken onun elverişliliği açısından bilgi edinmek üzere sorduğu veya doldurulmasını istediği personel bilgi formlarında yer alan soruları işçi dürüstlük kuralları çerçevesinde doğru olarak cevaplamak zorundadır⁸³³. Bu kapsamda, işçi diğer tarafa yanlış bilgiler vermemeli, onun bilmesi gereken hususları açıkça ortaya koymalı, bu konuda bir kusur işlememeli, muhatabın aldanmasına esas olabilecek ihmallerden kaçınmalıdır. Yani taraflar, sözleşmenin kurulması

⁸³⁰ S. Sulhi TEKİNAY, Sermet AKMAN, Haluk BURCUOĞLU, Atilla, ALTOP, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yeniden Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 7. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1993, s:976; Fikret EREN, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 8. Bası, Beta Yayımevi, İstanbul 2003, s. 1083-1084; SÜZEK, İş Hukuku, s. 241-243; Öner EYRENCİ, “İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorunlar”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı**, İstanbul 1991, (İşe Girişte Personel Seçimi), s.241.

⁸³¹ EYRENCİ, İşe Girişte Personel Seçimi, s. 241; SÜZEK, İş Hukuku, s. 242-243; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s: 69.

⁸³² Ç.ÇELİK, s:84-85.

⁸³³ TEZEL, s:185.

öncesindeki aşamada, esaslı olmayan bir güven uyandırmaktan kaçınarak birbirlerini zarardan uzak tutmak yükümlülüğü altındadırlar⁸³⁴.

Nitekim İş Kanunu m. 25/II, a, genel bir prensip olan “akdin müzakeresi sırasında kusur”u İş Hukuku açısından değerlendirmiş ve konu ile ilgili olarak özel bir hükme yer vermiştir. Söz konusu hüküm; işçinin “iş 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 işvereni yanıltması” halini işveren için bir haklı sebeple derhal fesih ile sonuçlayacak bir durum olarak değerlendirmiştir. Mesela içki içmediğini belirtip daha sonra alkolik olduğu ortaya çıkan, on parmak daktilo kullandığını, çok iyi kamyon kullandığını, iyi overlokçu olduğunu vs. bildirerek işe giren fakat sonradan bu niteliklere haiz bulunmadığı saptanan işçilerin sözleşmesi haklı sebeple feshedilebilir⁸³⁵.

Kanun maddesinde sözü edilen “esaslı nokta” sözleşmenin niteliğine, genel iş anlayışına ve koşullara göre tarafların mutlaka uyması gereken noktadır. Bu noktaların neler olabileceği ise, her somut olaya göre farklı değerlendirilebilecektir⁸³⁶. Ancak genel olarak iş sözleşmesinde, işçinin işverene karşı olan iş görme borcu, işveren yönünden de ücret ödeme ve işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma borcu sözleşmenin esaslı noktalarından kabul edilmektedir⁸³⁷. Bu bağlamda, örneğin bir inşaat işçisinin saralı olduğunu veya bir işçinin mecburi hizmete tabi olduğunu saklaması bu kapsam dahilinde değerlendirilebilecektir⁸³⁸. Ya da işçi sahte bir bonservis (nitelikli çalışma belgesi) sunarak, o işte usta ve tecrübeli olduğu yolunda işverende kanaat uyandırdığı için ise alınmışsa ve işveren gerçek durumu bilseydi onu ise almayacak idi ise, sözleşmenin “esaslı bir noktasında” işçi işvereni yanıltmış demektir⁸³⁹.

⁸³⁴ TEKİNAY, AKMAN, BURCUOĞLU, ve diğerleri, s:976; EREN, s. 1083-1084.

⁸³⁵ TEZEL, s:185.

⁸³⁶ Serkan ODAMAN, “İşçinin İşe Başvuru Esnasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları”, s:1-2, <http://web.deu.edu.tr/sosyalhukuk/iscininisvereniyaniltmasi.doc> (Erişim Tarihi:23.07.2009).

⁸³⁷ BAŞBUĞ, s:92.

⁸³⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s:496.

⁸³⁹ AKYİĞİT, İş H., S:206.

Ayrıca cinsiyet değiştiren işçinin sۆzleřmesinin feshi de bu bent kapsamına girmektedir. Zira iřçi iře girerken müracaat ettiği sırada sahip olduğu cinsiyetinde, iř ilişkisi devamında bir değişiklik yapma yoluna gidiyor ise, bu daha iř sۆzleřmesi kurulurken işverenenden kendisi ile ilgili iř sۆzleřmesinin kurulmasını temelden etkileyecek bir unsurun saklandığı, gizlendiği anlamına gelecektir ki bu durumda işverenin işyerinde bu durumla ilgili herhangi bir olumsuzluk yaşansın ya da yaşanmasın iř sۆzleřmesini derhal fesih yetkisinin olduğu dűřünülmektedir. Zira bu durum 25. maddede bahsedilen, işçinin iř sۆzleřmesi yapıldığı sırada, bu sۆzleřmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sۆzler sۆyleyerek işvereni yanıltması hallerinden birini oluřturmaktadır⁸⁴⁰.

Bu konuda ki diğer ilginç bir nokta ise, evlenen kadın için yasa koyucu tarafından öngörülen bir haktan bu kişilerinde yararlanabilecek olmasıdır. Yani kadın olan bir erkek işçinin iř sۆzleřmesi feshedilmez ve çalışmaya devam ederse ve bu iřçi bir gün evlenmek isterse, kadın işçilere tanınan haktan yararlanarak evlenmek için işten ayrıldığı için kıdem tazminatına da hak kazanacaktır. Tam tersi durumu dűřünecek olursak da kadın bir iřçi, cinsiyet değiştirerek erkek olur, çalışmaya sۆzleřmesi feshedilmeksizin devam eder ve bir gün evlenmek isterse, artık kadın olmadığı için evlilik sebebiyle işten ayrılrsa bile kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır⁸⁴¹.

Burada işçinin bilerek yanlış bilgi vermesi, yani aldatma (işçinin hilesi) sۆz konusudur⁸⁴². Bu durumda işçinin, işvereni sۆzleřme yapmaya sevk etmek kastıyla, işverende yanlış bir dűřünce uyandırmak için kendisi hakkında gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermesi aldatma(hile)dir⁸⁴³. Yanıltma aldatmanın (hilenin) bir koşuludur. Yanıltma, işçinin gerçeği sۆylemeyerek susması sonucunda olabileceği gibi, gerçeğe aykırı bilgiler vererek, işverende uyandırdığı yanlış kanaati devam

⁸⁴⁰ İlkey ALTINPINAR, “İşyeri Aşkı Sۆzleřme Feshettirir Mi? İşçi Cinsiyet Değiştirirse Ne Olur?”, Yaklaşım Dergisi, Yıl:16, Sayı:191, Kasım 2008, (İşyeri Aşkı), s:279-282.

⁸⁴¹ ALTINPINAR, İşyeri Aşkı, s:279-282.

⁸⁴² EYRENCİ, İşe Girişte Personel Seçimi, s.246.

⁸⁴³ Kemal OğUZMAN ve Turgut ÖZ, **Borçlar Hukuku**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1995, s:89-90.

ettirici hareketlerle de olabilir. İşçinin bu aldatıcı hareketleri ile sözleşmenin kurulması arasında sebep sonuç ilişkisi olmalıdır. Eğer işveren, işçinin verdiği yanlış bilgiler olmasaydı, bu sözleşmeyi yapmayacak idiyse, işçinin işvereni yanıltması söz konusudur. Ancak, işveren işçinin verdiği yanlış bilgilere rağmen sözleşmeyi yapacak idiyse işverenin iş sözleşmesini haklı(bildirimsiz) sebeple fesih hakkı doğmaz⁸⁴⁴. Üçüncü kişinin hilesi, işçinin işvereni yanıltması kapsamı dışındadır. Bununla birlikte, hilenin işçinin bilgisi altında bir üçüncü kişi tarafından yapılması durumunda da aynı sonuca varmak ve işverene fesih hakkı tanımak gerekir, ancak işçinin bilgisi dışında üçüncü kişinin işvereni yanıltması sonucu işçi işe alınmışsa, işveren bu bent hükmüne dayanamaz⁸⁴⁵.

İşçinin aktif hilesi gibi pasif hilesi de bu bent anlamında bir haklı fesih sebebidir. Haklı sebeple fesih için yanıltmanın iş sözleşmesinin esaslı noktalarından birisinde gerçekleşmesi zorunludur. Bu koşul gerçekleştikten sonra hilenin işçinin sıfatı, yetenek ve bilgisi, hatta içinde bulunduğu bir duruma yönelik olması mümkündür. Fakat sorun bir ölçüde “işverenin işçide soru sorma hakkı” ile işçinin “soruya doğru cevap verme” ve soru yöneltilmese de bazı hususları “kendiliğinde açıklama” yükümüyle de bağlantılıdır. Bu noktada, işverenin iş ve işyeri ile bağlantılı bulunmayan bir konuda işçiye soru sorma hakkı bulunmadığı gibi işçinin bu tür bir soruya cevap verme yükümlülüğü de yoktur⁸⁴⁶. İşçiye evli olup olmadığı yahut seks yaşamı ve inancıyla ilgili soru yöneltilmesinde ilke olarak durum budur. Bu durumlarda işçinin “yalan söyleme hakkı”nın varlığından söz edilir. Nitekim işverenin sorma hakkının, işçinin de açıklama zorunluluğunun sınırı kişilik haklarıdır. Niteliği itibariyle hamile bir kadının yapamayacağı bir iş söz konusu değil ise, örneğin mankenlik gibi, kadın müracaatçıya hamile olup olmadığı şeklinde soru sorulması, ülkemiz tarafından da onaylanan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin maddesine aykırıdır⁸⁴⁷. Hamilelik ve medeni duruma vs. ilişkin sorular ancak iş ile bağlantısı varsa sorulabileceği ve adayın bunu doğru yanıtlaması gerektiği kabul edilir. Aynı şey adayın hangi siyasi görüşe ve dini inanca

⁸⁴⁴ Emine, KAPLAN, **İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları**, Kadioğlu Matbaası, Ankara, 1987,s:139.

⁸⁴⁵ Müjdat ŞAKAR, **İş Hukuku Uygulaması**, 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2002,s:191.

⁸⁴⁶ AKYİĞİT, İş H., , s:970.

⁸⁴⁷ ÇELİK, İş H.Dersleri, s:244.

mensup olduğu noktasında da geçerlidir. Bazı istisnalar dışında işçinin bu konuda doğru olmayan cevaplar vermesi de fesihte haklı veya geçerli sebep olarak kabul edilmeyecektir⁸⁴⁸.

Ancak işçinin haklı çerçevede kendisine sorulmuş bir soruya doğru cevap vermesi zorunludur. Özel güvenlik görevliliği için başvuran bir adaya, sabıkası, hatta sakatlığı bile sorulabilir ya da bankada veznedar olarak işe alınacak kişi, daha önce zimmet vb. suçlardan hüküm giyip giymediğine ilişkin soru sorulabilir ve aday tüm bu sorulara doğru yanıt vermek zorundadır⁸⁴⁹.

Ayrıca, mahkumiyet işverenin sorusu halinde mutlaka doğru yanıtlanmalı ve böyle bir sorunun yöneltmediği durumlarda da sabıka henüz adli sicilden silinmemişse ve yapılacak işle yakından ilgiliyse kendiliğinden açıklanmalıdır. Adli sicilden silinmiş bir sabıkanın iş ile bağlantısı olsa da açıklanması gerekmez. Yargıtay işçinin güvenlik görevlisi olarak işe girerken doldurduğu formda sabıkasını gizlemek suretiyle yalan beyanda bulunmasını işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple fesih halini oluşturacağını, içtihat etmiştir⁸⁵⁰.

Ancak iş ilişkisinin kurulması esnasında işçinin herhangi bir sendikaya üye olup olmadığı ile ilgili olarak sorular yöneltmesi, Sendikalar Kanunu md.31 uyarınca mümkün olmadığı gibi buna verilecek yanlış bir cevap da işvereni yanıltma olarak değerlendirilmeyecektir⁸⁵¹.

Görüldüğü gibi işçi, işvereni iş sözleşmesinin esaslı noktaları üzerinde yanıltmalıdır ki, bu davranış haklı sebep olarak kabul edilebilsin. Eğer işveren, işçinin gerçek vasfını bildiği takdirde, iş sözleşmesi kurulamayacak ise bu durumda

⁸⁴⁸ BAŞBUĞ, s:94; AYDIN, İşçinin Kişilik Hakları, s:139-146; Serkan ODAMAN, “İşçinin İşe Başvuru Esnasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları”,s:9, <http://web.deu.edu.tr/sosyalhukuk/iscininisvereniyaniltmasi.doc> (Erişim Tarihi:23.07.2009).

⁸⁴⁹ AKYİĞİT, İş H., s:971-972.

⁸⁵⁰ Y.9.H.D., T. 06.06.2000, 2000/4727, 2000/7993, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 06.04.2009).

⁸⁵¹ SÜZEK, İş Hukuku, s:506, Serkan ODAMAN, “İşçinin İşe Başvuru Esnasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları”,s:9, <http://web.deu.edu.tr/sosyalhukuk/iscininisvereniyaniltmasi.doc> (Erişim Tarihi:23.07.2009).

haklı sebep mevcut olacaktır. Burada haklı sebebin mevcudiyeti için yanıtma fiilinin iş sözleşmesinin esaslı noktalarına ilişkin olması gerekmektedir⁸⁵².

