



Haklı Nedenlerle İş Sözleşmelerinin Sona Erdirilmesi

Bu makalede, haklı nedenlerle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ve sonuçları üzerinde durulmuştur.

HAKLI NEDENLERLE İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SONA ERDİRİLMESİ

Halil MEMİŞ

I- GENEL OLARAK:

Türkiye Büyük Millet Meclisinde 22.05.2003 tarihinde kabul edilen ve 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 4857 sayılı İş Kanunu yayınlandığı tarih itibariyle yürürlüğe girmiştir([1]).

Anılan Kanunun 120 nci maddesi ile 25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatını düzenleyen 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. Kıdem tazminatı ile ilgili ayrı Kanun çalışmaları ise devam etmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı Kanundan farklı olarak, iş hayatına giren yeni düzenlemeler yapıldığı gibi, 1475 sayılı Kanunda var olan bazı düzenlemeler de değiştirilme yoluna gidilmiştir. Bunun yanında, 1475 sayılı İş Kanununda yer alan bazı düzenlemeler, 4857 sayılı İş Kanununda aynen korunmuştur.

Biz bu incelememizde, gerek işçinin ve gerekse işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshi üzerinde duracağız.

Konunun detaylarına girmeden önce, 4857 sayılı Kanunun uzun yıllardır uygulanıyor olmasına rağmen, eski algıların devam ediyor olması nedeniyle, 4857 sayılı İş Kanununun 1475 sayılı İş Kanununa kıyasla haklı nedenle fesih konusunda getirdiği yeni hükümlere veya yürürlükten kaldırılan hükümlere kısaca değineceğiz.

4857 sayılı Kanunun “İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı 24 üncü maddesi, 1475 sayılı Kanunun 16 ncı maddesi ile paralel hükümler içermektedir. Ancak yeni bir hüküm olarak işverence “cinsel taciz”e uğranılması durumu eklenmiştir.

I/a’da yer alan, sağlık sebepleri ile fesihte, işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olma durumunun, sözleşmenin yapılması sırasında bilinmeme şartı kaldırılmıştır.

Yine 1475 sayılı Kanunun 16 ncı maddesinde yer alan ve haklı fesih sebebi sayılan “işçi, işverenin evinde oturmakta ise, bunların yaşayış tarzları genel ahlak bakımından düzgün olmazsa” şartı kaldırılmıştır.

Ayrıca 1475 sayılı Kanunun 16/II-e maddesinde yer alan “iş şartları esaslı tarzda değişir, başkalaşır veya” ibaresi haklı fesih nedenleri arasından çıkarılmıştır.

Yine anılan Kanunun “İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı 25 inci maddesi hükmü de, 1475 sayılı Kanunun 17 nci maddesi ile paralel hükümler içermektedir.

Ancak, eski düzenlemenin aksine, I/b deki b) “İşçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması,” hükmü değiştirilmiştir.

“İşçinin gözüne alınması veya tutuklanması” halleri ile “cinsel taciz” durumu yeni bir bend olarak ilave edilmiştir.

17 nci maddede yer alan (II/c) bendi çıkartılmıştır. (İşverenin evinde oturan işçinin yaşayışının o evin adabına ve usulüne uygun veya genel ahlak bakımından düzgün olmaması)

Bunun yanında 17 nci madde (II/g)’de yer alan “işçinin yapmakla ödevli olduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması” şeklindeki düzenleme, “yapmamakta ısrar etmesi” olarak değiştirilmiştir.

Yine 17 nci madde (II/h)’deki 10 günlük ücret tutarı, 30 günlük ücret tutarı olarak düzenlenmiştir.

Eklenen (V) no.lu bent ile ise; yapılan feshin bentlerde belirtilen sebeplere uygun olmadığı inancında olan işçiye, feshin geçerli sebebe dayanmadığı ve işe iade talebiyle yargı yoluna başvurma imkanı tanınmıştır.

II- FESİH ŞARTLARI:

Süresiz fesih bildiriminde; süreli fesih bildiriminin aksine, iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde haklı bir neden bulunması şarttır. Süresiz fesih bildiriminde haklı bir

nedene dayanıldığıının açıklığı kavuşturulması gerekir.

