

İŞÇİNİN EMİR VE TALİMATLARA UYMAMASININ DOĞURDUĞU HUKUKİ SONUÇLAR

1.GİRİŞ

İşverenin yönetim hakkı ve işçinin iş görme (işverenin emir ve talimatlarına uyma) borcu iş sözleşmesinin taraflarına tanınan işyerinde işin/hizmetin yerine getirilmesini sağlayan karşılıklı hak ve borçlardır.

İşverenin yönetim hakkı, işverene tanınan işyerindeki iş sözleşmesi ve eki niteliğindeki işyeri talimatnameleri gereğince işçiye emir ve talimat verme halidir.

İş sözleşmesinin yazılı veya sözlü kurulmasıyla işçi, işverenin emir ve talimatlarına uyma, iş görme borcu altına girmiş olur. İşverenin yönetim hakkı, işçinin işverene esnek veya katı bağımlı çalışma olgusunun doğal bir yansımasıdır.

İşçinin hukuki bağıllık olarak nitelendirilen, bağımlı çalışma olgusu ise iş sözleşmesindeki, toplu iş sözleşmesindeki, işyeri iç yönergelerindeki kurallara ve düzenlemelere uygun olarak çalışmasını gerçekleştirme zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, işverenin emir ve talimatlarına uyma ve geniş anlamda iş görme borcu olarak adlandırılmaktadır.

İşçinin, işverenin emir ve talimatlarına aykırı hareket etmesi, yapmakla yükümlü bulunduğu görevleri yapmaması ise ilgili kanun, toplu iş sözleşmesi ve işyeri iç yönergeleri uyarınca yaptırımla karşı karşıya kalması sonucunu doğuracaktır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nda işçinin yapmakla yükümlü bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması hali, işverene haklı nedenle iş sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshetme imkanı vermektedir.

Bu makalenin konusunu, işverenin yönetim hakkı ve sınırları ile işçinin yapmakla yükümlü bulunduğu görevleri yapmaması halinde işverenin uygulayacağı yaptırımların incelenmesi oluşturmaktadır.

2.İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI VE SINIRLARI

İşçinin iş görme borcu, işverenin yönetim hakkı kapsamında vereceği talimatlarla somutlaştırılır. İşverenin yönetim hakkının karşısını, işçinin işverenin talimatlarına uyma borcu teşkil eder.

İşveren, talimat hakkına istinaden, iş sözleşmesinde ana hatlarıyla belirlenen iş görme ediminin, nerde, nasıl ve ne zaman yapılacağını düzenler.



Günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatlerini, ara dinlenmesinin nasıl uygulanacağını, işyerinde işin dağıtımına ilişkin ya da kullanılacak araç, gereç ve teknikler konusunda verilecek talimatlar vb. bu türden talimatlar arasında kabul edilirler. İşverenin yönetim hakkı işyerinde düzenin sağlanmasına ve işçinin davranışlarına yönelik talimat vermeyi de kapsar.

Buna karşılık, işverenin talimat hakkı, iş sözleşmesinin asli unsurlarını oluşturan, ücretin miktarı ve borçlanılan çalışma süresinin kapsamına ilişkin söz konusu olamaz. İşveren, tek taraflı olarak toplam çalışma süresini arttırmak veya ücrete etki edecek şekilde azaltmak yetkisine sahip değildir. İşverenin talimat verme hakkının, toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesi ile daraltılıp genişletilmesi mümkündür. İşverenin talimatlarının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile getirilebilecek sınırlamalar ile işçinin eğitimi, yeteneği ve takati gibi hususlara aykırılık oluşturmamalıdır. İşverenin talimat verme hakkı, kanun, toplu iş sözleşmesi ile bireysel iş sözleşmesi hükümleri ile sınırlıdır. Bu itibarla, işveren, ceza ve kamu hukuku hükümlerine aykırı talimatlar veremeyeceğinden, işçi bu nevi talimatlara uymak zorunda değildir. Bunun dışında işveren, işçinin kişilik haklarını ihlal eden talimatlar veremez. Keza, Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenen hakkın kötüye kullanılması yasağı gereği, işveren dürüstlük kuralına aykırı talimatlar da veremez. İşveren talimat verirken eşit işlem borcuna riayet etmekle de yükümlüdür.¹

3.İŞÇİNİN GÖREVİNİ YAPMAMASI HALİNDE İŞVERENE TANINAN FESİH YOLLARI

İşçinin talimatlara uymaması işverene duruma göre iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli sebeple fesih hakkı verir.