İş Sözleşmesinin esaslı noktalarını oluşturan asli yükümlülüklerin yanında tarafların karşılıklı borç ilişkilerini etkileyen, işyerinin düzeni ile ilgili yan yükümlülükleri vardır. Bu düzenlemelerin ihlalinin yaptırımsız kalması düşünülemez⁸⁵³. Bu bağlamda işçinin asli yükümlülüklerini ihlal etmesi haklı sebeple feshe sebep olabileceken, yan yükümlülükleri ile ilgili ihmalleri ve kusurlarının işyerinde veya işin yürütümünde olumsuzluklara sebebiyet vermesi halinde bu durum İş Kanunu'nun 18.maddesi gereğince geçerli fesih sebebi kabul edilecektir. Yani işçinin işvereni yanıtmasının geçerli sebep olarak kabulü için, yanılığa düşülen hususun, işveren açısından iş ilişkisinin kesin surette devamını olanaksız kılan bir konuda olmaması gerekmektedir

Bir diğer deyişle, işçinin işvereni yanıtıldığı husus veya hususlar, işveren yönünden iş ilişkisinin devamını tamamı ile imkansız hale getirmiyorsa bu durumda haklı sebep yerine geçerli sebep söz konusu olabilecektir. Belirtmek gerekir ki; geçerli sebebin söz konusu olabilmesi için, işverenin yanıtıldığı hususun, işe devamı imkansız kılacak ağırlıkta olmamakla birlikte, işyerinde işin yürüyüşünü olumsuz etkileyecek nitelikte olumsuzluklara yol açmış olması gerekmektedir. İşçi görüşmeler sırasında işvereni yanıtılmışsa ve bu durum işyerinin işleyişini olumsuz etkiliyorsa geçerli fesih sebebi doğmuş olur.

Örneğin, çok iyi derecede yabancı dil bildiğini söyleyerek işe giren ancak bu dili orta düzeyde bildiği anlaşılan işçinin işvereni yanıtılması, bu dilin ileri derecede bilinmesini gerektiren bir işyerinde haklı sebeple derhal fesih, buna karşılık bu düzeyde bilgi gerektirmeyen bir işyerinde işlerin belirli ölçüde aksamasına sebep oluyorsa geçerli fesih sebebi sayılabilir⁸⁵⁴.

⁸⁵² UÇUM, İş Güvencesi, s:139.

⁸⁵³ BAŞBUĞ, s:92.

⁸⁵⁴ UÇUM,s:1390-1391; SÜZEK, İş Hukuku, s:460, MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H.,s:576.

Ancak davacının işe girdiği tarihte ve daha sonra düzenlenen iş sözleşmelerinde yabancı dil bilme koşulunun bulunmadığı durumlarda geçerli fesihten bahsedilmez⁸⁵⁵.

İşçinin eski işinin nasıl sona erdiği ile ilgili olarak verdiği yanlış bilgiler kimi zaman sözleşmenin esaslı noktalarından biri haline gelebilecektir. Zira, İş Kanunu'nun 23.maddesinde süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitiminden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin feshinden ötürü işçinin sorumluluğu yanında yeni işverende işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa veya bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam etmişse eski işverenin zararından sorumlu olacaktır. Dolayısıyla işverenin böyle bir durum karşısında sorumlu olabileceğinden yola çıkarak işçinin bu hususla ilgili doğru bilgiler vermesi gerekmektedir⁸⁵⁶. Aksi takdirde sorumlu olabileceği zararın ağırlığına göre işveren iş sözleşmesini haklı veya geçerli sebebe dayanarak feshedebilecektir.

İşçinin sabıka kaydının bulunup bulunmaması ise, yapılacak işin niteliğine göre sözleşmenin esaslı noktalarından biri haline gelebilecektir. Bu bağlamda, örneğin bir güvenlik görevlisinin işe girerken sabıkasını yahut bir veznedarın mali bir suçtan ötürü hapis yattığını gizlemesi, işverene iş sözleşmenin haklı sebebe dayanarak feshedebilme imkânı sağlayacaktır⁸⁵⁷. Buna karşın işin niteliği ile ilgili olmasa dahi toplumsal açıdan mazur görülemeyecek bir suçtan dolayı işçinin sabıkasının olması ve bunu işe girişte gizlemesi, öğrenildiği andan itibaren işyerinde

⁸⁵⁵ Davacının işe girdiği tarihte ve daha sonra düzenlenen iş sözleşmelerinde yabancı dil bilme koşulunun bulunmadığı anlaşılmaktadır. Yabancı firma baştan beri ihracatla uğraşan kuruluş olmasına karşılık, davacıda aradığı özellikleri tespit etmeden ve özellikle davacının yabancı dil bilmediğini bilerek işe almış ve ihracat asistanlığına yükseltmiştir. Davacının işyerindeki başka bir işte çalışamayacağı da kanıtlanmamıştır. Bu sebeplerle davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalıdır. Y.9.H.D., T.21.04.2005, E. 2005/10825, K. 2005/14175, ÇALIŞMA VE TOPLUM Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Yıl 2005/4, Sayı 7, <http://www.calismatoplum.org/sayi7/yargitay7.htm>, (Erişim Tarihi:17.03.2009).

⁸⁵⁶ Serkan ODAMAN, “İşçinin İşe Başvuru Esnasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları”,s:5-6, <http://web.deu.edu.tr/sosyalhukuk/iscininisvereniyaniltmasi.doc> (Erişim Tarihi:23.07.2009).

⁸⁵⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s:495-496, SÜZEK, İş Hukuku, s:506; Serkan ODAMAN, “İşçinin İşe Başvuru Esnasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları”,s:8, <http://web.deu.edu.tr/sosyalhukuk/iscininisvereniyaniltmasi.doc> (Erişim Tarihi:23.07.2009).

huzursuzluklara yol açıyorsa işçinin iş sözleşmesinin geçerli sebebe dayanarak feshedilebilmesi doğru olacaktır.

Hakim aradaki ağırlık farkını göz önünde tutarak her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile uygulanan fesih türü arasında ölçülülük ilkesine uygun olarak bir oransızlık olmamasına dikkat edecektir⁸⁵⁸.

D. Geçerli Sebep Sayılabilen Diğer Davranışlar

Yukarıda uygulamada en çok ortaya çıkabilecek işçinin davranışlarına dayanan geçerli fesih sebepleri ele alınmıştır. Çalışma yaşamında meydana gelebilecek tüm geçerli fesih sebeplerini burada sistematize etmek mümkün değildir. Zaten gerekçede de davranışlardan bazıları sayılmış, “gibi” sözcüğü ile bu davranışlara benzerlerinin de geçerli fesih sebebi olabileceği belirtilmiştir.

Bu bağlamda, yukarıda belirtilen sebeplere işçinin davranışlarına dayanan diğer geçerli fesih sebeplerini eklemek mümkündür. Örneğin yeni iş yöntemlerini öğrenmekten kaçınmak, diğer işçilerden sürekli borç istemek, işverenin kapısını dinlemek, işyerinde faks, scanner vb. araç ve gereçleri kullanmak, işveren tarafından verilen/sağlanan eğitimlere katılmamak, müşterilere saygısız ve nezaketsiz davranmak, kötü şakalar yapmak, müşterilerin haklı şikayetlerine yol açmak, işverenin haberi olmadan işveren vekilinin eşinin aynı konuda bir şirket kurması, işverenin haberi olmadan işçinin yeni kuracağı işyerine müşterileri yönlendirmesi, işçinin işverenle biraz sert üslupla konuşması, büyük önem taşımayan kasa hesabı kusurları, işçi ile işveren ilişkisinin işin niteliği gereği sıkı bir güveni gerektirmesi halinde işçinin işverenden habersiz yeni iş araması⁸⁵⁹ vb. haller olayın özelliğine göre işin normal işleyişini veya işyerindeki uyumu olumsuz etkiliyor ya da objektif bir değerlendirme sonucunda işverenin güveninin sarsacak nitelikte olup, iş

⁸⁵⁸ Öner EYRENCİ, 4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler, **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Ocak-Mart 2004, (Yeni Düzenlemeler), s:34. Çelik, İş H.Dersleri, 203. GÜZEL, Geçerli Sebep Fesihte Son Çare İlkesi, s:40-41. ULUCAN, İş Güvencesi, s:27-28, 37-38.

⁸⁵⁹ ODAMAN, Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayrımı, s:28-31.

ilişkinin sürdürülmesini makul ölçüler içinde beklenemez kılıyorsa geçerli fesih sebebi sayılacaktır⁸⁶⁰.

Diğer haller kapsamında sayılabilecek ilk durum; işyerinde yaşanan gönül ilişkileridir.

İşyerindeki karşılıksız ve yasak aşklar iş düzenini bozacak nitelikte, doğruluk ve bağlılığa aykırı, iş sözleşmesinin kurulmasını ve devamını temelden etkileyecek eylemler olarak nitelendirilmekte ve haklı/geçerli fesih sebebi sayılmakta iken, işyerinde çalışan iki işçi arasında yaşanan gönül ilişkisinin işyeri çalışmalarını aksatmadığı ve işyeri düzenini bozmadığı sürece bir fesih sebebi oluşturmayacağı kabul edilmektedir⁸⁶¹.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, işyerlerindeki aşk ilişkilerine ilişkin emsal kararlar incelediğinde Yargıtay'nın, işyerindeki karşılıksız ve yasak aşklara pek sıcak bakmadığı görülmektedir. Bir başka ifade ile toplum tarafından kabul görmeyen ve hoş karşılanmayan ilişkiler konusuna Yargıtay'da aynı doğrultuda yaklaşmaktadır. Zira bu tür eylemler, iş düzenini bozacak nitelikte olduğu gibi doğruluk ve bağlılığa da aykırı eylemler olarak nitelendirilmektedirler.

Yargıtay işyerinde yaşanan aşk ilişkisi her ne kadar işyeri dışında da geçse, işyerinde iş ahlakını, iş disiplinini ve emniyetini bozduğu gerekçesi ile iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshine karar vermiştir⁸⁶².

⁸⁶⁰ SÜZEK, İşçinin Davranışları, s:585-586; ODAMAN, Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayrımı, s:30-31; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:575; SÜZEK,s:464

⁸⁶¹ ALTINPINAR, İşyeri Aşkı, s:279-282.

⁸⁶² "...Dosyadaki bilgi, belge ve özellikle davalı savunmasına göre; işyerinde iş ahlakını, iş disiplinini ve emniyetini bozduğu gerekçesi ile davacının iş akdi feshedilmiştir. Yargılama sırasında dinlenen tanık anlatımlarından, davacı kadın ile aynı işyerinde çalışan diğer bir erkek işçi arasında işyeri dışında gönül ilişkisi meydana geldiği anlaşılmaktadır. Davacının bu eyleminin iş ve işyeri ile herhangi bir ilgisi bulunmamaktadır. Açıklanan durum karşısında davacı ihbar ve kıdem tazminatını almaya hak kazanmıştır. Mahkemenin aksine görüşle bu istekleri reddetmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir". Y.9.H.D., T.25.12.1997, E. 1997/18665, K. 1997/22471, <http://yasabul.com.tr/phpBB2/goster.php?ad=310239c091abc5450bead0a19eb7dd6a6fdb8a6a&terms=tur:14%20tur:13>, (Erişim Tarihi:17.03.2009)

Yargıtay benzer bir kararında da, işçinin, aynı işyerinde çalışan diğer bir işçinin eşi ile onların evinde ilişkide bulunması halini işyeri dışında işlenen bir suç olarak değerlendirmemekte, gerekçede, bu davranışın işyerindeki çalışma düzenini olumsuz etkileyeceği, iş barışını bozarak verimi düşüreceği, bir başka anlatımla söz konusu eylemin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan bir hal olarak değerlendirilmesi gerektiğinden bahisle, bu durumun işyeri dışında işlenen bir suç olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığı sonucuna varmaktadır⁸⁶³.

Burada özellikle belirtmek gerekir ki, bu tür ilişkilerde ilişkinin işyeri dışında gerçekleşmesinin bir önemi yoktur. Hatta tarafların aynı işyerinde çalışıyor olmalarının dahi fesih konusunda bir önemi bulunmamaktadır⁸⁶⁴. Burada önemli olan işyerindeki düzenin bozulmasıdır.

Fransız yüksek mahkemesi de, evli ve çocuk babası bir şefin, işyerinde çalışan genç bir kadın işçi ile ilişki kurması işyerinin düzenini ihlal edici nitelikte bulunduğundan işverence yapılan feshi bir hakkın kötüye kullanılması saymamıştır⁸⁶⁵.

