

HAFTA 21 - İŞ AKDİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ GİRİŞ (İŞVEREN AÇISINDAN HAKLI FESİH NEDENLERİ)

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Madde 25 - Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

I- Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.⁽¹⁾

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

(a) alt bendinde sayılan 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 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.⁽¹⁾

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba

uğratması.

III- Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

“Davalı vekili, davacının sık sık istirahat alarak işini aksattığını, son olarak 2 gün izinsiz ve mazeretsiz işyerine gelmediğini bu durumun puantaj kayıtları ile de sabit olduğunu, davacının devamsızlıktan sonra işyerine geldiğinde konuya ilişkin savunmasının alındığını, davacının bu savunma yazısını imzalamaktan imtina ettiğini, sözleşmenin devamsızlık nedeniyle kendileri tarafından haklı olarak feshedildiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece davanın kabulüne karar verilmiştir. Davacı 11.06.2011 tarihinde rahatsızlığı nedeniyle hastaneye gitmiş, kendisine ilaçlı tedavi uygulanmış, istirahat raporu verilmemiştir. Davacı ustabaşından sözlü izin aldığını, bu yönde işyeri uygulaması bulunduğunu iddia ederek 13 ve 14.06.2011 tarihlerinde vizite kağıdı alamadığından izin ve mazereti dolayısıyla işe gitmediğini beyan etmiştir. Davalının ardarda iki gün devamsızlık nedeniyle sözleşmesine son vermiştir. Bölge Çalışma Müdürlüğünün 28.06.2011 tarihli raporunda davacının devamsızlık tutanaklarında imzası bulunmaması ve savunmasının alınmaması nedenleriyle feshin haksız olduğu sonucuna varılmış ise de, davacının kendi iddialarından da anlaşılacağı üzere iki gün sözlü izin alarak işyerine gitmediğini kabul ettiği, sözlü izin aldığını ispatlayamadığı dikkate alındığında devamsızlık nedeniyle işveren feshinin haklı olduğu dikkate alınmadan davanın kabulü bozmayı gerektirmiştir.” (T.C YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ Esas No. 2013/16310 Karar No. 2014/219 Tarihi: 14.01.2014, www.calismatoplum.org.)

Somut olayda davalı işverenlikte şoför olarak çalışan davacının iş sözleşmesi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları nedeniyle 4857 Sayılı İş Kanunu m.25/II-e uyarınca feshedilmiştir. Davalı haklı feshe dayandığından fesihten önce savunma alınması gerekmemektedir. Davalı cevap dilekçesinde davacının maddi menfaat temin etmek amacıyla şirkete ait araçla bir takım tasarruflar gerçekleştirdiğini, şirketin bilgisi dışında şirkete ait aracın bir takım malzemelerini ve eski lastiklerini sattığını, yine aynı araçla hafta sonları direksiyon dersi verdiğini, şehir dışı görevlendirmelerin dönüşünde para karşılığı yolcu taşıma işi yaptığını belirtilmektedir. Davalı taraf davacının lastik sökme takma makinesi, lastik satışlarına, yolcu taşıma ve direksiyon dersi vermeye ilişkin davacının isminin bulunduğu bir kısım ilanlar sunmuştur. Ayrıca davalı tanıkları depoda bulunan lastiklerin depoda olmadıklarını görünce bunu davacıya sorduklarında davacının kullanılmaz olduklarını söyleyip arkadaşına verdiğini söylediğini beyan etmişlerdir. Davacı tanığı Selahattin Kara davacının imha edilmek üzere kendisine 3-4 tane lastik getirdiğini, lastikleri yakılmak üzere getirdiğini fakat bunları yakmayıp kulübesinin çatısına koyduğunu belirtmiştir. Söz konusu ilanlar ve depoda bulunan lastiğin davacı tanığına verilmesi dikkate alındığında davacı işçi ile davalı işverenlik arasındaki güven ilişkisinin bozulduğu, bu nedenle feshin en azından geçerli olduğu, feshin haklı olduğu savunması ise ileride açılması muhtemel tazminat davasında ayrıca tartışılıp

değerlendirilebileceğinden davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalıdır. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas No. 2013/9614 Karar No. 2014/5227 Tarihi: 20.02.2014, www.calismatoplum.org.)

