

İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN NEDENLERLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİ FESHİ

1. GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca işverenin 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini işçinin davranışları nedeniyle feshetmesi halinde geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

İşçinin davranışlarından doğan geçerli fesih nedenleri, İş Kanunu'nun 25 inci maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler ağırlığında olmamakla birlikte, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışlarıdır.

Taraflar açısından iş ilişkisini tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin görülmesini, işin normal işleyişini ve düzenini bozan, işyerindeki çalışma barışına zarar veren veya işverenin işçiye olan güveninin sarsılmasına neden olan, artık işverenden işçiyle olan iş ilişkisini devam ettirmesinin beklenemeyeceği nitelikte olumsuzluklara yol açan davranışlar işçiden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesinin geçerli fesih nedenlerini oluşturmaktadır.¹

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin ikinci fıkrasında işverene haklı fesih yetkisi veren davranışlar düzenlenmiş olup, bu davranışlar örnekleme yoluyla sayılmış, maddede sayılan ve sayılmayan benzer hallerin iş sözleşmesinin feshinde haklı neden oluşturacağı düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nun 18 inci maddesinde ise hangi davranışların geçerli fesih nedeni olduğu belirtilmemiş, yalnızca işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli bir neden olmadan iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği belirtilmiştir.

İş Kanunu'nun 18 inci maddesinin gerekçesinde ise işçinin hangi davranışlarının geçerli fesih nedeni oluşturduğu örnek olarak sayılmıştır.

İşçinin hangi davranışlarının geçerli fesih nedeni oluşturacağını tek tek saymak mümkün değildir.

Yüksek Mahkeme önüne gelen her somut olayda, olayın özelliğine göre işçinin davranışının geçerli fesih nedeni oluşturup oluşturmadığını belirlemektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre feshin geçerli nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.



¹ N.Çelik, N.Caniklioğlu,T.Canbolat,E.Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36.Bası, sayfa 541,

2. İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN NEDENLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİ FESHİNİN KOŞULLARI

İşçinin davranışlarının geçerli bir fesih nedeni olabilmesi için; işçinin iş sözleşmesiyle üstlendiği yükümlülöklere aykırı, kusurlu bir davranışı olmalı, işçinin bu davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açarak iş ilişkisini olumsuz bir şekilde etkilemeli ve aynı zamanda da bu olumsuzluk işverenden iş sözleşmesini devam ettirmesinin beklenemeyeceği ağırlıkta olmalıdır.

Bu koşulların tamamı birlikte gerçekleşmeden yapılan fesih, geçersiz feshin sonuçlarını doğurur.

İşverenin işçinin davranışlarını keyfi olarak geçerli fesih nedeni olarak kullanmaması hangi davranışın hangi durumlarda geçerli fesih nedeni olarak kabul edileceğinin belirlenmesini gerektirmektedir.²

İşçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebepler olarak feshi neden olabilirler.

Geçerli fesih nedenlerinin neler olduğunu belirleyen İş Kanunu'nun 18 inci maddesinin gerekçesinde bazı davranışlar aşağıda belirtildiği üzere örnek olarak gösterilmiştir.

İş Kanunu'nun 18 inci maddesinin gerekçesinde yer alan işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih halleri; işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kıskırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya 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 yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi hallerdir.

İş Kanunu'nun gerekçesinde işçinin davranışına ilişkin verilen örneklerden başka özel amaçlarla işyerindeki internet kullanmak, işyerinin fotokopi, faks, scanner gibi araç ve gereçlerini özel amaçlarla kullanmak, izin almadan amirlerinin veya iş arkadaşlarının özel, kişisel evrakını karıştırmak, bilgisayarlarını kullanmak, iş arkadaşlarını duygusal, psikolojik davranışlarla rahatsız etmek(mobbing), istirahat raporlarını vaktinde işverene ulaştırmamak, çalışma saatlerinde işiyle alakasız konularla meşgul olmak, iş arkadaşlarını gereksiz meşgul ederek işlerini aksatmak ,sigara içme yasağını ihlal etmek gibi nedenler de bu kapsamda geçerli nedenler arasında gösterilmektedir.³

İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

² Murat Özveri, Türkiye İşçi Hukuku, Cilt II, E. Ceren Eğitim ve Dayanışma Vakfı Yayını, İstanbul 2023, sayfa 1524, "4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihte takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülüklerini ihlale devam etmesi, tekrarlaması rizikosundan kaçınmaktır."(Y.9.HD.T.07.11.2017,E.2017/27005,K.2017/17600)

³ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı,Lykeion Yayınları, Ankara 2022,sayfa 1044 ,dipnot 3275

3. İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN GEÇERLİ FESİHTE İSTİNAF VE YARGITAY UYGULAMASI

Yüksek Mahkeme önüne gelen her somut olayda, olayın özelliğine göre işçinin davranışının geçerli fesih nedeni oluşturup oluşturmadığını belirlemektedir.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedenleri, İş Kanunu'nun 25 inci maddesinde olmamakla birlikte işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren bakımından önemli ve makul ölçüler içerisinde beklenemeyeceği durumlarda feshin geçerli nedenlere dayandığı kabul edilmektedir.⁴

İşçinin davranışı kusurlu, sözleşmeden doğan yükümlülüklerle aykırı, iş ilişkisinde olumsuzluklara yol açmış, bu olumsuzluk işverenden iş sözleşmesini devam ettirmesinin beklenemeyeceği ağırlıkta ise iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilecektir.

İstanbul BAM 52.Hukuk Dairesi konuyla ilgili yakın tarihli bir kararında "...İşçinin davranışlarına dayanan fesih, her şeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Şüphesiz, işçinin iş sözleşmesinin ihlali işverene derhal feshetme hakkını verecek ağırlıkta olup olmadığı da bu bağlamda incelenmelidir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır. İşveren, iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye yaptığı eylemle orantılı bir yaptırım uygulamalıdır. Yapılan eylemle orantılı olmayan ve ölçüsüz olarak nitelendirilebilecek bir yaptırım mazur görülemez. Sonuç itibarıyla fesih bir cezadır. Ölçülülük ilkesi uyarınca, uygulanacak önlem, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı bir başka anlatımla tedbir uygun olmalı, ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç, ölçüsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır. Bu ilke uyarınca yargıç feshin geçerli veya haklı olup olmadığını kararlaştırırken, işçinin davranışının ağırlığını dikkate alarak, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçsüzlük) olup olmadığını takdir edecektir. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2016/10599 Esas- 2017/7416 Karar sayılı ilamı)" biçiminde hüküm kurmuştur.⁵

Yukarıda konuyla ilgili olarak belirtilen yargı kararı çerçevesinde doktrinde de; geçerli feshin (yargı) denetiminde öngörülen ölçülülük ve feshin son çare olması ilkesi bakımından, işveren iş ilişkisini mümkün olduğu ölçüde ayakta tutmaya çalışmalı, feshe en son çare olarak başvurmalıdır; feshe oranla daha hafif tedbir niteliğindeki ihtarla işçinin gelecekte kusurlu davranışlarda bulunmasının önüne geçilmesi veya yetersizliğinin ortadan kaldırılması ve böylece işverenin fesihle öngördüğü amacın gerçekleşmesi söz konusu oluyorsa işveren fesihden önce işçiye uymalıdır.⁶



⁴ A. g.e. sayfa 1045, Y.9.HD. T.10.01.2005, E.2004/24037-K.2005/413

⁵ T.C. İstanbul BAM, 52.HD., E.2023/876, K.2024/1, Tarihi: 18.01.2024(Çalışma ve Toplum 81.Sayı)

⁶ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2022, sayfa 1046

İş sözleşmesinin işçinin davranışı nedeniyle geçerli bir şekilde feshedilebilmesi için işçinin kendisine verilen ihtarından sonra bir defa daha yükümlülüğünü ihlal teşkil eden davranışta bulunması gerekir. İşçiye verilen ihtarından sonra yeni bir yükümlülük ihlali meydana gelmemişse, sırf ihtar konusunu olan davranışa dayanılarak iş sözleşmesi geçerli şekilde feshedilemez. Çünkü ihtarın verilmesiyle işveren, ihtar konusunu olan davranış nedeniyle iş sözleşmesini feshetme hakkından örtülü olarak feragat etmiş bulunmaktadır. Davranış nedeniyle fesih, ancak, sözleşmeyi sona erdirmeye oranla daha hafif bir çare söz konusu olmadığında gerekli olur.⁷

Örneğin işe geç gelen ve bunu alışkanlık haline getiren işçiye işveren tarafından ihtar verilmesi feshin son çare olmasının bir gereğidir.

Yargıtay 22 nci Hukuk Dairesi konuyla ilgili bir kararında ise işçinin tek günlük devamsızlığını geçerli sebep olarak kabul etmiştir. İşçinin konumu, yaptığı işin niteliği, özellikle de haber vermeden gelmemesi sebebiyle işyerinde önemli olumsuzluklar ortaya çıkmışsa bu durumun geçerli sebep oluşturabileceği kabul edilebilecektir. Aksi takdirde ölçülülük ilkesi gereğince işçiye ihtar verilmesi ile yetinilmesi gerekmektedir.⁸

Buna karşın işçinin kasti davranışının söz konusu olduğu, işverenle arasındaki güven ilişkisinin esaslı bir tarzda sarsıldığı haller artık geçerli bir neden olarak değil, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haklı nedenle fesih halleri kapsamında değerlendirileceği için, işçinin bu durumda ayrıca uyarılmasına gerek bulunmamaktadır.⁹