Evli işçiler arasında yaşanan gönül ilişkilerinin de mutlak biçimde, işyerinde çalışma düzenini bozacağı kabul edilmektedir. Bu sebeple de bu işçilerin iş sözleşmeleri işveren tarafından feshedilebilmektedir. Bu durum bir Yargıtay Kararında, “Evli olan davacının işyerinde evli bir bayanla gönül ilişkisi sözleşmenin feshi için, işçinin davranışlarından kaynaklanan ve işyerinde olumsuzluklara yol açan

⁸⁶³ “...İşçinin aynı işyerinde çalışan diğer bir işçinin eşi ile onların evinde ilişkide bulunması işyeri dışında işlenen bir suç olarak kabul edilemez....Davacı işçinin davalı şirkete ait işyerinde çalışırken, aynı vardiyada çalışan bir erkek arkadaşının eşi ile duygusal ilişki içine girerek, birlikte olduğu, ilk defa işyerini terk etmek suretiyle ilişkinin bu şekilde başlatıldığı ve bunun süregeldiği son defada da mesai arkadaşı işbaşında iken yine onun eşi bayanla onların evinde ilişkide bulunduğu ve yapılan suçüstü üzerine yakalandığı, hem kadının, hem kendisinin tutuklandığı ve bu tutuklamanın haftalarca devam ettiği her ikisi hakkında açılan ceza davasında da kadının kocası olan işçinin müdahil olarak davaya kabul edildiği, davalı işverenin bir işçisinin eşi ile duygusal ilişki içinde bulunan davacının bu davranışının işyerinde huzuru ve iş barışını bozacağını da vurgulayarak hizmet akdini feshettiği tüm dosya içeriği ve ceza davası dosyası bilgi ve belgelerinden anlaşılmaktadır”. Y.9.H.D., T. 20.09.2000, E.2000/9-1100, K.2000/1155, <http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=87> (Erişim Tarihi: 17.03.2007).

⁸⁶⁴ ALTINPINAR, s:279-282.

⁸⁶⁵ SÜZEK, İşçinin Davranışları,s:585-586; ODAMAN, Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayrımı, s:30-31; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H., s:575; SÜZEK,s:464

geçerli sebeplerdendir. Bu sebeple işveren tarafından gerçekleştirilen fesih hakkı sayılır” şeklinde ortaya konulmuştur⁸⁶⁶.

Yargıtay, yine benzer bir kararında, evli olan davacının işyerinden evli bir bayanla birlikte kaçmasını ve birlikte olmasını, işçinin davranışlarından kaynaklanan ve işyerinde olumsuzluklara yol açan bir geçerli sebep olarak görmüştür⁸⁶⁷.

Diğer taraftan Yargıtay, işyerinde iki çalışan arasında yaşanan gönül ilişkisinin işyeri çalışmalarını aksatmadığı ve işyeri düzenini bozmadığı sürece bir fesih sebebi oluşturmayacağı görüşüyle de işverenler tarafından bu sebeple yapılan feshi haksız bulmaktadır. Yani bir gönül ilişkisinin varlığı kabul edilse bile bu ilişki işyeri çalışmalarını aksatmadığı ve çalışma düzenini bozmadığı sürece işverene fesih hakkı vermeyecektir.

Ayrıca Yargıtay işyerindeki eşcinsel ilişkilere de sıcak bakmamaktadır⁸⁶⁸. İşyerinde yaşanan her türlü yasak ilişkinin ve yasak olmasa da yaşanan aşk ilişkinin

⁸⁶⁶ Y.9.H.D., T.31.1.2005, E.2004/17355, K.2005/2619, Bekir GEÇER, “İşyeri Çalışanları Arasındaki Gönül ilişkilerinin Hizmet Akdine Etkisi”, Yaklaşım Dergisi, Yıl:14, Sayı:165, Aralık 2006, (Gönül İlişkilerinin Akde Etkisi), s:157.

⁸⁶⁷ “Somut olayda, evli olan davacının işyerinde evli bir bayanla birlikte iken kaçması ve birlikte olması, işçinin davranışlarından kaynaklanan ve işyerinde olumsuzluklara yol açan geçerli sebeplerdir. Zira davacının bu davranışı sebebi ile soruşturma safhasında geçici olarak başka yere atmasının yapıldığı aynı işyerinde çalışan eşinin şikayeti üzerine soruşturma yapıldığı ve işyerinde olumsuzluklara sebep olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, belirtmek gerekir ki, bu sebeplerle fesih hakkının hak düşürücü süre içerisinde kullanılmaması, feshin geçerli sebeplerle yapılmadığı anlamına gelmez. Başka bir anlatımla, 6 günlük hak düşürücü süre içinde fesih hakkı kullanılmadığı takdirde, fesih haksız hale gelir, ancak geçersiz hale gelmez. Davanın reddi yerine, yazılı gerekçe ile kabulü hatalı bulunmuştur”.Y.9.H.D., T.31.1.2005, E.2004/17355, K.2005/2619, BİLGİLİ, s:63-64; Y.9.H.D.,T.2.5.2005, E.2004/17355, K.2005/2619, K. ÇELİK, s:94.

⁸⁶⁸ “...Davacının iş sözleşmesi 19.10.2001 tarihinde işyerinde iş arkadaşı ile arasındaki ahlak kurallarına uygun olmayan ilişki sebebi ile mesai saatlerinde işyeri düzeninin ihlal edilmesine yol açacak şekilde küfürleşmeli tartışma yaptığı gerekçe gösterilerek işverence feshedilmiştir. Davalı tanıklarının birbirlerini doğrulayan ifadelerinden davacının eşcinsel ilişki içinde olduğu işverenin diğer bir işçisi ile işyerinde bu ilişki sonucu alınan otomobilin parası bahane edilerek küfürlü tartışmaların geçtiği anlaşılmaktadır. Şehir dışı görevlere dahi diğer erkek işçinin beraberinde gönderilmesini isteyecek şekilde tutkulu olan davacının bu davranışları yönünden dalgınlığı şeklinde oluşan davranışların iş verimini olumsuz etkileyecek düzeye ulaşması işçinin cinsel tercihlerini aşar bir olgu olarak kabul edilmelidir. İşyerinde cinsel taciz ile başlayan ilişkinin partneri tarafından sonlandırılmasının istenilmesi üzerine otomobil borcu bahane edilerek karşılıklı hakaret içeren sataşmaya dönmesi sonucu davacının diğer işçisiyle birlikte iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi, işverenin davacıya karşı bir komplo kurduğu yolundaki iddiaya değer verilmesine engel teşkil etmektedir”. Y.9.H.D., T.19.09.2005, E.2005/654, K.2005/30275, Legal Hukuk Dergisi, Ekim 2005, s:3794-3795.

sebeup olabileceği olumsuzlukları göz önünde bulundurarak, konuya bu şekilde yaklaşmaktadır.

Bu kapsamda ele alınacak ikinci durum, işçinin işyerinde suç işlemesidir. İş K. md.25/II-f alt bendinde, işçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemeği haklı sebep olarak kabul edilmiştir. İşçinin öncelikle işyerinde suç işlemeği gerekmektedir. Bunun yanında, işçinin işlediği suç neticesinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılması ve bu cezanın ertelenmemiş olması gerekmektedir. Bu üç şartın bir arada olması halinde haklı sebep mevcut olacaktır.

Ancak işçi işyerinde suç işler ve bu suç neticesinde yedi gün veya yedi günden az bir ceza alırsa veya aldığı ceza yedi günden fazla olup da cezası ertelenirse, bu durum işyerinde olumsuzluklara sebep olursa, o halde geçerli sebep söz konusu olabilecektir. Diğer bir deyişle, işçinin, işyerinde yedi gün veya daha az hapis gerektiren ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemeği de geçerli sebep sayılabilir⁸⁶⁹.

Üçüncü durum, işçinin işini aksatacak şekilde dolaşmasıdır. İş Kanunu'nun gerekçesinde işçinin işini aksatacak şekilde işyerinde dolaşması geçerli bir fesih sebebi olarak kabul edilmiştir. Ancak, diğer fesih hallerinde olduğu gibi işçinin davranışının işin yürütümünde olumsuzluklara sebep olması ve davranışın süreklilik arz etmesi durumunda işveren iş sözleşmesini geçerli sebebe dayandırarak feshedebilecektir.

Nitekim Yargıtay'a konu olan bir davada, işyerinde hemşire olarak görev yapan davacı işçinin nöbetteyken, nöbet yeri yerine hastane bahçesinde erkek arkadaşlarıyla sohbet etmesi ve söz konusu kusurlu davranışi ile ilgili olarak işçinin daha öncede uyarı almış olması işçinin iş sözleşmesinin, geçerli sebebe dayanarak feshedilmesine dayanak oluşturmuřtur⁸⁷⁰.

⁸⁶⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş H.,s:576; SÜZEK, İşçinin Davranışları, s:460.

⁸⁷⁰ "...davacı işyerinde hemşire olarak görev yapan davacı hakkında, ...tarihinde ve fesih tarihinde tutanaklara göre, davacının nöbette iken arandığında, nöbet yeri yerine, hastane bahçesinde işyerinde

Ancak işverenin de bu hakkın kullanımında iyiniyetle davranması ve iş ilişkisinde devamlılığı olmayan bu tarz davranışları fesihte geçerli sebep olarak görmemesi beklenecektir. Bu bağlamda, işçinin iş hayatı içerisinde zaman zaman işe ara verip arkadaşlarıyla sohbet etmesi iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep olarak kabul edilmeyecektir.

Diğer bir durum işçinin iş akışını ve ortamını olumsuz etkileyecek şekilde diğer kişilerle ilişkiye girmesidir. İşçinin iş saatleri dışında iş ilişkisini ilgilendirmeyen kusurları geçerli bir fesih sebebi değildir. İşçinin bu kusurlarının geçerli bir fesih sebebi olabilmesi için işyerinde belirgin bir huzursuzluğa veya soruna yol açması gerekmektedir. Örneğin kamu kuruluşu olan davalının işyerinde çalışırken devlete karşı suç işleyen bir örgütle ilişkide olmasını geçerli fesih olarak kabul etmiştir⁸⁷¹.

Bu kapsamda son olarak sayılabilecek geçerli sebep işçini çalışma arkadaşlarından borç para istemesidir. İşçinin işyeri düzenini bozacak ve çalışmalarını aksatacak şekilde, iş arkadaşlarından borç para istemesi geçerli sebep olarak sayılmıştır.

İşçinin özel hayatını ilgilendiren hususların iş sözleşmesinin feshini doğrudan etkilemesi, iş ilişkisine zarar vermediği sürece mümkün değildir. Bu noktada işçinin borçları da özel hayatının bir parçasıdır ve dolayısıyla da tek başına bir fesih sebebi olarak görülemez. Ancak, işçinin borçları sebebiyle ücretindeki hacizin süreklilik göstermesi ve bu sebepten dolayı işyerindeki muhasebe bölümünün işlerini aksatması durumunda⁸⁷² veya çalışma arkadaşlarından sürekli borç alması ve sonrasında

çalışmayan ziyarete gelen erkek arkadaşları ile sohbet ettiği, daha önce uyarıldığı, tutanak içeriğinin davalı tutanak tanzimcisi tanıklar tarafından doğrulandığı, davacının bu davranışlarından kaynaklanan sebebin işyerinde olumsuzluklara yol açtığı anlaşılmaktadır. Davalı işverenin iş sözleşmesinin feshi geçerli sebebe dayanmaktadır. Davanın reddi yerine kabulü hatalıdır...". Y.9.H.D, T.19.06.2006, E.2006/14699, K.2006/17516, <http://www.tekstilisveren.org/content/view/530/35> , (Erişim Tarihi: 11.03.2009).

⁸⁷¹ "...hazırlık tahkikatı safhasında alınan ifadesinde Hizbullah örgütü ile ilişkisini doğrulayan ve örgütün binasında bulunduğu anlaşılan, davacının bu eylemleri geçerli bir fesih sebebi olarak kabul edilmelidir...". Y.9.H.D, T.26.01.2005, E.2004/33501, K.2005/1542, ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, (2005), s:491.

⁸⁷² KILIÇOĞLU, ŞENOCAK, İş Güvencesi, s:442.

ödeyememesi sebebiyle işçiler arasındaki çalışma barışının bozulması halinde feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilebilecektir.

Yargıtay da bir davada işyerinde işverenin bilgisayarını kullanarak bahis oynayan işçinin bu sebeple aşırı borçlanması ayrıca başka bir bankaya olan borcu sebebiyle ücretine haciz gelmesi sonucu iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığını kabul etmiştir⁸⁷³.

İşçinin çalışma arkadaşlarından borç para istemesinin (bilhassa düşük ücretle çalışmanın yaşandığı günümüzde) fesih için geçerli sebep değil, yaşamın doğal görünüm içeren bir kesiti olarak algılanması daha uygun olur. Kaldı ki işçinin borç istemesi, ona borç verebileceği veya verilse bile verilen borcun işçi tarafından ödenmeyeceği anlamına gelmez. Hatta ödenmese dahi ücretin bir kısmına haciz konularak bunun yasal yollarla tahsili mümkündür⁸⁷⁴.

Görüldüğü gibi geçerli sebepler, haklı sebepler kadar olamayan ancak işyerinde olumsuzluklara neden olan durumlardır. Geçerli sebep haklı sebep ayrımında ortaya konulan ölçütlerle ayırt edilmeye çalışılan bu sebepler, işverene iş sözleşmesini bildirimli olarak fesih hakkı vermektedir. Bu sebeple haklı sebeplerden doğru bir şekilde ayrılması, feshin türü açısından ve sonuçları açısından önemlidir.

⁸⁷³ “...dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçi, 2003 yılından itibaren işyerindeki işverene ait bilgisayarı kullanarak günde birkaç kez internete girerek bahis oynamaktadır. Bu konuda ve aşırı borçlanması sebebiyle daha önce uyarıldığı yazılı belgeler ile müfettişe verdiği savunma içeriğinden anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı sebebiyle aşırı derecede borçlandığı ve başka bir bankadan aldığı kredi kartı borcundan dolayı icraya maruz kaldığı görülmektedir. Davacının mesai saatleri içinde bahis sitelerine girmek üzere internet kullanımlarının bazı günler birkaç saati de bulduğu dikkate alındığında, davacının söz konusu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı açıktır. Böyle olunca davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığının kabulü gerekir...”. Y.9.HD, T.10.10.2006, E.2006/19150, K.2006/26792, İstanbul Barosu Dergisi, cilt 81, sayı 1, 2007, s.250-251.