4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (h) alt bendinde, işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmamakta ısrar etmesi durumunda işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu hükme bağlanmıştır. İş görme edimi işçi tarafından işverenin verdiği talimatlara uygun olarak yerine getirilmelidir. İşverenin talimatlarının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile getirilebilecek sınırlamalar ile işçinin eğitimi, yeteneği ve takati gibi hususlara aykırılık oluşturmamalıdır. 1475 sayılı Yasada işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmaması haklı fesih nedeni olarak sayılmış ve işçinin bu anlık durumu yeterli görülüşken, 4857 sayılı Yasa ile işçinin “görevi yapmamakta ısrar etmesi” kuralı getirilmiştir. Bu noktada 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 görevleri hatırlatılmalıdır. Bu hatırlatmanın sözlü ya da yazılı biçimde yapılması mümkündür. Bu konuda ispat yükü de işverenedir. 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 gerçekleşmedikçe, önceki eylemlerine dayanılarak iş akdi feshedilemez. İşçinin, verilen görevin bir kısmını yapmış olması halinde, bu davranışının nedenleri üzerinde durulmalı ve işverenin haklı fesih imkânının olup olmadığı, gerekirse uzman bilirkişilerce değerlendirilmelidir. Çalışma koşullarında işçi aleyhine değişiklik niteliğinde olan görevlendirmelerin, 4857 sayılı Yasanın 22 nci maddesi uyarınca işçiye bağlamayacağı açıktır. Bu kapsamda bir görevin yerine getirilmemiş olması işverene haklı fesih imkânı vermez. (T.C YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas No. 2016/18155 Karar No. 2016/12923 Tarihi: 01.06.2016, www.calismatoplum.org.)

“4857 sayılı İş Kanununun 25inci maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih İmkânının olduğu açıklanmıştır. Yine değinilen bendin (e) alt bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkânı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkânı tanımaktadır. İşçinin eleştirisi sınırları içinde kalan söz ve davranışları ise, işverene haklı fesih imkânı vermez. Somut olayda; davacı hakkında tanzim edilmiş olan 25.09.2009 tarihli tutanak içeriğine göre, davacının işyerinde çalışan başka bir işçi ile borç para alıp verme konusunda sorunlar yaşadığı, bu konuda işçiler arasındaki mesajlaşmaların incelendiği, bu durumların işçiler arasında huzursuzluğa neden olduğu belirtilmiştir. Yine aynı şekilde davacı hakkında tanzim edilmiş 28.09.2009 tarihli tutanak içeriğine göre, davacının işyerinde çalışan işçi olan Süleyman Karaağaç ile aralarında ahlak kurallarına aykırı davranışlar içerisinde olduğu,

tutanakta sayılan şahıslar huzurunda diğerk işçinin telefonundaki mesajların açılıp okunduğı, davacının bu işçi ile maddi anlaşmazlıklarının da olduğı belirtilmiş ve davacının eşinin söz konusu erkek işçiyi dışarıya çağırıp kavga ettiğı, tüm bu durumların hastane içerisinde huzursuzluğına neden olduğı ve bu durumların işveren açısından işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranış kapsamında işveren feshi olduğı belirtilmiştir. İşveren tarafça tanzim edilmiş tutanaklar kapsamında, davacının sözleşmesi ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranış nedeniyle feshedilmiştir İş sözleşmesinin feshine dayanak olan tutanakları tanzim eden ve işyerinde başhemşire olarak görev yapan Alev Konuk tanık olarak dinlenmiş olup, davalı tanığı tutanak içeriğini doğrulamıştır. 28.09.2009 tarihli tutanakta belirtildiğı üzere davacıya ait telefonun mesaj içeriklerinin polis memuru ve tutanak tanıkları huzurunda açılıp okunduğı ve söz konusu mesajların ahlaka aykırı olduğı belirtilmiştir. Aksi ispat edilemeyen tutanıklara göre davacının kendi telefonundan işyerinde çalışan başka işçiye ahlaka aykırı mesajlar gönderdiğı, davacının söz konusu işçi ile borç para alışverişinin bulunduğı, yine davacının eşi ile söz konusu işçi arasında kavga olayının yaşandığı sabittir. Hal böyle olunca, işveren açısından haklı fesih nedeninin oluştuğunun kabulü gerekir.” (T.C YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ Esas No. 2013/3537 Karar No. 2013/10676 Tarihi: 06.06.2013, www.calismatoplum.org.)