4857 sayılı Kanun'un 25/II-h bendi işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesini bir haklı fesih sebebi olarak kabul etmektedir.

Buna karşılık, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi ve gerekçesine göre, işçinin işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesi geçerli fesih sebebidir. İşçi görevini uyarıya rağmen hiç yerine getirmemezse işveren haklı sebeple derhal; eksik, kötü veya yetersiz bir biçimde yerine getirirse geçerli fesih hakkını kullanabilecektir.

3.1.İŞÇİNİN EMİR VE TALİMATLARA UYMAMAKTA ISRAR ETMESİ

İş görme edimi işçi tarafından işverenin verdiği talimatlara uygun olarak yerine getirilmelidir. Mülga 1475 Sayılı Kanun'da işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmaması haklı fesih nedeni olarak sayılmış ve işçinin bu anlık durumu yeterli görülüş iken ,4857 Sayılı Kanun ile işçinin görevini yapmamakta ısrar etmesi şartı getirilmiştir.

Bu noktada işverenin hatırlatmasının ardından işçinin sadece bir kez görevi yapmaması yeterli sayılmayacaktır. İşçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından devamlılık arz etmelidir.



¹ Y.7. H. D. Esas No. 2014/5708 Karar No. 2014/10806 Tarih: 14.05.2014

4857 Sayılı İş Kanunu uyarınca, işveren yönünden iş sözleşmesini haklı fesih için işçinin **“görevini yapmamakta ısrar etmesi”** şartı gerçekleşmelidir.

Burada işverenin hatırlatmasının ardından sadece bir kez görevi yapmama yeterli sayılmamalıdır. İşçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından devamlılık arz etmelidir. İşveren tarafından fesih öncesinde, işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevi hatırlatılmalıdır. Bu hatırlatmanın yazılı ya da sözlü biçimde yapılması mümkündür. Bu konuda ispat yükü de işverendedir. İşçinin görev tanımının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülmüş olması işverenin hatırlatma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. İşçiye yapılacak hatırlatmada/uyarıda, işçiye yapması istenen görev açık biçimde bildirilmeli ve işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmelidir. Bildirimde, görevin hatırlatılması yeterlidir. Görevin gereklerinin yerine getirilmemesi durumunda iş sözleşmesinin feshedileceği hususunun ayrıca bildirilmesi gerekmez. Ancak, işveren tarafından işçiye bu yönde bir bildirim yapılmış ise, işçinin yeni bir eylemi gerçekleştirmediği, önceki eylemlerine dayanılarak iş akdi feshedilemez.²

İşe birçok kez geç gelen işçinin son bir ay içinde 5 kez her sabah yarım saat işe geç gelmesi, işçiye görevini hatırlatan işverene önelsiz ve tazminatsız fesih hakkını verecektir. Yapılan bildirim ve uyarılara (ihtara) rağmen, işçinin işini yapmamakta ısrar etmesi veya direnmesi üzerine işine önelsiz ve tazminatsız olarak haklı sebeple son verilir. İşçiye yapılan uyarıların sözlü ya da yazılı yapılması mümkündür. Ancak, bu konuda ispat yükü işverende olduğu için, çıkacak bir uyuşmazlıkta ispat kolaylığı sağlaması bakımından uyarının yazılı yapılması önemlidir. Yazılı “tutanak” yanında, “açık ve seçik tanık beyanlarıyla” da “işçinin yapmakla ödevli bulunduğu işleri uyarılara rağmen yapmadığı ve işleri aksattığı” ispatlanabilir. Buna karşılık, işyerinde çok önceki bir tarihte yayınlanan genel mahiyetteki “tamim” Yargıtay’ca “hatırlatma” olarak kabul edilmemiştir. Bunun gibi, işyerinde beş yıldır çalışan ve bu süre içinde verilen işi yapmamak veya aksatmak gibi bir davranışı tespit edilmemiş işçinin kendisine “ek olarak verilen işi bazı kayıtlar öne sürerek yapmaması”, yapmakla görevli bulunduğu işi yapmamak olarak yorumlanmamıştır.³

İşverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlara işçi uymak zorundadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-h bendi, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesini bir haklı fesih sebebi olarak kabul etmektedir. İşçi görevini uyarıya rağmen hiç yerine getirmese, işveren tarafından 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesinde belirtilmiş olan derhal fesih hakkını kullanma süresi içinde işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi gerekmektedir.