4857 sayılı İş Kanununun 24 ve 25 inci maddelerinde belirtilen nedenlerin ortaya çıkması halinde; işçi ya da işveren buna dayanarak iş sözleşmesini sona erdiren fesih bildirimini, bir süre vermeksizin, derhal yapabilir.

Ancak, iş sözleşmesini fesheden taraf karşı tarafa fesih nedenini bildirmişse bu nedenle bağlıdır; daha sonra iş sözleşmesini, haklı neden niteliğinde de olsa, başka bir nedenle feshettiğini öne süremez.([2])

III- FESİH SEBEPLERİ:

1- İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Haklı Nedenle Feshi:

4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesine göre, ister belirli süreli, isterse belirsiz süreli bir iş sözleşmesi olsun, işçi maddede belirtilen ciddi ve önemli nedenlerin varlığında sözleşmeyi derhal fesih yoluyla sona erdirebilir. Derhal fesih nedenleri, 1475 sayılı İş Kanununun 16 ncı maddesinde olduğu gibi, üç grupta toplanmış; içerikte ise çok küçük değişiklikler yapılmıştır.

a) Sağlık Sebepleri:

- İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

1475 sayılı İş Kanununun 16 ncı maddesindeki hükmün aksine, işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması yeterli görülmemiş; bu durumun sözleşme sırasında bilinmemesi şartı kaldırılmıştır.

Sözleşme yapılırken bilinsin ya da bilinmesin, işçinin yaptığı iş, işin niteliğinden kaynaklanan bir nedenle, işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa, işçi bildirim sürelerini beklemeksizin veya belirli süreli sözleşmelerde, süre dolmadan önce sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilecektir.

- İşçinin sürekli olarak yakından veya doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işverenin, yahut başka bir işçinin bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması.

İşçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması işçi yönünden bildirimsiz fesih sebebidir.([3])

Akıl hastalığına tutulup işinden ayrılan işçi, işi ile bağdaşmayan hastalık nedeniyle işinden ayrılmış olduğu kabul edilerek kıdem tazminatı ödenmesine karar vermek gerekir.([4])

Kronik şizofreniye yakalanan işçi, kıdem tazminatına hak kazanarak istifa edebilir.([5])

b) Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri:

- **Yaniltma:** İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yaniltırsa.

İşçiye lojman tahsis edileceğine dair hizmet akdi şartı gereğinin yerine getirilmemesi halinde, işçi hizmet akdini feshetmekte haklıdır.([6])

- **Şeref ve namusa dokunacak davranışlar:** İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

- **Sataşma veya tehdit veya suç işleme:** İşverenin; işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirilmesi, kışkırtması, sürüklemesi, yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunması.

- **İşçinin cinsel tacize uğraması:** İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

Bu husus, 4857 sayılı İş Kanununun getirdiği yeni düzenlemelerden biridir. Buna göre, işçinin işyerinde başka bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen onun gerekli önlemleri almaması durumunda, işçi sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilecektir. Buradaki "gerekli önlemler" sözü ile anlatılmak istenen, işverenin, olayın tekrar etmemesi için çaba göstermesi, sözgelimi işçinin çalıştığı yeri değiştirmesi ya da tacizin ağırlığı karşısında tacizci işçinin işine son vermesidir.

- **Ücret ödememe:** İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse.

1475 sayılı İş Kanununun aksine, 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendinde ücretin ödenmemesine ilişkin düzenlemede, iş sözleşmesi şartları ifadesinden "iş" sözcüğü çıkartılarak; ücretin sadece iş sözleşmesi değil, toplu iş sözleşmesi şartları gereğince hesap edilmemesi veya ödenmemesi olgusunun da işçiye derhal fesih hakkı verdiği öngörülmüştür.