⁸⁷⁴ AKYİĞİT, İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, s:835.

SONUÇ

İş sözleşmesi ölüm, tarafların anlaşması ve sözleşme süresinin bitimi haricinde fesih bildirimini ile sona erer. Fesih bildirimini, taraflar arasında karşılıklı borç doğuran iş sözleşmesini ortadan kaldıran tek taraflı irade beyanıdır. Karşı tarafın bunu kabul etmesine gerek olmaksızın ulaştığı anda hüküm ve sonuçlarını doğurur. Feshe yönelik irade açıklamanın, tarafların aralarındaki iş ilişkisini sona erdirecek kadar açık ve şüpheye yer vermeyecek kadar belirli olması gerekir. Bu sebeple fesih bildirimini karşı tarafça kolayca ve duraksamaya düşülmeden anlaşılabilmesi için fesih iradesinin açıkça ortaya konulması gerekir. Ancak taraflardan birinin tutum ve davranışlarından onun sözleşmeye son verdiği anlaşılıyorsa, bu durumda da fesih gerçekleşmiş kabul edilir. Karşı tarafa ulaşan fesih beyanından dönülemez. İş sözleşmesinin sona erdirilmesinde varma değil öğrenme anının dikkate alınması hakkaniyete daha uygundur. Kanunda, fesih bildirimini ne zaman ve nerede yapılacağı hakkında açık bir hüküm yoktur. O halde aksi kararlaştırılmadığı sürece her yerde ve her zamanda yapılabileceği düşünülebilir.

Fesih bir hak olmakla beraber bunun kötü niyetli bir şekilde kullanılmaması gerekir. İşveren karşısında güçsüz durumda bulunan işçileri feshe karşı korumak sosyal hukuk devleti anlayışının bir gereğidir.

İşini koruyabilmek, işçi için yaşamsal önem taşır. Bu sebeple gerek uluslararası hukuk ve gerekse batı ülkelerinde yürürlükte olan feshe karşı koruma yasaları, iş güvencesini, işçinin yaşamının odak noktası olarak görmektedir. Ancak unutmamak gerekir ki, dünyanın hiçbir yerinde işçiyi mutlak olarak feshe karşı koruyan bir iş güvencesi sistemi bulunmamaktadır. Bu sebeple iş güvencesi işverenin fesih hakkını ortadan kaldırmamakta, ancak sınırlandırmaktadır.

Ülkemizin de 09.06.1994 tarih ve 3999 sayılı kanunla onayladığı ILO'nun "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi", iş güvencesini somut olarak açık bir biçimde konu

edinmekte ve bu yönde temel ilke ve kriterleri belirlemektedir. 158 sayılı sözleşmenin en önemli özelliği işçinin işine son vermenin geçerli sebebe dayandırılmasını ilke olarak benimsemesidir. 158 sayılı sözleşme, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde geçerli bir sebep gösterilmesi zorunluluğu getirmekte, işçiye itiraz imkanı tanımakta ve geçersiz feshin sonuçlarını düzenlemekte, toplu işçi çıkarmalarda izlenecek usulü belirlemekte; özetle işçilerin iş sözleşmelerinin geçerli ve haklı sebep olmadan yapılan fesihlere karşı korunmasını amaçlamaktadır.

ILO Anayasası gereği, bir sözleşmeyi onaylayan üye devlet, iş mevzuatını bu sözleşmeyle uyumlu hale getirmek zorunda olduğundan, ILO denetim organları 1999 ve 2001 yıllarında Türk mevzuatının 158 sayılı ILO sözleşmesine uyumlu hale getirilmesi yönünde raporlar düzenlemişlerdir. İş güvencesi hukuk sistemimize ancak 2002 yılının sonlarına doğru 4773 sayılı “İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Basın Mesleğinde Çalışanlar ve Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”un kabulü ile girebilmiştir. İş güvencesi kanunu olarak bilinen 4773 sayılı Kanun işverenlere iş güvencesi kapsamına aldığı işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde, geçerli sebep belirtme zorunluluğu getirmiştir. Buna göre otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, en az altı aylık kıdemi bulan, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan, işletmenin bütünü idare eden ve işten çıkarma yetkisi olan işveren vekili olmayan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde işveren geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Böylece keyfi uygulamaların önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

4773 sayılı kanun, 4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihine kadar uygulanmıştır. 4857 sayılı yeni iş kanunu 4773 sayılı iş güvencesi Kanunu’nun hükümlerini kimi değişikliklerle çalışma yaşamına taşımıştır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 18. maddesinde yer alan ve işverenin iş sözleşmesini geçerli sebeple fesih edebilmesine neden olan geçerli sebepler, işçinin yetersizliğinden ve davranışlarından kaynaklanan sebepler ile işletmeden, işyerinden ve işten kaynaklanan sebepler olarak sıralanabilir. İşte çalışmanın da konusu bu maddede sayılan davranıştan kaynaklanan sebeplerle ilgilidir.

Bu sebepler, İş Kanunu madde 25’de haklı fesih için öngörülen sebepler kadar ağır olmamakla birlikte işin normal yürüyüşünü, işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, iş ilişkisinin sürdürülmesini ve işyerindeki uyumu olumsuz etkileyen davranışlardır ve işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde iş ilişkisine devam beklenemez. İşçinin davranışları sebebiyle yapılan fesihlerde, iş sözleşmesinin uygulanmasında işçinin işlemiş olduğu bir kusur söz konusudur. Bu durumda, işveren işçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmediğini ileri sürerek iş sözleşmesini feshedebilir.

Özellikle işçinin sözleşmeye aykırı davranışları bu kapsamdadır. Ancak bunun yanında işçinin, ilgili diğer kanun, tüzük ve yönetmelikler ile işyeri iç yönetmeliklerine ve işveren talimatlarına da uyması gereklidir. İşçinin işe sık sık geç gelmesi, işgörmeye borcunu gerektiği gibi yerine getirmemesi, işverene zarar vermesi veya zarar verme ihtimalini doğuran davranışlarda bulunması, iş akışını olumsuz şekilde etkileyecek uzun telefon görüşmeleri yapması, iş arkadaşları veya amirleri ile sık sık tartışması, geçimsizliği, sağlık ve güvenlik kurallarını ihlali, işyerinde interneti kendi özel işleri için kullanması, işverene karşı eleştiri sınırlarını aşacak şekilde sözler söylemesi davranışlardan kaynaklı geçerli sebeplere örnek olarak verilebilir.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler İş Kanunu madde 25/II’de yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile sıklıkla karıştırılır. Aynı tür davranış, ağırlığına göre geçerli fesih sebebi veya haklı fesih sebebi oluşturabilir. Farklı hukuki sonuçları bulunması sebebiyle İş Kanunu’nun 25. maddesinde ayrı bir düzenleme konusu olan haklı sebeplerle feshi, geçerli sebeplerle fesih için aranan sebeplerden ayırmak ve aradaki farkları ortaya koymak gerekir. Yasada geçerli sebeplerin ayrıntılı bir tanımına yer verilmemiş, örnekleme yoluna gidilmiştir. Bu alanda konunun gerektirdiği ölçüler içinde ülke koşullarını da dikkate alarak iki fesih türü açısından geçerli olacak ayrımları yapmak ve farklılıkları ortaya koymak, yargının yanı sıra öğretinin de katkıları ile sağlanmaktadır. Bu bağlamda beş ölçütten bahsedilebilir:

İlk ölçüt; güven temelini sarsılması veya çökmemesidir. İşçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakta, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini belirli oranda bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve bu sebeple işverenden iş ilişkisine devam makul ölçüler içinde beklenemiyorsa, yani güven temeli sarsılmışsa, geçerli fesih hakkı doğar. Haklı sebeple fesihte ise artık sözleşmeye devam etme durumu beklenemez. Taraflar arasındaki güven temeli çökmüştür.

İkinci ölçüt; haklı sebeplerin yasadaki kazuistik olarak sayılmalarına karşın, geçerli sebeplerin somut olaya göre hakim tarafından takdir edilmesidir.

Üçüncü ölçüt; davranışın tekrarlanıp tekrarlanmadığı, ya da daha önce bu konuda uyarının yapıp yapılmadığıdır. İşçi daha önce aynı davranışı yapmışsa, ya da bu konuda bir uyarı almışsa, aynı davranışı tekrarlayan işçinin iş sözleşmesi artık haklı sebeple feshedilebilecek ancak daha önce böyle davranışlarda bulunmayan işçinin iş sözleşmesi geçerli sebeple sona erdirilebilecektir. Tabii ki bunun için feshi gerektirecek bir davranış söz konusu olmalıdır.

Dördüncü ölçüt; kusurun derecesidir. Ağır kusur durumunda haklı sebepler söz konusu iken, daha hafif kusurlarda geçerli sebepler söz konusu olmaktadır.

Son ölçüt ise: zarar ortaya çıkmışsa zararın niteliği ve yüksekliğidir. İşçinin işverene otuz günlük ücreti ile ödeyemeyeceği bir zarar vermesi durumunda, haklı bunun altındaki zararlar da geçerli sebeple feshin söz konusu olması buna örnektir.

Ancak en önemlisi, işverenin iş sözleşmesini işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebeple fesih edebilmesi için, işçinin davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açması, işçinin davranışı sebebiyle kural olarak uyarılması ve uyarıya rağmen işçinin davranışı tekrar etmesi ve feshin en son çare olarak düşünülmesi gerektirir.

Ayrıca iş sözleşmesinin feshinin yazılı olarak yapılması, geçerli bir sebebin açık ve kesin bir biçimde belirtilmesi ve işçinin savunmasının alınması bu sebeplere dayalı sözleşmelerin feshinde uyulması gereken usuldür. Yargıtay tarafından geliştirilen feshin son çare olma ilkesi, iş sözleşmesinin feshinde eşit davranma ilkesi, fesihle sosyal seçim ve objektif seçim ilkesi de fesihle uyulması gereken ilkelerdir.

İş güvencesi hükümleri genel olarak göz önüne alındığında, sadece 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren işçileri kapsamakta oluşu, ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesine açıkça aykırılık taşımaktadır. Gerçi 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin 18., 19., 20., 21. ve 29. maddelerinin kıyas yoluyla Basın İş Kanunu kapsamında çalışanlara da uygulanacağı kabul edilmiştir. Ancak Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamında çalışan işçiler kapsam dışı bırakılmışlardır. Bu temel eksikliğin yanında, doğrudan 4857 sayılı İş Kanunu'nun bazı sınırlamaları da ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesiyle uyum içinde değildir.

İş güvencesi kapsamına giren işyerleri ile ilgili olarak 4773 sayılı kanundaki 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri yerine 4857 sayılı kanundaki otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri ölçütünün getirilmiş olması küçük işletmeleri koruma amacını aşarak, sadece küçük işyerlerini kapsam dışı bırakmayıp çok sayıda orta ölçekli işyerinin de kapsam dışı bırakılmasına sebep olmuştur. Burada otuz işçi ölçütünün işveren aleyhine değişmesi durumunda oluşacak ek mali külfetlerin işverenlerin gözlerinin korkutarak kayıt dışılığa sevk edeceği düşünülmüştür. Özellikle kayıt dışı işsizliğin çok yoğun yaşandığı ülkemizde, bunu önlemek adına kabul edilen ölçüt çok sayıda işletmenin kapsam dışı kalmasına yol açmıştır. Böylece resmi rakamlara göre otuz işçinin atında işçi çalıştıran işyerlerinde işçiler iş güvencesinden yararlanamamakta, bu da iş güvencesinin ülkemizde tam olarak uygulanmasına engel olmaktadır. Sayının daha çok sayıda işçiyi kapsamına alabileceği bir orana çekilmesi iş güvencesinin amacına daha uygun düşecektir.

İş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında kalmaya olanak veren diğer bir durum, 4857 sayılı İş Kanunu'nda kabul edilen esnek çalışma biçimlerinin

uygulanmasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki esnek çalışma biçimleri, bir yandan yeni çalışma biçimlerine uyumu kolaylaştırırken, diğer yandan da bu esnekliklerin işverenler tarafından iş güvencesi hükümlerinden kaçma amaçlı kullanılmasına da olanak sağlamaktadır. İşverenler işçilerin kapsam dışı kalabilmesi adına geçici ya da ödünç iş ilişkisi yoluyla, işleri alt işverene yaptırarak, işyerlerini yapay olarak bölerek, 6 aydan kısa süreli işçi çalıştırarak, ya da belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırarak, iş güvencesi hükümlerinden kaçabilmektedirler.

Aslında 158 sayılı sözleşme, bu yolu kapatmaktadır. Sözleşmenin 2. maddesinde, aynen şu hükme yer verilmektedir: “Bu sözleşmenin koruyucu önlemlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmeleri yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınmalıdır.”

Bu yöndeki en önemli güvence, belirli süreli iş sözleşmelerinin süre yönünden sınırlandırılmasıdır. Nitekim, Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70 sayılı yönergesi ile yürürlüğe konulan “belirli süreli iş sözleşmeleri hakkında çerçeve anlaşması” belirli süreli iş sözleşmelerinin azami bir süre ile sınırlandırılmasını öngörmektedir.

