



## İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi

### A. Giriş

İş hayatından kaynaklanan hukuki sorunların başında, işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklar yer almaktadır. Söz konusu uyuşmazlıkların birçoğu işçiyle işveren arasında akdedilmiş olan iş sözleşmesinin feshi sebebiyle ortaya çıkmaktadır. İş sözleşmesinin feshine ilişkin düzenlemelere, işçi ve işveren açısından farklı olmak üzere, İş Kanunu'nda ("İK") yer verilmiştir.<sup>1</sup>

İş sözleşmesinin sona ermesi birçok yolla gerçekleşebilmekte olup; bu makede, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedilmesi konusu ele alınacaktır.

İşverenin, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetmesi, ancak İK'nın 25. maddesinde belirtilmiş nedenlerden birinin gerçekleşmesiyle halinde mümkündür. İK'nın 25. maddesinde belirtilmiş nedenler haricinde, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilmesine olanak yoktur.

### B. İşverenin, İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih Sebepleri

İşverenin, İK'da belirtilen hallerde, işçinin iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce ya da bildirim süresini<sup>2</sup> beklemezsizin feshetme hakkı bulunmaktadır. Bu haller, sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlık yapması ve söz konusu devamsızlığın İK'da düzenlenmiş olan bildirim sürelerini aşmasıdır.

#### 1. Sağlık Sebepleri

İK'da, işverenin, işçinin iş sözleşmesini sağlık sebebiyle haklı nedenle feshedebilmesinin, belli durumlarda mümkün olacağı düzenlenmiştir. Bu durumlar;

- İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından veya içkiye düşkünlüğü sebebiyle bir hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi,
- İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu sağlık kurulunca saptanması durumlarıdır.

Görüldüğü üzere, işverenin, işçinin iş sözleşmesini sağlık sebeplerine dayanarak feshetmesi belli koşullara bağlanmıştır. Bu doğrultuda, işçinin kendi kastından ya da derli toplu olmayan yaşayışından veya içkiye düşkünlüğü

<sup>1</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu

<sup>2</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 17

sebebiyle hastalanması yeterli olmayıp; işçinin bu sebeplere bağlı olarak devamsızlık yapması koşulu aranmaktadır. Belirtilmelidir ki, İK'da sayılan bu iki durum dışında yaşanan sağlık sorunları, işverene haklı nedenle fesih hakkı tanımamaktadır.

## 2. Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri

İşverenin, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesinin bir başka yolu da işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı hareket etmiş olmasıdır. İK'da düzenlenen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller sadece kanunda belirtilen sebeplerle sınırlı değildir. Kanun koyucu, "Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri" ifadesine yer vererek, söz konusu hallerin kanunda sayılmış olan hallerle sınırlı olmadığını açıkça ifade etmiş bulunmaktadır. Bu bağlamda, İK'da yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller;

- a. İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek ya da gerçeği yansıtmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması,
- b. İşçinin, işverenin ya da işverenin aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda 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,
- 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,
- i. 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, olarak belirlenmiştir.

Ancak, daha önce de belirtilmiş olduğu üzere, İK'da yer alan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller, yukarıda sayılanlarla sınırlı değildir. Bu doğrultuda, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışların tespitinde doktrin ve yerleşik içtihatlardan faydalanmak isabetli sonuca ulaştıracaktır.

## 3. Zorlayıcı Sebepler

Zorlayıcı sebep, işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halidir. Zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenmesi gerekmektedir.<sup>3</sup>

Zorlayıcı sebebe dayanılarak iş sözleşmesinin feshinde dikkat edilmesi gereken husus ise, iş sözleşmesi feshedilen işçi yerine, 6 ay süreyle yeni işçi alınamayacak olmasıdır.

<sup>3</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 40

## 4. İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması Halinde Devamsızlığın İK'da Düzenlenmiş Olan Bildirim Sürelerini Aşması

Öncelikle belirtmek isteriz ki, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde işe devamsızlık yapması sebebinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde belirtilen işçinin işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi haliyle karıştırılmaması gerekmektedir.

Bu kapsamda, işverenin haklı nedenle fesih hakkının doğması için, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın bildirim sürelerini aşmış olması yeterlidir. İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanmasına sebebiyet veren olayın işyeri haricinde gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Söz konusu gözaltı veya tutuklanma halinin mahkumiyetle sonuçlanıp sonuçlanmaması işverenin haklı nedenle fesih hakkını etkilememektedir.

### C. Haklı Nedenle Derhal Fesih Sürecinde Yapılması Gerekenler

İşverenin, haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilmesi, İK'da düzenlenmiş olan hallerden birinin gerçekleşmesiyle birlikte kullanılabilir. Ancak, işveren öncelikle, 6 (altı) işgünü içerisinde, yaşanan olayı detaylarıyla anlatan bir tutanak tutmalı ve işçinin olaya ilişkin savunmasını almalıdır.<sup>4</sup> İşveren, işçinin savunmasını makul bulmaması halinde, iş sözleşmesini, fesih sebebini açık ve kesin şekilde belirtmek suretiyle feshedebilecektir.<sup>5</sup>

Önemle vurgulamak gerekir ki, genel olarak bilinen bir hata olan işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanması halinde işçiye kıdem tazminatı ödenmeyeceği hususu tam olarak gerçeği yansıtmamaktadır. Nitekim, iş sözleşmesi İK'nın 25 / II maddesinde sayılan, «*ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan ve benzeri*» sebepler haricindeki sebeplerle feshedilen ve işveren yanında en az bir yıl çalışmış işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Ancak, bu işçiye ihbar tazminatı ödenmeyecektir.<sup>6</sup>

### D. Sonuç

İşverenin, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetmesi, ancak kanunda belirtilen hallerin gerçekleşmesiyle mümkün olmaktadır. Hatta, görüldüğü üzere iş hukuku düzenlemeleri, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilmesi için esasta haklı olmasını yeterli görmeyerek, usul şartlarını da sağlaması koşulunu öngörmüştür.

Belirtilen sebeplerle, işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinin sorunsuz bir şekilde feshi için, haklı nedenle fesih sebebinin varlığının yanı sıra, işverenin fesih usulüne ilişkin üzerine düşenleri de zamanında, doğru ve eksiksiz olarak yerine getirmesi gerekmektedir. Aksi halde, işveren, haklı dahi olsa, işçi karşısında haksız duruma düşebilecektir.

<sup>4</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2016 / 13617, K. 2017 / 8796, T. 24.5.2017

<sup>5</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 19

<sup>6</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2015 / 11379, K. 2016 / 16452, T. 6.6.2016, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2015 / 10393, K. 2016 / 14787, T. 23.5.2016