İşverenin takdir hakkına dayanarak düşük oranda zam yapmış olması, işçiye bildirimsiz fesih hakkı vermez.([7])

Ücretin kanun hükümleri veya iş sözleşmesi([8]) şartları gereği hesap edilmemesi veya ödenmemesi, işçiye bildirimsiz fesih hakkı verir. ([9])

İşçinin gerçekleşmiş ücretinin işveren tarafından zamanında ödenmemesi nedeniyle iş akdini feshetmesi haklı sebebe dayanır. Bu durumda, işçi ihbar tazminatı talep edemezse de kıdem tazminatına hak kazanır.([10])

İşçinin ücretinin düşürülmesi ve fazla çalışmaları karşılığının da ödenmemesi, hizmet akdinin haklı sebebe dayalı olarak feshi sonucunu doğurur ve işçi kıdem tazminatı isteyebilir.([11])

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 9.4.1990 tarih ve E.1990/1072, K.1990/4735 sayılı kararına göre; işçinin toplu sözleşmenin yürürlüğe girmesinden sonraki ilk ayda, sözleşmedeki ücret ödeme zamanına uyulmadığı gerekçesiyle iş akdini feshetmesinin feshin iyiniyet kurallarına uygun bir haklı fesih olmadığından işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

- Eksik iş verme veya çalışma şartlarını uygulamama: Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

4857 sayılı Kanunda yapılan yeni bir düzenleme ile işverenin belirli koşullarla çalışma şartlarında değişiklik yapabileceği (m. 22) kabul edilmiş bulunmaktadır. Bu nedenle, "iş şartlarının esaslı bir tarzda değişmesi veya başkalaşması"([12])nın derhal fesih nedeni oluşturması artık söz konusu olamayacaktır; dolayısıyla bu ifade madde metninden çıkarılmıştır. Buna karşılık, çalışma şartlarının "uygulanmaması" maddedeki yerini korumuştur.

Daha ağır bir işe verilen işçinin, bu işi kabul etmeyerek yeni işe gitmemesi, hizmet akdinin işçi tarafından bozulduğu anlamına gelir.([13])

Mevsimlik işçinin hizmet akdinin askıya alınması, ona iş akdini bildirimsiz fesih hakkı verir.([14])

Personel şefliği görevinden alındıktan hemen sonra, kendisine münasip bir iş verilmediği için hizmet akdinin feshinde işçi kıdem tazminatına hak kazanır.([15])

c) Zorlayıcı Sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süreyle işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda, zorlayıcı sebeplerin varlığı kabul edilir.

Zorlayıcı neden, kaçınılmayan ve önceden görülemeyen dıştan gelen bir olaydır.

Zorlayıcı neden niteliğindeki olaylar; yangın, kaza, arıza gibi teknik nedenlerle ve yağmur, zelzele, toprak kayması gibi doğal afetlerle ortaya çıkabilir.

2- İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi:

4857 sayılı Kanununun 25 inci maddesinde, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı, belirli ekleme ve düzeltmelerle, 1475 sayılı İş Kanununun (m.17) paralelinde düzenlenmiştir.

Madde uyarınca, süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir.

a) Sağlık Sebepleri:

- İşçinin 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 gününden fazla sürmesi.

Burada 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 4857 sayılı Kanununun 17 nci maddesindeki 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.

- İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

b) Ahlak ve İyiniyet Kurullarına Uymayan Haller ve Benzerleri:

- **Yanıltma:** 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.

- **Şeref ve namusa dokunacak davranışlar:** 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.

- **Başka bir işçiye cinsel taciz:** İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

- **Sataşma, tehdit veya sarhoşluk:** İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması.

- **Sadakat borcuna aykırı davranışlar:** İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

Belirli ve sürekli bir hastalığı olmayıp toplam 105 gün istirahatlı olunan sürede başka bir işyerinde çalışan işçinin bu davranışı doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olup, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandırmaz.([16])

Görevi sırasında uyuduğu sabit olan gece bekçisinin bu davranışı sadakat borcuna aykırıdır. Böyle bir durum, işverene iş aktini tazminatsız fesih hakkı verir.([17])

- **Hapis cezasına mahkumiyet:** İşçinin, işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

İşçinin ceza davasında delil yetersizliğinden beraat etmesi, hizmet akdinin haksız feshedildiği yönünde yeterli delil değildir.([18])

İşyeri ile ilgili olmayan bir suçtan tutuklandığı için hizmet akdi feshedilen işçi, kıdem tazminatına hak kazanır.([19])

- **Devamsızlık:** İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi.