4857 sayılı kanunda belirli süreli iş sözleşmesinin süre yönünden sınırlandırılmamış olması, ILO'nun 158 sayılı sözleşmesine olduğu gibi AB'nin 99/70 sayılı Yönergesine de aykırıdır. Ancak objektif bir sebep olmadan ardı ardına yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmekte ve iş güvencesinin kapsamı dışına çıkılması amaçlanmıyorsa buna engel olmaktadır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

AÇIKGÖZ, Kamile Ün. **Etkili Öğrenme ve Öğretme**, Kanyılmaz Matbaası, İzmir, 1996.

AKI, Erol, Ayhan ALTINTAŞ ve İbrahim BAHÇIVANLAR. **Uygulamada İş Güvencesi**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.

AKYİĞİT, Ercan. **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, 5. Baskı, Ankara, 2006.

AKYİĞİT, Ercan. **İş Kanunu Şerhi**, Seçkin Yayınevi, 2. Basım, C:1, Ankara 2006.

AKYİĞİT, Ercan. **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık 4. Baskı, Ankara, 2005.

AKYİĞİT, Ercan. **Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi**, Ankara, 2007.

AKYİĞİT, Ercan. **Açıklamalı ve İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 3. Baskı, Cilt:1, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008.

AKTAY, A.Nizamettin, Kadir ARICA ve E.Tuncay KAPLAN **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık,2. Baskı, Ankara, 2007.

ANDAÇ, Faruk. **İş Hukuku**, Yargı Yayınevi, Ankara, 2001.

ARAL, Fahrettin. **Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri**, Yetkin Yayınları, 6. Baskı, Ankara, 2006.

ATAMAN, Ayşegül. **Gelişim ve Öğrenme**, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara, 2005.

AYDINLI, İbrahim. **İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2004.

AYDIN Ufuk, **İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları**, T.C Anadolu Üniversitesi, İ.İ.B.F Yayınları, No: 175, Eskişehir,2002.

AYTAÇ, Serpil. **İnsanı Anlama Çabası**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000.

BARUTÇUGİL, İsmet. **Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi**, 2. Basım, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2004.

BAKIRCI, Kadriye. **İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz**, Yasa Yayınları, İstanbul, 2000.

BAŞARAN, İbrahim Etem. **Örgütsel Davranış**, Gül Yayınları,3.Baskı, Ankara, 2000.

BAŞBUĞ, Aydın. **Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları**, TES-İş Eğitim Yayınları, Ankara, 1999.

BAYMUR, Feriha. **Genel Psikoloji**, Bilim ve Kültür Eserleri Dizisi, İnkılap ve Aka Kitapevleri, İstanbul, 1976.

BİLGİLİ, Abbas. **İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları**, Karahan Kitabevi, Ankara, 2005.

BİNBAŞIOĞLU, Cavit. **Öğrenme Psikolojisi**, Kadioğlu Matbaası, Ankara 1978.

BUDAK, Selçuk. **Psikoloji Sözlüğü**, 2. Basım, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 2003.

BURGER, Jerry M. Çev. İnan DENİZ ve diğerleri. **Kişilik**, Kaknüs Yayınları, İstanbul, 2006.

CÜCELOĞLU, Doğan. **İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları**, Remzi Kitabevi, 4. Baskı, İstanbul, 1996.

ÇALIK, Şerif. **İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi**, Legal Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul, 2005.

ÇANKAYA, Osman Güven, Cevdet İlhan Günay ve Seracettin Göktaş. **Türk İş Hukukunda İş İade Davaları**, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2006.

ÇELİK, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**, Beta Basım, 16. Basım, İstanbul,2003.

ÇELİK, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**, Beta Basım, 17. Basım, İstanbul,2004.

ÇELİK, Çağrı. **İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle Süreli Feshi**, Ankara, Seçkin Yayınları, Ocak, 2007.

ÇENBERCİ, Mustafa. **İş Kanunu Şerhi**, Sevinç Matbaası, 5. Baskı, Ankara,1984.

ÇİL, Şahin. **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Açıklamalar, Kararlar İlgili Mevzuat**, C. I, Turhan Kitabevi, Ankara, 2004.

DEMİR Fevzi, **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, Birleşik Matbaacılık, 5.Baskı, İzmir, 2009, s:241-242;

DEMİR, Fevzi. **İş Güvencesi Hukuku**, 2.Baskı, Barış Yayınları, İzmir,1999.

DOĞANYİĞİT, Selahattin ve İrfan GÜVENDİ. **Emsal Yargı Kararları Işığında Belediye Sorunları Rehberi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008.

DÖNMEZ, Kazım Yücel. **İşçinin Borçları**, Yetkin Yayınları, Ankara 2000.

DÖNMEZER, İbrahim. **Eğitim Psikolojisi**, Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir, 1996.

ENGİN, Murat. **İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi**, Beta Yayınları, İstanbul, 2003.

ERDEN, Münire ve Yasemin AKMAN, **Eğitim Psikolojisi**, Arkadaş Yayınevi, Ankara, 2006.

ERDOĞAN, İlhan **İşletmelerde Davranış**, Miad Yönetim Yayınları, Yayınlar, İstanbul, 2007.

ERDOĞAN, İlhan. **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, Dönence Matbaası, İstanbul, 1999.

EREN, Erol. **Yönetim Psikolojisi**, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, 3. Baskı, İstanbul, 1989.

EREN, Erol. **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**; 7. Basım; Beta Yayınları; İstanbul; 2001.

EREN, Fikret. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 8. Bası, Beta Yayımevi, İstanbul 2003.

ERKUL, İhsan ve Nuray Gökçek KARACA. **4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, Nisan Kitabevi, Eskişehir, 2004.

EROĞLU, Feyzullah. **Davranış Bilimleri**, Beta Yayınları, İstanbul, 1996.

EYRENCİ, Öner, Savaş TAŞKENT ve Devrim ULUCAN. **Bireysel İş Hukuku**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.

GÜNAY, Cevdet İlhan. **İş Kanunu Şerhi**, 1. Cilt, Yetkin Yayınları, Ankara,2005.

GÜNAY, Cevdet İlhan. **İş Hukukunda Yeni İş Yasaları**, Yetkin Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2004.

GÜNAY, Cevdet İlhan. **Şerhli İş Kanunu**, Seçkin Yayınları, Cilt. II, Ankara 2001.

GÜNAY, Cevdet İlhan. **İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yetkin Basım Yayım Ve Dağıtım, Ankara,2007.

GÜNAY, Salih. **Yönetim ve Organizasyon El Kitabı**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.

GÜVEN, Ercan ve Ufuk AYDIN. **Bireysel İş Hukuku**, Nisan Kitabevi, Eskişehir,2004.

İŞIKLI, Alper. **İş Hukuku**, İmaj Yayıncılık, Ankara, 1994.

İŞIKLI, Alpaslan. **İş Hukuku**, İmaj Yayınevi, Ankara 2005.

İNCİRLİOĞLU, Lütfi. **Soru Cevaplı Yeni İş Hukuku Uygulaması**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi. **ILO Normları ve Türk İş Hukuku**, Ankara,1997.

KAĞITÇIBAŞI Çiğdem. **İnsan ve İnsanlar, Sosyal Psikolojiye Giriş**, Evrim Basım Yayın ve Dağıtım, 7.Baskı, İstanbul,1988.

KAPLAN, Emine. **İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları**, Kadioğlu Matbaası, Ankara, 1987.

KARA, Etem. **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Nedenle Feshi ve Sonuçları**, Bilgi Yayınevi, Ankara, 2007.

KILIÇOğLU, Mustafa, ve Kemal ŞENOCAK. **İş Güvencesi Hukuku**, 1. Baskı, Mart 2007, Legal Yayınları, İstanbul.

KILIÇOğLU, Mustafa. **4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ayhan Yayıncılık, Ankara, 2005, s:175.

KILIÇOğLU, Mustafa. **İş Kanunu Şerhi**, 2. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2002.

MOLLAMAHMUTOğLU, Hamdi. **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, 2. Baskı, Ankara, 2006.

MORGAN, Clifford T, Çev. Hüsnü ARICI ve diğerleri, **Psikolojiye Giriş**, Meteksan Lmt., Ankara, 1990.

NARMANLIOğLU, Ünal. **Ferdi İş Hukuku**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1998.

OğUZMAN, Kemal ve Turgut ÖZ. **Borçlar Hukuku**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1995.

ÖZDEMİR, Erdem. **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2006.

ÖZDEN, Yüksel. **Eğitimde Yeni Değerler**, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2002.

ÖZKALP, Enver. **Davranış Bilimleri ve Organizasyonlarda Davranış**, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No:249/169, İ.T.İ. Akademisi Basımevi, Eskişehir, 1982.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat. **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 2.Baskı, Furkan Ofset, Bursa, 2005.

SEVİMLİ, Ahmet. **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2006.

SÜMER, Haluk Hadi. **İş Hukuku Ders Notları**, Mimoza Yayınları, Konya,1993.

SÜMER, Haluk Hadi. İş Hukuku, Mimoza Yayınları, 14. baskı, Konya, 2008.

SÜMER, Haluk Hadi. **İş Hukuku**, Mimoza Yayınları, Konya,2005.

SÜZEK, Sarper. **İş Hukuku**, Beta Basım, 3. Bası, İstanbul, 2006.

ŞAHLANAN, Fevzi. **Yargıtayın İş Hukuku'na İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 2005.

ŞAKAR, Müjdat. **İş Hukuku Uygulaması**, 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2002.

ŞAKAR, Müjdat. **Gerekeçli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, Yaklaşım Yayınları, Ankara, 2006.

ŞİMŞEK, Şerif, Tahir AKGEMCİ, Adnan ÇELİK. **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Adım Matbacılık, 3. Baskı, Konya, 2003.

TEKİNAY S. Sulhi, Sermet AKMAN, Haluk BURCUOĞLU, Atilla, ALTOP. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yeniden Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 7. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1993.

TUNÇOMAĞ, Kenan ve Tankut CENTEL. **İş Hukukunun Esasları**, Beta Basım, İstanbul, 2003.

TUNÇOMAĞ, Kenan ve Tankut CENTEL, **İş Hukukunun Esasları**, 4. Bası, İstanbul 2005.

UÇUM, Mehmet. **İş Kanunu Seminer Notları**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2003.

ULUCAN, Devrim. **İş Güvencesi**, 2.Baskı, T.T.S. Çimento ve Cam Sanayi İşveren Sendikası Yayınları, İstanbul, 2003.

USAL, Alpaslan ve Zeynep ASLAN, **Davranış Bilimleri (Sosyal Psikoloji)**, Fakülteler Kitabevi, 1.Baskı, İzmir, 1995.

UŞAN, M. Fatih. **İş Hukuku**, C.1, Gazi Yayınları, Ankara, 2006.

ÜNAL, Aylin ve Sevinç KÖSE. **Farklı Toplumsal Kültürler, Örgüt Yapıları, Liderlik Davranışları**, İmaj Basım Ltd.,1. Basım,İzmir,2003.

YAVUZ, Cevdet. **Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)**, 2. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2001.

YAZICI, Selim. **Öğrenen Organizasyonlar**, Alfa Yayınları, İstanbul, 2001.

YILMAZ, Ejder. **Hukuk Sözlüğü**, Yorum Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara 1996

ZAHİT, İmre. **Medeni Hukuka Giriş**, Yenilenmiş İstanbul Üniversitesi Yayınları, 3. Bası, İstanbul 1980.

ZEVKLİLER, Aydan ve Ayşe HAVUTÇU, **Özel Borç İlişkileri**, Seçkin Yayınları, 9.Baskı, Ankara, 2007.

Tezler

BOSTANCI Burcu Fatma, “Türk İş Hukukunda Ve Mukayeseli Hukukta Fesih Hakkının Sınırlandırılması”, (Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2007,s:112.

BÜLBÜL, Muhammed Levent. “Türk İş Hukukunda Geçerli Neden-Haklı Neden”(Yüksek Lisans Tezi) , Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.

ÇELİK, Kader. “Sürelî Fesih İşiinin Kişiliğine İlişkin Geçerli Sebep Olarak Yeterliliği ve Davranışları” (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

ENE Selda “İnternet Üzerinden Alışverişte Tüketici Davranışlarını Etkileyen Faktörler: Güdülenme Üzerine Bir Uygulama” (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

KARAYEL Ayhan, Retrospektif Bir Çalışma: 2001-2005 Yılları Arasında Adana İl Emniyet Müdürlüğüne Yansıyan Cinsel Taciz Vakalarının İncelenmesi, Çukurova Üniversitesi, S.B.E., Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Adana, 2006.

ODAMAN Serkan, “ İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak Ve İyi Niyet Kuralları Ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı”, (Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2002, s:177.

ÖZER Gözde “Öz-Belirleme Kuramı Çerçevesinde İhtiyaç Doyumu, İçsel Güdülenme Ve Bağlanma Stillerinin Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşlarına

Etkileri”, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2009.

ÖZPINAR, Murat. “4857 Sayılı İş Kanununun Kapsamında İş Güvencesi ve İşe İade Düzenlemesi” (Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

SÖZER Ali Nazım, Hasta İşçinin İş Sözleşmesi (Doktora Tezi), Ege Üniversitesi, İktisat Fakültesi Sosyal Politika Ve Çalışma Yönetimi Bölümü, 1981, İzmir.

Makaleler

AGER, İlker. “İş sözleşmesinin Feshinde Savunma Şartı – Teoriden Pratiğe”, **Mercek Dergisi**, Ekim 2006, Yıl:11, Sayı:44, s.97-100.