Yüksek Mahkeme konuyla ilgili bir kararında, “...Davacının yapmakla yükümlü olduğu görevleri yapmadığı konusunda uyarıldığı da kanıtlanamadığından fesih haksız olup, kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulü yerine yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.” şeklinde hüküm kurmuştur.⁴

² Y.9.HD. Esas No.2011/54351, Karar No.2014/3898, Tarih: 10.02.2014

³Sadakat Borcu ve Uygulaması, Kamu İşveren Dergisi c:11, S.1/2009, Prof. Dr. Fevzi Demir Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Arş. Gör. Gönenç Demir Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi

⁴ Y.9. HD. 2012/9868 E. 2014/14778 K. 07.05.2014



Yargıtay'ın benzer bir kararı, "...Davacının iş akdinin feshine neden olan iş yapmama eylemi bir defaya mahsus olup işverenin fesihten önce görevini yapması hususunda davacıyı uyarmadığı ve işverenin yasanın 25/II-h bendi gereğini yerine getirmediği anlaşıldığından davacının kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulü gerekirken yazılı gerekçeyle reddine karar verilmesi hatalıdır." biçimindedir.⁵

Yargıtay konuyla ilgili işveren feshini haklı bulan kararında "...Dosya içeriğinden davalı işyerinde 15.11.2006 tarihinden beri kargo dağıtım elemanı olarak çalışan davacının yapılan kontroller ve tutulan tutanaklara göre yönetmelikte belirtilen görevleri ısrarla yerine getirmediği gerekçesi ile iş sözleşmesinin 19.09.2009 tarihinde feshedildiği, 2008 ve 2009 yıllarında davacı hakkında hatırlatmalara rağmen işe geç geldiğine ve bazı günler izinsiz işyerini terk ettiğine veya gelmediğine dair çok sayıda tutanakların tutulduğu, son dönemde ise ...tarihinde manifesto poşetlerini doldurma görevini yerine getirmediği, ...tarihinde verilen görevi yapmadığı, 11.09.2009 tarihinde de yine 400 gr. ağırlığındaki bir kargoyu götürmekten imtina ettiği ve son olarak 17.09.2009 tarihinde izinsiz işe gelmediğinin tutanağa bağlandığı, davacının verilen görevleri bir çok defa yerine getirmediği tutanak ve bunları doğrulayan tanık anlatımı ile sabit olduğundan, feshin haklı nedene dayalı olduğunun kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatı isteminin reddine karar verilmesi gerekirken yanlıgılı değerlendirme ile kabulüne karar verilmesi isabetsiz olmuştur." şeklinde hüküm kurmuştur.⁶

Yüksek Mahkeme söz konusu kararında ise, "...İşveren tarafından davacı işçi 25.11.2008 tarihli yazı ile yine giriş çıkış kartlarını basmadığı gerekçesiyle uyarılmış ve uyarı yazısında '...aynı davranışın tekrarı halinde iş sözleşmenizin feshi sonucunu doğuracağı ihtaren tebliğ ederiz.' şeklinde belirtilmiştir. İşveren, 25.11.2008 tarihli ihtarnamesini takiben 28.11.2008 tarihli fesih bildirimiyile davacı işçinin iş akdinin önceki ihtarlar konu 'işten sıklıkla süresinden önce ayrılmak' gerekçesiyle feshetmiştir. Davacının son ihtar 25.11.2008 tarihli olup, bu tarih ile fesih bildiriminin yapıldığı 28.11.2008 tarihi arasında davacının yeni bir eylemi söz konusu değildir. İşçinin ihtara konu eyleminden sonra yeni bir eylem olmadığı takdirde ihtarlar konu eylem nedeniyle iş akdinin feshi haklı sayılamaz. Bu nedenle davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken reddi bozmayı gerektirmiştir." şeklinde hüküm kurarak, işveren feshini haksız bulmuştur.⁷

3.2. İŞÇİNİN GÖREVİNİ UYARIYA RAĞMEN YETERSİZ YERİNE GETİRMESİ

İşçinin yapmakla yükümlü bulunduğu işi uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesi iş sözleşmesini 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca geçerli bir fesih sebebidir.