Çocuğu hastalandığı için işverene haber vermeksizin memleketine giden ve çocuğunu hastaneye yatırarak tedavi ettiren işçinin (bu durumun doğruluğu sabit olduğu takdirde) hizmet akdinin tazminatlı olarak feshi gerekir.([20])

İşbaşı yaptığı gün, verilen işi ağır bularak değiştirilmesini isteyen işçinin, o gün için devamsızlığından söz edilemez. Hafta tatili günleri de devamsızlıktan sayılmaz. İki gün üst üste işe gelmediği kanıtlanamayan işçinin de akti devamsızlıktan bozulamaz.([21])

İşverenin usulüne uygun çağrısına karşın fazla çalışmaya iki gün üstüste gelmemek, bildirimsiz-ödencesiz fesih nedenidir.([22])

İşçinin, Kurban Bayramı tatilinden sonra 20 gün işe gelmemesi sebebiyle iş akdi feshedildiğine göre, ihbar ve kıdem tazminatı alamaz.([23])

İşverenden izin almaksızın ve haklı bir sebebe dayanmaksızın bir ayda 3 işgünü işine devam etmeyen işçinin hizmet akdinin ihbarsız ve tazminatsız feshi haklı fesihdir.([24])

Rapor süresi dolduktan sonra, haklı bir sebep göstermeksizin 2 gün daha işe devam etmeyen işçinin, hizmet akdinin devamsızlık nedeniyle feshi sözkonusu olamaz.([25])

1475 sayılı Kanununun 17/II-f maddesinde([26]) işçinin işverenden izin almaksızın ve haklı bir sebebe dayanmaksızın bir ayda 3 işgünü işine devam etmemesi halinde, işverence hizmet akdinin bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedileceği öngörülmüştür. Buradaki bir aylık süre sözünü, günü takvim ayı olarak değil, 30 günlük zaman dilimi olarak anlamak gerekir.([27])

Üst üste 2 işgünü veya bir ay içinde 3 işgünü devamsızlık, işverene tazminatsız fesih hakkı verir.([28])

Haklı bir sebep olmaksızın bir ay içinde üç işgünü işe devam etmeyen işçinin hizmet akdi, işveren tarafından bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilebilir.([29])

Hastalık sebebiyle işe devamsızlık, işverene bildirimsiz ve tazminatsız fesih hakkı vermez.([30])

Yargıtay 9. H. Dairesinin 8.6.1982 tarih ve E.1982/4799, K.1982/5557 sayılı kararının burada verilmesinde de fayda görülmüştür. İşçi, işyeri ile ilgili olmayan bir sebeple sıkıyönetimce gözaltına alınmış, bilahare tutuklanmış bir yıl sonra beraat etmiştir. Bu şekilde gözaltında ve tutuklu olduğu sürede işe gelememesinin 'haklı bir sebebe dayanmaksızın işe devam etmemesi hali' sayılmaması gerekir. İşverenin devamsızlığı sebep göstererek iş akdini feshetmesi sonucu, işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesi gerekir.

- İşin yapılmamasında ısrar edilmesi: İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

1475 sayılı İş Kanununda, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması bir derhal fesih nedeni iken, 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-h maddesinde, işçinin görevini yapmamakta ısrar etmesi durumunda sözleşmesinin feshedilebileceği öngörülmüştür.

- İş güvenliğini tehlikeye düşürme veya zarar verme: İşçinin kendi isteği veya savaşması 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.

Görevini gereği gibi yapmadığından, 10 günlük([31]) ücretinin çok üstünde işverenin zararına sebebiyet veren işçinin hizmet akdinin tazminatsız feshi haklı nedene

dayanır.([32])

Disiplin cezası yolu ile çıkarmayı gerektirecek hallerde, işverene toplu sözleşmeyle disiplin kuruluna başvurma zorunluluğu getirilmemişse, İş Kanununun hükümleri uyarınca işlem yapmaya işveren yetkilidir.([33])

c) Zorlayıcı (Mücbir) Sebepler:

İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alı koyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması halinde, işverenin fesih hakkı doğar.