AKI, Erol. “İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları”, **30. Yıl Armağanı**, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2006, s. 283-321.

AKTAY, Nizamettin. “İş Güvencesinde Otuz Sayısının Tespiti ve Şirketler Grubu Kavramı”, **Sicil Dergisi**, Eylül 2008, Yıl:3, Sayı:11, s.59-72.

AKTAY, Nizamettin. “İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Karar İncelemesi”, **Sicil Dergisi**, Eylül 2006, Yıl:1, Sayı:3, s.103-109.

ALP, Mustafa. “İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2003, Cilt:5, Sayı:1, İzmir, s.1-40.

ALPAGUT, Gülsevil. “İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi”, III. Yılında İş Yasası, 21-25 Eylül 2005 Bodrum, **Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını**, İstanbul 2006, s:215-220.

ALPAGUT, Gülsevil. “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Sicil Dergisi**, Mart 2006, Yıl:1, Sayı:1, s:71-83.

ALPAGUT, Gülsevil. “Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması, İktisadi Sosyal ve Uluslar arası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması”, **İstanbul Barosu Yayınları**, İstanbul 2002, s:85-87.

ALTINPINAR, İlkay. “İşyeri Aşkî Sözleşme Feshettirir Mi? İşçi Cinsiyet Değiştirirse Ne Olur?”, **Yaklaşım Dergisi**, Kasım 2008, Yıl:16, Sayı:191, S:278-281.

AVCI, Mustafa. “Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre”, **Sicil Dergisi**, Mart 2007, Yıl:2, Sayı:5, s:90, s90-93.

AYAN, Serkan. “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, **80.Yıl Armağanı**, Cilt:54, Sayı:4, s:431-477.

AYDIN, Ufuk. “İşyerinde Cinsel Taciz ve İş Sözleşmesinin Feshi”, **Eskişehir Barosu Dergisi**, Sayı:9, Şubat 2006, s:13-35.

BAKIRCI, Kadriye. “İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötüniyet veya Sendikal Tazminat ile Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi”, **Sicil Dergisi**, Haziran 2006, Yıl:1, Sayı:2, s:114-121.

BAKIRCI, Kadriye. “İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk Ceza Kanunu Ön Tasarısı”, **İstanbul Barosu Dergisi**, Mart 2001, s:21,91, 194-202.

BAYCIK, Gaye. “ İş Akdinin Fesih Nedeninin Değiştirilmesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2006, Cilt 55, Sayı 5, 115-134.

BAYHAN, Tevfik. “İşçinin İşyerini Terk ederek İşe Devam Etmemesi Hali ve İzlenecek Usul”, **Yaklaşım Dergisi**, Kasım 2007, Yıl:15, Sayı:179, 180-183.

BAYHAN, Tevfik. “Derhal Fesih Hakkını Kullanma Süresi Ve Feshe Yetkili Organ”, **Yaklaşım Dergisi**, Kasım 2007, Yıl:15, Sayı:179, s.211-212.

BAYHAN, Tevfik. “Çalışma Saatleri İçinde Denize Giren İşçinin İş Sözleşmesi Feshedilebilir mi? ”, **Yaklaşım Dergisi**, Ağustos 2008, Yıl:16, Sayı:188, s.194-196.

BAYRAM, Selahattin. “İhbar Öneli Fesihte İhbar Önellerinin Kullandırılması Usulü Ve Süreci”, **Yaklaşım Dergisi**, Ocak 2008, Yıl:16, Sayı:181, s.191-193.

BAYRAM, Selahattin. “İhbar Önelleri Sırasında İşçinin İş Sözleşmesi İşverence Haklı Nedenle Derhal Feshedilebilir mi? ”, **Yaklaşım Dergisi**, Aralık 2008, Yıl:16, Sayı:192, s.217-219.

BİNBİR, Sinan. “İş Güvencesinde Geçersiz ve Geçersiz Sayılan Fesih Nedenleri”, **Yaklaşım Dergisi**, Ocak 2004, Yıl:12, Sayı:133, s.203-206.

BİNBİR, Sinan. “İş Güvencesi (Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması) Konusunda Güncel Soru ve Cevaplar ”, **Yaklaşım Dergisi**, Mayıs 2006, Yıl:14, Sayı:161, s.180-183.

CANBOLAT, Talat. “ Psiko-Teknik Muayenede Yetersiz Görülen İşçinin Şoför Olarak Çalıştırılması Doğru Olmayacağından Önceki İşyerine, Çalıştırılması Mümkün Olan İşe İadesine Karar Verilmesi Gerekir (Karar İncelemesi)”, **Sicil Dergisi**, Mart 2008, Yıl:3, Sayı:9, s.62-76.

CENTEL, Tankut. “İşi Yavaşlatan Ve Verilen İşi Yapmayan İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi (Karar İncelesi)”, **Tekstil İşveren**, Ocak 2003, Sayı:277, s.40-42.

CENTEL, Tankut. “Saati Gecikmeli Kuran İşçiye Verilecek Ceza (Karar İncelesi)”, **Tekstil İşveren**, Şubat 2003, Sayı:278, s.34-36.

CENTEL, Tankut. “İhbar Öneli İçinde Haklı Nedenle İşten Çıkarma (Karar İncelesi)”, **Tekstil İşveren**, Ocak 2004, Sayı:289, s.40-42.

CENTEL, Tankut. Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması, İspat Yükümlülüğü ve Sonuçları, **Mercek Dergisi**, Nisan 2003, s.36-37.

CİNOĞLU, Şükran. “İşe İade Davalarında 4857 sayılı Yasanın 19.Maddesinin 1.Fıkrası ile 25.Maddesinin Son Fıkrasının Karşılaştırılması”, **Sicil Dergisi**, Aralık 2006, Yıl:1, Sayı:4, s.87-94.

ÇAĞLAR, Sadret. “İşe İade Davası Açmak İçin Bir Aylık Hak Düşürücü Süre Ne Zaman İşlemeye Başlar?”, **Yaklaşım Dergisi**, Ocak 2007,Yıl:15, Sayı:171, s. 264-267.

ÇAĞLAR, Sadret. “İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin İş Sözleşmesinin Feshinin Yazılı Bildirimle Yapılması ve Savunmasının Alınması”, **Yaklaşım Dergisi**, Aralık 2004,Yıl:12, Sayı:144, s.234-236.

ÇAĞLAR, Sadret. “İhbar Önelinin İşveren İçin Farklı, İşçi İçin Farklı Süreler Olarak Belirlenmesi”, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Aralık 2007, Sayı:48, s.236-239.

ÇAVUŞ, Ö. Hakan. “İş Akdi Geçersiz Sebep Feshedilen Sigortalıların İşe İadeleri Durumunda Sigortalılıkları”, **Yaklaşım Dergisi**, Haziran 2005,Yıl:13, Sayı:150, s.132-138.

ÇAVUŞ, Ö. Hakan. “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı Neden Geçerli Neden Ayrımı Üzerine”, **Yaklaşım Dergisi**, Nisan 2008, Yıl:16, Sayı:184, s.184-187.

ÇELİK, Nuri. “İşletmenin, İşyerinin Veya İşin Gerekleri Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Eşit Davranma Borcu”, **Sicil Dergisi**, Aralık 2006, Yıl:1, Sayı:4, s.5-12.

DEMİR, Fevzi. “Geçerli Sebep Fesih Kavramı ve Uygulama”, **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2006, S.10, s.469-498.

EKMEKÇİ, Ömer. “4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine”, **MESS Mercek Dergisi**, Ekim 2002, Yıl:7, Sayı:28, 96-111.

EKMEKÇİ, Ömer. “Yargıtay’ın İşe İade Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Ocak-Şubat-Mart, 2004.

EKMEKÇİ, Ömer. “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine”, **Mercek D.**, Temmuz 2003, s.136-140.

EKONOMİ, Münir. “Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi”, **Çimento İşveren**, , C:17, S:2, Mart 2003, s.1-14.

EKONOMİ Münir. “Genel Değerlendirme”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku’na İlişkin Sorular ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı İşçinin Feshe Karşı Korunması, **İstanbul Barosu Yayınları**, İstanbul,2002, s.359-363.

EKONOMİ, Münir. “Yargıtay’ın İş Hukuku’na İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları”, **Kamu-İş Yayınları**, Ankara 2002, s.355-360.

ENGİN, Murat. “İşletme Gereklere İle Fesih ve Ücretsiz İzin, Yargıtay Karar Değerlendirmesi, **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Nisan-Mayıs-Haziran, 2004, Sayı:2, s.72-80.

ERTÜRK, Şükran. “İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle Aids Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2002, Cilt:4, Sayı:2, s.1-25.

ERTÜRK, Şükran. “Belirli-Belirsiz Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermeleri Ve Sonuçları Arasındaki Farklar”, **Mahmut Tefik Birsal’e Armağan**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 2001, s.93-114.

ERTÜRK, Şükran. “4857 Sayılı Yasadan Sonra Süreli Fesih”, **30. Yıl Armağanı**, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2006, s.243-281.

EVREN, Öcal Kemal. “İş Mevzuatında İşçi Sayısına Bağlı İşveren Yükümlülükleri”, **Yaklaşım Dergisi**, Ağustos 2004, Yıl:12, Sayı:140, s.242-248.

EVREN, Öcal Kemal, “İş Hukukunda Cinsel Taciz”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Yıl:3, S:28, Aralık 2008, s.19-29.

EVREN, Öcal Kemal. “İş Hukukunda Ahlak Ve İyiniyete Aykırı İşe Devamsızlık Kavramı”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Ağustos 2007, Yıl:2, Sayı:12, s.51-62.

EVREN, Öcal Kemal. “İş Güvencesi Tazminatının Belirlenmesine Ve Ödenmesine İlişkin Esaslar ”, **Mali Hukuk Dergisi**, Ocak-Şubat 2008, Yıl:23, Sayı:133, s.14-16.

EYRENCİ, Öner. “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Ocak-Şubat-Mart 2004, Sayı:1.

EYRENCİ, Öner. “İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorunlar”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı**, İstanbul 1991, s.240-250.

EYRENCİ, Öner. 4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler, **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Ocak-Mart 2004, s.30-36.

GEÇER, Bekir. “İşçilerin Gönderdiği E-Mailler Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi Mümkün müdür?(Maile Meyilli Olmanın Bedeli)”, **Yaklaşım Dergisi**, Ağustos 2006,Yıl:14, Sayı:164, s.159-163.

GEÇER, Bekir. “İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle İşveren Tarafından Bildirimsiz Feshi”, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Eylül 2006, Sayı:33, s.211-217.

GEÇER, Bekir. “İşyeri Çalışanları Arasındaki Gönül ilişkilerinin Hizmet Akdine Etkisi”, **Yaklaşım Dergisi**, Aralık 2006,Yıl:14, Sayı:165, s155-157.

GÖKTAŞ, Seracettin. “İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi”, **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl 66, Sayı 1, 2008, s.16-43.

GÜNAY, Cevdet İlhan. “İş Güvencesi Uygulaması”, **Adana Barosu Dergisi**, Nisan-Mayıs-Haziran 2007, Sayı:2, s.5-19.

GÜNAY, Cevdet İlhan. “Türk İş Hukuku Uygulamasında İş Güvencesi”, **A. Can Tuncay’a Armağan**, Legal Yayıncılık, Ankara, Mayıs 2005, s.181-201.

GÜNER, Erol. “İşe İade Davalarında Haklı Sebep/Geçerli Sebep Ayrımı”, **Yaklaşım Dergisi**, Aralık 2007,Yıl:15, Sayı:180, s.215-217.

GÜNER, Erol. “Bildirim Öneli Sonuna Kadar İşçi-İşveren Beklemek Zorunda Mıdır?”, **Yaklaşım Dergisi**, Şubat 2007,Yıl:15, Sayı:170, s.204-206.

GÜNER, Erol. “Çalışılmayan Günlerde Yeni İş Arama İzni Verilmeli Mi?”, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Ağustos 2008, Sayı:56, s.295-298.

GÜNER, Erol. “Bildirimsiz Feshin Önemi ve Hukuki Sonuçları”, **Yaklaşım Dergisi**, Temmuz 2004, Yıl:12, Sayı:139, s.257-262.

GÜNER, Erol. “İşe İade Davalarında Haklı Sebep/Geçerli Sebep Ayrımı”, **Yaklaşım Dergisi**, Ocak 2007, Yıl:15, Sayı:180, s.215-217.

GÜNER, Erol. “İş Güvencesi Kapsamında Feshe İlişkin Geçerli Sebepler”, **Yaklaşım Dergisi**, Ekim 2008, Yıl:16, Sayı:190, s.201-205.

GÜZEL, Ali. “İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Son Çare İlkesi ve Uygulama Esasları”, **A. Can Tuncay’a Armağan**, Legal Yayıncılık, Ankara, Mayıs 2005, s.57-90.

GÜZEL, Ali. “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu, İş Hukuku’na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, **İstanbul Barosu Yayınları**, İstanbul 2004, s.355-360.

KANDEMİR, Murat. “İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi”, Prof. Dr. **Hüseyin Hatemi’ye Armağan**, Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, İstanbul, Eylül 2005, Yıl 3, Sayı 6, s.267-287.

KARDEŞ, Semra. “Gençliğin Spor Ayakkabı Satın Almasında Tercihlerinin Belirlenmesi”, **Pazarlama Dünyası Dergisi**, Cem Ofset Matbaacılık San. A. S., Yıl 5, Sayı 26, Mart /Nisan 1991, s.20-23.