Konuyla ilgili Yargıtay uygulamasında; işçinin amirine uygunsuz e-posta gönderip, daha sonra okunmasını engellemek için amirinden izinsiz onun bilgisayarından e-postayı silmesi, işyeri dışında uyuşturucu madde satımına karışması işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedenleri olarak kabul edilmektedir.¹⁰

Yine Yargıtay, işçinin işyeri kasasından aldığı bir miktar parayı kendi özel gereksinimleri için kullanmasını sadakat borcuna aykırı olması nedeniyle geçerli fesih nedeni olarak kabul etmiştir.¹¹

İşçinin gözüaltına alınması ve tutuklanması, ehliyetine el konulması gibi haller de süreli feshe dayanak oluşturabilecek geçerli sebeplerdendir.¹²

Yargıtay uygulamasında, haklı nedene dayalı olmadığı anlaşılan ya da haklı nedenle fesih için aranan şekil şartlarını taşımadığı belirlenen fesihlerin geçerli nedenle fesih olarak kabul edildiği de sıklıkla görülmektedir.¹³

⁷ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2023, sayfa 675, Y.9.HD. T.22.04.2019, E.2018/10548, K.2019/9475

⁸ N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Derstleri, Yenilenmiş 36.Bası, sayfa 547, T.C.Y.22.HD.10.02.2014, E.2014/1185, K.2014/1786

⁹ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2022, sayfa 1047

¹⁰ Murat Özveri, Türkiye İşçi Hukuku, Cilt II, E. Ceren Eğitim ve Dayanışma Vakfı Yayını, İstanbul 2023, sayfa 1528, Y.9.HD. T.10.02.2005, E.2005/424, 2005/3763, Y.9.HD. T.24.09.2007, E.2007/14004, K.2007/27730

¹¹ A. g.e., sayfa 1530, Y.9.HD. T.18.01.2010, E.2008/14601, K.2010/156

¹² Ercan Güven, Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Nisan Kitabevi, İstanbul 2020, sayfa 289, Dipnot 90

¹³ Y.9.HD., T.23.09.2020, E.2016/22588, K.2020/8889, Y. 22. HD., T. 19.09.2019, E2016/19245, K.2019/16868

4. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca işveren 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini işçinin davranışları nedeniyle feshetmesi halinde geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedenleri, İş Kanunu'nun 25 inci maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler ağırlığında olmamakla birlikte, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışlardır.

İşçinin hangi davranışlarının geçerli fesih nedeni ağırlığında olduğunu tek tek saymak mümkün değildir. Bu nedenler yasada da sayılmamış, tanımı da yapılmamıştır.

İş Kanunu'nun 18 inci maddesinin gerekçesinde ise işçinin hangi davranışlarının geçerli fesih nedeni oluşturduğu örnek olarak sayılmıştır.

Yüksek Mahkeme önüne gelen her somut olayda, olayın özelliğine göre işçinin davranışının geçerli fesih nedeni olup olmadığını belirlemektedir.

İşçinin davranışlarının geçerli bir fesih nedeni olabilmesi için; işçinin iş sözleşmesiyle üstlendiği yükümlülüklerle aykırı kusurlu bir davranışı olmalı, işçinin bu davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açarak iş ilişkisini olumsuz bir şekilde etkilemeli ve aynı zamanda da bu olumsuzluk işverenden iş sözleşmesini devam ettirmesinin beklenemeyeceği ağırlıkta olmalıdır.

Bu koşulların tamamı birlikte gerçekleşmeden yapılan fesih, geçersiz feshin sonuçlarını doğurur.

İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren bakımından önemli ve makul ölçüler içerisinde beklenemeyeceği durumlarda feshin geçerli nedenlere dayandığı kabul edilmektedir.

İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

İş sözleşmesinin geçerli fesih halinde, ölçülülük ve feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yargı denetimi söz konusu olduğundan, işverenin geçerli fesih kavramına uygun yorum yaparken fesihten kaçınma olanağı olup olmadığını araştırması da gerekmektedir.

Bu bakımdan feshe oranla daha hafif tedbir niteliğindeki ihtarla işçinin gelecekte kusurlu davranışlarda bulunmasının önüne geçilmesi mümkünse işveren fesihten önce işçiyi uyarmalıdır.

Buna karşın işçinin kasti davranışının söz konusu olduğu ve işverenle arasındaki güven ilişkisinin esaslı bir tarzda sarsıldığı haller artık geçerli bir neden olarak değil, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haklı nedenle fesih halleri kapsamında değerlendirileceği için, bu durumda işçinin ayrıca uyarılmasına gerek bulunmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre feshin geçerli nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başlıca bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.



BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