Zorlayıcı nedenler hakkında, yukarıda akdin işçi tarafından feshi ile ilgili olarak verilen bilgiler, burada da geçerlidir. Ancak; buradaki önemli nokta zorlayıcı sebebin etkisini işyerinde değil, işçide göstermiş olması ve işçinin su basması, şiddetli kar yağması gibi zorlayıcı bir sebeple işyerine gelemeyip çalışamamasıdır.

d) İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması:

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 4857 sayılı Kanunun 17. maddesindeki bildirim süresini aşması.

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması hallerinde, bildirim süreleri kadar bir zaman geçmiş ve işçi yine de işine dönememişse; işveren bu sürenin sonunda işçinin iş sözleşmesini derhal fesih yoluyla sona erdirebilecektir.

e) İşçinin Yargıya Başvurması:

4857 sayılı İş Kanununun 25/IV maddesi uyarınca, feshin (I), (II) ve (III) numaralı bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile anılan Kanunun 18, 20 ve 21. maddesi hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre, iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

IV- DERHAL FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ:

4857 sayılı İş Kanununun 26 ncı maddesine göre, sözleşmelerin; anılan Kanunun 24 ve 25. maddelerinde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit

davranışlarda bulunduğunu öbür tarafın öğrendiği günden başlayarak altı işgünü geçtikten ve her halde fiilin vukuundan itibaren bir sene sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi ve işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi için iki hak düşürücü süre söz konusudur.

- Öğrenme gününden başlayarak altı işgünü;

- Olaydan itibaren bir yıl.

1475 sayılı Kanundan farklı olarak, ülkemizde son yıllarda, özellikle bankacılık alanında yaşanan kötü niyetli davranışlar dikkate alınmış ve işçinin maddi bir çıkar sağlaması durumunda bu bir yıllık hak düşürücü sürenin uygulanmayacağı belirtilmiştir. Buna göre, işçinin kendisine maddi çıkar sağlayacak bir yolsuzluk yaptığının aradan bir yıl geçtikten sonra öğrenilmesi veya anlaşılması durumunda da sözleşmesi 24 üncü maddenin (II) numaralı bendi uyarınca feshedilebilecektir.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

Disiplin Kuruluna sevk edilen olaylarda, İş Kanununun öngördüğü 6 işgünlük hak düşürücü süre kurulun kararından itibaren işlemeye başlar.([34])

Tazminatsız fesih hakkı, davranışın öğrenildiği günden başlayarak 6 işgünü geçtikten ve herhalde fiilin vukuundan bir sene sonra kullanılamaz.([35])

Ahlak ve iyiniyet kuralları ile bağdaşmayan davranışın vukuundan itibaren 1 yıl geçmekle tazminatsız fesih hakkı düşer. Bir yıllık hak düşürücü sürenin dolmasından sonra verilen disiplin kurulu kararı dahi sonucu değiştirmez.([36])

Sözleşmenin haklı nedene dayanılarak bozulabilmesi için öngörülen 6 işgünlük süre, disiplin kurulu kararının öğrenilmesinden itibaren işlemeye başlar.([37])

Fesihte hak düşürücü sürenin hesabı için, iş akdinin feshine neden olan olayın öğrenildiği tarihin ertesi günü esas alınır. Aradaki iş gününden sayılmayan yılbaşı ve pazar tatilleri çıkarıldıktan sonra 6 işgünü geçtiği takdirde, fesih hakkı düşmüş olur.([38])

Mahkeme kararıyla sabit suçun tarihi itibariyle bir yıl içinde tahkikatın sonuçlandırılmasından sonraki 6 işgünü içinde iş akdinin feshi, bildirim öneli ve kıdem tazminatı ödencesine hak kazandırmaz.([39])

Tazminatsız fesih hakkının kullanılmasında, öngörülen 6 işgünlük hak düşürücü sürenin işlemeye başladığı tarih, feshe yetkili makamın ittilaından itibaren hesaplanmalıdır.([40])