⁵ Y.9. HD. 2010/20968 F., 2012/32912 K. 03.10.2012

⁶ Y.22.HD. 2012/14300 E. 2013/3423 K. 21.02.2013

⁷ Y. HD. 2010/4892 E. 2012/11435 K. 04.04.2012



Gerçekleşen eylemler haklı fesih sebebi oluşturacak ağırlıkta olmamakla birlikte, işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen haller arasında ise geçerli fesih sebebini oluşturacak ve bu fesih şeklinde işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanacaktır.

Yüksek Mahkemenin konuyla ilgili bir kararı "...İşçinin talimatlara uymaması işverene duruma göre iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli sebeple fesih hakkı verir. 4857 sayılı Kanun'un 25/II-h. bendi işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesini bir haklı fesih sebebi olarak kabul etmektedir.

Buna karşılık 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinin gerekçesine göre, işçinin işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesi geçerli fesih sebebidir. İşçi görevini uyarıya rağmen hiç yerine getirmezse işveren haklı sebeple derhal, eksik veya kötü yetersiz bir biçimde yerine getirirse süreli geçerli fesih hakkını kullanabilecektir.

Dosyada bulunan şahit beyanları ve yazılı deliller dikkate alındığında davacının davranışı görevini gereği gibi yerine getirmemek şeklinde değerlendirilmelidir. Gerçekleşen eylemler haklı fesih sebebi oluşturacak ağırlıkta olmamakla birlikte işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen hallerden olup geçerli fesih sebebini oluşturmaktadır. Bu fesih şeklinde işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmasına engel teşkil etmemektedir. Bu sebeple ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması gerekirken yazılı gerekçe ile reddedilmesi hatalıdır." biçimindedir.⁸

4.SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinin 1. fıkrasına göre, iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın da (işveren) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.

İş sözleşmesi; ücret, iş görme ve bağımlılık unsurlarından oluşur.

İş sözleşmesini oluşturan işçinin temel borçlarından biri iş görme borcudur. İşçi bu borcunu; kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi hükümlerine ve işyeri iç yönergelerine uygun olarak yerine getirmek zorundadır. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini de işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. Bağımlılık iş sözleşmesini karakterize eden unsurlardan olup, genel anlamıyla bağımlılık, hukuki bağımlılık olarak anlaşılmalı ve işçinin belirli veya belirsiz bir süre için işverenin talimatına göre ve onun denetimine bağlı olarak çalışmasını ifade etmektedir.

⁸ Y. 22. H.D. Esas No. 2013/25813 Karar No. 2014/35243 Tarih: 11.12.2014



Kurulan iş sözleşmesi sonucunda işçi elde edeceği ücret karşılığında iş görme ve bağımlı çalışma borçlarını üstlenmekte, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde vereceği talimatlara uyması gerekmektedir.

İşveren de talimat verme hakkını, kanun, toplu iş sözleşmesi ile bireysel iş sözleşmesi hükümlerine, işyeri iç yönergelerine uygun bir biçimde yani Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük kuralına uygun bir biçimde kullanacaktır.

İşveren, ceza ve kamu hukuku hükümlerine aykırı, işçinin kişilik haklarını ihlal eden talimatlar veremeyecek, talimat verirken eşit işlem borcuna da uygun hareket edecektir. İşçinin yönetim hakkı kapsamında verilen talimatlara uymaması işverene duruma göre iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli sebeple fesih hakkı vermektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-h bendi işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesini bir haklı fesih sebebi olarak kabul etmektedir.

Buna karşılık, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18.maddesi ve gerekçesine göre, işçinin görevini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesi ise geçerli fesih sebebidir.

İşçi görevini uyarıya rağmen hiç yerine getirmezse iş sözleşmesi işverence haklı sebeple derhal feshedilebilecek; eksik, kötü veya yetersiz bir biçimde yerine getirirse işverenin geçerli sebeple fesih hakkı söz konusu olacaktır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