KILIÇOĞLU, Mustafa. “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun 18. Maddesinin Analitik Yorumu”, **Yargıtay Dergisi**, Temmuz 2005, Yıl:31, Sıra Sayı:122, Cilt:31, Sayı:3, s.333-365.

KILIÇOĞLU, Mustafa ve Kemal ŞENOCAK. “İş Güvencesinde Tahmin İlkesi”, **Yargıtay Dergisi**, Ocak-Nisan 2008, Yıl:34, Sıra Sayı:124,Cilt:34, Sayı:1-2, s.97-108.

KILIÇOĞLU, Mustafa. “ 4857 sayılı İş Kanunu’nda 18. Maddesinin Yorumu”, **A. Can Tuncay’a Armağan**, Legal Yayıncılık, Ankara, Mayıs 2005, s457-489.

KIZILRAY, Ender. “Davacının İşyerinden Koşullu Olarak Ayrılma İsteğine İlişkin Dilekçesi İstifa Niteliğinde Değerlendirilmez”, **Sicil Dergisi**, Mart 2007, Yıl:2, Sayı:5, s.94-97.

KOÇ, Muzaffer. “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Yeni İş Arama İzni”, **Yaklaşım Dergisi**, Nisan 2007,Yıl:15, Sayı:172, s186-191.

KOÇ, Muzaffer. “İş Güvencesinden Yararlanmada Kıdem, sözleşme ve İşçinin Statüsüne İlişkin Şartlar”, **Yaklaşım Dergisi**, Ocak 2005, Yıl:13, Sayı:145, s. 200-204.

KOÇ, Emel. “İnsan ve Sadakat”, *Felsefe Dünyası Dergisi*, Cilt.1, Sayı:35, 2002, s.49-53.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi. “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler”, **Kamu-İş, İş Hukuku Ve İktisat Dergisi**, 2004, Cilt:7, Sayı:4, s.1-35.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi. “Hizmet Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ekonomik Sebeplerle Feshi”, **Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi**, Ocak, 1998, s.10-15.

NARMANLIOĞLU, Ünal. Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku'na İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Sempozyumu 2000, Ankara 2002.

ODAMAN, Serkan. “Fransız Hukukunda Ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı”, **Kamu-İş, İş Hukuku Ve İktisat Dergisi**, 2003, Cilt:7, Sayı:2, s.587-605.

ODAMAN, Serkan. “Fransız Hukukunda Ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı”, **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 2003, Cilt:17, Sayı:3, s.20-32.

ODAMAN, Serkan. “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı:1, 2004, s.4-15.

ODAMAN, Serkan. “4857 Sayılı İş Kanunu'nun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi ve Hukuki Sonuçları”, **TÜHİS**, Ağustos-Kasım 2004, s.81-93.

ODAMAN, Serkan. “Yurtdışında Çalışan İşçilerin İş Güvencesi Açısından İşçi Sayısı Tespitine Etkisi”, **Sicil Dergisi**, Yıl:2, Sayı:6, Haziran 2007, s:82-86.

OKUR, Ali Rıza. “İş sözleşmesinin İşçi Tarafından Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi (Karar İncelemesi)”, **Sicil Dergisi**, Aralık 2008, Yıl:3, Sayı:12, s.106-111.

OKUR, Zeki. “İşyerinde İşçinin Bilgisayar Ve İnterneti Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi”, **Kamu-İş, İş Hukuku Ve İktisat Dergisi**, 2005, Cilt:8, Sayı:2, s.47-71.

ÖZCAN, Erol. “İş Güvencesi Yasasının Getirdiği Yenilikler Ve Uygulanma Sorunları”, **İzmir Barosu Dergisi**, Ekim 2002, Yıl:67, Sayı:4, s.41-46.

ÖZCAN, Erol. “İşe İade Davaları ve Sonuçları”, **İzmir Barosu Dergisi**, Ekim 2005, Yıl:70, Sayı:4, s.51-58.

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan. “Kadın İşçinin Hamilelik Nedeniyle İşten Çıkarılması”, **Yaklaşım Dergisi**, Kasım 2007, Yıl:15, Sayı:179, s.177-179.

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan. “İşyeri Tuvalet Kapısına Yazı Yazmak İşten Çıkarma Sebebi Sayılır (Mı?)”, **Yaklaşım Dergisi**, Eylül 2008, Yıl:16, Sayı:189, s.180-183.

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan. “İşe İade Davası Devam Ederken İşverence İşçi İşe Davet Edilirse Ne Olur?”, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Mart 2008, Sayı:53, s.263-265.

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan. “İşveren İşçinin İşyerinde Verdiği Zarar Nedeniyle İş Sözleşmesini Feshedebilir Mi?”, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Ekim 2008, Sayı:58, s.299-305.

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan. “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fesih Bildiriminden Önce İşçinin Savunmasının Alınması ve Fesih Bildiriminin Yazılı Yapılması”, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Şubat 2004, Sayı:2, s.152-155.

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan. “İşe İade Davası Devam Eden İşçi Yeni Bir İşe Girebilir mi?”, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Kasım 2007, Sayı:47, s.272-274.

ÖZÖNDER, Mehmet Cihat. “Kültür Bütünleşmesi ve Alt Kültür Grupları Hakkında Düşünceler” Türk Kültürü Araştırmaları: **Necati AKDER Armağanı**, Türk Kültürünü Araştırma Enstitüsü Yayınları, Ankara, 1984, s.130-145.

SOYER, Polat. “158 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler, İktisadi, Sosyal ve Uluslar arası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması”, **İstanbul Barosu Yayını**, 1. Baskı , İstanbul, 2002, s.270-278.

SUBAŞI, İbrahim. “İşyerinin Kapatılması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Ve İş Güvencesi İlişkisi (Karar İncelemesi)”, **Sicil Dergisi**, Eylül 2007, Yıl:2, Sayı:7, s.42-55.

SÜMER, Haluk Hadi. “İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Sebepleri İle Feshi (Karar İncelemesi)”, **Sicil Dergisi**, Aralık 2007, Yıl:2, Sayı:8, s.66-73.

SÜMER, Haluk Hadi. “İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Sebepleri İle Feshi”, **Sicil Dergisi**, Aralık 2006, Yıl:2, Sayı:8.

SÜMER, Haluk Hadi. “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi”, Metin Kutal’a Armağan, **TÜHİS**, Ankara,1998, s.211-216.

SÜZEK, Sarper. “İşçinin Yetersizliği Veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih”, **A.Can Tuncay’a Armağan**, Legal Yayıncılık, Ankara, Mayıs 2005, s.565-586

SÜZEK, Sarper. “ İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması”, **Kamu-İş, İş Hukuku Ve İktisat Dergisi**, 2002, Cilt:6, Sayı:4, s.1-40.

ŞAHLANAN, Fevzi. “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı Neden- Geçerli Neden İlişkisi (Karar İncelemesi)”, **Tekstil İşveren**, Ocak 2005, Sayı:301, s.37-39.

ŞAHLANAN, Fevzi. “İş Arama İzni Verilmesinin Hukuki Sonucu (Karar İncelemesi)”, **Tekstil İşveren D.**, Sayı:303, Mart 2005, s.37-39.

ŞEKER, Muhsin. “İş Güvencesi Kavramı ve Geçersiz Feshin Sonuçları, İşe İade Davası”, **Elazığ Barosu Dergisi**, Bahar 2007, Cilt:1, Yıl:1, Sayı:1, s.40-55.

ŞEN, Murat. “Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihle Yeni İş Arama İzni”, **Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi**, Haziran 2006, Erzincan, Cilt:X, Sayı:1-2, s.277-314.

ŞEN, Murat. “İşçinin Verimsizliğine Dayalı Geçerli Nedenle Fesihlerde Fesih Bildiriminin Şekli, Süresi Ve İspatı”, **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, **ATATÜRK’ÜN 125.Doğum Yılına Armağan**, Aralık 2006, Erzincan, Cilt:10, Sayı:3-4, s.371-396.

TAŞBAŞI, Ekrem. “İşe Geç Gelen İşçinin İş Sözleşmesi Feshedilebilir Mi?” , **Yaklaşım Dergisi**, Ekim 2008, Yıl:16, Sayı:190, s.180-185.

TAŞBAŞI, Ekrem. “İşçinin İşyerinin Bilgisayarını Kişisel İşinde Kullanması Geçerli Nedenle Fesih Sebebidir”, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Şubat 2008, Sayı:50, s.239-242.

TAŞKENT, Savaş. “Boşta Geçen Sürenin Ücreti”, Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, **Kamu-İş**, C:7, S:3, s.36-38.

TAŞKENT, Savaş. “İş Sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi”, (Yeni İş Yasası Seminer Notları ve İş Kanunu), **Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını**, İstanbul, 2003, s: 40-42.

TATLIDİL, Ercan. "Kent Sosyolojisi, Kuram ve Kavramlar", **Sosyoloji Dergisi**, S:3, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayını, İzmir,1992, s.30-36.

TEMİR, Arif. “İşçinin Verdiği Zarar Nedeniyle İş Sözleşmesinin Fesh Edilmesi”, **Yaklaşım Dergisi**, Ocak 2007, Yıl:15, Sayı:169, s.185-187.

TEMİR, Arif. “4857 Sayılı İş Kanunu’nda İş Güvencesinin Kapsamı”, **Yaklaşım Dergisi**, Haziran 2006, Yıl:14, Sayı:162, s.177-178.

TEZEL, Şevket. “İş Akdinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi Uygulaması”, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Kasım 2004, Sayı:11, s184-189.

TOZUN, Hasan. “4857 Sayılı İş Kanunu Üzerine Notlar”, **Balıkesir Barosu Dergisi**, Sayı:66, Haziran-Aralık 2003, s.16-18.

TUNCAY, A. Can. “İşe İadede 30 İşçi Ölçütünün Yorumu”, **Sicil Dergisi**, Haziran 2007, Yıl:2, Sayı:6, s.75-81.

TUNCAY, A. Can. “İşçinin Sadakat Yükümlülüğü”, **H.Domaniç’e 80. Yaş Günü Armağanı**, C:2, İstanbul, 2001, s.1050-1070

UÇUM, Mehmet. “Yeni İş Kanunu Hükümlerine Göre İş Güvencesi”, **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:6 Haziran 2003, s.140-148.

ULUCAN, Devrim. “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sürenin Dolmasından Önce Feshi, Haklı Nedenle Feshe Süre Konması Ve Aynı İş İlişkisinin İki Ayrı Sözleşme İle Düzenlenmesi”, **Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Aydın Aybay’a Armağan, Maltepe Üniversitesi Yayınları, İstanbul, Yıl:2007, Sayı:1, s.497-516.

YENİDÜNYA, Caner. "5237 Sayılı Yeni Türk Ceza Kanunu'nda Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar", **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Y:3, S:33, Eylül, 2005, 3284-3311.

YEŞİLTAŞ, Mehmet. “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz”, **Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:13, s.140-154.

YILDIZ, Gaye Burcu. “Türk İş Hukukunda Özürsüzlük ve Sağlık Durumuna Dayalı Ayrımcılık Yasağı”, **Sicil Dergisi**, Haziran 2008, Yıl:3, Sayı:10, s.80-87.

YILMAZ, Ejder. “İşe İade Davalarında Yargılama Usulü İle İlgili Özellikler”, **Sicil Dergisi**, Aralık 2006, Yıl:1, Sayı:4, s.20-31.

YELMEN, Yunus. “İş Kanunu’nda Belirli Ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmelerinin İş Güvencesi Karşısındaki Durumu”, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Şubat 2008, Sayı:50, s.266-268.

YETER, Muti, Umut ATEŞ ve Pelin SAYIN. “İş Sözleşmesinin Feshi”, **Hukuk Gündemi**, Eylül-Ekim-Kasım 2006, Sayı:6.

İnternet

Atilla YELBOĞA, “Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:8 Sayı:2 , Haziran 2006, s:198, <http://www.hrm.gen.tr/dosyalar/isgucdergi.pdf> (Erişim Tarihi: 24.08.2009).

Mustafa KÖSE, “Davranış Bilimleri”, <http://www.genbilim.com/content/view/1615/86/> (Erişim Tarihi:23.08.2009).

GÖNÜLLÜ Müzeyyen, “Grup Ve Grup Yapısı”, Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C:2, S:1, Doç.Dr. Feramuz AYDOĞAN’ın Anısına, s:194-195, <http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/99.pdf> (Erişim Tarihi:23.08.2009).

ÖREN Şenkaya, “Kültür ve Davranış İlişkisi”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S:25, 1999, <http://esbd.atauni.edu.tr/index.php/esbd/article/view/62/74> , (Erişim Tarihi:23.08.2009).

Kadir ASLAN, “Eğitimin Toplumsal Temelleri”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S: 5, Mayıs 2001, s:23,
<http://sbe.balikesir.edu.tr/dergi/edergi/c4s5/makale/c4s5m2.pdf> (Erişim Tarihi: 23.08.2009).

Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, No: 73, Ünite 5, Güz, <http://www.aof.anadolu.edu.tr/kitap/EHSM//1024/unite05.pdf> (Erişim Tarihi:23.08.2009).

Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, No: 73, Ünite 4, Algılama, <http://www.aof.anadolu.edu.tr/kitap/EHSM//1024/unite04.pdf> (Erişim Tarihi:23.08.2009).

Zuhal YENİÇERİ , “Duyum ve Algı”,
<http://www.baskent.edu.tr/~zuyen/courses/SHMYslides/02-DuyumveAlgi.pdf>,
(Erişim Tarihi:23.08.2009).

Binnur YEŞİLYAPRAK, Eğitim Psikolojisi,
<http://www.biyolojiegitim.yyu.edu.tr/ders/omk/bimtb.pdf> (Erişim Tarihi:23.08.2009).

“Motivasyon ve (Güdüleme) Dürtü, Cerrahpaşa Tıp Dergisi,
http://www.ctf.edu.tr/anabilimdallari/pdf/378/Motivasyon_ve_Guduleme.pdf,
(Erişim Tarihi:23.08.2009);

Cevat ALKAN, “Öğrenme-Öğretme Süreçleri, İlkeler”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, C:20, S:1-2, Ankara, 1987, s:109,
<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/518/6483.pdf> , (Erişim Tarihi:23.08.2009).

Taner DEMİR, “Öğrenme Psikolojisi”,

<http://docs.google.com/gview?a=v&q=cache:UqdcKIW8PUoJ:www.hskizilcik.com/egitim/op.pdf+taner+demir+%C3%B6%C4%9Frenme+psikolojisi&hl=tr&gl=tr>

(Erişim Tarihi:23.08.2009).

Nur ÖZER, “Algılama Ve Pazarlama Uygulamaları”, Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, (e-dergi), Yıl:5 Sayı:1 (Ocak-2009)

http://www.paradoks.org/makale/yil5_sayi1/nozer51.pdf (Erişim

Tarihi:23.08.2009).

Hasan TUTAR, “Davranış ve Davranışın Boyutları”,

www.canaktan.org/yonetim/kurumsal-davranis/boyutlar.htm ,

(Erişim Tarihi:21.08.2009).

Damla Ömür TANTEKİ, “İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Ve Haklı Nedenle Feshinde 4857 Sayılı İş Yasası Hükümlerinin 158 Sayılı ILO Sözleşmesi Ve Fransız Mevzuatı Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, s:8,

http://209.85.129.132/search?q=cache:Krt3guEnxA0J:paribus.tr.googlepages.com/d_tantekin.doc+%C4%B0%C5%9F+S%C3%B6zle%C5%9Fmesinin+%C4%B0%C5%9Fveren+Taraf%C4%B1ndan+Ge%C3%A7erli+Ve+Hakl%C4%B1+Nedenle+Feshinde+4857+Say%C4%B1%C4%B1+%C4%B0%C5%9F+Yasas%C4%B1+H%C3%BCk%C3%BCmlerinin+158+Say%C4%B1%C4%B1+ILO+S%C3%B6zle%C5%9Fmesi+Ve+Frans%C4%B1z+Mevzuat%C4%B1+%C3%87er%C3%A7evesinde+De%C4%9Flendirilmesi+Damla+%C3%96m%C3%BCr+Tantekin&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr (Erişim Tarihi:20.08.2009).

A.Turgut BAYDAR, İnsan İlişkileri ve Davranış, İstanbul, 2007,

<http://www.istanbul.edu.tr/yuksekokullar/sosyalbilimler/iuwebson/turgutbaydar07gu/z/davranis.pdf> (Erişim Tarihi:13.08.2009).

Serkan ODAMAN, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi ve Hukuki Sonuçları”, TÜHİS, Ağustos-Kasım 2004, s:82, http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt19_sayil-2/cilt19_sayil-2_bolum5.pdf, (Erişim Tarihi:06.08.2009).

Mehmet Emin ARTUK, “Cinsel Taciz Suçu (TCK. M.105)”, Çalışma ve Toplum D., 2006/4, S:11, s:30, <http://www.calismatoplum.org/sayil1/makale11.htm> (06.08.2009);

Mahmut ARSLAN, İş ve Meslek Ahlakı, Siyasal Kitabevi ,Ankara, 2005, s:121; Türk Dil Kurumu, <http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=taciz&ayn=tam> (Erişim Tarihi:03.08.2009).

Erdal ÇAKIR, “İşyerinde Cinsel Taciz ve Yıldırma”, E-Eğitim, Bilim ve Sanat Dergisi, Ağustos 2007. Sayı: 16, s:1, http://www.egitirim.gen.tr/erdal_isyerinde.htm (Erişim Tarihi:03.08.2009)

Gülsün İŞSEVEROLU, “Meslek Ahlakı”, Cilt:3, S:1, http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=106&inc=arc&cilt=3&sayi=1&year (Erişim Tarihi: 03.08.2009).

İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 76/207/EEC Sayılı Konsey Direktifini değiştiren 23 Eylül 2002 tarih ve 2002/73/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi, <http://209.85.135.132/search?q=cache:1HAPQI01uW8J:www.ksgm.gov.tr/Pdf/direktifler/11-2002-73.doc+2002/73+say%C4%B1%C4%B1+avrupa+parlamentosu+ve+konseyi&cd=2&hl=tr&ct=clnk&gl=tr> (Erişim Tarihi:31.07.2009).

“Sexual Harrasment Your Rights And Responsibilities”,
http://www.ohrc.on.ca/en/issues/sexual_harassment (Erişim Tarihi: 31.07.2009);

“Sexual Harassment and Your Rights on the Job”,
<http://www.womenemployed.org/docs/Sexual%20Harassment.pdf> , (Erişim Tarihi:
31.07.2009);

“Sexual Harassment”,
<http://www.hr.unimelb.edu.au/strategic/equity/issues/harassment>, (Erişim Tarihi:
31.07.2009);

Kadriye BAKIRCI, “İşyerinde Cinsel Taciz Ve Türk İş Hukuku’na İlişkin Çözüm
nerileri”,
[http://www.internethukuk.com/index.php?option=com_content&view=article&id=63
%3Ayerinde-cinsel-taciz-ve-tuerk-Hukuku’na-likin-coezuem-
oenerileri&catid=38%3Ais-hukuku&Itemid=85&limitstart=4](http://www.internethukuk.com/index.php?option=com_content&view=article&id=63%3Ayerinde-cinsel-taciz-ve-tuerk-Hukuku’na-likin-coezuem-oenerileri&catid=38%3Ais-hukuku&Itemid=85&limitstart=4) (Erişim Tarihi:
22.07.2009).

Türk Dil Kurumu, Türkçe Sözlük,
[http://www.tdk.org.tr/TR/SozBul.aspx?F6E10F8892433CFFAAF6AA849816B2EF0
5A79F75456518CA](http://www.tdk.org.tr/TR/SozBul.aspx?F6E10F8892433CFFAAF6AA849816B2EF05A79F75456518CA) (Erişim Tarihi:20.07.2009).

Zeki OKUR, “İş Hukuku’nda İşçinin Sigara İçme zgrlğ Ve Sınırları”, Kamu-İş,
C:10, S:3/2009, s:24, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1031.pdf> , (Erişim Tarihi:
23.07.2009).

Serkan ODAMAN, “İşçinin İşe Başvuru Esnasında İşvereni Yanıtması ve Hukuki
Sonuçları”, s:1-2, <http://web.deu.edu.tr/sosyalhukuk/iscininisvereniyaniltması.doc>
(Erişim Tarihi:23.07.2009).

Özbay DEMİREL, İş Yerinde Sigara İçme Nedeniyle Haklı Fesih Karar incelemesi
<http://www.huksokagi.com/diger/is-yerinde-sigara-icme-nedeniyle-hakli-fesih-karar-incelemesi.html> (Erişim Tarihi: 23.07.2009).

İbrahim KESKİN, “Sır Saklama Borcu”,
http://www.yayin.adalet.gov.tr/34_sayi%20i%C3%A7erik/%C4%B0brahim%20KESK%C4%B0N.htm (Erişim Tarihi: 22.07.2009).

Figen DALYAN, “İşletmelerde E-Mail Kullanımının Kişisel Özgürlükler Açısından Değerlendirilmesi”,
<http://iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler/11-03.pdf> , (Erişim Tarihi:22.07.2009).

Kadriye BAKIRCI, “İşyerinde Cinsel Taciz Ve Türk İş Hukuku’na İlişkin Çözüm Önerileri”,
http://www.internethukuk.com/index.php?option=com_content&view=article&id=63%3Ayerinde-cinsel-taciz-ve-tuerk—Hukuku’na-likin-coezuem-oenerileri&catid=38%3Ais-hukuku&Itemid=85&limitstart=4 , (Erişim Tarihi: 22.07.2009).

Dilaver TENGİLİMOĞLU, Meral TAHTASAKAL, Büro Etik Kuralları ve Bürolarda Yaşanan Cinsel Taciz Olaylarının Cinsiyete Göre Algılanma Biçimi: Bir Alan Çalışması, 2004 Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı:15, s.30-44, http://www.esef.gazi.edu.tr/html/yayinlar/15_pdf/15-c.pdf (Erişim Tarihi: 22.07.09).

Başar BAYPINAR, “İşyerinde Cinsel Taciz” İş-güç Endüstriyel İlişkiler ve İ.K Dergisi, C:5, Sayı:2, 2003,
http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=137&inc=arc&cilt=5&sayi=2&year=2003 (Erişim Tarihi: 27.07.2008);

Mehmet KORKUSUZ, “İş Sözleşmesinin Feshi ve Hukuki Sonuçları”, http://www.vergidegundem.com/files/Makale1_agst2007.doc , (Erişim Tarihi: 22.07.2009).

Sabit BÜYÜKKARA, “Sır Saklama Borcu”, <http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=401> , (Erişim Tarihi:22.07.2009).

Hüseyin FIRAT, “Alkolün İş Sözleşmesine Etkisi”, http://www.alomaliye.com/aralik_06/huseyin_firat_alkol.htm (Erişim Tarihi:22.07.2009).

Edip ÖRÜCÜ ve Elif KAPLAN. “Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında Devamsızlık Sorunu”, Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Yönetim ve Ekonomi, Cilt:7, S:1, 2001, s:97-100, <http://www.bayar.edu.tr/~iibf/dergi/pdf/C8S12001/EOEK.PDF> (Erişim Tarihi: 21.07.2009).

Gülsevil ALPAGUT, “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, Bankacılar Dergisi, Sayı 65, 2008, s:9, <http://www.tbb.org.tr/turkce/dergi/dergi65/gulsevilalpagut.pdf> , (Erişim Tarihi:10.05.2009).

Ali YÜKSEL, Cihan AVCI, “İşçinin 30 Gün.Ücreti ile Karşılanamayacak Şekilde Zarar Vermesi Halinde Haklı Nedenle Fesih”, <http://forum.alomaliye.com/index.php?PHPSESSID=2ac8513d78240e9c2f8da672e81f909e&topic=27439.msg152949#msg152949> (Erişim Tarihi:23.03.2009).

İbrahim IŞIKLI, “Sır Saklama Borcu”, Dünya Gazetesi, 21.06.2006, <http://www.senaymm.com/makale/20060711094848.doc> (Erişim Tarihi:23.03.2009).

Tankut CENTEL, Devamsızlık Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi (Karar İncelemesi), <http://www.tekstilveren.org.tr/dergi/2002/ekim/34.html> (Erişim Tarihi:16.03.2009).

Seçkin NAZLI, “İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Nedenle Feshi”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:20, S:4-5, Kasım 2006-Şubat 2007, s.81-93, http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt20_sayi4-5/cilt20_sayi4-5_bolum7.pdf, (Erişim Tarihi:10.03.2009).

Bora ERSAL, “İş Güvencesi Kanun Tasarısına İlişkin Düşünceler”, Tekstil İşveren D., S.266, Şubat 2002, <http://www.tekstilveren.org.tr/dergi/2002/subat/10.html>, (Erişim Tarihi: 19.12.2008).

Sevinç KÖSE, Semra TETİK, Cuma ERCAN, “Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler”, <http://209.85.135.104/search?q=cache:CVG07I8tG08J:www.bayar.edu.tr/~iibf/dergi/pdf/C8S12001/SKSTCE.PDF+%C3%96RG%C3%9CT+K%C3%9CLT%C3%9CR%C3%9C&hl=tr&ct=clnk&cd=3&gl=tr> , (Erişim:17.03.2008).

ÇELİK, Aziz İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması Ve 4773 Sayılı Yasa, s:8-9, http://209.85.129.132/searchq=cache:ibmGRKsAC28J:www.geocities.com/ceteris_p_ribus_tr/a_celik.doc+%C4%B0%C5%9E+G%C3%9CVENCES%C4%B0:+%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N+FESHE+KAR%C5%9EI+KORUNMASI+VE+4773+SAYILI+YASA&cd=2&hl=tr&ct=clnk&gl=tr , (Erişim Tarihi: 12.10.2007)

KÖKSAL, Serkan. “4773 sayılı İş Güvencesi Yasası İle 4857 Sayılı İş Yasasının İş Hayatına Getirdiği Düzenlemeler”, **Bütçe Dünyası**, Sayı:16, Cilt:2, 2003 <http://www.butce.org/html/dergi/pdf/sayi16.pdf>, (Erişim Tarihi: 24.09.2007)

OKUR, Zeki “İş Hukukunda İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü”, **Kamu-İş**, Cilt:8, Sayı:4/2006, <http://kamu-is.org.tr/pdf/842.pdf>, (Erişim Tarihi:24.09.2007).

ÖZKAN Türker, LAJUNEN Timo, Safety Culture and Climate, Pivolka, 2003,2(10),s:3-4, <http://azerbaijanhse.blogspot.com/2006/03/safety-culture-and-climatein-turkish.html> (Erişim Tarihi:23.09.2007).