[40])

İşçinin haklı nedenle istifası için, nedenin doğduğu tarihten sonraki 6 işgünü içinde istifa edilmesi gerekir. Bu süre aşılmışsa, haklı nedenle fesihten söz edilemez ve devamsızlık nedeniyle, işverenin iş aktini bozma hakkı doğar.([41])

İş aktinin feshini gerektiren ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde, fesih hakkının olayın öğrenilmesinden sonraki 6 işgünü içinde kullanılması gerekir. Olayın gerçekleşmesinden sonraki bir yıl içinde fesih yapılmamışsa hak düşer.([42])

Zina nedeniyle tutuklanan işçinin iş akdi, haklı bir nedene dayanmaksızın ve izin almaksızın üstüste iki gün işe gelmemek sebebiyle tazminatsız olarak feshedilebilir. Devamsızlık devam ettiği için 6 günlük sürenin geçtiğinden söz edilemez.([43])

V- BİLDİRİMLERİN SAHİP OLMASI GEREKEN ŞEKİL:

4857 sayılı İş Kanununun 109 uncu maddesine göre, bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır.

Toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitleriyle, başka türlü bir bildirim şartı getirilmişse bu da geçerlidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 27.5.1987 tarih ve E.1986/9-562, K.1987/429 sayılı kararında da; mevsimlik işçiye toplu sözleşmede de benimsenen radyo ve basın aracılığı ile iş başı çağrısı yapılmışsa, İş Kanunundaki bildirim yazılı olması şartının yerine getirilmesi gereğinin ortadan kalkacağı, bu durumda işbaşı yapmayan işçinin yazılı bildirim yapılmadığı gerekçesiyle iş akdini haklı olarak bozduğunu ileri süremeyeceği ve ihbar ve kıdem tazminatı talebinde bulunamayacağı belirtilmiştir.

[1] **"MADDE 121-** Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer."

[2] *Yargıtay 9. H. Dairesinin 6.11.1969 tarih ve E.8531, K.10480 sayılı; 6.11.1970 tarih ve E.7058, K.11985 sayılı; 25.2.1981 tarih ve E.1981/282, K.1981/2820 s. Kararları.*

[3] *Yargıtay 9. H. Dairesinin 5.5.1988 tarih ve E.1988/5122, K.1988/5373 sayılı kararı.*

[4] *Yargıtay 9. H. Dai..nin 24.3.1987 tarih ve E.1987/2832, K.1987/3146 sayılı kararı.*

- [5] Yargıtay 9. H. Dai.nin 31.1.1992 tarih ve E.1991/12816, K.1992/824 sayılı kararı.
- [6] Yargıtay 9. H. Dairesinin 2.7.1982 tarih ve E.1982/5602, K.1982/6395 sayılı kararı.
- [7] Yargıtay 9. H. Dairesinin 10.5.1991 tarih ve E.1991/608, K.1991/8315 sayılı kararı.
- [8] Yeni düzenleme karşısında, iş sözleşmesini toplu iş sözleşmesini kapsayacak şekilde anlamak gerekmektedir.
- [9] Yargıtay 9. H. Dairesinin 7.5.1991 tarih ve E.1991/137, K.1991/8207 sayılı kararı.
- [10] Yargıtay 9. H. Dai.nin 3.11.1988 tarih ve E.1988/7893, K.1988/10264 sayılı kararı.
- [11] Yargıtay 9. H. Dai.nin 8.3.1988 tarih ve E.1988/550, K.1988/2729 sayılı kararı.
- [12] 1475 sayılı Kanununun 16/II-e maddesinde mevcuttu.
- [13] Yargıtay 9. H. Dai.nin 13.6.1988 tarih ve E.1988/4925, K.1988/6474 sayılı kararı.
- [14] Yargıtay 9. H. Dai.nin 9.3.1987 tarih ve E.1987/2480, K.1987/2783 sayılı kararı.
- [15] Yargıtay 9. H. Dairesinin 18.9.1990 tarih ve E.1990/5528, K.1990/9379 s. kararı.
- [16] Yargıtay 9. H. Dairesinin 29.4.1991 tarih ve E.1990/14468, K.1991/7693 s. kararı.
- [17] Yargıtay 9. H. Dairesinin 27.4.1992 tarih ve E.1991/17320, K.1992/4704 s. kararı.
- [18] Yargıtay 9. H. Dairesinin 7.10.1991 tarih ve E.1991/7907, K.1991/12890 s. kararı.
- [19] Yargıtay 9. H. Dairesinin 25.4.1988 tarih ve E.1988/3062, K.1988/5001 s. kararı.
- [20] Yargıtay 9. H. Dairesinin 14.9.1987 tarih ve E.1987/6643, K.1987/7817 s. kararı.
- [21] Yargıtay 9. H. Dairesinin 28.1.1992 tarih ve E.1991/12148, K.1992/690 s. kararı.

- [22] Yargıtay 9. H. Dairesinin 31.1.1992 tarih ve E.1991/12789, K.1992/815 s. kararı.
- [23] Yargıtay 9. H. Dairesinin 1.2.1993 tarih ve E.1992/7032, K.1993/1056 s. kararı.
- [24] Yargıtay 9. H. Dairesinin 4.2.1988 tarih ve E.1987/11292, K.1988/713 s. kararı.
- [25] Yargıtay 9. H. Dairesinin 5.2.1987 tarih ve E.1987/587, K.1987/1461 s. kararı.
- [26] Bu hükmü 4857 sayılı Kanunun 24/II-g maddesi olarak değerlendirmek yerinde olacaktır.
- [27] Yargıtay 9. H. Dairesinin 26.1.1989 tarih ve E.1988/10806, K.1989/435 s. kararı.
- [28] Yargıtay 9. H. Dairesinin 23.1.1986 tarih ve E.1985/10647, K.1986/497 s. kararı.
- [29] Yargıtay 9. H. Dairesinin 15.2.1990 tarih ve E.1989/10495, K.1990/1519 s. kararı.
- [30] Yargıtay 9. H. Dairesinin 18.2.1988 tarih ve E.1988/84, K.1988/1336 s. kararı.
- [31] Karardaki 10 günlük süreyi, yeni düzenleme karşısında 30 gün olarak anlamak gerekmektedir.
- [32] Yargıtay 9. H. Dairesinin 22.4.1986 tarih ve E.1985/12387, K.1986/4298 s. kararı.
- [33] Yargıtay 9. H. Dairesinin 14.5.1979 tarih ve E.1979/6811, K.1979/7785 s. kararı.
- [34] Yargıtay 9. H. Dairesinin 15.10.1987 tarih ve E.1987/8467, K.1987/9118 s. kararı.
- [35] Yargıtay 9. H. Dairesinin 29.9.1986 tarih ve E.1986/7127, K.1986/8552 s. kararı.
- [36] Yargıtay 9. H. Dairesinin 10.10.1986 tarih ve E.1986/6368, K.1986/7846 s. kararı.
- [37] Yargıtay Hukuk G. Kurulunun 20.9.1985 tarih ve E.1985/9-11, K.1985/716 s. kararı.

[\[38\]](#) Yargıtay 9. H. Dairesinin 12.3.1979 tarih ve E.1979/2732, K.1979/3884 s. kararı.

[\[39\]](#) Yargıtay 9. H. Dairesinin 10.3.1987 tarih ve E.1987/2532, K.1987/2790 s. kararı.

[\[40\]](#) Yargıtay 9. H. Dairesinin 25.2.1991 tarih ve E.1990/11616, K.1991/2769 s. kararı.

[\[41\]](#) Yargıtay 9. H. Dairesinin 17.12.1991 tarih ve E.1991/14561, K.1991/16243 s. kararı.

[\[42\]](#) Yargıtay 9. H. Dairesinin 4.6.1992 tarih ve E.1992/572, K.1992/6038 sayılı kararı.

[\[43\]](#) Yargıtay 9. H. Dairesinin 2.6.1992 tarih ve E.1992/410, K.1992/5911 sayılı kararı.

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA